

**SEGUNDO SEMINARIO INTERNACIONAL
DE ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL:**

"UNA NUEVA FORMACION PARA ORIENTADORES"

**8 y 9 de Agosto de 2005
SANTIAGO DE CHILE**

INDICE

Presentación.....	3
LUNES 8 DE AGOSTO	4
Discurso Inaugural.....	5
Nuevas Competencias del Orientador en el marco del Sistema de Formación Permanente	8
Formación de Orientadores - La Experiencia Alemana	17
Diagnóstico sobre la Formación de Orientadores en Chile	24
Experiencias Nacionales e Internacionales, Políticas e Iniciativas de Formación Profesional de Orientadores en el Contexto de la Relación de Educación y Trabajo.....	24
Representantes de Mesas de Trabajo y Conclusiones del Día.....	39
Mesa de trabajo 1: Demandas a la Orientación Vocacional y Laboral	39
Mesa de Trabajo 2: Políticas Institucionales para una nueva formación de Orientadores.....	40
Mesa de trabajo 3: Análisis de la Oferta de Formación de Orientadores en Chile	41
Panel:	43
Opiniones Finales	43
Conclusiones del día.....	43
MARTES 9 DE AGOSTO	46
Orientación Vocacional y Laboral: Estado de Avance de la Experiencia Chilena	47
Formación de Orientadores - La Experiencia Francesa.....	55
Preguntas y Respuestas.....	67
Formación de Orientadores - La Experiencia Canadiense	68
Preguntas y Respuestas.....	76
Panel:	76
Evaluación de Alternativas para una Nueva Formación de Orientadores en Chile	76
Conclusiones.....	87
Palabras al Cierre.....	89

Presentación

El Programa Chilecalifica, a través de su Línea Orientación Vocacional y Laboral, ha impulsado un proceso de renovación de la función Orientadora en la Enseñanza Media, relativo al mejoramiento de las condiciones e insumos necesarios para una adecuada toma de decisiones de jóvenes y adultos; sobre su futuro de formación educacional y laboral.

Desde el año 2003, se han financiado cerca de 300 Planes de Orientación Vocacional y Laboral distribuidos por todo el país, los que promueven el desarrollo de innumerables estrategias y actividades que relevan la importancia de la información y Orientación, especialmente del mercado laboral, para la definición de trayectorias de formación en los jóvenes. Así mismo, se han generado interesantes redes estratégicas de los Orientadores con otros actores e instancias sociales y productivas, comunales y de servicios públicos y privados a fines.

El proceso de mejoramiento e innovación observado, cuya base principal es la convicción de los Orientadores sobre el reperfilamiento de su rol, ha dejado de manifiesto la necesaria revisión de los contenidos y competencias que ofrece la formación de Orientadores en nuestro país. En este sentido, el Programa Chilecalifica organizó el Segundo Seminario Internacional de Orientación Vocacional y Laboral: “Una nueva formación para Orientadores“, desarrollado el 8 y 9 de agosto del 2005, cuyos objetivos fueron:

- Abrir espacios de reflexión y discusión sobre temas relacionados con el rol actual de la Orientación y cómo vincular su acción al mundo del trabajo.
- Promover alternativas que conduzcan al fortalecimiento de programas emergentes en procesos de formación, como es el caso del Programa Chilecalifica y su futura institucionalización.
- Activar propuestas de innovación en las mallas curriculares y académicas de formación profesional de Orientadores en Universidades Chilenas.

El presente documento da cuenta de los principales temas tratados y conclusiones de dicho evento y se propone como material de base para profundizar la discusión sobre la necesidad de reformular parcial o totalmente la oferta de formación de Orientadores en Chile, a la luz de los desafíos y requerimientos que impone el desarrollo de un sistema de formación permanente.

**RAFAEL ANDAUR TRONCOSO
COORDINADOR NACIONAL DE ORIENTACION VOCACIONAL Y
LABORAL
PROGRAMA CHILECALIFICA**

PRIMER DIA DE SEMINARIO

SEGUNDO SEMINARIO INTERNACIONAL
DE ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL:
"UNA NUEVA FORMACION PARA ORIENTADORES"

LUNES 8 DE AGOSTO

Discurso Inaugural

Discurso realizado por el señor Pedro Montt, Subsecretario de Educación

Estimados invitados de otros sistemas educativos y experiencias de innovación en este campo de la Orientación Vocacional, miembros de la mesa, encargados y responsables del Programa Chilecalifica y de la línea de Orientación Vocacional y Laboral que este programa involucra, estimados invitados y asistentes al seminario. Yo voy a hacer un breve saludo, tratando de contextualizar el esfuerzo en que nos encontramos, el sentido del mismo, y conectarlo con lo que han sido las políticas de reforma que el Ministerio de Educación ha llevado adelante en un esfuerzo mayor de transformación de todo nuestro sistema educativo y más allá de él también.

Este Programa Chilecalifica involucra al sector educación, trabajo y economía, y aspira a transformar nuestro sistema y a alinearlo con lo que son sistemas mucho más complejos y desafiantes desde el punto de vista de las oportunidades educativas de la población a lo largo de la vida, estamos hablando de instalar las bases de un sistema de educación permanente.

Yo quisiera hacer unas precisiones y reflexiones respecto del sentido de esta iniciativa, como señalaba, y de cómo ha sido vista la Orientación Vocacional en nuestro país, que es parte de la historia, y parte de lo que hay que transformar. Una primera cuestión que quisiera plantear del origen de la reforma de los años '90 es que éste ha sido un tema olvidado. No ha sido un tema que haya sido puesto en el centro de la reflexión y del esfuerzo de reforma, y esto es algo que por un lado tiene su explicación y por otro también tiene las diversas lecturas que se han hecho asociadas a que existe en nuestro sistema escolar un conjunto de profesionales distribuidos en las escuelas y en los liceos - particularmente en los liceos - que cumplían y que cumplen esta función "de Orientación", y esa es una primera acepción que quisiera hacer en la versión tradicional.

Yo soy pedagogo. Fui formado en una facultad de educación. Y esta era una dimensión, una disciplina a aprender y estudiar, y la aproximación que se hacía a la Orientación tiene que ver con una amplia gama de condiciones y desarrollos, que van desde el desarrollo personal de los alumnos, hasta los aspectos de clima organizacional en la escuela, pasando por la Orientación Vocacional, de un profesional multipropósito, de amplia banda y ancho de acciones; es un marcador de nuestros Orientadores.

Nuestros Orientadores sistemáticamente, a quienes nos ha tocado estar en distintas responsabilidades, en el diseño de políticas, nos han planteado la necesidad de ser utilizados y ser aporte central en este esfuerzo de transformación educativa de mayor magnitud. Sin embargo, muy recientemente, esto viene a ser asumido en una dimensión -a nuestro juicio clave - que conecta con los desafíos de modernidad y que es parte de la reflexión que se está haciendo en el mundo de cómo conectar esta tarea vital al interior de cada establecimiento educativo, con dimensiones que sean útiles a la formación y al desarrollo de las personas, al desarrollo de los alumnos y al de su propio futuro. Y llega por el lado de un programa específico que tiene que ver con esta idea que yo he planteado originalmente, de instalar un sistema de educación permanente a lo largo de la vida y desde la dimensión de la Formación

Técnica. Y aquí hay una primera discusión, grande a nivel mundial, en la que probablemente nos iluminarán nuestros expertos, y hay distinciones básicas que hacer.

Una cuestión es la Orientación Vocacional de los estudiantes y una distinta tiene que ver cuando hablamos - y aquí hay discusión sobre qué estamos hablando - si es de Formación Técnica o de Formación Profesional. Y la Formación Profesional tiene, o es distinta de la Formación Técnica, y es parte de la discusión que tenemos en el esfuerzo que estamos haciendo por modernizar y por conectar el conjunto de alternativas de formación, lo que nosotros denominamos “técnicas”, que en otros campos se denominan “de profesional”, y que tiene que ver con la figura de nuestra educación técnico-profesional media y su conexión con la educación técnica de nivel superior, con el mundo de la capacitación, de la formación profesional. Una compleja red y entramado de alternativas que los estudiantes deberían conocer a la hora de tomar decisiones respecto de su futuro laboral.

Decir entonces que el énfasis por el cual estamos entrando tiene que ver con este tinte, no es “el ataque a” el aspecto vocacional en su globalidad; tiene que ver o tiene un énfasis en la Formación Técnica. Y esto es no menor, porque obliga a replantear los modelos en boga respecto a la Orientación existente en nuestro sistema escolar y en nuestros establecimientos. Queremos hacer conexión en lo que llamamos “trayectorias formativas” y “trayectorias laborales”. Que los estudiantes puedan tener una carta de navegación, un mapa, una mínima Orientación respecto a lo que están haciendo desde el punto de vista de su desarrollo de habilidades, destrezas y competencias que se están formando, y las opciones o posibles rutas laborales que ellos van a poder tener a futuro.

Este es, a mi juicio, un ejercicio tradicional, pero absolutamente nuevo a la vez, de la función de la Orientación Vocacional y sobre el cual estamos trabajando. Debería ser parte de la tarea, pero no es el foco en el cual se centró el estilo de desarrollo profesional de la Orientación Vocacional. Por tanto, estamos haciendo un acumulado, estamos aprendiendo como sistema cómo hacerlo, estamos instalando experiencias empíricas que nos permitan mejorar. Hoy se trabaja con redes de Orientación Vocacional y Laboral desde el año 2003, con doscientos planes en curso a través de redes de establecimientos que integran propuestas y estrategias de acercamiento a las fuentes de información entre el mundo educativo y el mundo laboral, estrategias también que tienen que ver con el auto conocimiento de los estudiantes para que puedan delimitar sus áreas, profesionales u oficios que ellos pudieran desarrollar y también la conexión, de esta perspectiva de la Orientación, entre los esquemas educativos que alternan la formación en el establecimiento con la formación en el mundo productivo y laboral. Finalmente, estrategias de empleabilidad, sistemas de información puestos en manos de los establecimientos para su uso y su trabajo con los estudiantes, muy conectados con lo que son las demandas del sector productivo.

Esto no es fácil, no es sencillo; es difícil. Es fácil decirlo, más difícil hacerlo. El mundo educativo con el mundo productivo son mundos que normalmente han tenido un diálogo escaso, complejo, no sencillo. Y cuando uno requiere a los empresarios y les plantea, bueno, el tipo de personal con el cual ellos se desempeñan, la formación que tienen, normalmente hay quejas y vis-á-vis, también desde el sistema educativo que no permite o que no ve fácil su conexión, su acceso con el mundo productivo. En eso estamos trabajando, esa es la hebra que hemos iniciado en este esfuerzo del desarrollo de la Orientación Vocacional. No es en un

campo amplio, es en un foco específico a partir del cual se abren nuevos mundos y oportunidades, porque obviamente cuando hablamos del futuro laboral de las personas, estamos hablando de algo muy consustancial a su desarrollo personal y a su vida.

Pensamos que los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral en un esquema de formación permanente, tal como el Programa Chilecalifica se ha propuesto, requiere de la incorporación de este personal especializado que son los Orientadores, y de nuevas competencias a desarrollar en este personal para el desarrollo de las labores de apoyo, consejería, y Orientación apropiada a la población escolar que atiende. No únicamente ahora de los establecimientos educativos, sino también de otros campos, de otros actores tan relevantes como pudieran ser los trabajadores, desempleados, sistemas de información, y de vinculación y de conexión con toda persona que desee tanto continuar su labor formativa, pensando en la idea de un sistema de educación permanente, en donde existen pasarelas y comunicaciones de gente que está fuera del sistema y que puede ingresar a el, es clave la función de Orientación Vocacional y vis-á-vis también en la inserción laboral de los que se están formando.

Junto con la iniciativa de las redes (que ya sumarán trescientas a lo largo del país) que están aprovechando esa capacidad instalada y reorientándola en la dirección que señalaba, otras iniciativas se acumulan en esta dirección. Veíamos, antes de ingresar a esta sala, un pequeño video sobre un CD disponible hoy día para los jóvenes, más ampliamente que para los estudiantes, el "Joblab", un recurso que tiene que ver con hacer accesible, en lenguaje juvenil, el mundo del trabajo a los jóvenes, permitirles buscar alternativas de Formación Técnica tanto en Enseñanza Media como en Educación Superior. Ya van 36 carreras, sistemas de información disponibilizados al conjunto del sistema; son elementos de una política que apunta con un foco final que quiero mencionar. Decimos entonces, capacidades utilizadas de un nuevo modo, reconvertidas y transformadas en esta lógica y en esta hebra de la Formación Técnica. Conectar crecientemente los recursos disponibles de Orientación y Consejería en los establecimientos, a las potenciales alternativas o trayectorias de formación e inserción laboral a partir de trayectorias laborales de los estudiantes; recursos de información disponibles crecientemente para la buena toma de decisión; mapas de alternativas formativas y de inserción laboral, todas condiciones básicas necesarias para pensar más grande.

Y una última idea que quisiera plantear, este es un tema que se vino a quedar en nuestro sistema educativo, y más allá en nuestro sistema de educación permanente, se hace crecientemente estratégica esta función para conectar los mundos productivos de la capacitación o de la Formación Técnica y de la formación de las alternativas formales de educación, incluso pensando en la nivelación de estudios. Y el desafío entonces, que viene es desde el acumulado de experiencias, del aprendizaje de la empiria, de las buenas prácticas que podamos construir, comenzar a configurar una institucionalidad que dé cabida, que dé sustento a un desarrollo futuro de un sistema de educación permanente, en donde la Orientación Vocacional y Laboral juega un rol clave.

Tres tareas de la Orientación Vocacional y Laboral en este sistema: 1) tiene que ver con los sistemas de información y su accesibilidad a los que los necesitan, a los usuarios, 2) desarrollar un esfuerzo sistemático por ayudar, apoyar a los estudiantes y a los potenciales

estudiantes para configurar sus trayectorias formativas en pos de las demandas y necesidades que tienen del punto de vista laboral, pensando que vamos a un sistema crecientemente modularizado, en donde pueden las trayectorias ser muy variadas. Eso no solo en la Educación Media, en general en el sistema de educación permanente se requiere de esa función y 3) finalmente, en lo que tiene que ver con la educación formal, el cumplir con la labor clave que estamos desarrollando, de conexión entre la Educación Media técnica y la Educación Superior técnica, hoy en día dos tipos o dos modalidades formativas desvinculadas, no conectadas, que no hacen posible la existencia de itinerarios y de trayectoria de formación. Todos son desafíos para la Formación Técnica, todos son desafíos en la dimensión de la Orientación Vocacional y Laboral, y en la constitución de un sistema de educación permanente.

Parte de la tarea ya está realizada; hay mucho que hacer y mucho que avanzar. Por tanto, los Orientadores que se sentían un cuerpo de profesionales, muchas veces sub-utilizados, hoy día tienen un amplio campo de oportunidades para desarrollar una labor estratégica, en algo que es consustancial al desarrollo de la Reforma, que tiene que ver con poner a nuestro sistema educativo en otro pie, distinto al que teníamos, el prepararlo para una educación del siglo XXI, que significa o que - en buenas cuentas se traduce en - una educación que está presente a lo largo de la vida de las personas, para su permanente actualización como personas y también en lo laboral, elementos clave para el futuro del desarrollo del país.

En ese esfuerzo estamos y yo no hago más que saludar en este segundo seminario, este segundo esfuerzo en donde vemos modelos, alternativas, los temas que se están debatiendo en el mundo, los puntos en los cuales pueden haber acuerdos o desacuerdos, los puntos de los cuales podemos aprender, cuestión clave para hacer las cosas bien y no inventar la pólvora cada vez que tengamos que desarrollar iniciativas, sino ver a los que ya lo han hecho y se han equivocado o han acertado y aprender de aquellos. Creo que esos son los desafíos que tenemos, y finalmente saludo a los organizadores por todo este esfuerzo y les deseo el mejor de los éxitos en estos dos días de trabajo, muchas gracias.

Nuevas Competencias del Orientador en el marco del Sistema de Formación Permanente

Presentación realizada por el señor Javier Pérez Carranza, Jefe de la Unidad y Servicios del Programa Chilecalifica.

Nuestro interés en este seminario, y parte de lo que yo les voy a comentar, es entregar el contexto respecto a cómo nos situamos y cómo llegamos aquí. Cómo y desde dónde llegamos aquí en verdad, porque efectivamente el impulso y el trabajo que vamos a empezar a realizar desde ahora, nos va a desafiar - en un trabajo de articulación y de convocatoria - a distintos interlocutores y actores vinculados a los Servicios de Orientación; las Universidades, los mismos Orientadores, el sistema público, los distintos organismos asociados a la implementación de los Servicios de Orientación en esta nueva forma de incorporar habilidades personales y específicas en los Orientadores Vocacionales y Laborales.

Cuáles son esas competencias, cuáles son esas habilidades que nos está demandando este nuevo contexto económico social, es lo que queremos comentar en esta presentación, hacia dónde vamos, por qué. Porque creemos nosotros que es importante no olvidar este contexto donde nos vamos a dirigir y desde este contexto en relación con la Orientación, qué es lo que estamos haciendo y qué es lo que estamos haciendo desde el Programa Chilecalifica, que es el paraguas, el lugar donde nosotros estamos trabajando, modificando la formación permanente, cómo nos imaginamos el futuro y de cómo imaginamos el futuro también con estos Orientadores y con este Servicio de Orientación Vocacional y Laboral, sintonizado y acorde con este nuevo contexto económico y social. De dónde venimos es parte de lo que nosotros somos y no lo podemos olvidar fácilmente.

Alrededor del año 1928 – 1930 no existe un Orientador en cada establecimiento, sino que Orientadores desde organismos centrales, los que atienden a varios establecimientos. El programa de Orientación cuenta con un equipo especializado en la sección técnico pedagógica de la Dirección General de Educación Primaria. En los mismos años, en 1929, el Reglamento General de la Educación Secundaria del Ministerio de Educación, plantea que en cada localidad, debe haber una comisión permanente de Consejeros Vocacionales, formadas por profesores de las distintas ramas de la Educación Secundaria. En el año 1945, se crea el Departamento de Orientación en el Ministerio de Educación, nacen otros organismos como el Instituto de Guía y Orientación Profesional en 1946 en la Enseñanza Primaria, y el Servicio de Orientación Vocacional de los liceos en 1949, que organiza los Gabinetes de Orientación.

En el año 1953 se crea la Superintendencia de Educación Pública, se genera la Asesoría Técnica de Orientación Profesional, nace una sección de Orientación y un servicio asesor de nivel nacional, el Servicio Nacional de Orientación, que organiza el programa a nivel del país, así como los Consejos Locales de Orientación.

El gobierno de la unidad popular al parecer no modifica esta estructura y el gobierno militar entre el 1973 y el año 1975, mantiene a nivel central del Ministerio de Educación, equipos de trabajo en materias de Orientación en cada Dirección de Educación. En ese momento existen tres: una de Enseñanza Básica, otra de Enseñanza Media Científico-humanista y otra de Media Técnico-profesional. Además, en cada región, producto de la descentralización del Ministerio de Educación, se forman las Secretarías Regionales Ministeriales de educación, en cuya estructura se cuenta con una Coordinación de Orientación. En el año 1975 se crea la División de Educación General, que agrupa las Direcciones de Enseñanza Básica y Media en sus dos modalidades, que subsiste solamente hasta el año 1994.

En síntesis, sin discontinuidad, desde el año 1945 al año 1994, con distintos nombres y distintas relaciones jerárquicas, se mantiene en el Ministerio de Educación y a nivel regional, estructuras responsables de Orientación. Desde esa perspectiva, hay ciertos marcos normativos que se han ido modificando y desde el año 1994, obviamente esto cambió, y el marco normativo que define esta labor de Orientación la establece el Estatuto Docente del año 1997, en su artículo 8, como: “una función técnico-pedagógica, de apoyo a la docencia, que se ocupa de la Orientación Educacional y Vocacional”.

Obviamente aquí el tema laboral y de Orientación laboral, no es parte de lo que hoy está definido y obviamente dentro de este nuevo contexto, como ya veremos, empieza a ser

relevante esta vinculación entre la Orientación Laboral y entre la Orientación Vocacional. Sin embargo, en la Enseñanza Media y para la Enseñanza Media, a través del Decreto Número 240 del 16 de Junio de 1999, la Orientación es: “uno de los ocho sectores del aprendizaje” y obviamente es absolutamente obligatorio en la Enseñanza Básica (los sectores son: lenguaje, comunicación, matemáticas, ciencias, tecnología, arte, educación física, Orientación y religión).

Para la Enseñanza Media, a través del Decreto N° 220, del 18 de Mayo de 1998, efectivamente la Orientación queda diseminada a través de los objetivos transversales de la Educación Media y que constituyen las materias que aborda generalmente la Orientación, pero no se ligan de manera específica ni a Orientadores, ni a Orientación en los planes de estudios, quedando la función de Orientación para la Educación Media al arbitrio de los establecimientos educativos.

Desde esa perspectiva una vez más vemos en nuestra realidad que no hay una relación entre los distintos servicios públicos de empleo, por ejemplo, y los Servicios de Orientación Vocacional al interior de los liceos o colegios. Esa relación nos parece que es fundamental y que queremos ir definitivamente potenciándola.

¿Qué es lo que hacen los Orientadores? y ¿Qué son? ¿Qué estudios tienen? Esto fue parte de un estudio que contratamos al PIIE (Programa Interdisciplinario de Investigación Educativa) en el año 2002, que tiene distintas apreciaciones y puede tener muchas interpretaciones como estudio por su metodología, una metodología de encuesta; pero lo interesante es que podemos decir que hay información después de este estudio, y antes de este estudio había solamente apreciaciones. Es decir, hasta este estudio siempre las preguntas eran, ¿Qué hacen?, ¿cuántos son?, ¿cómo son?, ¿cómo se relacionan? No teníamos un detalle, no teníamos información ni de cuántos eran. Posterior a este estudio, podemos reconocer que hay ciertas cosas que los Orientadores realizan, otras que efectivamente no realizan y más o menos podemos distinguir cuál es la formación que ellos tienen, cómo se relacionan con su entorno, cómo se relacionan con las otras organizaciones locales, si es que se relacionan.

Actualmente sabemos que no hay un número concreto, no tenemos claro un número concreto de Orientadores, pero sí sabemos que el 93% de las personas que desempeñan la función de Orientación cuentan con un post-título en Orientación. De acuerdo a los datos de este estudio, casi el 50% de las personas que tienen un post-título en Orientación los tienen en dos Universidades: en la Pontificia Universidad Católica de Chile y en la Universidad Católica del Norte. El 50% de esos Orientadores son titulados de esas dos Universidades y todas las otras ofertas educativas son repartidas en porcentajes menos significativos que estas dos Universidades.

El 78% de los establecimientos educativos de Enseñanza Básica tienen un Orientador. Hablábamos que la Orientación en la Enseñanza Básica es obligatoria, pero este número, este porcentaje en términos comparativos con la Educación Media es bastante menor, y la Educación Media tiene un 87% de establecimientos educativos con un Orientador, siendo que efectivamente la obligación, de acuerdo al estatuto y a la normativa, es en la Educación Básica. Pero parece que la necesidad ha hecho que efectivamente en la Educación Media se vaya incorporando más al Orientador.

Esta realidad, de cómo efectivamente elegir una oferta educativa, relacionándola con información del mercado laboral, es parte de lo que hemos ido potenciando con los planes de Orientación que están financiados en Chilecalifica, pero es algo que efectivamente no era parte de la labor concreta y aún cuando algunos la declaran, y lo vamos a ver abajo, efectivamente la información laboral que es posible obtener por parte de los Orientadores era muy poca. La relación que ellos podían hacer desde la información del mercado laboral, respecto de la información educativa, era casi producto de su propia iniciativa y en algunos casos de algunas habilidades muy individuales. Los Orientadores no han sido formados para hacer esa relación.

Hay una cosa que es bien interesante que pudimos detectar a través de los planes del año 2003, y es que la relación de Orientadores y alumnos es más o menos un Orientador para quinientos ochenta alumnos. Esta no es una mala relación, uno puede decir: “son hartos alumnos por un Orientador”, pero depende siempre del punto de vista de donde se mire. Comparado con Rumania, la relación es de uno a ochocientos, con Turquía uno a novecientos siete, con Irlanda uno a quinientos alumnos, pero hay otros países que tienen obviamente los mismos niveles de desarrollo económicos, que tienen una relación un poco más virtuosa, como es el caso de Rusia que tiene un Orientador para cada trescientos alumnos, datos recogidos por los últimos antecedentes de la OECD (Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico).

Respecto a la principal forma de orientar que tienen los Orientadores, ésta básicamente es a través de la atención individual. Es la forma que utilizan siempre, o generalmente, los Orientadores, casi en un 92%. En segundo lugar viene la Orientación efectuada durante la hora de la Orientación, y después hay formas de trabajo colectivo, ya sea en consejo de curso o incluso algunos talleres, charlas, jornadas de reflexión, pero esas ya son acciones más esporádicas. Respecto a los temas centrales, este informe del PIIIE puede arrojar dos informaciones. Por un lado se utilizó una metodología de encuesta, por lo tanto si uno analiza: “¿cuántas son las personas que respondieron la encuesta en esa pregunta?”, uno puede categorizar y tiene un tipo de respuesta, pero resulta que muchas de las personas también no respondieron esas preguntas; por lo tanto, hay otra mirada también de que hay gente a la que no le interesa.

Desde esas dos perspectivas tiene dos lecturas. Por una parte los temas declarados al principio que más se responden son: la participación ciudadana, el medio ambiente y la prevención del embarazo, de acuerdo al número de respuestas entregadas. Pero esas declaraciones, evidentemente, tenían un alto número de no respuestas. Por lo tanto, desde la otra mirada, desde las respuestas que no tienen un alto número de no respuestas, los temas más importantes que se desarrollaban respecto al mundo escolar son: las dificultades de aprendizaje, la convivencia escolar y la prevención de la violencia en la escuela. Esos eran los puntos focales que miraba el Orientador al interior del mundo escolar. Y desde la vida estudiantil, desde el mismo estudiante: la Orientación Vocacional y Laboral, la prevención de drogas y el desarrollo personal del alumno.

Hablábamos de que efectivamente el hecho de que los Orientadores declaran que uno de los principales temas es la Orientación Vocacional y Laboral a nosotros nos parecía un poquito

dudoso, sobre todo porque no tenían forma de encontrar la relación entre la información del mercado laboral con la información de la oferta educativa. Entonces esa declaración nos parecía que podría estar también sesgada y la verdad es que través de los planes pudimos darnos cuenta que esta relación no era totalmente cierta, por así decirlo, parece brusco decirlo así.

Bueno, esa es nuestra realidad, eso es lo que pudimos observar, de dónde venimos. La Orientación en ese contexto cumple con una condición: es funcional a un estado de desarrollo de nuestro país y a las perspectivas y a las condiciones económicas, sociales, culturales y educativas. Por lo tanto, uno puede tener algunas apreciaciones positivas, negativas, pero eso era lo que tenemos. Desde esta realidad, pasando por algunos elementos que nos parecen interesantes poder poner en esta exposición, que son los nuevos elementos económicos y sociales en esta transición de una sociedad post-industrial a una sociedad del conocimiento, ¿qué elementos, qué necesidades y que tipo de personas y que tipo de habilidades, necesitamos para la instalación del servicio de Orientación Vocacional y Laboral que cumpla con estas nuevas perspectivas?.

Entonces queremos mostrarles la Orientación Vocacional desde cinco perspectivas. Una de ellas es, cambios sociales y económicos. ¿Qué cambios sociales y económicos se han estado experimentando hoy día?. En este nuevo contexto económico y social es necesario incorporar nuevas habilidades y competencias en la función de los Orientadores. Revisar la literatura internacional nos ha permitido darnos cuenta de que la Orientación juega un rol importante en las sociedades que avanzan, a lo que se denominan “sociedades del conocimiento”. En general las investigaciones dan cuenta de que los países que promueven el aprendizaje permanente, también requieren disponer de Servicios de Orientación permanente, interconectados, amplios, públicos, y que satisfagan a toda la población, no solamente a cierto tipo de estudiantes, o a los estudiantes en los colegios.

En este contexto los Servicios de Orientación son vistos como parte relevante de una política pública en este nuevo mundo del trabajo, el que se caracteriza por trabajos flexibles y en donde el concepto de empleabilidad está relevado sobre el concepto de empleo. Es decir, cómo mantenemos a las personas permanentemente aptas para incorporarse e insertarse en el mercado laboral, en donde existen más y diversas ofertas educativas de variada índole, con distintas duraciones, y enfocadas hacia distintas ocupaciones. Los Orientadores entonces, a nuestro juicio, deben tener elementos técnicos que les permitan comprender y relacionar el mundo del trabajo con el mundo de la formación, desde la perspectiva de estas distintas ofertas formativas, y cruzando con el concepto de educación. Todo esto comprendiendo que los mercados laborales son tremendamente dinámicos y que las competencias que puedan ser demandadas en la VII región, donde el sector económico que más absorbe empleo es la Agricultura, la Caza y la Pesca, probablemente llevará a esa persona en la VII región a desarrollar ciertas competencias. Y si ellos necesitan cambiarse a la II región, donde el sector económico que más demanda y absorbe empleo es el de Servicios y no el de la Minería, son necesarios otros tipos de competencia. Ese hecho la persona y las personas tienen que ser capaces de reconocerlo, de mirarlo, de asociarlo. Muchos de nosotros no podemos hacerlo solos y requerimos de este servicio de apoyo, este servicio de consejería que nos va a permitir vincular estos mundos, reconocer estas distintas realidades.

Otro elemento que creemos cruza en esta nueva sociedad son algunas características de lo que es la sociedad del conocimiento. Considerando los cambios tecnológicos, éstos requieren que las personas adquieran más conocimientos que habilidades manuales, que eran las que se estaban demandando hace algún tiempo atrás, en una sociedad post-industrial. Y este cambio también incide en la adaptación educativa, es decir, las instituciones oferentes de educación necesitan adaptarse a esta nueva realidad, a cómo satisfacer las necesidades de los sectores productivos respecto a estas nuevas habilidades, respecto a estas nuevas competencias, respecto de estos nuevos saberes que están siendo demandados.

Y esto tiene un impacto significativo en las personas. No todos podemos reconocer las características distintivas de las ofertas educativas. Necesitamos ayuda, y no solo los niños que están en el colegio, sino que nosotros como trabajadores y las personas que también están desempleadas, las personas que son vulnerables, las mujeres jefas de hogar, todos necesitan una ayuda que les permita efectivamente reconocer estas ofertas educativas y ajustarlas con sus necesidades educativas. En este contexto es necesario ayudar a que los individuos elaboren su propia estrategia de desarrollo y eso es parte de este proceso de incentivo de la autonomía, de la autonomía personal. Adicionalmente, las personas esperan disponer de apoyo para realizar elecciones educativas de acuerdo a sus propios intereses y objetivos y esto requiere disponer de información laboral actualizada, apropiada información educativa y además consejo y Orientación.

Necesitamos prepararnos para esto como Orientadores, necesitamos hacer un trabajo de incorporación de nuevas habilidades, de poder atender a distintos públicos objetivos y a satisfacer las distintas necesidades de estos distintos públicos objetivos, a ser capaces de desarrollar estrategias distintas también respecto de esa tensión. No todos pueden vincularse a un desarrollo en Internet o de tecnología Web; también hay que desarrollar material escrito. Quizás también tenemos que hacer trabajo en grupo, desarrollar distintas estrategias en distintos públicos. Ese es un desafío respecto a estas nuevas habilidades, y este apoyo que nosotros podamos brindar es absolutamente fundamental, y además porque las personas requieren la interpretación del mercado laboral. No solamente necesitan información sobre el mercado laboral, sino que también necesitan que alguien les interprete la información que está disponible en los distintos mercados laborales y no estamos hablando de tasas de desempleo, no estamos hablando de un crecimiento económico, de sectores económicos que más crecen o que más absorben empleo; no. Estamos hablando de qué es una ocupación, qué es lo que desempeña su ocupación, qué es lo que demandan los distintos sectores económicos.

Aquí apreciamos que la Orientación Laboral y Educacional, y la asesoría no solo significa proveer gran cantidad de información y de calidad, sino que además apoye a que el propio individuo pueda usar esta información y realice sus elecciones en forma autónoma. Nosotros creemos que las personas deben ser ayudadas para que ellas tomen individualmente su decisión, y que no sea el Orientador o alguna otra persona que tome esa decisión educativa.

Otro elemento que está presente en este nuevo contexto económico y social son los cambios en la naturaleza del trabajo y ya lo veíamos con los expertos el otro día. En nuestra vida laboral vamos a tener y hemos tenido probablemente más de tres o cuatro trabajos. Yo al menos he tenido más de cuatro trabajos, y me he tenido que preparar, porque cuando yo salí

de la Universidad, nadie me enseñó a usar MS Word o MS Excel y me he tenido que preparar con eso, he tenido que aprender estas nuevas habilidades, porque sino obviamente no sería empleable, nadie me contrataría. He tenido que prepararme y adquirir cada vez nuevas habilidades, y nuevas habilidades que son las que están demandando el mercado laboral, independiente de lo que yo haya estudiado en la Universidad al comienzo, muchas de esas cosas también han ido variando.

Esta situación en el futuro significará además distintos empleos, probablemente empleos que ni siquiera hoy día somos capaces de prever. Empleos que obviamente son requeridos por una nueva competencia, esas competencias veíamos que alguien las tiene que entregar, alguna institución educativa las tiene que entregar, tiene que ofrecerlas. Y hoy día no sé cual es la institución educativa que ofrece tal o cuál habilidad o competencia. Necesitamos disponer de un sistema de información público, abierto, que apoye además la labor de los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral, que permita a las distintas personas reconocer esas distintas ofertas educativas y esas distintas competencias. Esto también va a significar empleo más al corto plazo, más de corto plazo, más chiquito, de menor duración, y carreras más fragmentadas que además van a permitir hacer itinerarios formativos. Y yo tengo que ser capaz de reconocer cuáles son estos itinerarios educativos en estas carreras que se fragmentan, cuáles dos, tres o cuatro carreras un poco más fragmentadas me van a permitir tener una profesión completa, entera, más generalista, todos estos trabajos de articulación de la Formación Técnica, de la Educación Media Técnico-profesional, con la Técnica a Nivel Superior vinculando estas distintas trayectorias se refieren a eso.

Además, sabemos que en nuestro país en los próximos días, se va a dictar una ley de competencias laborales, una ley que certifica y acredita competencias laborales a todos los trabajadores independientes cómo sea que hayan adquirido esa competencia laboral, si es un sistema formal de educación, si es un sistema no formal. Tenemos que ser capaces de apoyar como Orientadores a esas personas también, indicándoles cómo, qué es el procedimiento, qué significa una competencia laboral, para que ellos puedan certificarla y acreditarla. Ese es un trabajo que también hoy día ha estado fuera, primero porque no teníamos ley y segundo porque no se demandaba, hoy día sí, hoy día sí empieza a ser importante.

Creemos que todo este trabajo de la Orientación y de los Servicios de Orientación Vocacionales laborales, además -desde definiciones de políticas pública - tiene ciertas ventajas, y desde la formación podemos apreciar algunas ventajas. Y esto no es parte de lo que nosotros hayamos podido desarrollar, sino que hemos hecho una revisión bibliográfica y en el último documento de la de la OECD del año 2004, respecto a Orientación Vocacional y Laboral y políticas públicas - cómo acortar las distancias - hemos visto que es parte de cambiar lo que nosotros de alguna manera hemos pensado, pero aquí es mucho mas bonito, es más eficiente, es más claro. Ventajas para la formación: “la Orientación puede mejorar las condiciones de acceso a la formación y las tasas de graduación, valorando las distintas necesidades de la formación de las personas, y apoyándolas en el ingreso a los programas que responden a sus necesidades”. Otra de las ventajas es informando a la población sobre las distintas ofertas formativas y qué instituciones las imparten, apoyando a las personas a solucionar sus problemas y dificultades frente a la deserción, o apoyándolas en los procesos formativos ante dificultades en el aprendizaje de las personas, e informando además sobre las

instituciones educativas, y a las instituciones educativas sobre las necesidades de los usuarios”.

Creo que es importante también reconocer que todas las personas tienen distintas obligaciones en su vida y si estamos pensando en un contexto donde hay formación permanente, hay algunas personas que no pueden estudiar de ocho de la mañana a las seis y media de la tarde, sino que pueden estudiar después. Tenemos que ser capaces de adaptar las instituciones educativas, tenemos que ser capaces de adaptar esas ofertas académicas y las distintas relaciones que existen en esto. Y esto se realiza, creemos nosotros, potenciando los sistemas de Orientación Vocacional y Laboral, articulándolos entre los distintos operadores, en los colegios, en las OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Laboral), en las empresas, en las distintas organizaciones públicas.

Creemos que -y este informe también lo plantea- hay ventajas en la política pública en relación al mercado laboral. Creemos que estos servicios efectivamente contribuyen a disminuir las asimetrías de información entre compradores y oferentes, de tal manera que, por un lado, los demandantes de competencia - las empresas demandantes - puedan reconocer cuáles son las habilidades de competencia que están ofreciendo en su fuerza de trabajo, dónde las pueden tener, a qué precio; y por otro lado, los oferentes de competencia, las personas, nosotros, la población económicamente activa, también puede reconocer quiénes son las personas, las empresas que demandan empleos y qué tipo de empleo están demandando. Eso acorta los tiempos de cesantía y los costos de transacción que puede haber entre oferentes y demandantes. Y esa es una ventaja, es una ventaja promover los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral, respecto también de los sistemas de intermediación laboral. También hay ventajas con respecto a la equidad, principalmente mirando a los grupos más desfavorecidos, cómo podemos llegar a ellos y cómo podemos aprovechar sus propias motivaciones respecto de educación. Tenemos que ser capaces de brindarles ayuda, tenemos que ser capaces de entregarles asesoría para que ellos mismos reconozcan, desde sus aptitudes, las posibilidades de desarrollo educativo que tienen. Y el otro factor tiene que ver con las inversiones de capital humano y cómo la Orientación contribuye a este tema de inversión de capital humano.

Quiero solamente detenerme en el último punto. Yo creo que en nuestro país - y en relación a lo que veíamos en el mercado laboral - tenemos más información sobre calidad de hoteles y los distintos número de estrellas que pueden tener los hoteles en las distintas regiones, que respecto de la calidad de los oferentes educativos. Y ahí tenemos una cuestión, una deuda. O sea, efectivamente una persona cuando va a elegir una Institución Educativa no tiene cómo reconocer su proceso de calidad. Hemos avanzado en eso; hay sistemas de acreditación de calidad, el mismo Ministerio de Educación tiene una ley para acreditación de la oferta de la Educación Superior. En Formación Técnica también se ha ido avanzando con acreditación de infraestructura y de calidad, pero es necesario disponibilizarla; es necesario darla a conocer de tal manera que las personas puedan efectivamente hacer una elección educativa en relación a cierta información mínima, y cierta información mínima que es de inversión. Cuando cada uno de nosotros invierte en algo busca información, cuando se compra un auto, cuando se compra una casa, busca la información más adecuada que le permita efectivamente reducir la incertidumbre de equivocarse.

Nosotros creemos que en temas educativos y en temas laborales esa información hace falta disponibilizarla; creemos que es a través de los sistemas y los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral. Pero en ese contexto entonces, nosotros veíamos nuestra historia, este nuevo contexto y quién y cómo enfrenta este desafío de empezar a desarrollar un sistema de información y de formación permanente.

Y es entonces que el Programa Chilecalifica nos da este paraguas respecto del objetivo central que tiene el programa de diseñar las bases para la instalación de un sistema de formación permanente. Y desde esa perspectiva enfrentamos a los distintos beneficiarios, a los jóvenes, a la población activa, a los trabajadores que desean certificar sus estudios con distintas líneas estratégicas, los servicios de educación y de capacitación permanente, la modalidad flexible y modular de compleción de estudios básicos y medios, el mejoramiento de la calidad de la Formación Técnica, los sistemas de certificación de competencias laborales, y los sistemas de información para la educación y capacitación permanente. Es ahí entonces en donde el Programa Chilecalifica hace este puente en esta nueva realidad, en este nuevo contexto económico y social y trata de intervenir principalmente en estos sistemas de Orientación Vocacional y Laboral, en dos áreas principalmente. No quiero detallar mucho de la primera, pero quiero centrarme más en lo segundo, que es la que efectivamente nos convoca, pero queremos relacionar estas dos, el punto no es que sean absolutamente atomizadas, o desconectadas.

Los sistemas de información del mercado laboral desde el Programa Chilecalifica significan generar información que pueda ser reconocida, que pueda ser dispuesta en un lenguaje claro para toda la población. Pero además, queremos entregarles esa información a los Orientadores vocacionales y laborales, de tal manera que ellos como puente en este servicio de atención a toda la población sean capaces de entregárselo. Hemos desarrollado algunas herramientas, algunas cartillas, algunas cosas están en la Web, algunas cosas escritas, pero creemos que principalmente deben ser los Orientadores vocacionales y laborales los que deben ser capaces de entregar esa información. Hemos fortalecido los Servicios de Orientación en los establecimientos y hemos incorporado el concepto de mercado laboral y de economía laboral en el repertorio del trabajo de los Orientadores. Para nosotros ha sido un logro, pero nosotros creemos que esto en términos de permanencia y sustentabilidad debe ser también incorporado paulatina y estrechamente, y constantemente, en los Programas de Formación de los Orientadores. Nosotros creemos que hay habilidades y hay nuevas competencias - por todo lo que ya hemos dicho - que deben ser incorporadas en los Orientadores ¿y quiénes incorporan esas habilidades y esa competencia? Son las instituciones que forman los Orientadores. Son ellos los que de alguna manera tienen que empezar a reconocer que es un nuevo contexto, y en un nuevo contexto son nuevas necesidades, son nuevos desafíos.

Y ahí hay una brecha. Y hay una brecha entre lo que hoy día se está ofreciendo en las instituciones de educación y lo que el país va a demandar en los próximos dos, tres, cinco años. Y tenemos que estar preparados en cinco años más a disponer de un número de profesionales que den cuenta de esta realidad, de este sistema de formación permanente, que a lo mejor en cinco años sí va tener mucho de lo que hoy día no tenemos. Por lo pronto, va a tener un sistema de certificación de competencia, va a tener un Sistema de Intermediación Laboral interconectado con los Sistemas de Orientación, va a tener – probablemente - ofertas

educativas de nivel técnico bastante más relacionadas con los sistemas productivos y las demandas de los sectores productivos. Y tenemos que disponer de esa oferta educativa hacia las personas, por lo tanto obviamente necesitamos informar y propiciar estos niveles de información.

Por último, nosotros desde el Programa Chilecalifica, al año 2007, 2008 esperamos lograr que exista una articulación entre los distintos niveles y modalidades de formación en nuestro país, que las ofertas educativas y de capacitación estén relacionadas con las necesidades productivas, al menos en algunos sectores, al menos para algunas ofertas. Que existan mecanismos de reconocimiento, aprendizajes previos. A lo mejor eso no va a estar en el 2008, pero si en el 2009, en el 2010. Que exista una fuerte capacidad de proveer información sobre formación y capacitación permanente y que existan adecuados marcos normativos.

Si todo eso existe nosotros vamos a tener las bases de un Sistema de Formación Permanente. Si tenemos las bases de un Sistema de Formación Permanente como lo estamos pensando en el año 2009, vamos a necesitar información y vamos a necesitar que alguien entregue información. Necesitamos Orientadores Vocacionales y Laborales con nuevas competencias para esa fecha, necesitamos promover ese ajuste de formación. ¿Y para qué? Obviamente para que podamos incentivar a todas las personas de nuestro país a que tengan un desarrollo educativo, para que comprendan que es un proceso continuo e individual y además porque nosotros creemos que esas decisiones pueden ser tomadas autónomamente con información.

Bueno, para terminar solamente decir que - y de nuevo recalcar que el objetivo de este seminario es incentivar los debates y las deliberaciones que nos permitan efectivamente reconocer, en el contexto nacional y de acuerdo a un sistema de formación permanente, cuáles son las competencias que deberán tener nuestros Orientadores para apoyar a las personas en su búsqueda educativa y laboral. Hemos visto algunas áreas, algunos contextos, pero principalmente es eso, los queremos invitar a este nuevo contexto del Programa Chilecalifica de Formación Permanente. Muchas gracias.

Formación de Orientadores - La Experiencia Alemana

Presentación del señor Bernd-Joachim Ertelt, Jefe del Departamento de Metodología de Formación, Desarrollo y Relaciones Internacionales de la Universidad Federal de Ciencias Aplicadas, de la Agencia Federal del Trabajo, Alemania.

Yo tengo el tema de la Formación de los Orientadores Profesionales en Alemania, pero ustedes saben que en Alemania también se representa la perspectiva europea, mundial internacional, porque siempre ha sido peligroso en la historia cuando hemos tenido un estado más centralizado. Por eso ahora intentamos ser más europeos que otros estados, y por eso es que estamos relacionados estrechamente desde nuestra perspectiva, con Francia y con el famoso Francés Charles de Gaulle, que habló a la juventud alemana en alemán y dijo: “por primera vez después de la segunda guerra mundial, ustedes pueden estar orgullosos de ser alemanes”, pero quiero también representar la ruta de mis años de investigación. Siempre he seguido la perspectiva Europea internacional, y voy a poder siempre ubicar la perspectiva alemana en el contexto en estos aspectos europeos, porque como ustedes saben, cada país que

se presenta, lo hace desde el punto de vista de lo ideal, de lo óptimo que tiene, pero ustedes saben que la realidad siempre es otra.

Actualmente en Alemania, y en muchos otros países, están en los siguientes temas: todos los países tienen problemas con la cesantía y con la transición del colegio hacia el trabajo, todos los países tienen problemas con la cesantía permanente, también la cesantía a largo plazo. Cada país tiene el problema de que las empresas encuentren el personal adecuado para su trabajo. Todos los países tienen problemas de integración de la mujer, de la inserción de mujeres, de emigrantes. Los problemas hoy están globalizados, pero las respuestas están nacionalizadas. Cada país dice: “yo tengo respuestas específicas que tienen relación con mi sistema de educación, con mi cultura, con la percepción del hombre”. Yo creo que esto es una estupidez, no se pueden globalizar problemas y al mismo tiempo nacionalizar las respuestas, eso no significa futuro, no es futuro.

Ustedes recibieron también mi propuesta de mi presentación, que se refiere a un Currículum Internacional para la Formación de Orientadores, y también estoy aquí para conversar con representantes de Universidades, y con organizaciones e instituciones que tienen que ver con la formación de Orientadores si es que es posible hacer una malla curricular, una oferta basada en la Universidad, una carrera universitaria para crear la carrera de Orientador laboral; y aquí también tiene que ver la investigación en común que podamos hacer, y he aprendido mucho también de lo que he visto y escuchado aquí.

Me voy a concentrar ahora primero en los problemas que surgen en la transición desde la escuela al mundo laboral y les voy a mostrar para ello una comparación en Europa, en la cual ustedes pueden ver donde están los problemas, en jóvenes hasta los 25 años.

Ustedes pueden ver aquí: esto es en Europa, el número veinticinco que aparece acá es la cuota de cesantía por país, para todos los hombres y mujeres, lo que está en negrita es 2004, las últimas cifras que tengo. Y usted puede ver que está línea de acá es el promedio. Se puede ver también que los nuevos países europeos de la Unión Europea, como es República Checa, Polonia, y países Bálticos, tienen un alta cifra de cesantía. Pueden observar también que España tiene una cesantía relativamente alta. Ahora, hay que considerar también que el cálculo de la cesantía a nivel internacional es siempre diferente. En Alemania tenemos una cesantía estadísticamente más alta, porque se hace en una forma especial en Alemania. Un joven que después de la Universidad pasa tres meses sin trabajar ya se considera un cesante.

Aquí ve usted dónde está el problema principal, en los menores de 25 años. Este es uno de los aspectos más importantes como desafío a la Orientación profesional. Usted puede ver que en casi todos los países la cesantía está en 10%, por sobre la cesantía habitual normal; solo en Alemania no es así, porque nosotros tenemos un sistema dual de formación profesional y un porcentaje alto de jóvenes que en el colegio pasan por este sistema dual, pero eso no habla de una supremacía de Alemania, sino que muestra dónde está el problema de la Orientación profesional de jóvenes a nivel internacional.

No se puede resolver el problema que se suscita cuando uno viene del colegio y no encuentra una vacante en la Universidad, entonces muchos caen como en un hoyo. Las empresas dicen: “bueno, te podríamos tomar, pero no tienes experiencia”. Pero cómo va a tener experiencia si

no lo aceptan en el trabajo. En muchos países los colegios técnicos profesionales tienen una imagen, un prestigio menor que otras instituciones. En muchos países tenemos la sobrevaloración de las carreras profesionales académicas universitarias y un desprestigio, muchas veces, de las carreras técnicas. Mientras no seamos capaces de levantar ese prestigio, vamos a seguir teniendo ese problema de la alta cesantía en esa etapa de transición.

Quiero brevemente mostrarles los resultados de tres grandes estudios internacionales que se han realizado: de la OECD, el Banco Mundial y la Comisión Europea, y que tienen que ver y son válidos no solo para Europa, sino que también para otros países que participaron, como Chile, ya fue dicho por el señor Pérez. Quiero mencionarles los principales problemas. Primero, en todas las escuelas -y estos han sido los resultados del estudio - los Orientadores en los colegios no disponen de una formación como tales a nivel profesional, no son especialistas, no son expertos. Tampoco hay suficiente personal, la relación usted ya la escuchó anteriormente. Frecuentemente la Orientación se basa en el modelo de Orientación personal, individual, y los Orientadores no tienen suficientes recursos en los colegios.

Un déficit importante que se observa es que en casi todos los países los Orientadores no disponen de una experiencia laboral. Tienen el modelo de colegio, Universidad, colegio. Nunca han trabajado por un periodo mayor en una empresa, en una fábrica. Muy pocos Servicios de Orientación disponen de conceptos que están validados, y muy poca Orientación se basa en una Supervisión y en una Evaluación Profesional. La Comisión Europea propone en su manual lo siguiente: primero, una perspectiva nacional sobre programas escolares de profesión. Se les pide a los estados crear redes entre escuelas, empresas y familias, pero sobre todo se les llama a documentar la satisfacción del joven con su profesión, con su trabajo. Además se propone que cada país haga una investigación sobre la Orientación en los colegios, y lineamientos nacionales que hablen de la calidad de estos servicios.

Eso es brevemente la visión internacional de la Orientación Vocacional. Ahora me voy a referir al marco alemán y luego hablaré de las calificaciones que ven ahí. Pero primero, en general en Alemania tenemos en cada escuela profesores, que son al mismo tiempo Orientadores Vocacionales, y en la Agencia Federal de Trabajo tenemos especialistas, que son Orientadores especializados que visitan a los colegios, el cual es un modelo cooperativo, un modelo que es obligatorio en todo el país. Entonces, en todas las escuelas tenemos profesores Orientadores y al mismo tiempo ellos trabajan en conjunto con la Administración del Trabajo. La Agencia Federal del Trabajo no es una entidad estatal, ni depende de ningún ministerio, los colegios dependen de los Ministerios de Educación de cada estado federado. Alemania no tiene un ministerio centralizado de educación; cada estado federado tiene su propio Ministerio de Educación y nos cuesta bastante en Alemania garantizar una formación escolar homogénea en todo el país.

La Administración Pública del Trabajo es una institución de derecho público, que se compone por un tercio de empleadores, otra tercera parte de empleados y la otra tercera parte del estado y se financia de la siguiente manera: el 50% se financia por los aportes de los empleadores, y el 50% lo financian los empleados, y el estado subvenciona los fondos porque esta institución es al mismo tiempo el seguro estatal de cesantía.

Yo trabajo en una Universidad que recibe financiamiento de la Agencia Federal del Trabajo. Tenemos un presupuesto de cincuenta y ocho mil millones de euros, contamos con noventa mil empleados. Fácil es decir los alemanes son los mejores, pero eso sería más bien, los alemanes todavía siguen creyéndose los más grandes, pero no es así. La Agencia Federal de Trabajo se divide en 180 oficinas de intermediación laboral grandes y más de 500 oficinas pequeñas, distribuidas en todo el país.

Nosotros tenemos varias tareas: la Orientación Vocacional, la Intermediación Laboral también; también subvencionamos, pagamos la capacitación de personas, el perfeccionamiento. Si hay una empresa que tenga problemas, que no tienen muy buena venta por ejemplo, y queremos evitar despidos, también entonces esta Agencia Federal del Trabajo paga subvenciones a las empresas para evitar posibles despidos, y por eso suena gigantesco cuando hablamos de noventa mil empleados, pero tenemos diez mil intermediadores laborales, tenemos ocho mil Orientadores y hay otros servicios. O sea, tenemos personas que trabajan en la administración de los recursos etc., pero en toda empresa grande es igual.

En relación con los tres grandes desafíos de la Orientación, yo me referiré ahora a los jóvenes menores de 25 años, y ahí veo 3 grandes problemas: 1) la motivación y la capacidad de rendimiento de los jóvenes, la capacidad de elegir una profesión o un oficio y ejercerlo; 2) el problema del mercado laboral y el problema de las crecientes exigencias para ingresar a una empresa; 3) el problema de las bases científico-técnicas de Educación Vocacional Laboral.

En cuanto a los problemas en el perfil de rendimiento y la motivación, es como en la Biblia; los Orientadores no han venido para asesorar sobre todo a los jóvenes fuertes o que tienen fortaleza, sino que se dedican sobre todo a los más débiles, a los más vulnerables. En muchos países, y también en Alemania, tenemos el problema que aquellos que tienen mucha información, y que tienen el apoyo de la familia, son aquellos que también recurren a la Orientación Vocacional y aquellos jóvenes que tienen debilidades, que no tienen el apoyo de la casa para prepararlos a la vida laboral, ellos precisamente no recurren a la Orientación Vocacional.

Eso significa que en la Orientación Vocacional el sistema ha pensado durante muchos años que la gente se acerque por su propia cuenta, porque rendimos un servicio excelente, pero no se han preocupado del aspecto del marketing, esos son problemas a nivel internacional y en Alemania, tenemos fortalezas y debilidades en el marketing, el marketing comprende cuatro áreas: 1) la política del producto; 2) la política de comunicación o sea cómo logro la difusión; 3) el problema de la política de la distribución; y 4) la política de precio. Nosotros somos campeones en la política de distribución, eso es cierto, tenemos Orientación Vocacional en todos los lugares de Alemania. Pero nos hemos demorado mucho en llegar al punto de hacer una evaluación de nuestros Servicios de Orientación, de realizar estudios sistemáticos sobre el valor, sobre la satisfacción que logramos, sobre el alcance.

Otra debilidad en nuestra sociedad es que los niños aprenden en la familia, aprenden de su familia que todo vale y también tiene su precio. Sabemos que todo lo que se entrega en forma gratuita no es siempre de mejor calidad, o sea, esta idea de pensar en algo gratuito se confunde con una actitud social. En Alemania es todo gratuito, la Universidad es gratuita, los

colegios son gratuitos y la Orientación también, y por lo tanto la formación, la educación, y también la Orientación Laboral se ha transformado en un producto desechable.

Y respecto a la edad de los estudiantes, también somos campeones. La edad promedio de un estudiante cuando termina, la edad promedio de los egresados, es de los 31 años, en promedio la gente deja a los 31 años la Universidad. Si no tienen que pagar nada, entonces ahí se demoran. Si alguien quiere estudiar en Harvard eso cuesta caro, pero en Alemania es gratis y también la Orientación Vocacional, y eso es por ley, pero ustedes saben, las personas creen que algo que no tiene valor no es de buena calidad. Antiguamente en los supermercados uno podía utilizar gratuitamente los carros y la gente se llevaba los carros. Hoy en día hay que pagar un Euro para utilizar el carro en el supermercado y ahora se preocupan de devolver el carro, por supuesto. Un carro de estos cuesta como 60 Euros y corren, cruzan el estacionamiento para devolver el carro por un Euro y si estamos diciendo que todo lo que es gratuito es una prestación social, nos estamos equivocando.

Lo segundo es el mercado laboral, que es un gran desafío para la Orientación Vocacional. En Alemania alrededor de un 30% o 40% de los jóvenes llegan a la Universidad. Hay dos tipos de Universidad: unas son las Escuelas Generales, y existen las Escuelas Técnicas Superiores o de Ciencias Aplicadas, que son alrededor del 40%; y los demás jóvenes pasan por una formación técnico-profesional en el área comercial, técnica, social. Las vacantes disponibles para este sistema dual dependen de la oferta de las empresas. El sistema dual significa una formación práctica en la empresa durante tres días y dos días de formación teórica en la escuela. La debilidad que tenemos es que hay pocas vacantes en las empresas, sobre todo en las carreras preferidas por los estudiantes.

La cesantía de los jóvenes no solo se puede explicar a través de la coyuntura, hay tres tipos de cesantía:

- la cesantía de transición, o sea que se produce en el momento del traspaso de la escuela a la vida laboral luego de la escuela a la vida laboral;
- la cesantía estructural, eso significa que las empresas requieren otro perfil, otras cualidades de lo que se ofrece; y finalmente
- la cesantía coyuntural.

Solamente el 40% de la cesantía se produce debido a problemas coyunturales, la mayoría son problemas de transición y problemas estructurales, por supuesto siempre hay personas que tienen desventajas, que vienen de familias socialmente débiles, también los hijos de los inmigrantes. En Alemania, por ejemplo, las niñas de familias turcas, ellos son grupos muy débiles, muy vulnerables. Y luego tenemos otra área de problema que son las bases metodológicas de la Orientación profesional y aquí voy a expresar mi propia opinión, mi opinión personal basada en investigaciones.

Primero, la Orientación Vocacional asume que si una persona tiene mucha información, tiene la capacidad de tomar también una buena decisión, pero no es tan así. A nivel internacional la Orientación Vocacional supone ofrecer acceso y una cantidad ilimitada de información, pero con eso no puedo asegurar una buena decisión, sino que necesito a alguien que pondere esta información para mis necesidades.

La Orientación a nivel internacional todavía se basa en el modelo de una decisión racional. De acuerdo al modelo antiguo, primero hay que reconocer sus intereses y las capacidades y luego se puede elegir la profesión u oficio. Es decir, nosotros partimos de la base de la armonía pre-establecida entre la profesión y la persona, creemos que existe la profesión o el oficio correcto para cada persona. Lo mismo se cree en el matrimonio. Hace mucho tiempo se decía que uno no se casaba por amor, sino que para conseguir el patrimonio de la otra persona. Antiguamente los ricos tenían una amante, esa era la parte del amor, pero el matrimonio en la agricultura o en la nobleza se definía por intereses, porque antiguamente no existían los seguros, no existía la previsión social, las AFP, etc., entonces el matrimonio era una especie de seguro de previsión social.

Hoy en día todavía se cree que existe una profesión o la carrera precisa para cada persona. Hablamos del *life-long learning* aprendizaje de por vida, por ejemplo lo que dice John Holland. El dice: "tú eres de un determinado tipo y en el mundo laboral hay algo que corresponde a tu tipo" Y el Orientador vocacional debe buscar la armonía en el tipo de tu personalidad y el mundo laboral. Yo escuchaba a una señora que me ha dicho: "antiguamente me han dado todo lo que yo quería, ahora siendo más vieja, yo quiero lo que recibo". Y lo mismo pasa con la carrera, en la vida uno tiene que adaptarse al entorno, debe desarrollarse dentro de su entorno y uno no puede decir que hay un tipo de persona y un tipo de trabajo que corresponde a esta persona, sino esta misión fracasa, porque esa idea de la capacidad de desarrollo de una persona no se reconoce lo suficiente en el sistema de Orientación Vocacional.

En relación con la Formación de los Orientadores profesionales, hoy en día partimos desde la base de áreas de competencia, que se definen a nivel internacional de la siguiente manera. Aquí hay investigaciones que se realizaron en diferentes países: en China, en Bulgaria, y en los países Bálticos y tenemos aquí en estas áreas, en la sección de información, información sobre profesiones, carreras, sobre el mercado laboral. Es aproximadamente el 27% digamos, luego la asesoría individual, diagnóstico, información personalizada y luego entregar consejos, sugerencias. Después tenemos la asesoría grupal, pero también Orientación Vocacional, y también apoyo a grupos de autoayuda; y luego la intermediación, sobre todo el seguimiento, en el momento en que la persona ya se ha incorporado al mundo laboral para evitar que se salgan, y también la cooperación con las empresas. Es decir, colocación, que también es en cooperación con el empleador. Luego hay tareas de gestión, marketing, evaluación, todo lo que tiene que ver también con investigación. Eso es el 10 % del tiempo es la formación. Durante los últimos 10 años he elaborado un perfil de competencia internacional, que es importante para la implementación en las Universidades.

La investigación se puede leer también en el informe de la OECD. Me he dado cuenta que existen cinco tipos de información de Orientadores, esta es una descripción muy simplificada. Existen tres modelos que son universitarios, aquí tenemos algunos países como ejemplo.

- El primer modelo es el modelo de tres a cuatro años en las Universidades que imparten especialmente esta carrera, y yo diría que es como el modelo Alemán-Holandés.
- El segundo modelo es la especialización dentro de otra carrera universitaria, como por ejemplo la psicología, ciencias sociales, o pedagogía, eso yo diría que es el modelo Francés-Suizo, y en los establecimientos más conocidos es típico.

- El tercer modelo, el modelo, Canadiense-Norteamericano, esos son estudios de carreras de master, también un diploma especial que existe para Orientadores;

Los tipos cuatro y cinco son no académicos, no universitarios, son niveles de capacitación más o menos sistemáticos. Y ¿quién forma de acuerdo a qué modelo? ustedes se darán cuenta que los ministerios de trabajo eligen los modelos cuatro y cinco, y los modelos de educación, eligen uno de los tres primeros modelos. Es decir, los Orientadores que dependen de un sistema educacional tienen mejor formación que los Orientadores de los sistemas del trabajo. Tenemos el modelo psicológico, donde claramente la Orientación tiene como base la psicología y de acuerdo a estudios del Banco Mundial y de la OECD, es un modelo obsoleto hoy en día. El segundo modelo es un modelo psicológico-pedagógico-social, que es el modelo canadiense-norteamericano, como hemos dicho y el tercer modelo es el que la OECD y el banco mundial han dicho que es el de la mejor práctica, es una combinación de pedagogía, psicología, administración y economía, este es el modelo del futuro, porque se incorporan aspectos del mercado laboral, y aspectos de las empresas, el desarrollo de los recursos humanos como componente de la Orientación Vocacional también, y si ustedes miran el papel que tienen ahí, hay una sugerencia, una propuesta para una malla curricular, para un currículo de Orientadores.

A partir del próximo año se va a aplicar este modelo en la Universidad de Heidelberg, en un curso de Magíster en la Universidad de Heidelberg. Primero, asesoría individual, diagnóstico, e información personalizada. Esos son algunos de los módulos que se han definido para esta carrera; luego tenemos la asesoría grupal; después vienen las estrategias de intermediación y también gestión de caso, que significa trabajos en redes para integrar a los más vulnerables, Orientación y asesoría para drogadictos; también terapia social etc.; y el cuarto son conocimientos básicos y gestión de información, teorías de la elección de una profesión, el desarrollo de una profesión, y aspectos psicológicos también.

En el caso de la gestión de información, nosotros nos guiamos por sistemas orientados a la demanda. Hay sistemas de información obsoletos creados por expertos donde se plantea cuáles son las informaciones necesarias y se busca un término medio con la creación de modelos interactivo. Hoy en día pensamos en la Orientación Vocacional en cuanto a que tenemos que orientarnos en las necesidades, que se deben determinar en forma empírica, o sea, eso debe ser nuestra referencia. Hay un grave problema de información y de sobrecarga de información; son problemas de todos los sistemas de Orientación Vocacional, porque a nivel internacional se cree que mientras más información otorgan, mejor es el sistema.

Hay también un módulo de conocimientos básicos de la profesión. Se debe conocer las profesiones y los oficios, ver el trabajo en redes, gestión de recursos, desarrollo de recursos humanos y también estrategias de marketing para la Orientación Vocacional, como se indica en el módulo. Luego tenemos competencias de investigación, gestión de calidad, investigación en materia de asesoría y aquí he aprendido mucho en París con el colega Andre Hussenet. Y luego tenemos el campo asesoría, como una profesión, la ética de Orientación o de la asesoría y también evolución de las profesiones y oficios a nivel internacional. En Alemania tenemos un departamento especial para la Orientación a nivel internacional. O sea, nosotros fomentamos la idea de que los jóvenes vayan a otros países, y que vengan jóvenes

de otros países, y hay que asesorar a las empresas. Eso es lo importante en cuanto a los aspectos de Formación de los Orientadores.

Para resumir, lo ideal sería lograr en base a esta cooperación Chilecalifica, GTZ, Universidades, generar en esta base la cooperación en relación a una carrera, post-título, de incorporar también las facultades de las Escuelas de Economía, de Administración; el segundo aspecto la investigación, sobre todo respecto a la gestión de información y cooperación con las empresas. Muchas gracias.

Diagnóstico sobre la Formación de Orientadores en Chile

Presentación realizada por el Equipo Consultor de especialistas, compuesto por la señora Pamela Márquez, el señor Rodrigo Marcone Trigo y el señor Alejandro Muñoz Belmar.

Experiencias Nacionales e Internacionales, Políticas e Iniciativas de Formación Profesional de Orientadores en el Contexto de la Relación de Educación y Trabajo

Intervención del señor Alejandro Muñoz Belmar, Académico de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción

Antecedentes

El objetivo principal de este estudio fue crear un estudio comparativo sobre experiencias nacionales e internacionales, como es el caso de Alemania, Canadá y Francia, sobre políticas e iniciativas de formación profesional de Orientadores en el contexto de la relación de educación y trabajo. Para ello nos hemos propuesto tres objetivos específicos:

- 1) recabar, de fuentes oficiales, información de la oferta de formación de Orientadores, que ofrecen las diferentes instituciones de educación Superior en Chile;
- 2) comparar los énfasis de la formación de Orientadores en Chile con la ofrecida en los otros países del extranjero, a partir de competencias laborales para Orientadores definidas en propuestas internacionales;
- 3) identificar, en el marco de la formación permanente, brechas y desafíos para el desarrollo de una nueva formación de Orientadores en Chile.

La metodología utilizada para este tipo de estudio fue un estudio descriptivo-comparativo de la oferta de formación de Orientadores vocacionales y laborales en el contexto nacional y extranjero (Alemania, Canadá y Francia), y de las políticas e iniciativas llevadas a cabo en las diversas realidades ya señaladas. El objeto de estudio, entonces, son todas las instituciones de Educación Superior que ofrecen programas de formación de Orientadores en el ámbito nacional de Chile. Las fuentes de información a las cuales recurrimos fueron la obtenidas de las entidades de Educación Superior formadoras en Orientación; antecedentes recogidos de fuentes oficiales de divulgación, sobre todo los registros del Ministerio de Educación de Chile, Programa Chilecalifica; y las páginas Web o portales de cada institución.

Las variables consideradas en el estudio son relativas a: las instituciones formadoras del Consejo de Rectores y privadas; el nivel de estudio, ya sea diplomado, post-título o magíster;

el título o grado académico que otorgan; la duración de los programas; los requisitos de ingreso; los requisitos de egreso; la modalidad de formación, ya sea presencial, semi presencial, a distancia o virtual; los aranceles de los programas y las variables propias del plan de estudio relativas a énfasis o enfoques de la formación y áreas de competencia abordadas.

Debemos sentar algunas bases, o líneas de ideas principales que han sido los fundamentos a través de los cuales realizamos este estudio. Ya se ha tratado bastante el tema por parte de los expositores anteriores, pero tenemos que considerar que dentro de este mundo globalizado y de la actual sociedad de la información y conocimiento hay grandes transformaciones estructurales, tecnológicas, económicas y sociales. Y esta dinámica que experimenta el mundo del trabajo producto de las consecuencias de esta sociedad, implica problemas de inserción laboral para las personas, entre otros aspectos, que nos preocupan como elementos básicos para un análisis mayor.

Competencias y Demandas Actuales

Tenemos muchas evidencias de que estamos transitando desde la sociedad post-industrial a una sociedad de la información y del conocimiento, y estos cambios producen grandes desafíos para las personas y especialmente para las organizaciones laborales, cuyas consecuencias aun son imposibles de precisar en su real magnitud, pero sí podemos observar que hay unas características muy relevantes o más permanentes en estos cambios de la sociedad que son su complejidad, dinamismo y constante evolución. El desarrollo de nuevas tecnologías, por ejemplo, el aumento de la producción, el avance experimentado en el mundo de las comunicaciones, que facilita o posibilita la conexión instantánea eficiente entre lugares físicamente muy distantes, la conquista del espacio, la preocupación por el medio ambiente y las condiciones de vida, el mejoramiento de la salud y su impacto en la educación, constituyen solo muestras de los cambiantes condiciones que están presente en el desarrollo humano.

En la actualidad observamos una realidad totalmente diferente en el mundo laboral en relación a la era post industrial pasada. El mundo laboral es cada vez más flexible y ofrece tal diversidad de opciones que se hace cada imprescindible contar con servicios especializados, que ofrezcan Orientación e información profesional a las poblaciones de jóvenes que se preparan para el ingreso a la vida laboral, y además atender los constantes requerimientos de un contingente de personas adultas que buscan insertarse o reinsertarse en el campo laboral.

De lo anterior surge la necesidad de que las organizaciones educativas desarrollen programas que tiendan sistemáticamente a potenciar la valoración personal y la percepción de auto eficacia, la capacidad para tomar decisiones, la resolución y afrontamiento de problemas, como así mismo afianzar las habilidades sociales necesarias para una adecuada participación y adaptación al medio social.

En este contexto, se puede plantear que en la búsqueda de la eficiencia y eficacia de estos Servicios de Orientación Vocacional y Laboral se requiere contar con una amplia y actualizada información sobre los cambios que se aprecian en el mundo del trabajo, entre los cuales es preciso señalar, dada su importancia - sin ser exhaustivos - los siguientes:

- cambio de la composición demográfica de la fuerza de trabajo;

- modificaciones de las relaciones entre las organizaciones y el entorno por la competencia y la globalización;
- modificaciones en las estructuras y jerarquías laborales;
- transformación de la distribución espacial desde el punto de vista de organizaciones virtuales, teletrabajo, etc.;
- utilización de nuevas tecnologías;
- exigencias de nuevas competencias que requieren entrenamiento y re-entrenamiento constante;
- nuevas relaciones entre empleadores y empleados;
- cambios en la calidad de vida laboral;
- más trabajo creativo e intelectual y lugares de trabajo más atractivo, pero por otra parte existe una fuerte competencia y stress, etc.

Estamos frente a una sociedad que nos exige, que nos demanda una nueva concepción de la Orientación, que intenta ofrecer, o que nos señala la necesidad de ofrecer una perspectiva más dinámica y flexible acorde a las necesidades y demandas de esta realidad emergente. La Orientación Vocacional y Laboral se observa así como una dimensión educativa muy importante para el desarrollo del individuo en su posición como ciudadano, ejerciendo su derecho a la libertad de elegir, a la equidad social y al bienestar, cualquiera sea su edad cronológica y condición sociocultural.

En términos generales pensamos que el enfoque actual supone una Orientación continua a lo largo de diversas edades y momentos del ciclo vital. El gran desafío es lograr responder al aprendizaje durante toda la vida con un concepto de Orientación Permanente que, pensamos, debería estar en la base del diseño o la identificación de competencias y de un levantamiento de estándar para los Orientadores de Chile. En este sentido una Orientación centrada en facilitar el desarrollo de la persona a lo largo de la vida, tiene como objetivo ayudar a las personas a integrar el conocimiento y comprensión de sí mismo sin que pierda la visión del contexto social y cultural y económico que le rodea, con el fin de aplicar este conocimiento en los diversos procesos que implica su incorporación al mundo activo y especialmente al mundo del trabajo.

El reto para la Orientación Vocacional y Laboral es considerar el contexto y la complejidad de la persona en su totalidad, en su integridad. Incluye, entre otros aspectos, el reconocimiento de metas personales, aspiraciones, intereses, capacidades y valores, el conocimiento sobre la oferta educativa y laboral, el desarrollo de proyectos personales de vida y de trabajo, el aprendizaje de la elección y de la toma de decisiones de manera responsable y autónoma y la comprensión del desarrollo profesional como un proceso de toda la vida.

En esta visión debemos considerar que actualmente la transición a la vida activa presenta considerables dificultades para amplios sectores de los egresados de la Enseñanza Media y de las Universidades, debido sobre todo al incremento del índice de cesantía en la población joven, a la precariedad de los mercados laborales, a las demandas de una nueva cultura empresarial y a la constante innovación tecnológica. Estimamos que las demandas de la sociedad actual del conocimiento y de una nueva relación más estrecha entre educación y trabajo implica exigir nuevas competencias profesionales o laborales para los Orientadores,

en este contexto también, así como de formación y de capacitación laboral, y el mejoramiento de los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral en los establecimientos de Educación Secundaria y las Agencias Municipales de Intermediación Laboral, lo que es una base para poder responder a estas necesidades.

Propuestas de Nuevas Competencias a Desarrollar

Luego, para poder responder a estas nuevas dinámicas buscando un referente que nos sirva de base y que pueda ser el punto de partida para una identificación de competencia, presentamos a continuación algunas propuestas y especialmente la propuesta de la Asamblea Internacional de Orientación Educativa y Profesional, AIOEP. Esta asamblea general de la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional se reunió en Berna el año 2003 y presentó competencias básicas y especializadas para los profesionales de la Orientación.

Pensamos que es un referente adecuado y en el cual nos podemos situar, sin olvidar que tenemos que contextualizar estas competencias, tenemos que buscar la forma en identificar las competencias propias de los Orientadores de Chile, para poder responder a estas demandas y necesidades de la sociedad actual, por tanto es una propuesta que debemos trabajar. En este momento yo les voy a presentar el marco general de estas competencias especializadas especialmente porque necesitamos que las básicas son la base para lograr un desarrollo profesional, un perfeccionamiento y una actualización de los Orientadores al respecto, por tanto presentamos solamente las competencias especializadas. Dentro de estas áreas que ustedes observan en la pantalla, desarrollo de la carrera, cuestión de la información, desarrollo grupal y comunitario, desarrollo del empleo, diagnóstico, consejería, investigación y evaluación, gestión de programas y servicios, Orientación Educativa, consulta y coordinación.

También quiero hacer notar que en la revisión de distintos documentos, en distintos idiomas, de la AIOEP, el equipo Ha hecho una traducción provisional, sujeta a cambios y ya con las exposiciones anteriores de Joachin, de la situación de Alemania ya tenemos nuevas versiones de algunos términos que vamos a incorporar. Por tanto también es parte del trabajo de ustedes colaborar como colegas, como Orientadores, en poder mejorar esta propuesta. En las mesas de trabajo se va también a especificar mucho más la información de que disponemos para poder mejorar esta situación, en mi caso, con respecto a nuevas demandas para la Orientación Vocacional y Laboral y en el caso de mis colegas de la mesa, lo relativo a la Oferta de Formación de Orientadores en Chile y las Políticas para una Nueva Orientación.

Aquí tenemos también una presentación que yo agregué de la “Guía Canadiense para los Profesionales de la Orientación Vocacional y Laboral”, donde aparecen también en forma muy clara las distintas áreas de competencias especializadas y aquí se incluyen las áreas de competencias básicas. Tenemos entonces, que dentro de las competencias básicas, y dentro de este modelo de competencia que reúne por supuesto conocimiento habilidades y aptitudes, basado en un código de ética, podemos considerar competencias profesionales, interpersonales, de conocimiento y desarrollo de la carrera y evaluación de necesidades y requerimientos, que sería la parte relacionada a las competencias básicas. En las especializadas tenemos evaluación, que ahora sé que es diagnóstico, por la traducción del

termino, desarrollo individual y grupal, gestión de recursos de información, consejería vocacional, desarrollo comunitario, desarrollo del empleo.

Hemos visto entonces que tanto la guía canadiense del año 2004 sobre las competencias profesionales de los Orientadores, como en la asamblea de Berna del año 2003, de las competencias internacionales para los Orientadores - sobre todo de la Unión Europea - existe una íntima relación, por supuesto también están vinculados a esta asociación, y lo que les voy a presentar ahora es una descripción de las competencias de Berna en desarrollo vocacional de la carrera. No voy a leer todo lo que está ahí, sino solamente señalar que pensamos que esta es un área que de acuerdo a los resultados que hemos obtenido en nuestro estudio, no está explorada totalmente, no está tocada en los programas, ni se considera en una mayor medida, porque estamos hablando del desarrollo de la carrera. Hemos nosotros agregado desarrollo vocacional para poder aclarar más el término, pero que aquí hay un concepto de carrera detrás, que es un proyecto de vida asociado a la vida laboral, que no está presente en muchos de los modelos o enfoques de las instituciones formadoras de Orientadores en Chile.

Pues no lo voy a leer, porque ustedes tienen esto en detalle en su documento, gestión de la información - ya lo señalaba el colega Joachin de Alemania - como un área importante dentro de las competencias especializadas y que, si ustedes observan el material que él presentó, se asocian a estas áreas también otros campos como la psicología; no solamente información relacionada con uso de las tecnologías de la información a través de Internet, sino también cómo poder lograr a partir de todo el cúmulo de información que tenemos, de ciencias también, de disciplinas distintas que pueden coayudar a la labor orientadora, tenemos que rescatar lo que realmente necesitamos. Hay toda un área del estudio de la información que tampoco es considerada en forma muy relevante por los programas de formación en Chile, formación en Orientación y como digo que vamos a hablar con mayor detalle en la mesa de trabajo, así que los estoy invitando a llenar mi mesa.

Seguimos entonces, Desarrollo grupal y comunitario. También es un área de competencia especializada bastante poco considerada, a pesar de que en este último tiempo han surgido programas de distintas Universidades, que va mencionar mi colega Marcone, que lo están considerando porque son programas innovadores que están de acuerdo a estas nuevas líneas que sobre todo ha inaugurado en Chile, el Programa Chilecalifica en su línea de Orientación Vocacional y Laboral.

Desarrollo del empleo. Si ustedes examinan la descripción de las competencias van a ver que están presente en algunos programas, pero también necesitamos formación en esto, necesitamos una Universidad, como decía Joachin, que se interese por un post-título en que se puedan incorporar estos elementos relacionados con una empresa y con otras áreas del conocimiento como es economía, administración, por ejemplo.

En el área de diagnóstico después van a ver ustedes un documento, sobre el resultado de la afinidad que vimos entre estas competencias y las asignaturas que están en los planes de estudio o en las mallas curriculares. Hay bastantes Universidades que consideran, sobretodo en los post títulos, el área de diagnóstico vocacional.

En el área de consejería, también sabemos que este término consejería es un término acuñado solamente por Chile. Nosotros hicimos esa traducción hace algunos años cuando comienzan a ofrecerse y desarrollarse post-títulos, cuyo nombre es “Consejería Educacional y Vocacional”, producto de que así está también registrado en el diccionario de títulos y grados norteamericano y la forma en que nosotros traducíamos *counseling* era consejería y eso se mantiene aún, pero revisando toda la literatura y toda la documentación que existe en el extranjero, no hemos visto que alguien la traduzca por consejería, ya que en España también le dicen *counseling* actualmente.

Investigación y evaluación. Un área que es bastante considerada en el área de magíster, en los post títulos en menor grado. Gestión de programas y servicios, que en algunos casos está concentrado en un modulo en una asignatura y se le da cierta relevancia.

Orientación Educacional creo que es el área de competencia que mejor se representa en las mallas curriculares, tanto de Magíster como de post títulos. Ya van a tener ustedes la información de los gráficos y las tablas. Consulta y coordinación es una de las menos tocadas, menos consideradas, por sobre todo la connotación de que se trata de una consulta, de una ayuda sujeta a una asesoría y creo que el término asesoría está bastante relacionado con consulta y la coordinación que ya es mucho más específico.

Intervención del señor Rodolfo Marcone, Académico de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación

Desafíos para la Acción Orientadora

Desde las perspectivas de lo que han presentado ya las personas en el día de hoy, creo que aparece un gran elemento y creo que a todos nosotros nos agita y ese gran elemento creo que son los desafíos. Todo lo que hemos escuchado hoy día significan desafíos, desafíos para la acción orientadora, desafíos desde la perspectiva que usted lo quiera examinar. Así, por ejemplo, podríamos plantearnos cómo podemos hoy día los Orientadores adquirir nuevas competencias, que es lo que estaba hablando Alejandro. Cómo podemos desarrollar nuevas competencias, cómo podemos demostrar esas competencias en la acción laboral. Una segunda interrogante que es fuerte es cómo nosotros, los que trabajamos en las Universidades, debemos a lo mejor contribuir y constituir equipos que permitan la configuración de nuevas mallas curriculares que a lo mejor potencian todos los procesos de formación.

Es posible también, y el gran desafío creo, la pregunta que a lo mejor muchos nosotros hacemos - o muchos a veces somos bastantes tímidos en hacernos - y los Orientadores tienen que tener nuevas competencias, deben demostrar nuevas competencias en la acción tanto vocacional como laboral, la pregunta es ¿qué pasa con los formadores de los Orientadores? Y eso lo planteé hace muchos días atrás en Chilecalifica. Bien, necesitamos que los Orientadores desarrollen nuevas competencias, pero ¿quiénes son aquellas personas que van a formar a los Orientadores para que adquieran nuevas competencias? Y esa es una pregunta que creo que es tremendamente crucial.

En la medida que nosotros tengamos una visión, podamos tener una claridad, quizás podamos llegar a conformar equipos no divididos, porque creo que hoy día estamos trabajando más

basados en grandes personalidades, personas que han desarrollado el área, pero no existen equipos, equipos multidisciplinarios, como muy bien se señalaba, donde participen, no solamente psicólogos, porque ese ha sido el fuerte nuestro, sino que también participen sociólogos, pero también participen economistas, también otros profesionales que nos puedan abrir la mente y enfrentar nuevos procesos en un mundo que ya todos sabemos que no es el mismo cada minuto que pasa. Eso entonces nos lleva a decir ¿qué estamos haciendo nosotros?, ¿cómo nos preparamos para eso? Por lo tanto tenemos desafíos, y los desafíos son innumerables.

Oferta Actual de Formación de Orientadores

Pero yo quisiera decirles algo: no solo desafíos, también tenemos expectativas y las expectativas se generan hoy día cuando Chilecalifica nos señala una luz, potencia la acción orientadora no solamente en el plano educacional, sino que lo traslada a un plano mucho más amplio, un plano más de la sociedad, un plano más comunitario, un plan donde nos preocupamos del hombre en su camino. Bien, desde esta perspectiva entonces ¿qué es lo que estamos haciendo nosotros? Quisiera entrar rápidamente al tema. ¿Qué Universidades, cuál es la oferta que en este minuto tenemos? Ustedes pueden ver aparece en este minuto en pantalla que diez Universidades chilenas repartidas a lo largo de Chile están impartiendo el post-título en Orientación, en Orientación voy a decir, no voy a decir nada más; diez Universidades, pero a ellas se agregan también dos Institutos Profesionales, por lo tanto lo que tenemos en oferta de formación de Orientadores serían doce Instituciones de Educación Superior repartidas a lo largo del país.

En estudios anteriores, también encargados por Chilecalifica, se identificaron aproximadamente doce instituciones que formaban profesionales, pero no solamente en el campo de los post-títulos, sino que también en el campo de los magísteres. Hoy día aumentamos el número porque hay doce programas en el post-título y además a ellos se agregan ocho programas de magíster, por lo tanto estamos teniendo una oferta real hasta este minuto de veinte Instituciones de Educación Superior encargadas de los procesos de formación en la Orientación, no Orientadores, sino que en Orientación. ¿Y por qué hago la distinción? porque por una parte tenemos los programas de post-título que entregan distintas Universidades y que otorgan el título para algunos de Orientador Vocacional, Consejero Vocacional u otros (vamos a ver eso después) pero también tenemos que ocho Universidades están preparando el magíster en un grado académico. Y eso es una novedad, eso es un enorme cambio de antecedentes anteriores.

Hay más Universidades hoy día interesadas en trabajar la línea de los grados académicos, por lo tanto hablo de información en Orientación y no de Orientadores, porque el magíster no estaría habilitado como para realizar actividades de Orientación en el aula o en la organización educativa. Está más habilitado para prestar ayuda, apoyo en el área del descubrimiento, en el área de la investigación, en el área de cómo poder evaluar y poner en marcha programas que transformen determinadas realidades, pero el Orientador quiere competencias que son absolutamente distintas de lo que se puede estar formando en un graduado en la línea de Orientación u otra.

Por una parte, veinte instituciones, de las veinte instituciones doce forman Orientadores, de las doce hay diez que son Universidades y dos que son Institutos Profesionales y luego

tenemos que hay ocho programas de magíster. Vamos ahora solamente a los post-títulos y observemos lo que esta allí. Si ustedes observan van apreciar que hay aproximadamente siete títulos distintos, lo que quiero decir que hay Universidades que entregan cartones a sus post-títulos, con nombres distintos y por lo tanto lo que podemos ver allí, que hay el título de Orientador y Consejero Vocacional, Orientador Vocacional y Educacional, Orientación Personal y Vocacional y así sucesivamente.

¿Qué nos esta diciendo eso? En alguna medida desde mi perspectiva yo creo que aquí las instituciones de Educación Superior están formando profesionales en la Línea de Orientación según ellas conciben cómo debe ser dada la Orientación. Conciben un perfil profesional, conciben características de ese perfil, conciben un conjunto habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes que pueden tener las personas, pero sin embargo esa percepción que tienen cada una de las instituciones no obedece a una percepción mucho más amplia que nos permite unificar nuestros criterios y unificar nuestros esfuerzos hacia la formación de un profesional que realmente responda a los reales requerimientos que tenemos hoy día.

Por lo tanto, hay siete títulos distintos. Esto tiene una explicación, quizás, y la explicación se puede nutrir de cierto hecho que es tremendamente importante, de que la Orientación ha estado prácticamente olvidada en el sistema. Es decir, desde el año 1990 hasta este año hace dos años atrás o tres años atrás en que Chilecalifica le pone el acento y le da el empujón fuerte, no había una idea clara con respecto a la Orientación y por lo tanto, cada institución trato de hacer, a mi juicio, lo que pensaba que debería hacer para tener un buen profesional en el sistema y creo que ahí tenemos que meditar y discutir mucho de estos puntos.

Localización de la Oferta

Si ustedes ven en la lámina siguiente, vamos a ver una localización de la oferta, dónde esta localizada y si observamos la pequeña distribución aquí y nuestro mapa de Chile, que es ilustrativo para nuestros visitantes, observamos que el gran porcentaje de Instituciones de Educación Superior están prácticamente en el centro de nuestro país. El grueso está entre Santiago y Valparaíso, el mayor número de instituciones y ustedes pueden rápidamente contarlas. Un poco más al sur vamos a encontrar también que se ofrecen dos programas, uno en la Universidad de Concepción y otro en la Pontificia Universidad Católica de Chile, con sede Villarrica. Esas serían las que están en el núcleo central, por lo tanto observamos desde prácticamente de Santiago o de Valparaíso al norte que no existiría una atención de formación de Orientadores presencial, porque aparece en forma muy clara y muy nítida la influencia de un programa de formación de la Universidad Católica del Norte, a distancia. Y luego aparece otro programa que es de la Universidad de la República, que se imparte a lo largo de todo Chile.

Por lo tanto, vemos que hay un conjunto de Universidades que tienen una influencia en una zona geográfica determinada y hay otras que tienen una influencia a nivel del país, que incorporan en este caso también los Institutos Profesionales que imparten la Formación de Orientadores en cualquiera de los títulos que vimos anteriormente, en Educación a Distancia y también son puntos que nosotros debemos conversar y debatir.

Mirada desde el punto de vista de dónde nace, radica la oferta, nosotros encontramos que la podemos clasificar en dos grandes grupos: 1) en Universidades que forman parte del Consejo

de Rectores de las Universidades Chilenas, y, 2) en Universidades Privadas. En este caso estamos observando que tanto en los post-títulos como en los magísteres la mayor concentración de programas que ofrecen es la línea de las Universidades del Consejo de Rectores.

Esto es superior en el caso de los magíster y pienso que todos ustedes van encontrar que hay una serie de fundamentos. Las Universidades que pertenecen al Consejo de Rectores han desarrollado por muchos años líneas de investigación, y por lo tanto se encuentran en muy buenas condiciones para crear esta posibilidad y otorgar un post-grado en Orientación. Luego, tenemos nosotros que las Universidades del Consejo de Rectores trabajan aquello; 58.3% en los post títulos y un 62.5% en los magíster, y eso significa que la mayor fuerza está a dada a nivel académico de los grados académicos, por sobre lo que están haciendo hoy día las Instituciones de Educación Privada, que sin embargo es un aporte tremendamente significativo por la tecnología, o por los medios, o recursos, o la formación de equipos que ellos están entregando.

Duración de la Formación del Profesional en Orientación

Vamos a ver en este gráfico eso mismo. Están las barras señaladas en porcentaje. Aquí hay un punto que creo que tenemos que meditar, y a lo mejor no deberíamos mirarlo en un segundo, ni en un minuto, a lo mejor deberíamos mirarlo mucho tiempo, y fíjense que es la distribución temporal. Es decir, cómo cada Universidad establece criterios en periodos de tiempo, para la formación de ese profesional en Orientación, llámese como se llame, llámese Orientador Educacional o Consejero Educacional y fíjense bien, cuando yo he revisado de repente alguna malla curricular con un título encuentro que el título sobrepasa la malla y ese es un punto que tenemos que meditar muy seriamente.

Fíjense bien, a nivel de los post títulos observamos que el mayor porcentaje esta hoy día dándose en términos de semestre. Hay un 25% que lo está entregando en términos de semestres, pero también tenemos un 25% que solamente lo entrega en diez meses, entonces la pregunta es: ¿estamos formando a un mismo profesional o estamos formando distintos profesionales?. Si son distintos profesionales, bueno entonces revisemos bien nuestra situación, y a lo mejor podemos canalizar o podemos reorientar nuestros esfuerzos. Nosotros los Orientadores no nos reorientamos, y eso es algo que deberíamos hacer muy seguido. Partimos de la base de semestres para llegar a meses y el impacto en la formación teórica y en la formación práctica es muy distinto. Muy distinto es tener un alumno durante tres semestres trabajando, no solamente en elementos teóricos, sino que también inmerso en la práctica, que una persona que estudia menos tiempo en esa misma situación.

En el magíster he observado que es mucho más clara la definición. Magíster que se imparten en cinco semestres, y que ya sería necesario que se cambie, porque la ley establece cuatro, y ahí hay dos que tienen que hacer readecuaciones, y luego tenemos otros en cuatro semestres. Por lo tanto, el grueso de los programas está ofreciendo una formación consistente en el tiempo, entendiendo que en este minuto tenemos tres tipos de magíster: hay un Magíster en Orientación Educacional único en Chile, pero también tenemos Magíster en Ciencias de la Educación con Mención en Orientación y también tenemos Magíster en Educación con Mención en Orientación ¿Y cuántas menciones? Tendríamos que ver, hay una gran cantidad también en distintos aspectos.

Con respecto a las horas que son registradas en el Registro Público Nacional de Perfeccionamiento, ¿qué sucede allí?, también lo asocio a los periodos, no podemos escaparnos de esa realidad. Observamos que hay Instituciones de Educación Superior que en sus programas ofrecen una formación sobre las dos mil horas de perfeccionamiento, pero sin embargo también observamos otras Instituciones, en iguales condiciones que nos entregan cuatrocientos horas. Hasta el minuto creo que la información tiene que ser tan rica que nos permita pensar sobre todo lo que hemos hecho en todos estos años de formación profesional, y es mi gran preocupación.

Eso es un esquema, claro, no quiero seguir en los detalles. Quiero hacer una comparación muy rápida: en los post-títulos, estamos hablando de una cantidad sobre las dos mil y tantas horas, y el nivel más bajo son cuatrocientos; por lo tanto vemos que hay una diferencia entre el mayor y el menor de mil setecientos sesenta y una horas de perfeccionamiento, una bicoca. Mil setecientos sesenta y una horas. Y si nosotros observamos esto a nivel de magíster, fíjense bien, el Magíster que tenemos de Orientación con el Magíster de Educación que son a veces dos semestres en Orientación y otras veces solamente la tesis, observamos lo siguiente: que hay una diferencia entre tres mil horas que es el máximo a novecientos noventa y dos horas; por lo tanto, hay dos mil ocho horas de diferencia en la formación. Bueno, creo que eso es importante, saber esas diferencias, darnos cuenta de por qué se producen y qué podemos hacer a lo mejor para contribuir a una formación mucho más homogénea

Aranceles de los Programas Formativos del Orientador

Los aranceles así como las horas son variados y si ustedes observan, hay aranceles bastantes elevados y aranceles relativamente bajos y por lo tanto, si observamos allí rápidamente hay aranceles, en el caso de los programas de post-título, que llegan a un millón setecientos mil pesos, pero también encontramos programas que tienen un costo de ciento cincuenta mil pesos. Preguntémosnos ahí qué pasa, porque tenemos que conocer el secreto todo. Porque hoy día yo les puedo decir que hay tres Universidades que tienen establecidos sus planes de estudio y tienen una oferta en el mercado, pero no tienen alumnos. ¿Por qué?, porque los valores sobrepasan y son los valores más altos del sistema, pero por qué, porque se ha pensado que hay un plan de estudio que tiene que ser coherente con la formación que se requiere.

Si observamos la situación de los aranceles, en el post-título presencial (porque hay varios post-títulos también), donde el alumno va a clases, que trabaja, que escucha, que reflexiona, que comenta, que analiza, etc., encontramos lo siguiente: que hay valores más bajos de cuatrocientos cincuenta mil pesos al más alto de un millón seiscientos mil, lo que significa que hay una diferencia de un millón ciento cincuenta mil pesos en esos dos tipos de programas, también es bajo. Post-título a distancia. Tenemos de ciento cincuenta mil pesos a ochocientos mil. Por lo tanto, cuando pensamos en la oferta de formación yo siempre pienso en algo que va acompañado y que no puede estar lejos de eso, yo pienso siempre que hay otra situación que debemos considerar que es la demanda. Oferta y demanda, y fíjense hoy día al hacer el análisis que las Instituciones que tienen las ofertas con valores más altos y con números mayores de horas tienen menos demanda que las que tienen menor pago de aranceles y menor número de horas. Y eso, creo que también es un punto que vale la pena

considerar cuando se piensa establecer o discutir orientaciones para la acción, pero también es lícito dentro del mercado.

Afinidad con Áreas de Competencias

Hay un segundo y último punto que quiero tratar ahora que se refiere a la afinidad con las áreas de competencias abordadas es decir, qué es lo que se ha hecho, y este es un trabajo que creo que recién estamos iniciando, es un primer acercamiento. Y yo diría que todo este estudio es un primer acercamiento, todo, porque el real acercamiento se va lograr cuando las Instituciones Formadoras se reúnan y discutan, cada una, sus planes de formación y busquen ideas que les permita llegar a un consenso, o llegar a lo mejor a ideas distintas, pero a un profesional que necesita nuestro país en el área de la Orientación Educacional y en el área de la Orientación Vocacional y Laboral.

Qué es lo que pasa con la afinidad de las competencias. Se tomó, de las Instituciones que presentaban perfil, porque no todas las Instituciones presentan a través de sus sitios Web los perfiles, en otras se incluían algunos de los objetivos, por lo tanto lo que hemos tomado son los perfiles de los que existían, los objetivos de los que existían, las mallas curriculares de los que existían y eso lo hemos relacionado con las áreas de competencia. En el caso de los post-títulos observamos que se da una mayor afinidad en algunas áreas, por ejemplo es muy nítido en el área de diagnóstico, esa competencia de diagnóstico se esta dando en distintos programas a nivel nacional; más a bajo ya esta todo esto que le llamamos desarrollo de la carrera, pero orientada más específicamente a la concepción más tradicional que a la concepción actual o moderna. Sigo con los post títulos. Acá se aprecia también un fuerte énfasis, una fuerte relación, una fuerte afinidad, para emplear el concepto que emplean acá, es en Orientación Educacional, un 90%. Pareciera ser entonces que en esa competencia de Orientación Educacional trabajan muchas de las Instituciones y han sido capaces de traducir aquello en acción.

El magíster es una situación distinta ¿qué es lo que formamos? fundamentalmente un graduado y ¿qué es un graduado?, es un investigador. ¿Un investigador en qué? en educación. O un investigador en educación y ¿a qué es lo que contribuye? al desarrollo a mi juicio del sistema nacional de educación o al sistema de Orientación, debería ser el interlocutor válido entre el Orientador y él. Bueno, observamos que esa afinidad prácticamente empieza a sufrir, pero que es lógico que sufra. Desarrollo de la carrera 0, gestión de la información 0, desarrollo del empleo 0, diagnóstico, 9.15, 9.1, desarrollo grupal y comunitario, 18.2. También es bajo, pero si vemos la próxima, miren lo que sucede acá. Cuando observamos las otras áreas de competencia investigación y evaluación 100%. Es decir, el énfasis de los magíster esta centrado en investigación. Es posible mejorar eso si nosotros centramos cuál es la preocupación eje, y a lo mejor las investigaciones deberían ser mucho más asociadas a nuestro tema de investigación. Orientación Educacional 100%, y aparece gestión de programa, que es algo que también se mencionó hoy día como algo importante, como las áreas fuertes a nivel de magíster: Orientación Educacional, investigación y gestión de programa. No tiene porque tener competencias un investigador en otras áreas, pero sí puede tenerlas, si requiere tenerlas, si realmente quiere constituir un verdadero aporte al sistema, pero hoy día en nuestro análisis aparece bajo. Gracias.

Intervención de la señora Pamela Márquez Pauchard, Investigadora del Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación.

Análisis Comparativo

¿Cuáles fueron los aspectos que nosotros decidimos comparar? En primer lugar los sentidos a partir de los cuales se desarrolla la Orientación, los actores o las personas a los cuales están dirigido los Servicios de Orientación en estos cuatro países, el origen de los recursos que se invierten en el desarrollo de la Orientación, los procesos de formación o exigencias a las personas que desempeñan funciones en esta línea y las fuentes de información pública que se encuentran disponibles en relación al tema de la Orientación.

Ejes de Desarrollo de la Orientación

En el caso de Alemania, entrando al tema de los sentidos de la Orientación, descubrimos que se la considera necesaria a medida que la enseñanza y el mercado laboral se internacionalizan y aumentan los niveles de interconexión entre las políticas y decisiones de los países de la Comunidad Europea y el resto del mundo. En su origen, y tiene un eje fundamental, como una herramienta para mejorar la eficiencia del sistema educativo también. Se considera en Alemania que aporta a las políticas de empleo, mejorando la oferta laboral, calificando a trabajadores no calificados, disminuyendo la dependencia en los subsidios sociales. Aquí se consideraba algo bien interesante, porque la lógica es que en la medida en que logramos que los sujetos se inserten en el mercado laboral, claramente la dependencia a los subsidios sociales tendría que disminuir. Otro eje importante es el aporte a las políticas de guía social donde se busca formulas de integración fundamentalmente a los emigrantes y a las minorías étnicas y a los desfavorecidos o los menos capacitados por el sistema educativo. En Alemania existe lo que se llama la Alianza para el Empleo, la Formación y la Competitividad que es una estrategia a nivel nacional, podríamos decir que es un equivalente a nuestro Chilecalifica, que incluye a los Ministerios federales de Educación y Trabajo.

En el caso de Canadá, que después el experto de Canadá podrá profundizar, se la considera como un aporte a la educación y la formación y un elemento importante para el aprendizaje a lo largo de la vida. También se considera un aporte a las políticas de empleo mejorando la relación oferta y demanda, también aporta en la reducción de la dependencia en los subsidios sociales y paliar el impacto de las migraciones, que en Canadá son bastantes altas, sobre el mercado trabajo; también se considera que es un aporte a las políticas de equidad social. Una cosa interesante que descubrimos de Canadá es que no está regida por cuerpos legislativos a nivel nacional, sino que más bien apuesta y promueve generación de acuerdos y alianzas a nivel de los servicios públicos, tanto federales como provinciales y privados. Se apuesta más bien a acuerdos, a establecimiento de proyectos específicos, más que una ley marco que rijan esta función.

En el caso de Francia, tiene su énfasis natural en la enseñanza escolar conectando el sistema educativo con el mundo del trabajo. En la enseñanza primaria el énfasis está puesto en el aprendizaje y las dificultades que éste puede ocasionar. En este ámbito existen centros de atención a los niños al interior y fuera de la escuela. Al interior es para las dificultades de aprendizaje más leve, y fuera del sistema escolar las dificultades más severas déficit atencional, problemas más profundos. En el caso de la enseñanza secundaria, los Centros de Información de Orientación están fuera de los establecimientos educacionales y se ubican en

territorios distritales específicos, donde estos centros atienden a grupos de establecimientos educacionales. Es decir, no hay un Servicio de Orientación destinado sólo a un establecimiento. Todos estos servicios dependen del Ministerio Nacional de Educación, Juventud e Investigación en Francia.

En el caso de Chile tenemos dos ejes. Por un lado esta al interior el sistema de la educación formal, donde ya se vio, Javier enunció algunas de las cosas que se hacían se apoya a los procesos de desarrollo personal, prevención de adicciones en el ultimo tiempo, preparación para la rendición de las pruebas para ingreso a la Educación Superior, apoyo a los docentes y personal de la escuela, y se detecta en las investigaciones que en menor medida a la Orientación Vocacional y Laboral. Fuera del sistema escolar, también tenemos un eje de Orientación que está centrado fundamentalmente en lo que son las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral que tienen la responsabilidad de apoyar a los desempleados, fundamentalmente, y a los trabajadores que buscan empleo por primera vez en su inserción en el mundo del trabajo. Claramente el marco del sistema de formación permanente Chilecalifica, con la implementación de la Línea de Orientación Vocacional y Laboral, ha dado un salto cualitativo en lo que era esta atomización que hasta ahora existía, intentando generar una vinculación entre estos dos subsistemas que existen.

Actores Objetivo

¿A qué actores está dirigida la Orientación en Alemania? El señor Ertelt ya dio algunas señales. Claramente en Alemania tenemos atención a los centros escolares, en la enseñanza primaria se incorpora algunos elementos en el currículo en los programas de estudio. A nivel de la Educación Superior, si bien la ley exige que los centros de enseñanza informen a sus estudiantes y candidatos sobre las diversas oportunidades y condiciones de estudio, también existe un Servicio de atención a los jóvenes que abandonan sus estudios con programas de formación pre-profesional para que logren una inserción en el mercado trabajo. En el caso de las personas adultas, estas son atendidas a través de la Oficina de Colocación dependiente de los Servicios de Orientación Profesional que están en cada Estado.

En el caso de Canadá, como decía al principio, se da una figura donde los privados tienen un rol que jugar y fundamentalmente los Servicios se dan a través de organizaciones locales. Organismos no Gubernamentales prestan estos servicios a familias de hogares monoparentales, población aborigen, desertores, cesantes, y el personal del servicio de empleo también atiende de forma periódica a los establecimientos educacionales, pero con temáticas específicas, foros del empleo, temáticas muy particulares, no es una asistencia a los centros escolares de manera sistemática. Como decía, también a nivel escolar, se atienden los niños y jóvenes en temas vinculados a lo psicosocial, a la Orientación pedagógica y profesional. En Educación Superior, si bien hay algunas Universidades que han incorporado algunos cursos o Servicios de Orientación, no existe obligatoriedad para ello. Existe también algo que es similar acá en Chile, si bien no como red, atención a jóvenes en riesgo social con una red sin fines de lucro que es la Cruzada Juvenil para el Empleo, que cuenta con ciento seis Centros a lo largo del país y ofrece información, Orientación, actividades, talleres, para jóvenes de 16 a 35 años. A nivel de adultos se esta evolucionando hacia una ventanilla única donde se reúnen los diversos servicios de empleo y asistencia social. En Chile tenemos algunas experiencias en algunos municipios en esa línea.

En el caso de Francia, hacia los niños de la educación primaria, poniendo énfasis en las dificultades de aprendizaje. En los jóvenes de la Educación Secundaria se atienden a través de los Centros de Información y Orientación. Al público en general también se les atiende en temáticas referidas a estudio, formación profesional, calificaciones y empleo. Al interior también de cada establecimiento educacional existen Centros que atienden temáticas referidas a mejoramiento de las competencias de los profesores en temas pedagógicos y de Orientación.

En el caso de Chile, como todos ustedes sabrán, la población estudiantil es atendida en la Educación Básica y Media, es decir, niños y jóvenes y en los últimos años se ha agregado la población adulta que participa en los programas regulares escolarizados y no escolarizados fundamentalmente de los Centros de Educación Integral de Adultos. Fuera del sistema educacional se atienden en las OMIL, se atienden a jóvenes y adultos que buscan empleos por primera vez, cesantes y subempleados, y también se han desarrollado algunos programas específicos dirigidos a mujeres jefas de hogar, a través del PRODEMU y a jóvenes en riesgo social con el FOSIS.

Fuentes de Financiamiento

Pasando al tercer eje sobre el que quisimos como dar luces para la reflexión que viene más adelante, respecto al origen del financiamiento de la Orientación. En general, los cuatro países que analizamos cuentan con recursos bastantes escasos para el desarrollo de esta función y en todos los casos provienen fundamentalmente de recursos públicos. En Alemania, el servicio Federal de Empleo se financia con fondos públicos, existe, como decía el señor Ertelt, consultores particulares que ofrecen servicios de recolocación y promoción profesional y cobran a quienes usan esos servicios.

En Canadá, dada la figura que ellos constituyen para dar atención en Orientación, la financiación proviene de distintas fuentes públicas, ya sea Federales o Provinciales, y mayoritariamente estos financiamientos corresponden a proyectos específicos determinados, no hay un fondo estable todos los años. Parte de los fondos públicos se utilizan en la subcontratación de organismos locales de Orientación. También otra cosa interesante que no habíamos visto es que muchas empresas proporcionan Orientación para la recolocación de sus trabajadores cuando se dan situaciones de reducción de la planilla de trabajadores, y también algunos sindicatos en Canadá ofrecen estos servicios para mejorar las calificaciones de los trabajadores. Y en el último tiempo han surgido algunas ofertas privadas de Orientación que buscan dar respuesta al interés de padre que encuentran que la oferta que da el sistema público para la Orientación de sus hijos es deficiente, entonces hay padres que invierten para que Orientadores privados orienten a sus hijos.

En Francia todas las actividades son financiadas por fondos públicos.

En Chile el financiamiento en el último tiempo tiene tres orígenes: 1) el programa "Chilecalifica", con todo lo que tiene que ver con las redes de Orientación, 2) las OMIL financian su trabajo de Orientación con fondos del municipio, o fondos provenientes del fondo común municipal y 3) en el caso del ámbito escolar la responsabilidad financiera esta fundamentalmente a cargo de los sostenedores, a través de la subvención en el caso de los

subvencionados, o a través de las mensualidades que pagan los padres en el caso de los pagados.

Procesos de Formación

En el punto cuatro que es cómo se forman los profesionales en estos cuatro países ya el señor Ertelt, dio cuenta de eso así que nos saltamos Alemania para no repetir. En el caso de Canadá, tenemos que existe como algo planteó Alejandro también, un proceso de definición de competencias marco para los Orientadores Profesionales en Canadá, que busca asegurar la idoneidad y profesionalización de la función de Orientación, ya que no existe una legislación que determine quiénes tienen que ser los Orientadores. A nivel de país no está regulado el tema de la titulación, la mayoría de los puestos son ocupados por profesores titulados con algún tipo de especialización. En Quebec, que es una de las provincias si se está exigiendo a titulación específica en Orientación, y progresivamente otras provincias se están sumando a esa exigencia.

En Francia los Centros de Información y Orientación son en su mayoría consejeros en Orientación, psicólogos. Aparece con guión, o sea es una profesión mixta podríamos decir y algún personal administrativo atiende también en estrategias como de Orientación más general, de derivación respecto de a donde encontrar información. Es decir, en Francia la mayoría poseen licencia en psicología, con especialización en varias áreas o disciplinas.

En el caso de Chile, Javier ya planteaba lo que nos dice el estatuto docente, pero en general la formación está centrada en Instituciones de Educación Superior, léase Universidades o Institutos Profesionales, sin existir una obligatoriedad respecto a cuál es el título o la especialización que tiene que tener la persona que desempeña la función de Orientación, ya que en los cursos que recientemente hemos desarrollado en el marco de las redes, hemos descubierto que existe gran cantidad de establecimientos donde existen “Encargados de Orientación”, sin que necesariamente tengan título o especialización. En el caso de las OMIL, no existe un perfil definido. En las municipalidades con mayor interés en el tema uno encuentra sociólogos, psicólogos, profesores ocupando los cargos, y en los municipios donde no se le otorga mucho valor, personal administrativo que viene de una oficina u otra, e inclusive uno encuentra municipios donde la Oficina Municipal de Intermediación Laboral es considerada una suerte de “huesera”, digamos, donde se derivan a todas las personas que se han portado mal en las otras oficinas y se las manda a la OMIL.

Información Relativa a Orientación

Por último, fuentes de información disponible, ustedes lo tienen. En general, todos los países tienen Sistemas de Información disponibles en Internet o en los Centros de Información y Orientación, y progresivamente nuestro país ha ido incorporando nuevas herramientas, tenemos recientemente el *Joblab*, bastantes páginas Web que han ido surgiendo y que son instrumentos que apoyan la función de los Orientadores y de la Orientación en nuestro país. Como conclusión, nosotros queríamos plantear 2 cosas: 1) en los 3 países extranjeros analizados, el desarrollo, organización, e implementación de la función de Orientación es diversa. Existen distintos modelos, distintos énfasis, pero claramente es un tema altamente valorado por su aporte a lo que tiene que ver con el mejoramiento del desarrollo humano, del desarrollo social, de la calidad de vida en los sujetos y a todo lo que tiene que ver con la formación permanente; 2) en Chile, claramente, estamos dando grandes pasos en relación a

eso. Falta que nos articulemos, falta que demos una dirección más acordada, más consensuada de lo que queremos hacer, pero sentimos que al compararnos con los otros países no estamos tan mal, estamos acercándonos a las cosas que tenemos que hacer y este seminario nos va a conducir más cerca. Muchas Gracias.

Panel:

Representantes de Mesas de Trabajo y Conclusiones del Día

Moderado por el señor Javier Pérez

Mesa de trabajo 1: Demandas a la Orientación Vocacional y Laboral

Intervención de la representante de la Mesa de Trabajo N°1, señora Nancy Higuera

La mesa nuestra estaba conformada por un gran número de personas, y yo le comentaba a él en realidad que son pocas las instancias que nosotros tenemos para compartir este tema y esta preocupación de la Orientación en Chile, y principalmente los Orientadores son pocos también. Bueno, a partir del Programa de Chilecalifica, hemos tenido más oportunidades de compartir experiencias, de reunirnos, en fin. Entonces, cuando se da esta oportunidad todos queremos opinar, todos queremos colocar en la mesa nuestros puntos de vista, nuestras aprehensiones, en fin, nuestras frustraciones incluso. Por lo tanto, si bien es cierto es súper enriquecedor esto de haber compartido, no logramos abordar las cuatro interrogantes que tenía nuestra mesa de trabajo, pero yo creo que en pos de lo otro, de compartir experiencias de tener la posibilidad, de conocer otras opiniones, creo que no importa que no hayamos dado respuesta a las cuatro interrogantes.

Sí trabajamos bastante la interrogante número 1, que tiene que ver con la Necesidad de una Nueva Formación en Orientación en Chile, por supuesto en el contexto de la educación actual. Y en este punto las opiniones también fueron divergentes. Habían opiniones que consideraban que se debe hacer una nueva Formación de los Orientadores en Chile, o de Orientación en general, y otras opiniones indicaban que se debía complementar la formación que ya existe, porque se decía que ya está la base por la Formación de los Orientadores actuales y las deficiencias de su formación son simplemente complementarlas con asignaturas que dieran respuesta a un Orientador que sea más integral.

La mesa concluyó que se requiere una nueva Formación de los Orientadores que complemente la formación que ya existe de acuerdo a las demandas de las empresas y del mundo empresarial. También se consideró que las áreas donde este profesional está más débil, que tienen que ver con respecto a las competencias especializadas, eran el área del desarrollo del empleo, donde había que complementar; el área de la gestión de la información, y de la gestión también de proyectos y de programas; en generación de proyectos, como que también era un área débil en este profesional. Eso con respecto a la interrogante número 1. No sé si se va inmediatamente a la número dos, o por las opiniones.

La interrogante número dos decía así, ¿Qué Demandas Específicas a la Acción orientadora son posibles reconocer en los principales actores del mundo social, educacional, cultural económico etc.? También esta pregunta generó bastante discusión al interior del grupo, lo que es positivo, se pueden conocer las distintas tendencias ahí en cuanto a las opiniones. Y consideramos que las demandas específicas a la acción orientadora provienen de distintos ámbitos: del ámbito de nuestros propios estudiantes, del ámbito de la comunidad educativa en general, de la sociedad, de nuestros padres y apoderados, y también del mundo empresarial y en este sentido sabemos que las principales demandas para esta área, provienen del mundo empresarial, ¿pero cuales son esas demandas?, así como una interrogación; ahí concluimos que no tenemos todavía claridad en cuáles son las demandas del mundo empresarial a la acción orientadora, no tenemos respuestas para esa pregunta.

Por lo tanto nosotros hemos concluido que instancias como la que estamos viviendo hoy día nos permiten reflexionar con respecto a lo que queremos nosotros los Orientadores, y poder crear caminos de acción para establecer una relación mucho más cercana, para acercarnos al mundo empresarial y poder conocer cuáles son esas demandas porque nos va a servir para que nosotros estructuramos nuestro plan de trabajo en el área de Orientación. Ahora, consideramos también que las Redes de Orientación son una estrategia de acercamiento hacia el mundo empresarial. Con las Redes de Orientación nosotros hemos tenido, por lo menos los Orientadores, una claridad mucho mayor que a la que teníamos hace dos años atrás o antes de que empezaran las Redes de Orientación. Nos hemos dado cuenta de cómo es importante hoy día crear en los alumnos, o desarrollar en los jóvenes la capacidad de auto empleo.

He escuchado una expresión que yo traje para compartir, que a los jóvenes no debemos prepararlos para buscar trabajo, sino para crear trabajo. Y yo creo que con esa reflexión nosotros nos damos cuenta que el rol del Orientador es muy importante, y que necesitamos tener esta vinculación con las empresas y que necesitamos crear condiciones de empleabilidad, de emprendimiento en nuestros alumnos. Por lo tanto, seguir avanzando entonces en conocer cuáles son estas demandas para poder especificar de mejor manera las demandas específicas de la Orientación. Eso fue como lo más importante, a las conclusiones que llegamos, pero lo más enriquecedor, y lo repito porque la verdad es que estoy muy contenta con este seminario, es el intercambio de experiencias que hemos logrado entre todas las personas que han participado, muchas gracias.

Mesa de Trabajo 2: Políticas Institucionales para una nueva formación de Orientadores

Intervención del representante de la Mesa de Trabajo N°2, señor Jorge Sepúlveda

Es bien difícil resumir el rico debate con la participación de cuarenta y dos colegas, Orientadores, representantes de distintas Instituciones de los gremios etc., en nuestra mesa. La verdad es que la mesa se inclina, mayoritariamente -unánimemente podríamos decir- porque el estado defina con mucha claridad las políticas respecto a la función Orientadora y respecto al Orientador frente a la desorientación que puede haber en muchos actores e incluso al interior del establecimiento educacional

Esta definición del estado tendría que hacerse con la amplia participación de, no solamente el Ministerio de Educación que ha sido el tradicional actor principal en esta acción, sino que también con los mismos que participan, los Ministerios que participan en la potenciación de Programa Chilecalifica, vale decir el Ministerio de Educación, Economía, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contando sin lugar a dudas con las Universidades, y además con los gremios; ellos son portadores de la experiencia y sobre todo si queremos superar algunas falencias que se han dado, en general por la Reforma Educacional.

Políticas que tendrían que servir de norte a las entidades formadoras de Orientadores, y que recojan las demandas, los requerimientos del mundo contemporáneo en el cual, según algunos grandes pensadores habría a lo menos ocho revoluciones que están en marcha. Aquí vamos a ahondar en eso y aparece un lugar común hablar de este mundo en transformación. Se tocó la formación de Orientadores, y de alguna manera también llegamos a esa temática - y respecto a la multiplicidad de tipo y modalidades de formación, se propuso la creación de una red de Instituciones Formadoras de Orientadores que pudiera convertirse mañana o pasado en un consorcio, de cara a presentar un Mecesup, tal como está ocurriendo con la formación de profesores en otros niveles, o está ocurriendo con la formación de algunas competencias transversales que se quieren hacer con los universitarios como es la responsabilidad social, a modo de ejemplo. Se requeriría una preparación basada en competencia, la cual tendría que estar sustentada en ciertos estándares que este consorcio, que esta red de Universidades tendrían que fijar, con la amplia participación de los Orientadores o Servicios del gremio.

La otra cuestión que se tocó también es que la Orientación es de todos, y que la Orientación al final no es de nadie. Fortalecimiento de la formación de los profesores en Orientación, particularmente los Profesores Jefes. Inclusive de la formación de los directivos que tienen bastante ambigüedad o desorientación, o desinformación respecto a las funciones, las tareas, la misión de los Orientadores, y en general de la Orientación. Tendría que estar presente en la formación de los directivos escolares. También otro colega citó que por lo menos se habían identificado treinta y cinco o más funciones que los directivos solían asignar a la Orientadora. Yo me acuerdo de la investigación que ustedes hicieron desde Chilecalifica con el PIIIE aparecía, si mal no recuerdo, desde encargado de medios audiovisuales hasta funciones más propiamente de la Orientación.

Otra cuestión que se planteó es si las Universidades tendrían - no sé si poner esto en el ítem de las preguntas, pero un Orientador multifacético, multi-funcional, o un Orientador especializado. Ha surgido hoy día, prácticamente en este siglo, con todo el impulso de "Chilecalifica", una nueva dimensión de la Orientación que es la Orientación Laboral. Se ha dicho en algunos países de Europa - por lo menos a mi me consta que en España constituye una asignatura en la formación profesional - en esa modalidad, en esa rama de la educación. Entonces la pregunta que nos hacíamos algunos era la formación integral del Orientador, con todo lo que significa desde la formación personal social, hasta la formación laboral, pasando por lo vocacional y lo profesional y otras dimensiones, o a lo mejor especializar. Cuestiones que no alcanzamos a responder, que ni siquiera deberíamos intentar responder.

Mesa de trabajo 3: Análisis de la Oferta de Formación de Orientadores en Chile

Intervención del representante de la Mesa de Trabajo N°3, señor Hugo Lira

Antes de repetir la pregunta quería compartir que fue complejo, obviamente, responder a esta interrogante, porque en un principio como en todos los eventos como hay poco espacio, hacen una catarsis y todos disparamos para todos lados y después de la catarsis logramos seguir la dirección que se nos pedía. Eso como aclaración.

Nuestra área de trabajo específicamente es la Formación de Orientadores, pero respecto de las entidades formadoras, se nos pedía hablar de cómo reformular este proceso de información. Hay dos preguntas. En primer lugar en mi grupo se validaba la información de la investigación de los consultores de Chilecalifica. Pensamos que era pertinente, que era oportuna y que nos permitía iniciar una reflexión interesante y seria al respecto. En segundo lugar, compartíamos también quizás con otro grupo el tema de la disparidad de la formación de Orientadores. Al respecto, nosotros planteamos que era importante generar estándares nuevos de información, puesto que al parecer en este momento hay una especie de anarquía o un desorden destructivo entorno al tema de la formación. Tercero, aquí nosotros analizábamos algunas fuentes que nos permitían generar esos estándares mínimos. Primero utilizar los estándares internacionales como base de reformulación de los programas de formación. El especialista de Alemania nos sugirió también que hay estándares internacionales que nos permitían a nosotros trabajar y él ejemplifico que si hay que ir al dentista, es lo mismo ir al dentista en Chile que en Alemania, son más o menos comunes. Por eso él nos planteó que era importante conocer esos estándares de competencia que eran mínimos internacionales. Cuarto, pensábamos nosotros también acoger las sugerencias de Chilecalifica, sobre las competencias que debería tener el Orientador en el ámbito laboral. Y por último incrementar la investigación a nivel de estas Instituciones Formadoras para determinar necesidades locales. Pensamos que no solamente era importante validar lo que es internacional, también es importante ver lo que se plantea con las políticas nacionales, pero también lo local, puesto que al compartir también con el grupo veíamos que también hay necesidades que no son de todo el país, Chile es un país bastante largo y bastante diverso, por lo tanto hay necesidades también locales, pero esa diversidad no nos debería permitir una dispersión tan amplia como la que al momento existe.

Otro aspecto importante era iniciar un proceso de acreditación de las carreras en el área de administración, así como se están habilitando otro tipo de carreras a nivel de pre y post-grado, pensamos que el área de Orientación también debe ser acreditada, y acreditada en base a estos estándares que hay que crearlos todavía, sería en una etapa casi final. Lo otro que planteamos y surgió la idea interesante, de hacer un congreso de entidades formadoras en torno a este tema, financiado por Chilecalifica. Ahora, finalmente se visualizaba también que en las organizaciones hay esfuerzos para reformular la formación de Orientadores, existe conciencia al respecto y hay experiencias que van de más a menos, y creo que son bastantes interesantes.

Panel:
Opiniones Finales

Pregunta de la señorita Jacqueline Olivares – Académica de la Universidad Católica de Temuco

Mi nombre es Jacqueline Olivares. Yo trabajo en la Universidad Católica de Temuco y nosotros acá con mi colega Lorena Pérez queríamos hacer una aclaración con respecto a la investigación que se presentó en la mañana. Se presentaron las entidades de Educación Superior que imparten los post títulos de Orientación Educacional y Laboral y los post-gradados, pero en la investigación no fue incluida la carrera nuestra, que está impartiendo en este momento la Universidad Católica de Temuco que es una carrera de pre-grado que se llama Pedagogía en Religión y Orientación Educacional Vocacional y Laboral, con Licenciatura en Educación. No sabemos si ellos investigaron solamente la parte de los post-títulos, pero es una carrera nueva, es una carrera de pre grado y es ingreso vía PSU. Muchas gracias.

Responde el señor Alejandro Muñoz

En primer lugar los felicito por haber ofrecido una carrera de pre-grado en esta área, considerándose que es una Pedagogía en Religión con mención en educación Vocacional y Laboral...no, es que como dijiste religión. Nuestro estudio entonces, como lo señalaron los otros investigadores, fue un acercamiento a esa realidad y realmente no consideramos los pre-gradados solamente consideramos post-título y magíster y esta centrado en ese periodo de objeto de estudio.

Intervención del señor Jorge Sepúlveda

Yo solamente, como me desempeño en una Universidad, incluso como Director de un post-título, en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, y yo quisiera ver como implementar estas ideas, de ir a un consorcio de Universidades formadoras de Orientadores, quizás a un congreso nacional, decía Hugo representando su grupo. Y a lo mejor poder el día de mañana intentar organizar una reunión de Universidades formadoras, entonces ahí le pediríamos a Chilecalifica que nos pudiera dar un espacio, de manera que si lo estima bien pudiéramos organizarnos, eso es, si les parece al resto de las Universidades.

Conclusiones del día

Intervención del señor Javier Pérez

Quisiera expresar dos o tres ideas respecto del trabajo que ustedes han mostrado acá, y que obviamente hemos estado desarrollando con el Programa Chilecalifica.

Nosotros creemos que en este largo camino que recién comenzamos a recorrer, que lo hemos hecho con mucha visión y además mucho entusiasmo respecto del comienzo, al financiamiento y a los planes, por medio de un trabajo interconectado entre los distintos

actores locales, es posible avanzar en un Servicio de Orientación que tenga bastante más realización, e identificación con las necesidades de los distintos usuarios. Sin embargo, creemos que en este nuevo avance estamos dejando afuera algunos usuarios, compatriotas nuestros; se nos están quedando fuera los trabajadores, se nos están quedando fuera los desempleados; se nos están quedando fuera las mujeres dueñas de casa y con legítimo interés en obtener mejores calificaciones para insertarse en el mundo laboral; se nos están quedando afuera también algunos jóvenes con responsabilidad parental, desertores del sistema educacional; se nos están quedando jóvenes estudiantes que desertan de los sistemas universitarios.

Este sistema de Orientación Vocacional y Laboral es bastante más amplio que solamente vincularlo a los establecimientos educacionales. Requiere satisfacer una mayor cantidad de necesidades. Efectivamente estamos recién reconociendo a estos usuarios, todavía no hemos reconocido cuáles son las necesidades específicas que ellos tienen. Sabemos que además requieren información, y requieren información actualizada y oportuna de lo que sucede en el mercado laboral y con estas nuevas ofertas educacionales.

Pero esta información del mercado laboral hoy día no la disponemos. Hemos hecho un esfuerzo bastante importante en capturar información secundaria producto de las distintas instituciones como el INE, como economía, como las distintas asociaciones gremiales a nivel local, pero en muchos casos la información es muy agregada, es muy desactualizada, y no da cuenta de lo que realmente sucede en los mercados laborales locales. Muchas veces incluso la información está en grandes números, no es posible compartirla.

Hemos hecho un avance en disponer la información del mercado laboral hacia los sistemas de Orientación en los colegios. Ustedes veían ahí un documento que es la cartilla del mercado laboral, que es un instrumento para el Orientador. Pero eso no puede ser lo único, tenemos que avanzar a que esa información esté en forma permanente. Dicho eso, y reconociendo estos distintos usuarios, nos hemos dado cuenta que tenemos que dibujar, delinear un Sistema de Orientación desde muchos ámbitos, desde el ámbito político-institucional, en donde efectivamente la Orientación a nivel educativo tenga una modificación que se empiece a efectivamente relacionar, virtuosamente, con las políticas de empleo y con los sistemas de empleo funcionando en los Ministerios de Trabajo y particularmente en las OMIL. Necesitamos además vincular esos 2 elementos con una provisión de información constante, sostenida. Esas tres áreas es necesario vincularlas a un nivel de política, y eso es lo que está trabajando el Programa Chilecalifica con esta iniciativa de Estado, más que de Gobierno, y tenemos que avanzar a incorporar estos nuevos aprendizajes y estas nuevas competencias a los Orientadores, para que sean capaces de atender a estas otras personas.

En ese proceso, y esto ha sido parte de la definición sustantiva de este seminario, ha sido nuestro interés invitarlos a ustedes, como parte de los oferentes del sistema educativo-formativo de los Orientadores y también como usuarios de este sistema de Orientación Vocacional y Laboral. Parte de lo que ustedes hacen también es hacer política, y vincular y articular estos sistemas. Nos interesa saber qué opinión tienen ahí también, qué articulaciones posibles se nos quedan afuera, y esa definición obviamente no la va dar solamente el Programa Chilecalifica con dos, tres o cinco personas. Queremos avanzar con el apoyo de cada uno de los actores en este proceso de definición de competencias; y si para eso es

necesario generar un congreso o un trabajo como el que ustedes están ofreciendo, el Programa Chilecalifica está abierto y acoge la invitación de realizarlo con mucho entusiasmo. Muchas Gracias.

SEGUNDO DIA DE SEMINARIO

SEGUNDO SEMINARIO INTERNACIONAL
DE ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL:
"UNA NUEVA FORMACION PARA ORIENTADORES"

MARTES 9 DE AGOSTO

Orientación Vocacional y Laboral: Estado de Avance de la Experiencia Chilena

Intervención del señor Rafael Andaur Troncoso - Coordinador Nacional de Orientación Vocacional y Laboral del Programa ChileCalifica

REDES Y PLANES DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

Probablemente, una de las primeras lecciones que aprendemos durante nuestra formación como orientadores, se refiere a la consustancialidad del proceso de Orientación con la educación; sentencia que sin lugar a dudas, representa un motivo suficiente de satisfacción por haber decidido seguir esta línea de formación. En tal relación de consustancialidad no sólo encontramos la aspiración de desarrollo profesional de un educador, sino que el auténtico desafío de iniciar un viaje hacia los misterios más profundos de la persona humana, de los jóvenes en particular, navegando por los torrentes de la voluntad, las emociones, los afectos, la inteligencia y los proyectos de vida personal, a fin de conocerlos mejor y cooperar en su formación y desarrollo.

Sin embargo, en el ejercicio concreto de la función Orientadora, la “cruda realidad” comienza a inquietarnos con sus múltiples urgencias y emergencias, exigencias de resultados y logro de metas, carreras desbocadas al éxito, y otras tantas necesidades, no siempre bien definidas, que ven la posibilidad de resolverse en la figura del Orientador, o la Orientadora. Si tuviéramos que enmarcar las tareas de la Orientación en el contexto señalado, lo más probable es que la apariencia laboral del Orientador sería la de administrador de tests, tabulador, experto en protocolos, clasificador de personalidades, manto de lágrimas, burócrata en procesos y procedimientos de selección académica...; entonces, emergería con fuerza la pregunta: ¿es la Orientación un proceso consustancial a la educación?.

Por cierto, la respuesta no debe ser necesariamente un Si o un No; la vida está llena de matices... no lo sabremos nosotros, los Orientadores. Pero es una pregunta legítima!. Y muy oportuna! En todo caso, la respuesta no debe buscarse exclusivamente en el ámbito de la Orientación, sino que en el amplio espectro de la educación.

Desde los '90 se ha declarado que la educación está en crisis, que debe reformarse, que debe adaptarse, que ya no responde a los requerimientos de esta trascendental fase de la historia humana que nos corresponde vivir: el paso de la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento; pues bien, si compartimos la misma sustancia con la educación, entonces compartimos también la misma crisis y las mismas preguntas.

Se ha dicho que no vivimos, precisamente, una época de cambios sino un cambio de época”. Como educadores, en este nuevo escenario nos surgen legítimamente las siguientes interrogantes: ¿qué podemos o debemos hacer?, ¿en qué consiste esta nueva época?, ¿los cambios nos afectarán global o parcialmente como sociedad?, ¿cómo identificar las nuevas demandas de la sociedad?, ¿cómo construir o asumir un nuevo rol? Ciertamente, estas no son preguntas alarmistas, más bien son preguntas nuevas. Son aquellas que deben centrar nuestro análisis, nuestra reflexión, nuestra mirada. El conjunto de respuestas que logremos dar,

constituirán y construirán la nueva posición de la educación en el mundo, su renovado aporte al desarrollo humano y, por supuesto, consustancialmente el de la Orientación.

II. LA REFORMA EDUCACIONAL COMO ANTECEDENTE

Llevamos ya más de una década de implementación de la Reforma Educacional. La restauración de la democracia en Chile, en 1990, coincide con la consolidación de cambios en la estructura económica y el franco inicio de procesos de cambio social y cultural, los que a nivel mundial están marcando el fin del milenio para dejar atrás la sociedad industrial y dar paso a la sociedad del conocimiento, en la cual la educación se revaloriza en forma importante transformándose en el capital principal del desarrollo.

Recordemos también, como contexto particular, que durante la década de los ochenta el sistema educacional chileno sufrió profundas transformaciones referidas, fundamentalmente, al traspaso de las funciones de administración desde el Estado a instancias intermedias descentralizadas; además de la creación de un régimen de subvenciones del costo del servicio educativo contabilizado por la matrícula en los establecimientos educacionales. Esta transformación estructural del sistema produjo una serie de consecuencias en los distintos ámbitos que lo configuran, como por ejemplo: las funciones docentes y sus derechos y reivindicaciones laborales. Sin embargo, la principal consecuencia fue el progresivo y profundo deterioro de los procesos educativos y el bajísimo nivel de logro de los objetivos de aprendizajes, especialmente en los sectores más pobres, afectando notoriamente la calidad y equidad de la educación.

El proceso de reforma iniciado a principios de los noventa y extendido e incrementado hasta nuestros días, se ha desarrollado a través de múltiples iniciativas y políticas de mejoramiento en distintos aspectos y ámbitos de acción específicos de los niveles del sistema educativo; sin embargo, el impacto mayor se relaciona con la comprensión general de la sociedad en torno a que los cambios en educación constituyen un cambio cultural, y que en la perspectiva de una transformación histórico-social dinámica, como la que vivimos, la educación se convierte en un proceso permanente.

Afianzando un proceso que venía desarrollándose desde la década de los '80, la Reforma Educacional facilitó los mecanismos de acceso al sistema de educación a un porcentaje importante de la población, especialmente en enseñanza media y en la educación superior. El desarrollo económico sostenido del país, dejó de manifiesto la necesidad de avanzar simultáneamente en crecimiento económico, competitividad y en equidad social. Si se quería mantener las tasas de crecimiento y afianzar sus logros, era preciso mejorar, también, las condiciones del capital humano y social, como un requerimiento prioritario para insertarse en forma real y efectiva en la economía global, esto significaba desarrollar distintas iniciativas que permitieran avanzar hacia un sistema de formación permanente y mejorar las condiciones de las personas y sus posibilidades de acceso a diversos itinerarios, para progresar en su formación.

Hoy día presenciamos un gran cambio en la educación, el paso de la formación como un proceso que da origen al desarrollo posterior de las personas, que lo habilita desde la

preparación en un establecimiento educacional para el “resto” de la vida, a una valoración de la educación como un proceso “a lo largo” de toda la vida.

En este sentido, los jóvenes y sus familias requieren información actualizada sobre la oferta educativa y laboral, de modo de poder tomar decisiones y definiciones en forma permanente sobre la base de información pertinente, actualizada, de acuerdo a sus potencialidades y a los requerimientos laborales locales, regionales y nacionales. A su vez, es necesaria la actualización de profesionales y técnicos, debiéndose reforzar la importancia de contar con un sistema de formación, que contemple oportunidades de capacitación a lo largo de su vida laboral.

III. LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL Y EL SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE

El Sistema de Formación Permanente Chilecalifica, se propone aportar a los esfuerzos de desarrollo humano y productivo y al mejoramiento de las oportunidades de progreso e integración social de las personas. Sus principales objetivos son:

Mejorar sustantivamente la Equidad de oportunidades.

Considerando que hay 4.5 millones de chilenos que han cursado menos de 8 años de escolaridad, y que el 70% de la población mayor de 15 años no ha completado sus estudios básicos y medios, se requiere atender los requerimientos de formación de competencias que el país necesita para fortalecer su desarrollo, y aumentar de manera visible los niveles de alfabetización, escolaridad y capacitación de la población nacional.

Mejorar sustantivamente la Competitividad de su fuerza laboral.

Considerando que desde los años 70 en Chile no se forman docentes en Educación Técnica y que las tasas de capacitación anual llegan a un 11.9% de la fuerza laboral activa, y que sólo un 14.9% de las empresas utilizaron el sistema de franquicia tributaria para capacitar en el año 2000, se requiere con urgencia mejorar la capacitación técnica, para que aporte a las necesidades de desarrollo y de diversificación productiva que el país demanda. Para ello es imperativo establecer una fuerte conexión con los requerimientos del mundo productivo y el desarrollo regional y mejorar la desarticulación curricular de los diversos niveles de formación.

Mejorar sustantivamente las condiciones de empleabilidad de la fuerza laboral.

Considerando los requerimientos internacionales de certificación de competencias para todo tipo de intercambio de productos y servicios, y considerando que el país no cuenta con estándares de competencias laborales y competencias de empleabilidad que recojan las nuevas demandas de conocimientos, habilidades y aptitudes provenientes del mundo del trabajo, se requiere instalar de manera gradual un marco nacional de competencias laborales e itinerarios de formación técnica, y un sistema de información para la educación y capacitación permanente.

Es precisamente en el marco de este último objetivo, que se integra la dimensión de la Orientación Vocacional y Laboral, toda vez que su función central debiera centrarse en tres

ejes: i) valoración de la información como eje para la toma de decisiones, ii) considerar la entrega de información en el marco de un proceso de formación y iii) necesidad de un rol intermediador del Orientador en este proceso.

El diseño de la estrategia de creación de redes y formulación de planes, tuvo como antecedentes generales una variedad de experiencias internacionales como la de Inglaterra y Canadá, conocidas en el primer seminario internacional desarrollado en nuestro país el año 2002. Sin embargo, las bases fundamentales fueron dadas a través del diagnóstico sobre la función orientadora en el sistema educativo nacional y las perspectivas de los jóvenes sobre su futuro profesional, ambos aspectos recogidos sistemáticamente en diversas investigaciones y análisis.

El primer estudio, dirigido a identificar el rol del Orientador en los establecimientos educacionales¹ nos entregó como conclusión que todos los establecimientos de más de 500 alumnos cuentan con Orientadores o Encargados de Orientación, y que el 88% de éstos tiene un post-título en Orientación. Esta población de Orientadores es en un 66% femenina y un 61% tiene más de 45 años. Respecto a los niveles de participación, el estudio arroja cifras que nos indican un alto grado de participación en el ámbito de la gestión escolar, “en términos de jerarquía y poder, 87% de los Orientadores interviene en el PEI, 82% en el Equipo de Gestión y un 64% en el Equipo Directivo²”.

Respecto a la definición de su labor, si bien se establece que la labor de Orientación debe ser una función compartida con todos los integrantes del liceo, el Orientador tiende a concentrar su trabajo en la atención directa a los alumnos, y su trabajo en términos de Orientación Vocacional y Laboral está enfocado a promover el término de la escolaridad y la continuación de estudios, de preferencia universitarios, sin mayor referencia a las condiciones requeridas para llevar a cabo el proyecto y el contexto en el cual deberá desempeñarse.

El segundo estudio correspondió a una investigación que describe las trayectorias juveniles educativas y de trabajo³, da cuenta de la realidad de 6.300 jóvenes entre 14 y 21 años, de enseñanza media, de adultos y centros de formación técnica. Hubo indicadores cuyas cifras nos sorprendieron, tales como la habilidad para defender sus derechos donde un 86% del total de participantes consideró que ésta era su habilidad más presente, y un 95% de los estudiantes de media y de adultos que observa su futuro con mucho optimismo, lo que implica una disposición pro-activa respecto a sus oportunidades futuras.

Desde el punto de vista de la Orientación Vocacional y Laboral los indicadores entregaron cifras negativas respecto de la visibilidad del rol del Orientador en el liceo, un 74% de los estudiantes secundarios encuestados indicó que no conocía al Orientador y un 78% nunca ha conversado con él, en tanto que un 87,6% no conoce la OMIL y un 71,9% no conoce el

¹ Estudio PIIE – La Orientación y el rol socio-profesional de los orientadores en los establecimientos educacionales chilenos – 2002.

² Estudio PIIE, Resumen Ejecutivo, Op.Cit.

³ Estudio CIDPA- Estudio descriptivo Educación y Trabajo: Diversidad de trayectorias – Diversidad de Proyectos de Vida- 2003.

SENCE. De los estudiantes adultos, un 63,6% no conoce al Orientador, un 73,5% nunca ha conversado con su Orientador, y el 76,6% no conoce las OMIL.

El estudio hace hincapié en un hecho relevante en términos del cambio de cultura educativa, demostrando que los estudiantes que tuvieron una trayectoria educacional lineal, vale decir escuela-liceo-educación post- media, y que por tanto cursaron su educación y no desarrollaron experiencias en el mundo laboral, si bien demostraron adaptabilidad al mundo de la educación, no cuentan con la misma adaptabilidad al mundo del trabajo.

En cambio los alumnos de trayectorias diversas, vale decir aquellos que estudiaron y trabajaron paralelamente o en períodos alternados, enriquecen su capital social, aun cuando la alternativa señalada se deba a condiciones no necesariamente deseada por los alumnos, valoran su capital individual y desarrollan habilidades y procesos de maduración y readecuación relevantes al mundo laboral, y por tanto tienen mejores posibilidades de adaptarse y permanecer empleados.

Estos estudios permitieron detectar falencias importantes de la función de Orientación, como lo son la total ausencia de vínculos con la comunidad, la falta de participación juvenil en las gestiones de Consejería Vocacional y Laboral, una ausencia de liderazgo entre sus pares, un manejo precario de información referente al mercado de trabajo y ofertas de formación y capacitación. Por su parte, una mirada cercana de las trayectorias estudiantiles nos permitió constatar que los jóvenes están llenos de entusiasmo y optimismo por su futuro, que tienen capacidad de diseñar caminos alternativos que les permiten solventar y/o hacer frente a sus dificultades, y que han avanzado positivamente en torno a la construcción de sus trayectorias de vida.

Con el propósito de apoyar el trabajo de la Orientación a nivel de los establecimientos educacionales, el Programa Chile Califica creó esta línea que hoy comentamos, como una política de mejoramiento, confirmándola primero en el ámbito vocacional, es decir: en la exploración, el conocimiento y el desarrollo de potencialidades personales para la toma de decisiones; y segundo, apuntando hacia el ámbito laboral, sea por medio de una carrera o en la inserción directa en un trabajo que contemple el manejo de la información disponible de la oferta laboral, local, regional y nacional.

Este nuevo énfasis propuesto por el Programa ChileCalifica pretende incentivar la incorporación de nuevas habilidades en las prácticas de los Orientadores, promoviendo el trabajo articulado en redes y el diseño de propuestas bajo la forma de planes de Orientación.

Como vimos en las principales conclusiones de los estudios nacionales, los datos indican, claramente, la necesidad de complementar el quehacer actual de la Orientación con temáticas propias de la Orientación Vocacional y Laboral, de tal forma de poder alinear esta iniciativa con la reforma, que considera la función de la educación como fundamental para la integración económica y social y la preparación de los jóvenes para el mundo del trabajo.

En suma, los Orientadores a través de su participación en las redes de orientadores, estará en condiciones de fortalecer sus habilidades personales y competencias profesionales, hacer suyo el concepto de educación y capacitación permanente, afianzar su liderazgo a través de la

entrega de un servicio que enfoque la trayectoria de los estudiantes hacia rutas de desarrollo permanente, y ayudar a las personas en cualquiera etapa de su vida, a tomar decisiones respecto a opciones educacionales, ocupacionales o de capacitación, y a conducir su vida profesional y laboral.

IV. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION DE REDES DE ORIENTADORES Y PLANES DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

El diseño de la estrategia, propone que los establecimientos educacionales conformen voluntariamente una red, y que sus Orientadores o Encargados de Orientación se motiven por participar en la elaboración y ejecución de un Plan de Orientación Vocacional y Laboral. Las Redes deben disponerse al mejoramiento de los servicios de Orientación que ofrecen a sus alumnos y alumnas. En los establecimientos que conforman la red, debe existir un Orientador titulado que cumpla las funciones propias de su cargo, o un profesional encargado de Orientación. En el caso de un establecimiento de Educación de Adultos, cuando no exista un Orientador o docente encargado, podrá ser reemplazado por un docente directivo.

La preparación y puesta en marcha del Plan de Orientación Vocacional y Laboral, constituye una tarea eminentemente participativa. Por una parte, el Orientador de cada establecimiento educacional deberá realizar un diagnóstico de la Orientación Vocacional y Laboral de su liceo, con la participación del equipo directivo, docentes, estudiantes y apoderados; para pasar, en una segunda, a la fase de elaboración de un diagnóstico común. Posteriormente, se elabora el Plan, sobre la base de una visión compartida de problemas y necesidades, para lo cual el diagnóstico de cada establecimiento educacional constituye un antecedente de alto valor informativo.

Por su parte, la coordinación respectiva del Programa ChileCalifica se encarga de diseñar e implementar un conjunto de dispositivos, herramientas e insumos de apoyo para la elaboración y ejecución de las propuestas formuladas por los Orientadores. De esta forma, y en términos de insumos reales y concretos que hoy día se brindan a las redes, podemos señalar los siguientes:

- Financiamiento íntegro del costo de implementación de los Planes
- Asesoría Técnica en terreno de la supervisión, para la formulación de planes
- Asesoría Técnica en terreno de la supervisión, para la ejecución de planes
- Asesoría en gestión de un coordinador regional
- Procedimientos para la entrega oportuna de cuotas
- Recursos financieros para jornadas de apoyo a la ejecución
- Recursos financieros para jornadas de intercambio de experiencias
- Asesoría Externa gratuita, de profesionales en ámbitos de la Orientación Laboral
- Sistema de seguimiento informatizado en red, para la gestión de planes

- Desarrollo gratuito de páginas WEB por Red y disposición en el Portal del Programa Chilecalifica
- Producción y distribución de modernas y novedosas herramientas de información, como el CD Joblab, y
- Producción y distribución de Cartillas de Mercado Laboral.

Actualmente, esta estrategia ha culminado la etapa de expansión y desarrolla, a paso firme, su consolidación. Como puede observarse en el siguiente cuadro, se ha ido concretando gradualmente el proyecto original de financiar cerca de 300 planes a lo largo del país en un período de tres años. Iniciativa que, desde la perspectiva de una política de descentralización, implica nada más y nada menos que el desarrollo autónomo e innovador de otras tantas soluciones particulares y pertinentes sobre problemáticas de carencia de información o insuficiencia de la misma, y de métodos de procesamiento y manejo para la toma de decisiones por parte de los estudiantes.

PROYECCIÓN DE PLANES: 2003-2005

Región	Total Planes 2003	Total Planes 2004	Total Planes 2005	Total
I	9	0	0	9
II	0	8	2	10
III	6	0	0	6
IV	0	13	0	13
V	25	12	9	46
VI	0	0	26	26
VII	13	0	5	18
VIII	13	20	8	41
IX	22	1	0	23
X	0	0	36	36
XI	0	3	0	3
XII	0	4	0	4
RM	20	22	24	66
Total por año	108	83	110	301
Proyección	114	117	85	316

Por otra parte, como puede observarse en el siguiente cuadro, tanto las coberturas alcanzadas en establecimientos y orientadores, así como en el volumen de los montos asignados, además de la cantidad de estudiantes beneficiados, nos encontramos frente a una de los emprendimientos más potentes implementados en varias décadas. En todo caso, este vital empuje desde el Estado al mejoramiento del Servicio de Orientación en el sistema educativo, se justificará sólo en la medida que cada uno de los miles de jóvenes perciban una atención renovada a sus requerimientos de información para el desarrollo eficiente de sus trayectorias de formación y experiencias en el mundo del trabajo.

COBERTURAS DE PLANES DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

Región	Nº Planes Año 2003	Nº Planes Año 2004	Nº de Orienta.	Nº de Establec.	Nº de Estud. Benef.	Inversión Regional
Tarapacá	9		49	45	25.409	\$ 75.489.650
Antofagasta		8	38	38	25.524	\$ 67.064.917
Atacama	6		27	35	18.686	\$ 54.154.300
Coquimbo		13	61	61	29.418	\$ 95.748.700
Valparaíso	25	12	184	201	84.965	\$ 271.206.300
L. B. O'Higgins						
El Maule	13		79	74	43.760	\$ 126.515.850
Bío-Bío	13	20	168	164	105.124	\$ 300.886.551
Araucanía	22	1	115	124	53.577	\$ 168.760.075
Los Lagos						
Aysén		3	5	4	973	\$ 9.591.350
Magallanes		4	21	21	9.437	\$ 30.289.550
Metropolitana	20	22	222	222	129.195	\$ 345.674.510
Totales	108	83	969	989	526.068	\$1.545.381.753

Ciertamente, el simple análisis de los cuadros presentados no reflejan el estado de avance del cumplimiento de objetivos, ni los logros cualitativos alcanzados en los procesos desencadenados desde la puesta en marcha de los Planes de Orientación Vocacional y Laboral; respecto a este punto, debemos señalar que en términos reales llevamos sólo un año y medio de plena ejecución y que el tiempo total de la experiencia se extiende hasta principios del 2008. Sin embargo, los testimonios del servicio regular de supervisión del MINEDUC y el contacto personal, estrecho y permanente de la coordinación nacional con las Redes de Orientadores, permiten reconocer un interesante movimiento en el mundo de la Orientación caracterizado, entre otros aspectos, por los siguientes:

- i) reflexión y análisis permanente sobre la función y roles de la Orientación en la enseñanza media,
- ii) trabajo en equipo, principalmente en la coordinación de las actividades que contempla el plan,
- iii) trabajo en conjunto con profesores jefes y otros profesores de asignatura; en este sentido, ha sido de particular relevancia la incorporación espontánea a las actividades de perfeccionamiento previstas en los planes,
- iv) conceptualización de nuevos ejes temáticos de Orientación,
- iv) inicio de vínculos con Omil e infocentros,
- v) inicio de vínculos con el mundo productivo, especialmente en la relación con empresarios y una nueva mirada a las tradicionales "visitas a empresas",
- vi) incorporación paulatina de nuevos códigos de lenguaje como por ejemplo: sistemas de información, competencias laborales y mercado laboral,
- vii) desarrollo de tareas nuevas, como por ejemplo: resolución de conflictos y negociación con sostenedores, gestión de recursos financieros, gestión de planes, elaboración de términos

de referencia para la contratación de perfeccionamiento y asistencia técnica, sustentabilidad de planes e institucionalización.

Si bien esta presentación pretendía ilustrar sobre el estado de avance de la implementación de Planes de Orientación Vocacional y Laboral, no quisiéramos restarnos a la línea de análisis del seminario y señalar en esa dirección, las siguientes tres ideas:

1. El cumplimiento de los compromisos asumidos por el Programa ChileCalifica, en torno al mejoramiento de las condiciones del servicio de Orientación, ha sido posible debido a la disposición, esfuerzos y realizaciones de los propios orientadores y orientadoras. Por tanto, es también perfectamente posible pensar en nuevos desarrollos y estrategias que proyecten en el tiempo esta iniciativa.
2. La acción desarrollada por Orientadoras y Orientadores, a través de la implementación de sus planes, se ha traducido en el descubrimiento de nuevos ámbitos temáticos, campos de acción y competencias profesionales. Por tanto, las instituciones debieran considerar, en perspectiva de futuro, la formación profesional del Orientador integrando nuevas áreas del conocimiento y de desempeño.
3. Tanto la experiencia adquirida en el desarrollo de los Planes, como las posibles alternativas de una nueva formación profesional de Orientadores, debieran constituir un punto de referencia central para formalizar un nuevo estatus de la Orientación.

Finalmente, y evocando a Diógenes en su célebre dicho: “el movimiento se demuestra andando”, podemos señalar que las orientadoras y orientadores ya están en marcha.

Muchas Gracias

Formación de Orientadores - La Experiencia Francesa

Intervención del señor Andre Hussenet - Miembro del Alto consejo sobre Evaluación de la Escuela, Francia

Personalmente nunca recibí un consejo de Orientación, no he recibido ninguna educación en Orientación. La única profesión que se me ofreció, ha sido de controlador de la leche. No he tenido cursos de desarrollo, no he recibido ayuda de ningún coach, pero estoy aquí, entre los tres expertos internacionales que invitaron y les digo esto porque tenemos algo evidente aquí. No todos necesitamos tantos consejos y los Orientadores tenemos que distinguir entre los alumnos que realmente lo necesitan. Hay que ir a buscarlos porque ellos no van a venir, no van a recurrir a ustedes espontáneamente, por lo tanto tengo el honor de estar aquí y eso me da el sentimiento de haber sido reconocido por alguien como un orador válido y también el placer de estar aquí y trabajar con algunos actores que son miembros de un equipo nacional de mi país democrático que trata, que intenta conjugar recursos públicos y privados al servicio del desarrollo del sistema educativo.

Un país, cuyos gastos en educación pasarán en 10 años de 3,8% a 6,7% del PIB, que en trece años aumentó en 20% los alumnos secundarios, más de 90% de estudiantes, un país que acaba de fijar en 12 años la escolaridad obligatoria y un país que decidió promover la jornada completa a medida que se vayan edificando las estructuras necesarias, un país en definitiva que tiene mucho que hacer y por lo tanto esta es la razón por la que están aquí. Tuve una visión de Santiago, vi como se va organizando de horizontal a vertical, vi que esto provoca algunos estorbos en la ciudad, vi los campesinos de la V región, Valparaíso, vi su esplendor y miseria, también recibí besos por parte de las mujeres con mucho gusto, escuché como su país percibe sus problemas de Orientación ayer y esta mañana también. Me encantó escuchar los resultados de la encuesta sobre formación, durante la mesa número dos, sobre políticas en la que participé. Pensé que estaba en Francia, yo creo que nuestros colegas habrían tenido las mismas reacciones que ustedes, se citó mucho Francia, y la intervención del señor Ertelt, también se comparó Chile, Alemania Francia, Canadá. Yo creo que no tengo más que decir, vamos a tomarnos un café.

Sin embargo voy a tratar de organizar mi presentación en tres puntos. El primero sobre la organización de la Orientación en Francia. Tomando como método me voy a situar en este proceso, porque he asumido responsabilidades a todos los niveles, desde local hasta nacional. El segundo punto es la parte más importante de mi intervención, voy a tratar de ver algunas preguntas que se plantean en materia de Orientación para mostrar lo ambigua que es la noción de Orientación haciendo un poco de historia, historia de las ideas, de las políticas de Orientación y también de los Servicios de Orientación, del personal de Orientación, Orientador de sus reclutamientos, su formación, su fusión. Quisiera -no sé si tendré tiempo suficiente - revisar un poco la educación y la Orientación. Y en la tercera parte quisiera exponerles algunas perspectivas actuales en materia de Orientación en Francia.

La primera parte, donde hablo de cuál es la organización de la Orientación en Francia. Los sociólogos han mostrado que lo importante no es solamente lo que se dice, sino de donde se dice. Voy a comenzar con mi propia experiencia, primero soy docente; en Francia los docentes tienen una gran responsabilidad en materia de Orientación, una gran competencia y gran responsabilidad. Yo fui uno de ellos, tenía que decidir si un alumno podía acceder a la Universidad, si tenía que rehacer el curso, también lo peor que le puede pasar a un estudiante, a un alumno.

En Francia el año que tiene que repetir, el primer año, no tiene ninguna oportunidad de obtener el bachillerato y eso no lo sabía, y por eso me convertí en Consejero de Orientación, en Orientador, para entender lo que sienten. En forma más prosaica, porque eran los únicos estudios para los cuales me iban a seguir pagando y tenía que seguir estudiando y me lo pagaban, por lo tanto las vocaciones también tienen fuentes u orígenes bastantes prosaicos. Aprobé el concurso para convertirme en Orientador, para tener derecho a recibir esta formación y, por milagro, aprobé y recibí una formación auténticamente pluri-disciplinaria: algo de psicología, psicología general, psicología experimental, psicología síquica y mental, fisiología, técnicas artísticas industriales, historias del trabajo de sociología del trabajo, técnicas de los oficios. Al final de mi presentación voy a poder decir cuáles son las modalidades de trabajo de 400 oficios, curso de conocimiento de la empresa, de la escuela, métodos estadísticos matemáticos, formación práctica en alternancia con la formación teórica y otras prácticas en terreno.

Esta formación me va a permitir no solamente durante toda mi vida profesional, ayudar a las personas a desarrollarse y a convertirse en personas más interesantes para ellos mismos y para los demás, sino sobre todo a comprender, de forma más humana, los problemas generales de la escuela en toda su complejidad. En todas las funciones que vaya a ocupar, voy a tener una actitud auténtica que se debe simplemente a mi formación como Orientador.

Después de esta formación me asignan a un Centro de Orientación. En Francia existen actualmente unos seiscientos Centros de Orientación – quinientos, más cien anexos - distribuidos en lo que se llama en Francia el distrito, es decir, parten del territorio que incluye los colegios, los liceos y que permite a la mayoría de los alumnos cursar su enseñanza primaria y secundaria. En cada distrito hay un Centro de Orientación con tres a veinte Consejeros y un Director que es el responsable del buen funcionamiento del Centro, y los Orientadores pasan el 50% de su tiempo en el Centro, y el 50% en los establecimientos escolares, colegios, liceos, liceos profesionales o técnicos. Cuando digo un 50% es un promedio por lo tanto hay un error, en realidad pasan entre el 25% y el 75 % de su tiempo en los establecimientos escolares. En Francia es mucho menos que en Chile: un Consejero por cada 1500 alumnos secundarios. Un Orientador por cada 1500 alumnos; los Consejeros trabajan solamente en la enseñanza secundaria, nunca en la primaria. Tenemos entonces hoy en día en Francia 5.000 Orientadores, 2.500 personas que trabajan también en los Centros para atender al público, organizar la documentación, poner a disposición la documentación al asesor. A este nivel, en mi experiencia personal, voy a citar cada vez dos o tres acciones que he podido realizar, no para ponerme en evidencia, sino para demostrar lo que se puede hacer en los diferentes niveles.

Cuando fui Orientador, lo cual no duró mucho tiempo, tuve la suerte de ser el Cristóbal Colón de un colegio, o sea fui el primer Orientador en trabajar en ese colegio. En un año la paleta de orientaciones seguidas por los alumnos pasó de nueve a veintisiete orientaciones distintas. Tuve el sentimiento que eso traía algo nuevo en esa colectividad humana encargada de formar y orientar a los alumnos. Peleé con un Director de colegio que me despidió; no pude reingresar porque lo que yo le decía no le gustaba y no aceptaba tampoco la manera en que defendía los intereses de los alumnos, lo que me valió tener cierta imagen positiva, como un rebelde capaz de imponer su punto de vista o sino tomar la puerta.

Tuve también la suerte – porque en esa época se había hecho una experiencia informática – de participar en la intervención de la auto-documentación y saqué ahí mucha inspiración de Holland, porque permitía al alumno entrar solo en la documentación, ya por la vía de: duración de los estudios; o la vía del interés; o en la función profesional que quería ejercer. Esa auto-documentación sigue existiendo y acaba de ser reorganizada a nivel nacional.

Después del nivel local, el del distrito, el nivel siguiente es el nivel del departamento. Un departamento en Francia, el más pequeño tendrá 300.000 habitantes y el más grande 2 millones. En un departamento existe desde el año 1973 un Inspector de la Información y de la Orientación; es el colaborador más cercano del responsable escolar del departamento, que llamamos Director Departamental de los Servicios de la Educación Nacional, el Inspector de la Orientación está a su lado y es su consejero técnico para los problemas de Orientación y al mismo tiempo es también su consejero técnico para la Enseñanza Media.

Yo voy al concurso, una vez más lo apruebo, no sé todavía por qué, pero desde que estoy estudiando la “decimología”, ciencia de las notas, sé que en parte fue debido al azar. A este nivel, puedo citar dos acciones que hice:

1. Organicé “una plataforma de las profesiones”, es decir que logré reunir a la totalidad o a casi la totalidad de las empresas del departamento en una Feria a donde iban todos los alumnos del departamento para conversar con la gente de la empresa, para enterarse de lo que hacían, cómo trabajaban, cuales eran sus oficios. Esta es una modalidad que luego se ha utilizado mucho en Francia.

2. Creé también un anuario que había llamado “Aló Oficios”, lo mismo que un teléfono, que permitía a los alumnos, con un código propio, llamar a 1.500 profesionales: dentistas, comisarios de policía, carpinteros, pintores, jueces, cirujanos y gracias a este sencillo llamado telefónico, podían tomar hora y encontrarse con uno de esos profesionales durante una hora o dos, para informarse sobre lo que hacían, donde trabajaban y tenían derecho a entrar en el lugar de trabajo del profesional. Era una manera de poner a los alumnos directamente en contacto con la verdadera profesión.

El tercer nivel de organización en Francia es el nivel regional, esto es lo que corresponde a sus regiones. Son treinta en Francia y a la cabeza de cada una de ellas está un responsable de la educación que representa localmente al Ministro y a quien se le llama Rector. Hay un Asesor Técnico que está a la cabeza de un servicio que se llama el Servicio Académico de Información y de Orientación y él tiene dos funciones: no solamente es el jefe del Servicio de Orientación y el asesor técnico del Rector, sino que es al mismo tiempo el Delegado Regional del Oficio Nacional de Información sobre las Enseñanzas y las Profesiones. Es un organismo que fue creado en 1971 y que tiene como vocación elaborar documentos informativos sobre los oficios, sobre el empleo y sobre las ramificaciones de formación. Por lo tanto hay documentos fabricados a escala nacional y hay documentos fabricados a escala regional y que dan informaciones sobre todos los establecimientos de la región y sobre los empleos de la región.

Cuando ejercí esa función, realicé dos o tres cosas para mostrar lo que se puede hacer cuando uno se encuentra en ese nivel de responsabilidad: establecí un anuario por clase de formación, por territorio, en que se ponían en relación las formaciones que se ofrecían en los diferentes establecimientos y los empleos que ofrecían las distintas empresas de ese pequeño territorio. Esto estaba principalmente destinado sea a los electos locales, sea a los responsables educativos, lo que permitía entender cómo funcionaba la relación entre la formación y el empleo en territorios pequeños.

Tuve la suerte de estar en ese nivel de responsabilidades cuando la Universidad francesa intentó organizar sesiones de Orientación, es decir que en el primer trimestre de Universidad, los estudiantes no entraban en seguida en Derecho, Medicina, Ciencias, Biología, Literatura, sino que tenían clases en diferentes disciplinas y solamente después de un trimestre podían elegir definitivamente su Orientación universitaria. Participé entonces con una Universidad en la creación de este módulo que duró por lo menos dos años y hace ya veinte años que no existe.

Luego ascendí a nivel nacional y me convertí en Director en el Ministerio, a cargo de los Colegios. En Francia hay 5.000 colegios públicos y 2.700 colegios privados y el Director de los Colegios en el Ministerio está a cargo de los Servicios de Orientación; por lo tanto como Director de los Colegios, llegué a ser responsable de la Orientación en Francia.

De paso, quisiera señalar que hubo en Francia en el Ministerio de la Educación una Dirección de la Orientación que se transformó en Servicio, luego en División, luego en Misión y hoy día la Misión de Orientación en el Ministerio en Francia consta de cuatro personas. Esto es debido a dos cosas, una positiva es que Francia se ha descentralizado mucho y que ha dado más y más poder a las regiones, a los departamentos, a los establecimientos, pero al mismo tiempo porque ha abandonado un poco la política de Orientación.

Cuando fui Director de los Colegios no trabajé mucho sobre la Orientación, sin embargo dos o tres cosas. Me encargaron que vuelva a hacer los programas de enseñanza del colegio y en aquel entonces introdujimos dos novedades: la primera: introdujimos más allá de las disciplinas escolares, temas transversales; por ejemplo el medio ambiente, por ejemplo la ciudadanía y todas las disciplinas enseñadas en el colegio tenían que converger para que todos los alumnos del colegio tuvieran una verdadera formación en esos temas transversales. Fracaso total.

Segunda innovación: habíamos convocado todas las disciplinas para participar en la Orientación de los alumnos. Todas las disciplinas: Historia, Geografía, Ciencias Naturales, Letras, Física, debían utilizar el programa para ayudar a los alumnos a entender el mundo y a orientarse en el mundo. Fracaso total.

Luego, fui Director del Instituto Nacional de Investigación Pedagógicas, pero en este Instituto que reúne a unos 200 investigadores, no se ocupan de la Orientación. La Orientación, la investigación en Orientación, es algo especializado y se hace en el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y de Orientación Profesional, que es a la vez un centro de investigación y al mismo tiempo el mayor Centro de Formación de los Orientadores. Así hay en Francia un vínculo muy fuerte entre la investigación y la Formación de los Orientadores.

Luego como Director Adjunto del Gabinete del Ministro, no tengo todavía mucha oportunidad de ocuparme de Orientación, porque el clima político no está favorable. Sin embargo logré organizar un programa estimulador de la investigación sobre la Educación y la Formación, del cual dejé la presidencia a una antigua Consejera de Orientación que se hizo socióloga y que inició y financió investigaciones sobre la Orientación. Investigaciones que muestran por ejemplo que los niños de los medios desfavorecidos se encuentran con doble castigo en el colegio francés: tienen notas inferiores a las que tienen los hijos de docentes o los de ejecutivos y con la misma nota, no tienen la misma Orientación que los niños de las clases más favorecidas, tienen orientaciones de un nivel más bajo. Y sin embargo tenemos profesores que son políticamente casi todos de izquierda y a pesar de esto, bajan inconscientemente el éxito escolar y el nivel de aspiración de los niños de las clases más populares.

Tenemos aquí investigaciones interesantes de conocer, porque cuando devolvemos esa imagen a los docentes, no están contentos, pero al mismo tiempo entienden que tienen actitudes que no corresponden a sus ideas políticas.

He terminado en cuanto a la organización.

Segunda parte – el cuerpo de mi intervención es la primera sub parte – una pequeña historia de la Orientación (parece que he mezclado ambas partes).

Entonces hago un poco de historia no sólo para seguir el enfoque de mi vecino, que ayer en la mañana mostraba la importancia de entender cómo evolucionan las cosas, sino también para hacer referencia a un gran filósofo alemán, Hegel, quien en la “Introducción a la filosofía”, escribe lo siguiente: “El resultado desnudo es el cadáver”; en otras palabras, lo que cuenta no es la organización tal como la vemos hoy día, no es el esqueleto que vemos, sino el camino que recorrimos para llegar ahí. Sólo el camino muestra la inteligencia del proyecto. Es la razón por la cual voy a hacer un poco de historia, tal como lo hizo ayer el Sr. Javier Pérez.

Primero hay que entender que en Francia la noción de Orientación es muy ambigua. Debido a particularidades históricas de este país en que el Estado se hizo dueño, se instaló un sistema de establecimientos de enseñanza técnica y profesional de tal manera que en Francia la educación está a cargo de toda la formación profesional, mientras que en Alemania se comparte entre la empresa y el colegio. Así, la Orientación Profesional se volvió Escolar ya que todo pasaba o sucedía dentro del colegio. El término Orientación abarca en realidad dos nociones muy distintas; la primera, la que es común a casi todos los países del mundo, es permitir a un joven o adulto reflexionar sobre los proyectos que mejor le convengan e iniciar experiencias de vida que le permitan determinarse de una manera más precisa. Se trata entonces de un asunto individual.

La segunda noción de Orientación, es el reparto de los flujos: un reparto de la población escolar en las diferentes ramificaciones que ofrece el colegio y entonces la Orientación se convierte en un conjunto de reglas, de procedimientos destinados a repartir los alumnos en las diferentes ramificaciones escolares o incluso a excluirlos. Entonces ¿por qué abarcan esos dos campos bien distintos?, el de la persona y el de la gestión de un colectivo, porque el concepto de Orientación está relacionado con la noción de selección, limitan el acceso a las formaciones más prestigiosas y que conducen a las funciones más consideradas y mejor pagadas, la Orientación tiene una connotación más negativa que positiva.

La Orientación es la operación que quiebra los sueños de los niños, que revela a los individuos su pertenencia a grupos sociales muy jerarquizados y que, con o sin razón, es considerada como un instrumento al servicio de un funcionamiento económico y social, más preocupado por la eficacia que para satisfacer los deseos de los individuos, más preocupado por mantener los privilegios que para cambiar las cosas de generación en generación y permitir a nuevas clases sociales tener acceso a las funciones más prestigiosas y naturalmente más valoradas.

Una pequeña observación, incluso para los que tienen más suerte, los más pudientes, la Orientación exige cierta renuncia. No se puede sacar partido de todos los talentos que tenemos, hay que elegir y elegir es renunciar.

Cuando decidí ser ebanista, decidí no ser abogado, dibujante, pintor o cantante. Y sin embargo, tenía todos aquellos talentos, pero tuve que elegir uno solo. Por lo tanto la Orientación siempre es algo difícil para un individuo, porque uno tiene que renunciar a valorar todo lo siente dentro de sí mismo. Pero cuando uno es brillante, pudiente, tiene la suerte de tener un campo de posibilidades abierto. Cuando uno no es talentoso, que no pertenece a las clases más favorecidas, entonces el campo de posibilidades es mucho más restringido, hasta dramático, porque tiene que elegir más joven que los demás.

Cuanto más largos son los estudios, más lejos se puede postergar la elección; cuanto más cortos y profesionales son los estudios, más pronto se tiene que elegir, cuando no se tienen todas las herramientas, toda la madurez para elegir y cuando en una entrevista consultamos a niños obligados a elegir muy jóvenes, se siente el drama que han vivido. Necesitan tiempo para asimilar esa herida.

A este nivel de mi conferencia, quiero llamar su atención sobre el hecho de que los Orientadores deben intentar, en las prioridades que se dan o que se les dan, ocuparse de los niños que se orientan a muy temprana edad y que eligen rápidamente un empleo, porque la educación en Orientación no se dirige de igual manera a todos nuestros alumnos. Algunos tienen todo el tiempo necesario para aprender a tomar una opción y otros no tienen tiempo para aprender sino que tienen que hacerlo ya y la sociedad de conocimiento de que hablamos ayer no tiene las mismas consecuencias para cada uno de ellos.

En los próximos treinta años, cualquiera que empiece su vida como albañil, terminará como albañil, cual sea el desarrollo del instituto del conocimiento, no cambiará de profesión. Cualquiera que sea dentista, seguirá como dentista toda su vida, no va a cambiar cuatro veces de profesión en su vida, esto no es verdad. O sea, no hay que tener una visión demasiado abstracta de la evolución de nuestras sociedades, en realidad todas las etapas de las antiguas sociedades y de la que viene, coexisten y hay que saber descubrir en qué situación se encuentra cada individuo en situación de evolución, que sea joven o adulto.

Un pequeño párrafo sobre la historia de la Orientación. Ella también resulta de la confrontación entre dos objetivos, manejar los flujos y permitir a algunos individuos formular un proyecto personal profesional y en el fondo, la historia de la Orientación en Francia constituye una especie de sinfonía alrededor de los dos temas y de las dos políticas: una política de control y de planificación de los flujos escolares y una política del tipo de acción de las aptitudes imperceptibles de los individuos. Una de las políticas, la primera, la de la gestión de los flujos, llevará a reformas estructurales del colegio, la segunda, la de la búsqueda de las aptitudes y de la ayuda al individuo, se traducirá por una preocupación abierta de los individuos, en conformidad con la filosofía de Leibnitz para quien el universo se baña en la armonía y va a procurar entonces que cada uno encuentre su nicho; pero ocurre que el mundo no es armónico y que los nichos no son todos idénticos y no llevan al mismo tipo de vida.

Está claro a través de lo que acabo de decir, que la Orientación en las apariencias, esencialmente escolar, no es un mecanismo escolar en sí, sino que no es más que la proyección en el espacio escolar de desafíos ajenos al colegio. Para decirlo de otra manera, la Orientación formal se inscribe en un proceso de sociedad que generalmente la determina. Cuando uno es Orientador, más vale estar conciente de ello.

Entonces, muy sencillamente, voy aquí a ser muy superficial, podemos distinguir tres grandes etapas en la Orientación en Francia. La primera, una etapa antigua, los años '60, cuando aparece la Orientación Escolar que se debe al hecho que se unificaron en el mismo establecimiento, el colegio – dos tipos de enseñanza – la enseñanza clásica, Latín y Griego, que llevaba a las profesiones más prestigiosas y luego la enseñanza moderna, sin Latín y sin Griego, que llevaba a las profesiones intermediarias, obreros especializados, técnicos, maestros y dentro del colegio tuvimos que repartir a los alumnos para conducirlos ya a las profesiones que pasan por la Universidad, ya a las profesiones que pasan por las formaciones profesionales rápidas. Esa voluntad de Orientación sumamente autoritaria no tendrá éxito. No tuvo éxito porque se tradujo en la revuelta del '68 en Francia.

Voy a citar al Consejero para la Educación del General de Gaulle, de esa época, parece un discurso medieval: “Hay que distinguir rigurosamente”, él escribía al General, “dos tipos de responsabilidades en un sistema escolar: el primero es la apreciación de los resultados de los alumnos, esto es asunto de los docentes; el segundo es determinar las capacidades de acogida de las diferentes clases de establecimientos en función de las necesidades de la economía y controlar a quienes se dirigen allí”. Y él pensaba entonces, injustamente, que el 85% de los padres quería que sus hijos ingresaran en el liceo, cuando se sabía que solamente el 20% era deseable. Quince años más tarde, un Ministro lanzaría el eslogan “un 80% de una generación a nivel del Bachillerato” y hoy en día, en Julio de 2005, el 63% de una generación logra el Bachillerato. Pueden darse cuenta de que hay aceleraciones en la historia y que grandes hombres políticos no siempre son capaces de anticipar los acontecimientos.

El segundo momento importante de la Orientación corresponde a los años '70 y '80 cuando se nota una política mucho más democrática que se está instalando, donde veremos la explosión de la noción de proyectos personales. Es solamente en 1989 que la ley estipulará que el alumno debe estar en el centro del sistema educativo, y es esta misma ley que estipulará que la Orientación debe ser el resultado de un proceso continuo de elaboración y de realización de un proyecto personal de formación, de inserción social y profesional que el alumno hará de acuerdo a sus aspiraciones y capacidades.

Voy ahora a hablar de los Servicios de Orientación. La historia de estos Servicios, para destacar algunas de sus grandes etapas. Los Servicios de Orientación Profesional nacieron en Francia en 1922; en 1931 tenemos un Diplomado de Orientador Profesional. Justo antes de la guerra, en 1938, este Diplomado es obligatorio para ejercer las funciones de Orientador. En 1944, al término de la guerra, se convierte en un Diplomado de Estado. En 1953, los Servicios de Orientación son financiados obligatoriamente por el Estado. En 1960, el Diplomado de Orientador Profesional se convierte en Orientador Escolar y Profesional. En 1972 pasa a Orientador y en 1993 a Consejero de Orientación Psicológica.

De hecho, el verdadero nacimiento de la Orientación en Francia data de los años '70. En 1970, se crea la Oficina Nacional de Información sobre las Enseñanzas y las Profesiones. Se proporciona información sobre las carreras, sobre los trámites de la formación. Al mismo tiempo se crea el Centro de Estudios y de Investigación sobre las Calificaciones, que estudia la evolución del empleo y la evolución de cómo los jóvenes se insertan en el trabajo. Este Centro de Investigación acaba de publicar en Julio un estudio sumamente interesante sobre la generación que abandonó su formación, ya sea sin ninguna calificación, o con un doctorado o estudios de post-título, y la generación que abandonó toda la formación en el 2001. Bajo un muestreo de 10.000, se examinó lo que ha sido de ellos tres años después, hasta el 2004 y entonces sabemos cómo los jóvenes se reparten en el mundo laboral: los desempleados, los activos, cual es su sueldo conforme a su nivel de calificación. Francia es uno de los países más severos en consideración a los jóvenes sin calificación. El 40% de los jóvenes que egresan sin calificación se encuentran todavía sin trabajo tres años más tarde. Ahora bien, todos los años Francia deja sin calificación a cerca de 150.000 jóvenes que salen del colegio. Son verdaderos problemas para el sistema escolar y para la Orientación.

En los años '70 también se inventan nuevos procedimientos de Orientación que exigen que ésta se efectúe dentro de un diálogo entre la familia y el colegio y que se entregue el poder de Orientación al Consejo de Evaluación, es decir a los profesores.

Hoy en día los Servicios de Orientación son menos gloriosos que en los años '70; el clima es más pesimista porque se ubican en la periferia del colegio; los Orientadores no tienen más poder, lo tienen los profesores. La opinión que ellos dan es más o menos tomada en cuenta por el colegio; el Centro de Orientación de que hablé en mi introducción, que tenía la ventaja de estar situado al exterior de las colegios, en la frontera entre la colegio y el mundo laboral, se encuentra relativamente marginado y los Orientadores, a pesar de los diferentes niveles de organización de la Orientación, se encuentran un poco abandonados y se refugian en sus preocupaciones personales y se convierten cada vez más en psicólogos y son cada vez menos Orientadores.

Voy a hablar brevemente de la contratación y la Formación de los Orientadores. Primero, una pequeña observación: no solamente los Orientadores se dedican a la Orientación en Francia. Hay 5.000 Orientadores, pero existen más de 15.000 personas que se dedican a la Orientación. En otras instancias que no son los Centros de Orientación, a menudo sin real calificación, sin formación, a veces con una buena formación pero no la de Orientador, por lo tanto los Orientadores son solamente una parte de la competencia de la Orientación en Francia.

¿Cómo se contratan? Para llegar a ser Orientador, deben tener obligatoriamente una licencia en Psicología. De hecho, más del 50% de los que aprueban el concurso tienen un postgrado. Han empezado un doctorado o tienen un diploma de estudios de especialización. ¡Más del 50%! , es decir, que están mucho más calificados en cuanto a estudios universitarios de lo que exige el concurso. En general, tienen tres años de Universidad más de lo necesario. Están entonces sobre calificados en relación con el nivel del concurso y cuando se tiene sólo una licencia, no hay ninguna posibilidad de aprobar, en la medida en que el concurso sólo aprueba a un candidato de cada diez. Luego, tiene una posibilidad en diez de aprobar el

concurso. Dicho de otro modo, cuanto más formación universitaria se tiene, hay más posibilidades de aprobar el concurso.

Este concurso comprende cuatro pruebas, dos escritas y dos orales, las escritas son una prueba de Psicología, una prueba de Economía y de conocimiento del trabajo y del empleo, y las dos pruebas orales son: una sobre los temas de educación y otra que consiste en una entrevista en la cual el candidato debe demostrar cómo supo utilizar sus estudios o empleos, las experiencias profesionales que ya tiene, a fin de transformarlas en algo útil para convertirse en Orientador. Luego, una vez aprobado este concurso, se convierte en funcionario, pagado por el Estado para estudiar.

Estos estudios duran dos años y existen en Francia cuatro Centros que forman a los Orientadores; es mucho menos que en Chile. El Centro más importante se encuentra en París, el INETOP: Instituto Nacional del Trabajo y de Orientación Profesional, es el centro más prestigioso porque tiene además un Centro de Investigación y que también publica una revista: la Orientación Escolar y Profesional, que tiene cierto prestigio internacional. Existen también tres Universidades que tienen derecho a formar Orientadores, las de: Lille, Marsella y Lyon. La formación dura dos años, con una formación teórica de por lo menos 1.000 horas, que tiene otra formación en Psicología de Orientación, Sociología, Economía, Ontología, Estadísticas, más una práctica de dos meses en una empresa, una práctica de cuatro meses en un Servicio de Orientación público o privado, o en un establecimiento escolar. Luego de esos dos años, se examina para el diploma de Estado, el diploma de Estado de Orientador Escolar y Profesional y el tener ese diploma de Estado es una condición imperativa para poder ejercer en un Centro de Orientación.

Por lo tanto tenemos una profesión de formación larga, con una preeminencia de la psicología, que hoy en día se considera como muy exagerada.

No voy a hablar ahora de la educación de los Orientadores porque no tengo tiempo y lo siento. Me hubiera gustado poder hacerlo, pero voy a comentarles en unos segundos cuales son las perspectivas en la actualidad en Francia de desarrollo de la Orientación y para contárselos me apoyo en una evaluación de la Orientación que realizó el Consejo Superior de la Evaluación Escolar y también en un informe realizado por las Inspecciones Generales a solicitud del Ministro, el Ministro está convencido que en Francia la Orientación y sobre todo los Servicios de Orientación están en crisis y que hay que entender cual es el origen de esa crisis para poder avanzar. Tiene ahora en su despacho la evaluación del Consejo Superior de la Evaluación Escolar y tendrá en Septiembre, porque no está terminado todavía, el informe de las Inspecciones Generales. Es a partir de esos dos documentos que puedo explicarles un poco cuáles son las directrices de trabajo que proponen esas dos instancias.

Estos informes dicen que ni los padres, ni los alumnos, ni las empresas, ni los responsables políticos están contentos con los Servicios de Orientación. Nadie está contento. Recuerdan que después de progresos rápidos y muy importantes del colegio en Francia, en diez años se ha duplicado el número de bachilleres por generación. Se ha logrado multiplicar por dos el número de bachilleres en diez años. Se ha dividido por dos el número de alumnos que egresan sin calificación, también en diez años; por lo tanto son progresos sumamente rápidos pero que sin embargo hacen que el colegio y la Orientación estén todavía en crisis hoy en día.

Dos indicaciones de esta crisis: desde 1995, el colegio en Francia no progresa más. No tenemos más bachilleres en el 2005 de los que teníamos en el '95, cuando habíamos duplicado en diez años. Por lo tanto desde hace diez años no hay más avance, el sistema se bloqueó. Otro indicio que había señalado antes, tenemos todavía a 80.000 alumnos que egresan del colegio sin nada y a 150.000 que egresan sin nada o casi sin nada y les dije que en Francia cuando uno no tiene nada, a pesar de que las empresas digan “no nos importan los diplomas, lo que queremos son competencias”, contratan solamente a gente con diplomas. Yo decía esta mañana: “más vale tener un CAP (Certificado de Aptitud Profesional) que se logra en dos años después de terminar el colegio obligatorio, que haber estudiado dos años en la Universidad y no tener diploma al final de esos dos años de Universidad”. Es más frecuente que uno se encuentre desempleado con un Bachillerato más dos años de Universidad sin éxito, que si deja el colegio a los 17 años con un CAP. Este diploma es entonces fundamental en Francia y son ésta clase de estudios que lo demuestran. Entonces una crisis, y una crisis de la que saldremos, (están todos de acuerdo en esos informes), solamente si mejoramos la Orientación. Las grandes directrices de trabajo son:

1. Primera Pista de Trabajo

- Tenemos que dirigir y manejar la contradicción entre la gestión de los flujos y el proyecto individual.
- Tenemos que cambiar el modo de contratación de los Orientadores, no exigir la licencia en Psicología, sino volver a la situación de antes y exigir cualquier clase de licencia, de manera a tener un cuerpo de Orientadores mucho más diversificado que el de hoy, obsesionado por la psicología clínica.
- En consecuencia, para lograrlo, reducir la parte de la psicología en la formación, aumentar la parte del conocimiento del mundo laboral, distinguir mejor – es un problema que se plantea también a ustedes, lo escuché ayer – la responsabilidad del empleador, del Ministerio de Educación y del formador; al empleador le corresponde calificar el producto formado y no a las Universidades. Le corresponde al empleador/Estado decir: “tiene una buena formación, sigo pagándolo”, “su formación no es buena, termino con usted”. Es lo que pensamos en Francia; no digo que es lo que hay que pensar, es lo que nosotros pensamos.

2. Segunda Pista de Trabajo:

Clarificar las misiones de los Servicios de Orientación y de los Orientadores. El Tribunal de Cuentas, que es un organismo prestigioso de evaluación del presupuesto y del funcionamiento del Estado en Francia, constituido por magistrados, hizo una evaluación de la Orientación. Encontró en las circulares ministeriales 72 misiones entregadas a los Orientadores, 72 misiones distintas y dijo: “misión imposible”... De hecho, en este momento, un Orientador en Francia no puede hacer un tercio de lo que se le pide, aunque haga horas extraordinarias gratuitas. Una profesión que no puede satisfacer los pedidos que se le impone es una profesión que es obligatoriamente descalificada, porque nunca harán lo suficiente, nunca lo harán suficientemente bien. Es entonces muy importante que reduzcan las misiones a los Orientadores si realmente queremos que sean útiles, eficientes y que tengan una imagen positiva.

Sólo para realizar apenas la mitad de las misiones, habría que multiplicar por tres el número de Orientadores en Francia, porque los Orientadores en Francia no se ocupan solamente de los alumnos, atienden también a adultos. El 20% de los jóvenes que abandonan la formación,

cual sea su nivel, acuden al Centro de Orientación en los tres años que siguen a la salida de la formación, el 20%... una generación en Francia representa a 800.000 jóvenes; el 20% de esos 800.000 viene a consultar los Orientadores en los tres años luego de abandonar la formación. Naturalmente aquí los Orientadores se encuentran ante una tarea inaccesible y eso es de la responsabilidad del Estado limitar esas misiones o aumentar la contratación.

3. Tercera pista de trabajo:

Tenemos que mejorar las herramientas de la Orientación. Cito un ejemplo: existe al término del colegio obligatorio, en realidad cuando termina el colegio, un examen que se llama Diploma de Primer Ciclo de Enseñanza Secundaria y que se supone puede evaluar si el colegio hizo bien su trabajo y si los alumnos han adquirido un mínimo de conocimientos que les permitan aprender un oficio o empezar una formación secundaria. En este momento ese examen no sirve para nada; está muy mal hecho y las evaluaciones actuales dicen que este diploma tendría que ser una herramienta para la Orientación, que sea muy diversificado en las evaluaciones que propone y que sea una herramienta para el alumno que le permita evaluar el estado de sus competencias y que lo utilice para construir su proyecto de Orientación. Es una linda idea, pero será difícil realizarlo.

4. Para terminar, última proposición importante: esos informes requieren que se definan mejor las misiones y las prácticas de la Orientación, no solamente de los Orientadores, además las misiones y las prácticas de todos los actores. Hay que reflexionar sobre dos temas: en la actualidad, lo he dicho, son los profesores quienes deciden de la Orientación. El alumno y sus padres formulan un deseo; el Consejo de Evaluación lo examina; reacciona a esa solicitud de la familia diciendo: “esto está bien, eso no está bien” y luego encarga a los padres hacer un voto definitivo. El Consejo de Evaluación se reúne en Junio y dice: “usted, va a repetir el curso, usted, va a pasar en quinto año de bachillerato, usted, va a aprender un oficio”. Y luego uno se da cuenta que los Consejos de Evaluación no promueven, lo dije ya antes, a los niños de medios desfavorecidos. Los niños de medios desfavorecidos tienen deseos extremadamente humildes y los Consejos de Evaluación no los elevan.

En consecuencia, una primera idea es que no se debería preguntar antes a las familias lo que quieren, sino que el colegio debería proponerles algo y si un niño es capaz de proseguir estudios universitarios, el colegio tendrá que decir “cierto, su papá es obrero, cierto su mamá está cesante, pero usted puede hacer estudios universitarios, ¡adelante!

La segunda idea, más revolucionaria, es que en este momento son los establecimientos de origen quienes deciden sobre la Orientación, por lo menos en la Enseñanza Media. Una proposición mejor es que fuesen los establecimientos de recepción, quienes decidan recibir o no recibir, porque ellos saben lo que van a exigir de sus alumnos. Los profesores de colegios no saben, porque no han enseñado en aquellos niveles; pues se trataría de cambiar el reparto de las cartas y procurar que los establecimientos acojan a los alumnos, que decidan acogerlos o no acogerlos. La mayoría de los responsables están en contra de esta decisión porque temen que siembre el pánico.

Por último, proponen también que Francia se dote de una Carta de la Información y del Consejo, que conste al menos de cuatro elementos:

- Dar la prioridad a los más alejados de la información.

- Dar un libre acceso a la auto-consulta.
- Ofrecer una Orientación a lo largo de la vida.
- Ayudar a los individuos para que sean actores autónomos de su actividad profesional.

En conclusión, deseo terminar esta intervención demasiado larga, pero también para mí demasiado corta, citando a un poeta. No será a Pablo Neruda, será a René Char. Cito : “Nuestra herencia no está precedida de ningún testamento”, es decir que el mundo que nos está entregado puede ser transformado y lo que están realizando ahora con el Proyecto “Chilecalifica” es también de su responsabilidad colectiva e individual hacerlo, sobre todo porque tienen la suerte de disponer de herramientas adquiridas por su formación y su experiencia, para actuar en beneficio de los jóvenes y adultos y en prioridad de los que menos armas tienen para construirse y hacerse un lugar en el mundo.

Gracias por su atención.

Preguntas y Respuestas

Pregunta del señor Miguel Mora - Presidente de la Asociación de Orientadores de la Región Metropolitana

Hoy día al estar la Orientación en la periferia de las unidades educativas en Francia, ¿qué piensan los docentes de este país?

Responde el señor Andre Hussenet

Como en la mayoría de los países del mundo, el comportamiento de los alumnos cambia y la relación que tienen con la ley y la autoridad también cambia. Obedecen cada vez menos y se promueven como individuos y por lo tanto tenemos un discurso un poco reaccionario en Francia en la actualidad, en que se quiere restablecer la autoridad del profesor dándole poder y este poder es entre otros el poder de Orientar. Esto permite al profesor en su clase decir: “tú, no haces nada, siembras el pánico, no pasarás al curso superior”. Esto es la Edad Media... La autoridad del profesor no puede ser basada en tal poder y tenemos entonces un trabajo colectivo que hacer para procurar que la autoridad del profesor permanezca, pero que sea una autoridad intelectual y no una autoridad basada en un poder de castigar. Y allí, es un trabajo que por supuesto no pertenece solamente al Orientador, sino a la totalidad del sistema escolar que debe tomar a los jóvenes tales como son y socializarlos con métodos algo menos brutales que la autoridad del castigo o la sanción por la Orientación. Lo que digo es algo caricaturesco, es un poco más delicado que esto, pero no tengo mucho tiempo.

Formación de Orientadores - La Experiencia Canadiense

Intervención del señor Bill Schullz, Profesor de la Facultad de Educación de la Universidad de Manitoba, Canadá

Se me pidió que hablara respecto de lo que fue el mayor evento en cuanto a Orientación en Norte América, y eso fue el Sputnik. En 1957, los rusos lanzaron al Sputnik al espacio, y los Estados Unidos se dieron cuenta que estaban 10 años detrás de los rusos en tecnología espacial, bueno, los estadounidenses, siendo estadounidenses, tienen que ser “numero uno”, entonces inmediatamente decidieron que necesitan mas estudiantes en la escuela que se decidieran por la ingeniería, las matemáticas, física y ese tipo de estudios, ahora, quien será aquel que encuentre a aquellos estudiantes inteligentes, entonces decidieron que cada escuela debería tener un Consejero que encontraría a estos estudiantes inteligentes para que ellos también pudieran lanzar a un hombre al espacio, piensen en lo inútil que es todo eso, ¿han pensado alguna vez lo inútil que es gastar millones y millones de dólares, por 40 años, para lanzar a un hombre a la luna? Podríamos haber alimentado a todos los niños desnutridos en el mundo, pero seguimos lanzando cosas al espacio, bueno, fin del comentario político, entonces, en 1958 se aprobó la ley del espacio (se me dijo que en español hay un 20% más de palabras que el inglés, por lo cual me pidieron que hablara lentamente, pero voy a tratar de hacerlo). En 1958 la ley nacional de defensa, estableció fondos para estudiar el espacio en todos los colegios de Estados Unidos, y Canadá que hace lo mismo que los estadounidenses, pero 10 años después, también comenzó a buscar Orientadores con el mismo fin.

Cuando los Estados Unidos entendieron que tenían que tener Orientadores en todos los colegios, también se dieron cuenta quién debía formar a estos Orientadores, ¿quién debía darles educación? y por lo tanto decidieron que necesitaban de manera muy rápida educadores de Orientación universitarios. Entonces establecieron cinco regiones. Cada Universidad podía hacer una propuesta, diciendo: “nosotros la hacemos si nos dan tanto dinero”, por lo tanto cinco Universidades en las distintas áreas de Estados Unidos, se les dio la tarea de principalmente producir educadores de Orientación, y dos Canadienses fueron invitados a asistir a estos centros, y yo fui uno de ellos.

Tuve mucha suerte de estar ahí, puesto que fue un programa excelente, de todas formas, eso dio el mayor impulso a la Orientación; y si cambio esto un poquito y veo lo que pasa en su propio país, muy poco o nada habría pasado si cada Universidad hubiese hecho un poquito de Orientación Vocacional y cada área hubiese tenido algunos Orientadores, pero solo hay dos cosas que se necesitan: tengo que tomar un teléfono, llamar al Ministro de Educación y decirle a él o a ella, “le voy a ahorrar veinte millones de dólares”, y me va a decir: “a ver, ¿cómo puede hacer eso?” y le voy a indicar ; “mire, vamos a tener menos desempleo juvenil si hay más Orientadores de carrera, por lo tanto le cuesta un millón de dólares, pero eso no es nada comparado con tener miles de jóvenes desempleados” Por lo tanto, lo que se necesita es que el Ministro de Educación diga – o quizá quiera trabajar también con el Ministro del Trabajo - “nosotros vamos a financiar un Orientador por cada 300 o 400 alumnos en una escuela”. Estados Unidos tiene 250 alumnos por Orientador, en Canadá 350 alumnos por Orientador y estos son Orientadores desde el primer hasta el último año de Educación Media y eso no es caro, el tener un Orientador para estos niños. Después les voy a decir más al respecto.

Cuando yo estudié en los Estados Unidos en la década del '70, básicamente había un modelo de Orientación, quizás dos. ¿Hay alguien acá que este familiarizado con el Nombre Carl Rogers?, ¿ese nombre les es familiar?, para algunos ya, mi formación, fue con Carl Rogers, no con Carl Rogers directamente, pero si asistí a una de las sesiones, pero Carl Rogers, él impulsó por todos los Estados Unidos este tema, él hizo la observación que la Orientación relacional es la más importante, es decir, si el alumno tiene dieciocho años y nosotros establecemos una relación empática de cariño, genuina, va a tener la confianza en si mismo de hacer cambios en su vida, va a ir mejorando, eso es básicamente el modelo. El otro modelo era Orientación Trade Factor Counselling, un tema de importancia con Paterson e I.G. Williamson. Lo interesante ahí es que los libros de texto sobre Orientación ya no incluyen Orientación Trade Factor Counselling, la cual se puede resumir con esta frase, el conocimiento de uno mismo, más el conocimiento del mundo del trabajo, es igual a una carrera satisfactoria. Esto es Trade Factro Counselling, y ya ni siquiera está en los libros de texto, aunque cada programa computacional, cada cosa que se hace con la Internet, todo eso, cada programa que tiene Alemania, March Vestig y las otras cosas que se solían tener o la plantilla o diagrama de Orientación que tenemos en EE.UU., y Canadá, todo eso, aunque no está en los libros de texto, todavía contiene Orientación del tipo Trade Factor, es decir el conocimiento de uno mismo, más el conocimiento del mundo laboral, es igual a una carrera satisfactoria. No es una fórmula mala, pero se necesita más.

En los '70, en los '80, las personas tenían esos puntos de vista sobre Orientación, de relación, pero les voy a dar una prueba y después vamos a averiguar ahora en el Internet que es lo que hay ahí, y ahí usted va a poder escoger una cosa y va a vivir feliz para siempre, pero no siempre funciona así. Bueno, dado eso, me di cuenta, y anoche cambie toda la presentación, volví a escribirla, quizá ustedes lo lamenten. Lo que me di cuenta, en esta conferencia, por ejemplo que esta persona de Francia hizo algunas observaciones al respecto, no hemos dicho mucho o hemos hablado muy poco sobre quién debe ser un Orientador, ¿de qué se trata ser un Orientador?. Por lo tanto cambié algunos elementos y me voy a enfocar en quién debe ser un Orientador.

En una división de establecimientos escolares, en donde no cuentan con Orientadores, les pidieron a los profesores, a cincuenta profesores, que cada uno anotase las cuatro personas que serían los mejores Orientadores, aquellos que se relacionaban mejor con los alumnos y ellos fueron enviados a capacitación para trasformarse en Orientadores, eso funciona muy bien, tal vez habría que preguntarles a los alumnos, si hay un problema en la escuela, de todos los profesores que hay ahí, de los cincuenta profesores, ¿a quién acudiría?, entonces esos deben ser nuestros Orientadores.

Voy a hablar sobre lo que yo creo son las cualidades de un buen Orientador. Voy a comenzar con un cuento. En el año 1978, hubo unas reuniones muy importantes; las de Camp David. En esas reuniones estaba el Presidente Sadat de Egipto, el primer ministro Begin de Israel, y el Presidente Carter de Estados Unidos. Sostuvieron reuniones durante trece días, hubo una gran cantidad de intentos cognitivos y racionales para resolver problemas, resolver los problemas del Medio Oriente. No se hizo un gran avance durante esos trece días de reuniones, pero ellos llegaron a conocerse como personas y algunas de las reuniones se

volvieron bastantes emotivas, sin embargo una experiencia personal marcó un gran cambio en esas reuniones de Camp David.

Begin le preguntó a Jimmy Carter si él firmaría una fotografía de sí mismo para sus nietos. Carter se tomó un tiempo para averiguar sobre cada uno de los nietos de Begin y en la parte del reverso de la foto, escribió una nota personal a cada uno. Begin estaba muy emocionado, muy conmovido al leer lo que Carter había escrito de una manera muy personal a sus nietos, dirigiéndose a cada uno de ellos por su nombre.

Estos dos hombres se sentaron y finalmente pudieron conectarse en lo que se llamaría Orientación de relación, autenticidad, respeto; y comenzaron a conversar tranquilamente sobre los problemas del Medio Oriente desde su corazón, se comunicaron como personas apasionadas, con preocupaciones comunes, en cuanto a la paz mundial. Una hora después de este episodio Begin cedió en aspectos que no se habían podido resolver durante trece días y a medida que él avanzaba hacia donde estaba Sadat, Sadat salió y ambos se abrazaron, con lágrimas en sus ojos y poco después se logró un acuerdo de paz. La reunión se transformó en un éxito, no fue un fracaso debido al tiempo, respeto, pasión, atención, fotografía, nietos, conversación tranquila y sentimientos, por eso fue un éxito y de eso es lo que Carl Rogers y la Orientación relacional se trata, necesitamos personas que puedan relacionarse de esa forma, aunque tengamos que apresurar un poco el proceso.

Voy a adelantar lo que tengo acá, hoy en día, especialmente la Orientación de carreras, nos olvidamos que nada es tan personal como la Orientación de carreras. Dividimos esto en Orientación Educativa de carreras, personal, social. Todo es personal, todas son personales, ¿que puede ser más importante para un niño de diecisiete años que está llegando al final de la secundaria, y va a al oficina del Orientador y dice, “necesito ayuda”? Eso es muy personal, muy personal y tenemos que ver cómo se siente esa persona en ese momento y tenemos que ser Orientadores auténticos, debemos demostrar que nos importa, debemos demostrar sentimientos, debemos poder relacionarnos. Siempre hago que mis alumnos se filmen las sesiones y después les pido que desempeñen un juego de roles y algunos han dicho “estoy tan triste, no tengo amigos, soy nuevo en la escuela”. Y los Orientadores toman mucho tiempo en ver como es esta persona, pero después les pide a otro alumno que venga y le dice “no tengo trabajo, no sé qué es lo que me gustaría hacer” y aquí uno le dice mira has esto, prueba este “inventario de intereses” y no gastan nada de tiempo lidiando con las emociones de la persona y de cómo se siente la persona respecto de no tener idea de lo que está haciendo, entonces creo que debemos mostrar que nos importa.

Carl Rogers dijo una vez: “las personas son tan maravillosas como las puestas de sol, si las dejas ser; yo no trato de controlar una puesta de sol, yo la observo a medida de que se desarrolla, la observo con emoción y es igual que ver como se despliega una vida”, hay mucha verdad en ello. Sé que el hockey no es popular en este país, puede que el fútbol sí, pero Wayne Gretzky, jugador de Hockey, cuando se jubiló, hizo la observación y señaló: “le agradezco a Dios por el talento de jugar hockey”, pero después él cambió eso y señaló que “probablemente no era tanto el talento, sino que agradezco a Dios por darme la pasión de jugar Hockey”, eso es lo que necesitamos, necesitamos Orientadores que sientan la pasión de ayudar a otras personas.

Yo me acuerdo hace unos veinticinco años, cuando fui por primera vez a Alemania en un año sabático, el profesor Ertelt y yo decidimos intentar algo nuevo y desarrollamos un curso de micro Orientación, basado en el trabajo de Carl Rogers, pero también basado en otras cosas, que se habían hecho con éxito en Alemania. Estábamos muy entusiasmados al respecto, y creo que algo de esto se traspasó a los alumnos. Me acuerdo el último día de clases una alumna, una mujer maravillosa con lágrimas en sus ojos, llegó a donde nosotros y nos agradeció por finalmente hacer algo nuevo. Yo siempre me acuerdo de eso, creo que esto mostró alegría y pasión por lo que se estaba haciendo.

Otra pequeña historia. La Orientación se trata de contar las historias y cambiarlas, es escuchar las historias y cambiarlas. Un Orientador iba caminando por la calle y se encontró con un niño que estaba en problemas, este niño estaba sentado en la vereda con su mochila dada vuelta, y todo el contenido estaba disperso, había lágrimas en su rostro y los niños mayores lo molestaban, y finalmente los alumnos se subieron al bus y se fueron y el niño quedó ahí en la vereda sufriendo solo. Fue en ese momento que llegó el Orientador, se acercó y recogió las cosas del niño y las puso, las apiló bien, las juntó, ayudó al niño a incorporarse. Al principio este niño no confiaba, estaba tímido, estaba reticente, pero finalmente le dio al Orientador la sonrisa más hermosa por haberle ayudado. El Orientador al escribir de esta experiencia dijo, “nunca, nunca en mi vida me había sentido más útil; la sonrisa de este niño me invadió, me tranquilizó, me sentí fantástico, ya ni me acordaba donde iba o qué era eso tan importante para lo cual debía apresurarme. Esperé con este niño el próximo bus y sentí que de alguna forma todo este día había valido la pena”.

Esos son los sentimientos, esa son las cosas que nosotros queremos que tengan los Orientadores, esta preocupación. Como dijo otro Orientador, “yo lo hago por las sonrisas” y he tratado de hacer aquí una lista, con algunas de las características, yo pienso que los Orientadores deben ser humildes y modestos en cuanto a lo que están haciendo; no deben ser vistos como que están buscando una recompensa, sino que la mera satisfacción de que están ayudando; también los Orientadores tienen que ser personas que les guste la gente (ojalá que no se enoje el doctor Ertelt), doctor Ertelt póngase de pie. El es una persona que se relaciona bien con la gente, él conoce a todos en Europa y a la mayoría de la gente en el mundo, él cae bien, es una persona que tiene una conexión con la gente. El trabaja en Polonia, en Hungría, en muchísimos lugares, en China y yo sé que no se está volviendo rico con el resultado de esto. Ahora trabaja en Chile y lo hace porque le gusta conocer distintas personas y trabajar con diferentes personas. Tercero, los Orientadores tienen que ser optimistas y no pesimistas.

Cuando salgamos de esta conferencia, vamos a decir: “¿cómo podemos ayudar que haya un Orientador por cada 400 alumnos?” o van a salir de esta conferencia diciendo: “es imposible cambiar Chile” o algo así. Uno es optimista y el otro pesimista. Hay personas saludables, vibrantes que se sienten bien consigo mismos, tenemos, yo tengo un ejemplo, de tres Orientadores de carrera que llegaron a una entrevista. A cada uno se le hizo la siguiente pregunta, describa el trabajo que usted hizo en su último cargo que ocupó. El primero señaló: “yo entrevistaba personas, todos los días, cada día”. El segundo Orientador respondiendo a la misma pregunta señaló: “yo hablaba con clientes y escuchaba sus quejas”. El tercero sonrió, hizo una pausa y dijo con entusiasmo: “yo ayudé a las personas a encontrar el trabajo que les gustaba”. Todos están respondiendo a la misma pregunta, pero uno está mucho más sano, tiene una actitud mucho más vibrante.

Virtuoso, es otro tipo de grandes declaraciones. Las personas que son buenas con otros porque es lo correcto, eso significa virtuoso. Ser bueno con los demás porque uno sabe que eso es lo que hay que hacer, lo correcto, y finalmente también yo soy un Orientador, educador. He estado en la Universidad durante treinta años y están tratando de que me vaya ahora, pero sin embargo estoy ahí, y es una sorpresa esto porque si puedo hablar en un tono más personal, cuando yo terminé la secundaria estaba tan cansado del colegio que por los próximos once años yo en realidad era un vago, un vagabundo; iba haciendo distintos trabajos, tuve once diferentes trabajos en tres años. Quizá por eso me gustó la Orientación Vocacional; tuve tantas vocaciones. Después volví a la Universidad y con ese comienzo es difícil pensar que uno se quedaría en la Universidad durante treinta años. Cuando yo hablo de educadores, Orientadores que se preocupan, aquí siento que yo mismo me estoy halagando, pero a veces los educadores-Orientadores pueden ser tan impersonales.

Uno de los alumnos en una Universidad grande en un curso estaba enfermo y le envié una tarjeta parabienes de recuperación. Cuando ella regresó a la Universidad me dijo: “yo ni siquiera pensaba que usted conocía mi nombre”, y ella valoró eso. Estas son las cosas que ayudan a las personas todos los días en nuestra profesión. Cuando los alumnos llegan a nosotros como Orientadores, llegan con el problema de que no tienen empleo, no tienen trabajo, no les gusta el trabajo, etc., básicamente todos los que llegan a Orientación dicen: “yo quiero que las cosas cambien”, y tenemos que ayudarles en esta situación.

Quizá hay 500 mil personas desempleadas en Chile, ustedes sabrán la cifra mejor que yo, pero en Canadá tenemos a muchos, a veces denominados indios, o primeras naciones, aborígenes, pero ellos tienen una tasa de desempleo del 80%, el 80% del desempleo. Imagínense ustedes la frustración, la depresión que se produce cuando hay un 80% de desempleo entre un grupo de personas que son los de los pueblos originarios. Y escuché a uno de ellos decirme una vez: “yo sufro mucho, porque nadie me necesita”, imagínense como sería si nadie lo necesitase. Cada vez más se requieren Orientadores para las personas de edad, se necesitan Orientadores para las personas de tercera edad, porque cuando yo deje mi trabajo en un año o dos repentinamente voy a decir quizá, “estoy sufriendo mucho, porque nadie me necesita”. Necesitamos tener eso presente, este es el clamor de los ancianos, es el clamor de esa mujer aborígen, joven, que no tiene trabajo, cuya familia está a la deriva, tiene dieciséis años y dice: “quiero embarzarme y tener un hijo, para que un ser humano en el mundo me diga, te necesito, te amo mami”. Necesitamos esta pasión, esta atención y esto es lo que yo pensé anoche, porque quizá no hemos prestado bastante atención al tipo de persona que debiera ser un Orientador, simplemente quería agregar eso.

Voy a hablar de la preparación, de la educación para ser Orientadores y volver a lo que debía ser al principio, pero antes de entrar en la situación específica de Canadá. Voy a hablar de algunas inquietudes que yo tengo acerca de la Orientación en Canadá, y yo creo que también en los otros países. Hay tres ó cuatro cosas que yo creo que hay que cambiar, necesitamos cambiar la Orientación y llamarla no Orientación Profesional, sino que Orientación Personal, no es cuestión de pasar una encuesta y decirles lo que tienen que hacer. Una vez un Orientador Escolar le dijo a Carl Rogers, “esto de la Orientación se demora mucho”, el dijo “sí”, “pero en mí colegio no tengo más de treinta minutos para cada alumno”, y Rogers le dijo, “vea el valor de treinta minutos donde hay verdadera autenticidad, respeto, escúchenlo.

Pónganle atención durante 30 minutos y va a ver que es lo que pasa” y Rogers pensaba que los alumnos, casi todos, saben lo que tienen que hacer, sólo les falta tener confianza en sí mismos. Otra inquietud, tenemos que alejarnos de las pruebas, los inventarios, las encuestas, de los computadores, de la internet. Tenemos una sobrecarga de información; si uno entra a internet hoy en día y escribe “información sobre carreras”, van a haber dos mil o tres mil páginas de cosas que se pueden buscar, son demasiadas cosas.

No sé como funcionan los diarios aquí en Chile, pero en Canadá tenemos un diario importante nacional, que tiene una sección donde hay ofertas de trabajo el día sábado. Entonces todo lo que uno necesita es buscar. En vez de darle al estudiante este inventario de intereses les digo que lean el diario y marquen con un marcador cuáles son los trabajos que les gustaría hacer, no importa que puedan o no hacerlo, sino lo que les gustaría, entonces qué es lo que tienen de parecidos estos trabajos y que es lo que tienen de distinto. Yo fui Orientador escolar durante 5 años y una de las cosas de más éxito que hice fue que recibí y envié una invitación a todos los padres del colegio, les invité a venir y les dije que la decisión más importante que su hijo tenía que tomar la iba a tomar el próximo mes, y ellos tenían que decidir si querían ir a la Universidad, a una escuela técnica o cualquier otra cosa en el noveno año y antes de la secundaria. El 80% de los padres apareció y cuando llegaron yo les di un inventario de intereses muy sencillo, y si estaban ahí el padre y la madre, cada uno tenía que llenar un inventario para cada uno como ellos pensaban que lo haría su hijo o hija. No lo que ellos querían, sino qué es lo que piensa usted que es lo que interesa a su hijo, y el hijo o la hija también tenía que llenar el mismo formulario, y luego tenían que juntarse con los padres y hablar de las diferencias que había en los dos formularios.

Uno de los padres dijo, “es la conversación más significativa que he tenido con mi hijo en la vida”. Podemos hacer cosas creativas, innovadoras como esa. En tercer lugar voy a mencionar que necesitamos técnicas más innovadoras también. Si era un alumno de dieciocho años que no tenía ningún interés en verme y se sentaba con cara de aburrido y se pregunta qué le va a decir el Orientador, entonces hay que comprender que si él no quiere estar ahí, muy poco va servir. Entonces yo le hacía una pregunta, ¿qué tiene que ocurrir en los próximos 30 minutos para que esto tenga utilidad para ti?, en otras palabras, le doy toda la responsabilidad a él, y en general dan alguna respuesta, “yo podría tener un trabajo el mes que viene”. Entonces yo podía empezar a trabajar, pues me daba algo con que trabajar, hay que ser innovadores.

Otra cosa que me gusta hacer en vez de un inventario de intereses es que cuando comenzamos les pregunto, cuando tú tenías 6 años o 10 años, ¿quién era tú héroe, a quién admirabas, a quién admirabas a esa edad? Desde ahí sacamos mucha información porque nosotros hacemos lo que esos héroes hacían para toda la vida. Recurriré a mi amigo Akim, quién fue un buen atleta. Era corredor de corta distancia, incluso hoy en día él siempre camina como si estuviera corriendo, porque su héroe fue un corredor alemán, muy famoso, un corredor triatlético, la única persona blanca que yo conozco que corría 100 metros en menos de 10 segundos. Ese era su héroe, para él era su héroe, por eso anda corriendo para todas partes. Mi héroe fue el llanero solitario, ¿alguien conoce al llanero solitario?, ¡Saben quién es!. Y por si acaso no saben, andaba en un caballo blanco, tenía un revolver con balas de plata, que las encargaba a Chile yo creo, y nadie realmente sabía quien era, porque tenía una máscara negra. Y hasta hoy creo que yo me escondo de muchas cosas y es por eso que me

pongo muy inquieto en mi casa y en cuanto me dicen debe ir a Chile - mi caballo ahora se llama Air Canadá, que es un aeroplano de plata - salgo volando, disparo algunas balas de plata y vuelvo a casa. En el invierno me voy a Alaska, otra vez en mi aeroplano de plata y allá voy a seguir disparando balas. Siempre hacemos lo que hacen los héroes, hay que hablar de eso.

¿Sabén quien fue el héroe de Richard Nixon? el general Paton. El general Paton fue un general famoso que una vez le pegó a un soldado en la cara y no quiso pedirle disculpas. Ahora bien, a Richard Nixon no lo odian por Watergate. Hasta el día de hoy a Richard Nixon lo odian porque se negó a pedirle disculpas al pueblo americano. Su héroe no pidió disculpas, el general Paton no pidió disculpas. Igual que el general, Nixon dijo: “un presidente no tiene que pedir disculpas”, y eso fue porque su héroe no lo hizo nunca. Un boxeador famoso, Mike Tyson, a los 5 años, ¿qué creen ustedes que quería ser? un conquistador. Eso funcionó bien en el boxeo, pero no en la relación con las mujeres, de manera de que él violó a una niña y tenía muchas dificultades en ese sentido. Me acuerdo alguna vez contando estas historias y entonces una mujer levantó la mano y dijo, “eso es una locura, mi héroe fue Mighty Mouse”, ese ratón que vuela. “¿y que voy a hacer yo, sacar una capa?” y de repente la gente en el fondo se empezó a reír, porque encima de su chaqueta, por detrás, salía lo que hacía, era una socorrista en casos de emergencia, pero era lo que el súper ratón hacía todo el tiempo; los héroes nuestros nos influyen, y por eso puede ser más importante esa discusión que hacer un inventario de intereses.

Bueno, eso es lo que hacemos en Canadá, no está mal, pero podría ser mejor. Voy hablar de la Orientación Vocacional en la escuela. Si les interesa también puedo contarles qué hacemos con los Centros de Orientación Profesional, pero primero la Orientación Escolar. En Canadá, las Universidades cuando hacen cambios tienen dos velocidades, la velocidad muy lenta, y detenida. Entonces, en nuestra frustración, el Ministro de Educación en la provincia donde yo vivo, al medio de Canadá, en Manitoba (Winnipeg es la ciudad principal) dijo: “sabemos todo lo que contiene todo programa de Orientación Escolar”, “hemos visitado treinta estados norteamericanos, todas las provincias del Canadá” Estuvieron en Inglaterra, estuve en Tailandia, en Zimbabue y en todas partes los programas contienen ocho o diez cursos y aquí están, no tenemos que perder tiempo en decidir qué es lo que tiene el programa. Los norteamericanos gastaron un millón de dólares en estos dos libros, este es “Normas Nacionales para los Programas de Orientación Escolar”, este libro detalla cómo se hace, “La Implementación de los Programas de Orientación”. No necesitamos un millón de dólares, ¿para qué necesitamos gastar eso?, ¿para qué vamos a gastar en lo que el programa debe contener? Copiamos todo que los Estados Unidos hace y nos dan todo el permiso. A los norteamericanos les encanta que sus materiales anden por todos lados, porque así son los número 1.

Entonces, sabemos que todo el mundo va a contar con la teoría de la Orientación, todo el mundo va a tener un curso para habilidades de Orientación y va a haber un curso sobre trabajo en grupo, habrá un curso sobre liderazgo en el grupo, habrá un curso sobre la historia de la Orientación e información del mercado laboral, habrá un ejercicio práctico y todos son iguales. Y por la educación a distancia, para uno de estos cursos como se organiza un programa, y esto lo hice para la Universidad de Manitoba, tenemos cursos de 400 páginas para cada curso y se pueden esperar diez años y va a ser exactamente lo mismo que les

pidieron ahora, lo mismo, pero la Universidad dice: “bueno, vamos a dejar pasar 5 años para hacer los cambios”.

El Ministro de Educación nos dijo: “les voy a decir lo que vamos a hacer, vamos a hacer un programa, un diplomado y el diplomado va a ser equivalente a un año de Universidad y ustedes pueden hacer una de dos cosas, las Universidades lo pueden llamar un diplomado de Manitoba, pero lo llamamos diploma de Orientación del Ministerio de Educación, ahí eligen”. Las Universidades dijeron: “bueno, esto nos puede dar un poco de prestigio” y eso hicieron, encargarse de esto, y lo hicieron al costo, durante 4 veranos. Solamente tomamos profesores, no sicólogos, porque también son locos, solamente profesores, son mucho, mucho mejores, entonces de paso uno le da a los colegios una prueba. En el verano, cuatro o cinco semanas, todas las Universidades están vacías enero, febrero, aquí en verano, las Universidades vacías, entonces el Ministro de Educación dice: “aquí esta el programa, nosotros se lo robamos a los Americanos, Canadienses, y Alemanes, pero es el mejor del mundo, ¿lo quieren ofrecer?” Tuvimos problemas en Ottawa, una de las Universidades, dijo que: “hagámoslo gratis” porque querían el prestigio de ofrecer el programa y en algunos casos las Universidades no lo querían, entonces lo convirtieron en un programa del Ministerio, pero el primer verano, todos los alumnos tomaron Teoría de la Orientación y Habilidades de la Orientación en la mañana y en la tarde, practicaban.

Poníamos mucha importancia en la práctica, uno debía practicar sus habilidades todo el tiempo y en el segundo verano, entonces, estudiaron técnicas de Orientación de grupo y práctica de liderazgo de grupo en la mañana y en la tarde debían demostrar que sabían trabajar con un grupo. Mejor no mas ejemplos. En el tercer verano, entonces el desarrollo, estrategia, información del mercado laboral, en la mañana 4 ó 5 semanas en el verano, a los profesores, y todavía nos quedaban 4 semanas de vacaciones y luego practicaban. El último verano era práctica y entonces le pagamos a alumnos de los colegios que querían trabajar en el verano y tenían que venir a la Universidad y presentar sus problemas a los Orientadores nuevos. Fue interesante que un año decidí preguntar cuantos problemas tenían al principio del verano, mediante una herramienta de chequeo y le dimos este instrumento al final, me interesaba el que tenía más problemas al final del verano, después de recibir Orientación por 5 semanas, que los que tenían al principio.

Entonces mi sugerencia, creo que no va suceder porque es muy sencillo, lo que se necesita hacer es que el Ministerio de Educación diga, “yo voy a financiar, o voy a pagar la capacitación de un Orientador por cada 400 alumnos en Chile, mientras el costo sea bajo”, entonces así resulta muy barato, porque los edificios están vacíos, pueden traer a los profesores de otras partes si están en vacaciones, profesores que tengan la cabeza bien puesta. Tenemos un programa de dos años para el master, el diplomado esta tan reconocido que es igual al primer año del Master. Entonces la gente dice: “ya soy Orientador, no necesito más que eso” Pueden usar esto como primer año de master y creo que eso es un sistema bastante bueno. Uno de los problemas principales es que tenemos una muy buena proporción de Orientadores en secundaria, no tantas hasta el cuarto de básica, como ya dije esta mañana. Muchas gracias, agradezco mucho estar aquí.

Preguntas y Respuestas

Pregunta

La humildad y la modestia, ¿qué significan están dos cosas?.

Responde el señor Bill Schullz

Eso significa que uno no necesita que alguien lo felicite a uno cada vez, que hace algo bien, sino que a uno le gusta hacerlo bien, uno se siente feliz porque está ayudando a alguien, pero no necesita todo el tiempo hablar sobre el hecho, eso es lo que es la modestia y la humildad acerca de lo que uno hace.

Panel:

Evaluación de Alternativas para una Nueva Formación de Orientadores en Chile

Participantes del Panel: señora Eva Ureta, coordinadora comunal de Orientadores de Maipú; señor Daniel Contreras, Jefe Nacional de Programa "Liceo para Todos"; señora Mercedes Silva, coordinadora de la línea de Orientación Vocacional Laboral en la primera región; y señor Sergio Candia, presidente de la Unión de Orientadores Católicos

Los panelistas responden dos preguntas:

- 1. Desde sus espacios habituales de trabajo, ¿cuáles son las demandas y necesidades que identifican respecto de la característica de la formación de Orientadores y sus competencias profesionales?.**
- 2. Desde sus espacios reales concretos de trabajo ¿cómo se imaginan que debe organizarse un proceso de innovación y mejoramiento de la oferta de formación de Orientadores en nuestro país?, ¿quiénes son los actores que juegan en este proceso?, ¿en qué instancia se debe desarrollar este proceso?, ¿cómo debe considerarse la participación real y efectiva de los Orientadores en ese proceso?**

Primera Ronda

Intervención de la señora Eva Ureta - Coordinadora Comunal de Orientadores de Maipú

Acogiendo la primera pregunta ¿Cuáles son las demandas en términos profesionales?. Yo podría manifestar que, al compartir con mis otras colegas en la comuna de Maipú, nos hemos dado cuenta que hay una disparidad de formación, y eso es lo que se requiere aunar como profesionales, criterios para una malla curricular que ojalá fuese similar en las Universidades. No voy a nombrar Universidades, pero yo me siento muy orgullosa de la cual egresé, que es la Universidad de Santiago. Fuimos la primera promoción de post-título que hizo en Orientación la Universidad de Santiago. Eso es una gran dificultad cuando uno esta trabajando en terreno con los establecimientos educacionales. Soy coordinadora de la red de Orientadores de Maipú, donde somos 25 establecimientos de educación municipalizada, con un alto índice de vulnerabilidad. De hecho, el establecimiento donde desempeño mis funciones tiene un 58% en vulnerabilidad en básica y un 62% de vulnerabilidad en la Enseñanza Media. Por lo tanto, los problemas son enormes, la deserción es espantosa, y eso

es lo que nosotros nos abocamos a evitar; la deserción. Y cuando uno se encuentra trabajando con colegas en el mismo establecimiento se da cuenta que tienen diferentes enfoques y eso muchas veces nos trae dificultades. Queremos hacer lo mejor, pero tienen diferentes puntos de vista y eso tenemos que tratar de trabajarlo, porque cuesta un poco mejorar la formación que ellos traen desde la Universidad. Yo sé que ellos piensan que lo están haciendo bien.

Una de las grandes demandas es unificar los criterios en la malla curricular. A veces también los requisitos para estudiar Orientación Educacional son importantes. Sabemos que estamos trabajando con personas que no son envases que podemos desechar, botar y hacer uno nuevo. A las personas nosotros las marcamos, para bien o para mal, entonces los requisitos son importantes ¿Por qué manifiesto esto? porque también he conocido durante mi trayectoria a personas que tienen muchas ganas de ser orientadoras/es, pero (que me perdone si hay alguien que es parvularia) están acostumbrados a ser más autoritarios con los niños, a crearles hábitos, pero no manejan grupos y como no tienen esa experiencia de trabajar. también a veces nos trae problemas. Por lo tanto uno de los requisitos podría ser personas que hayan trabajado con alumnos de Enseñanza Básica por lo menos, y media con mayor razón.

La otra demanda es que es necesario hacer hincapié, hacer conciencia - yo creo que aquí tiene un rol importante el Ministerio de Educación - propiciar, difundir que los Orientadores sean integrados al equipo de gestión. Hay muchos Orientadores que tienen mucho que aportar y no son considerados, porque lamentablemente muchas veces se les ve como una amenaza, porque somos como agentes de cambio y muchas veces le temen a eso. Pero la verdad si trabajásemos en equipo podríamos lograr mejores metas y facilitar el camino a todos por el bienestar de nuestros alumnos. Siempre recurro a lo mismo, identifico tres tipos de personas: hay personas que hacen que las cosas pasen, hay otros que miran como las cosas pasan y hay otros que preguntan ¿Qué pasó?. Yo creo que los Orientadores somos de los primeros, somos aquellos agentes que generamos cambios, que hacemos que pasen cosas, y lo mejor es lograr la felicidad de quienes estamos formando, y la felicidad de nosotros mismos de comprometernos con nuestro rol, con nuestra profesión, en la medida que podamos hacerlo y al aunar estos criterios que son básicos a mi juicio, podremos hacer un Chile cada día mejor; eso es lo que podría manifestar.

Intervención del señor Daniel Contreras - Jefe Nacional de Programa "Liceo para Todos"

Bueno muchas gracias a Rafael y al equipo de Chilecalifica por esta oportunidad. Quisiera compartir con ustedes dos coordenadas de contexto; una reflexión y cuatro demandas más o menos específicas que, desde el mundo de la política pública destinada a los liceos que atienden a la población más pobre del país, es posible poner en común. Dos coordenadas de contexto. El desafío que tienen los liceos que atienden a la población más pobre - que es el desafío que tienen todos los liceos, pero que se hace más crítico en el contexto de pobreza - es producir una experiencia escolar que sienta las bases para poder integrarse a la sociedad. En este sentido, el poder integrarse al desarrollo productivo de la comunidad (el mundo del trabajo), el poder integrarse a la construcción democrática de la ciudadanía (el rol de ciudadano) y la posibilidad de desarrollar proyectos personales relativamente autónomos (una ciudadanía moderna) constituyen los tres, al mismo tiempo, las bases que deben formar la experiencia escolar para todos los sujetos y que en el contexto de los liceos que atienden a la

población más pobre es en estas tres áreas donde tenemos un déficit. Es decir, no es solo respecto de la relación entre la escuela y el trabajo, sino también entre la escuela y la ciudadanía y entre la escuela y los proyectos personales de los sujetos en la escuela -en este caso en el liceo- donde hay un largo camino que recorrer. Quisiera poner eso como una coordenada. Desde ahí quiero hablar.

Y como una segunda coordenada de contexto, algo que se planteó aquí mismo ayer y es preguntarnos ¿qué hacen hoy los Orientadores?- no quiero repetir lo que ya se ha presentado, solo quedarme con una idea que presento ayer Javier - hay un cúmulo de cosas que tienen que ver con el mundo escolar, básicamente el trabajo en torno a la convivencia escolar, la prevención de la violencia, eventualmente ser apoyo en procesos de atención de dificultades del aprendizaje. Y hay otro mundo de tareas que tienen que ver -por así decirlo -con la vida estudiantil, Orientación Vocacional propiamente tal, o de un modo más tradicional, todos los temas de prevención de drogas, apoyo a embarazadas, y temas del desarrollo personal. Esta segunda coordenada (la primera es como el desafío macro de los liceos que atienden a la población más pobre, la segunda es la condición de realidad que hacen hoy día los Orientadores) a partir de ello, una reflexión.

Muchas veces -y los que aquí en la sala son Orientadores y que trabajan en liceos y atienden a poblaciones pobres o población con mayor vulnerabilidad como en el Ignacio Zenteno donde trabaja Eva - la profesión, o el desarrollo de la tarea de Orientación, es vivida como una tensión en varios sentidos, pero al menos en dos que me parece muy importante destacar. Por una parte, está algo así como los temas de la pedagogía social, o lo psicosocial, y por otra parte, el mundo vocacional de Orientación para el trabajo. Y esto es vivido como cosa distinta. Yo Orientador hago trabajos en la prevención de drogas o de la convivencia y eso es un “paquete”, un área; y otra área muy distinta es lo que yo hago respecto del tema más propiamente laboral, al menos de Orientación Vocacional, y eventualmente de una cuestión más cercana a la intermediación. Esta posición en tanto sea vivida como tal, o en tanto sean dos cosas completamente distintas, no vamos a poder dar un paso adelante en términos de atender el primer desafío o la primera coordenada que yo decía, y esta es que la experiencia escolar, de los jóvenes que asisten a los liceos que son más pobres y que asisten a la Enseñanza Media efectivamente les sirva para sentar las bases para la integración social. La forma de avanzar en resolverlo, y de ahí se derivan las demandas, es entender que estos dos tipos de tarea responden a lo mismo, y eso es formar la base de competencias que permiten efectivamente insertarse en construir los procesos de integración a la sociedad. En este sentido formar la base de estas competencias no son solo, por ejemplo, respecto de una determinada formación de especialidad, sino también las competencias que supone el operar una ciudad compleja, las competencias que tienen que ver con el poder desarrollarse uno como sujeto en un contexto de incertidumbre, en un contexto de cambio. El currículo chileno define los objetivos fundamentales, verticales y transversales como competencias, como capacidades que se deben desarrollar, que tienen como característica común que son capacidades que permiten insertarse en la sociedad.

Dicha esa reflexión, cuatro demandas que, desde nuestra experiencia, son relevantes a propósito de la formación del Orientador. La primera, una formación de Orientadores que permita mayor análisis y comprensión sobre la complejidad del fenómeno (mucho de lo que se ha hablado en este seminario no está cotidianamente en los procesos de formación del

Orientador); el tema de la sociedad del conocimiento; temas de la incertidumbre; los temas de quiénes son hoy día los actores del sistema escolar, básicamente quiénes son los jóvenes estudiantes. Un solo dato: en el 30% de los liceos que atienden a la población más pobre la escolaridad promedio de los padres es básica completa; esa es la escolaridad promedio, ocho años. Por lo tanto los jóvenes que están en los liceos hoy día son –en la gran mayoría de las veces en el contexto de los liceos más pobres –primeras generaciones en sus familias en la Enseñanza Media. Comprender la complejidad de la Formación de los Orientadores en una visión más precisa.

Intervención de la señora Mercedes Silva - Coordinadora de la Línea de Orientación Vocacional Laboral - I región

Creo que en este transitar por la educación, la mirada que yo tengo en la Orientación no es separada de la mirada de todos los otros actores de la educación. Creo que el Orientador en educación tiene que ser un profesional que tenga pleno conocimiento, competencias para moverse en todo el sistema. Durante mucho tiempo yo vi a los Orientadores como las personas que tenían que hacer todo aquello que no había quien lo hiciera. Estaban para hacer las listas de postulantes a becas, las inscripciones para la Prueba de Aptitud - ahora la PSU - para llevar información desde las Universidades, coordinar los programas de prevención de drogas y alcoholismo; pero no vi, durante mucho tiempo, al Orientador como un profesional que formara parte de la gestión del sistema escuela, del sistema liceo, donde pudiera entregar aportes importantes para que se diseñara el plan de trabajo o el proyecto educativo del establecimiento.

Es más, yo diría que cada vez que a los Orientadores –es mi experiencia es probable que en otros lados no ocurra –cada vez que el establecimiento tiene que hacer una tarea en donde se le invita a que trabaje cooperativamente, el Orientador tiene su parte, el Director tiene la suya, el profesor representante de los profesores tiene la suya y después juntamos todo esto y lo presentamos como un trabajo de equipo. Una de las grandes debilidades creo que va por ese lado, y es no solo de los Orientadores, no sabemos trabajar en equipo. No somos capaces de sentarnos a escucharnos porque cuando nos instalamos en un grupo, a medida que el otro habla, o trato de responderle inmediatamente, o trato de ir hilvanando lo que le voy a responder, lo que hace que no le escuche; es una conversación, un diálogo entre sordos y eso en general en educación, y nos pasa también con los jóvenes.

Yo tengo mucha alegría cada vez que puedo entregar a un chiquillo o a una chiquilla la posibilidad de conversar, la posibilidad de que el diga –“señorita, ¿sabe? mi único problema es que lo que me están enseñando yo ya lo sé y como hago preguntas me echan de la sala y como me echan de la sala más de dos veces, me mandan a buscar el apoderado, y a mitad de año me piden que me vaya”. O sea, salvar a un joven de interrumpir su proceso educativo es un logro. Yo diría que también en este aspecto los Orientadores durante mucho tiempo fueron como - no sé si seguirán siendo - la persona a la cual se le mandan todos los niños que el profesor no tiene cómo atenderlos, que preguntan mucho, que son buenos para hacer bromas, que están conversando. Porque conversar a veces para algunos profesores es gravísimo en la sala de clases. Decimos que queremos que los niños desarrollen la capacidad de comunicación, pero cuando hablan mucho los hacemos callar; y entonces todo esto hace que

molesten al Orientador y el Orientador tiene que ver qué es lo que hace. Pero no hay un trabajo con Profesores Jefes, no hay un trabajo con profesores de asignatura, no hay un trabajo dentro del equipo de gestión.

Al conversar con los Orientadores ahora que se está trabajando en los Planes de Orientación, ellos han sentido que se les esta reposicionando en su rol, para ellos la primera reacción importante fue sentirse tomados en cuenta, sentir que el sistema se estaba preocupando de ellos. Y empezaron a descubrir sus propias debilidades, debilidades en gestión. Está muy claro lo que hay que hacer, pero cómo lo diseño, cómo lo planifico, cómo lo gestiono, cómo voy evaluando si realmente lo que estoy haciendo está bien. No tengo referentes porque mi equipo de gestión no está conmigo, y si a mi sostenedor le llevo una propuesta, él me da diez explicaciones para no hacerlo por una que yo le presente con cien beneficios para el colegio y para los niños. Tenemos grandes dificultades de carácter administrativo, todo se lentifica cuando el sostenedor nos pone dificultades, cuando el equipo de gestión no entiende que esta es una tarea de sistema escuela, de sistema liceo donde nadie debería restarse y dejamos al Orientador solo.

Ellos han iniciado un proceso de coordinación entre Orientadores, lo que me alegra muchísimo, nos han planteado sus propias necesidades. Nosotros hemos tenido la suerte de realizar algunas reuniones en las que hemos invitado a sostenedores, Directores, Jefes de UTP, Orientadores, para compartir la preocupación por lo que tenemos que hacer. Temas que les preocupan a los Orientadores: el tema de la cultura y el contexto en el cual se desenvuelven los niños que les toca atender. La cultura juvenil no es algo que la tengamos como tan reflexionada, tan clara. Sabemos que hay problemas culturales en la juventud, pero no los tenemos definidos y como no los tenemos definidos, no sabemos cómo abordarlos, pero necesitamos reflexionar, necesitamos tiempo compartido para poder visualizar esa tarea.

Los colegios técnico-profesionales se encuentran con más frecuencia de la que uno quisiera con alumnos que se matricularon en una especialidad para la cual descubrieron al año - ojalá antes del año, pero a veces después del año - que no era lo que querían, como por ejemplo una alumna que se matriculó en acuicultura y que descubrió que tenía pánico al agua. Entonces hay una serie de información que se debe manejar. La relación entre la Orientación y el sector productivo me parece a mí otro aspecto importante. Yo creo que no podemos trabajar en educación sin acercarnos al sector productivo. Nosotros estamos trabajando en el país - y en la región también - con la formación dual, pero yo no he visto en ninguna de las comisiones duales de mi región en la que se haya incorporado al Orientador como un profesional que tiene algo que decir en relación con los alumnos, en relación con los profesores, en relación con las empresas y en relación con la familia.

Y el tema de la familia es otro. Creo que no podemos pensar en educación sin pensar en la familia. Queremos que la familia nos ayude solo en que asuma su rol, porque no siempre ocurre, pero tenemos que pensar que aquellos niños y niñas, o jóvenes cuyas familias no aportan, no dan, no atienden a sus niños como debieran no los podemos dejar de lado solo porque la familia no está. A veces esos jóvenes lo único que tienen es el colegio, lo único que tienen es a sus profesores, lo único que tienen son los Orientadores, y encontrarse con que ni el profesor ni el Orientador le escucha o le prejuzga, no es precisamente la mejor forma de acercarse a los jóvenes.

Intervención del señor Sergio Candia - Presidente de la Unión de Orientadores Católicos

Quisiera tomar un par de cosas solamente, tanto en cuanto que fui fundador y presidente parece que eterno de la Unión de Orientadores Católicos, porque algunas personas me han preguntado por qué se creó esta institución, y la verdad es que a partir de la experiencia que yo he tenido desde hace más de 35 años en la Pontificia Universidad Católica de Chile en la formación de Orientadores, me di cuenta de que una vez que egresaban de la Universidad no nos veíamos nunca más, salvo cuando alguien hacía un seminario. Y yo me preguntaba si yo me sentía satisfecho como profesor de la Universidad acerca de lo que les habíamos entregado; y yo creo que nadie que haya hecho un par de años de clases - que habitualmente suele ser el tiempo más o menos estándar de la capacitación de los Orientadores - puede pensar que le entregó todo lo que necesitaba y entonces pensé que era bueno que nos juntásemos una vez al mes y así lo hicimos durante muchos años.

Nos juntábamos todos los meses en un lugar de la Vicaría de la Educación y allí teníamos una sesión habitualmente de un par de horas que nos servía - entre otras cosas - para conversar, para tomarnos un café, para plantear un tema. Siempre hubo un tema de fondo, siempre hubo una reflexión desde el área humanista cristiana, pero vinculada estrechamente al ejercicio de la profesión. Yo creo que fue una muy buena experiencia, hicimos más de quince seminarios de tipo anual, hemos hecho algunas otras cosas, pero últimamente como todo lo que ha tenido que ver con la Orientación bastante decaído. Rescato eso porque justamente ahora trabajando con una de las redes de Chilecalifica me he vuelto a encontrar con ese deseo de los profesores, de los Orientadores, de juntarse una vez al mes con proyectos, ahora con mucha más claridad que antes, con deseos de cambiar, de mejorar.

Yendo un poco a la formación de la Universidad. Yo le podría decir que en el 99% de los casos en que le hice la pregunta a un postulante a estudiar Orientación: ¿por qué usted quiere estudiar Orientación? en el 99% de los casos la respuesta fue: “porque necesito más herramientas para conocer más a mis alumnos y para ayudarlos mejor”. Prácticamente toda la gente que estudia Orientación lo hace buscando una calificación, una capacitación, pero no solo como un título profesional, sino como alguien que necesita capacitarse para servir mejor, para ayudar mejor. Porque todos los que hemos egresado de alguna Universidad nos sentimos, cuando vamos a la realidad de la sala de clases, que es muy distinto cuando uno está estudiando la carrera a la realidad, que nos faltan armas. ¿Cómo poder manejar cuarenta y cinco o más alumnos promedio y poder ayudarlos a cada uno de ellos, no a la masa, a cada uno de ellos?

Entonces postulan a estudiar Orientación y por eso que el currículo en general ha estado centrado de acuerdo a las diversas corrientes pedagógicas, desde todas las imitaciones que hacemos, aunque me gustó mucho lo que dijo el colega de la Universidad que mejor era tomar el plan general que habían hecho en Estados Unidos, de repente a uno le da rubor y parece que copiamos todo lo de España ahora, entonces hemos pasado copiando. Pero me siento más tranquilo después de lo que dijo porque ¿para qué gastar ese millón de dólares?

Lo que importa ahora es decir que vivimos una época de cambios aceleradísimos. Cualquiera de nosotros que tenga más de cincuenta años se dará cuenta que los cambios que han ocurrido en el mundo son de tal naturaleza. Ahora en 14 horas podemos estar en Munich, o en París, o en Toronto. Las comunicaciones, hoy día somos contemporáneos al conocimiento y a la comunicación de lo que pasa. Esto nos hace contemporáneos; también nos hace contemporáneos del conocimiento con nuestros alumnos. Un profesor de geografía o de historia por ejemplo, a lo mejor ni supo que cambiaron al presidente de tal país y dice: “el presidente fulano” y un alumno le puede decir: “no señor, a las seis de la mañana dijeron que lo habían cambiado”. El alumno puede saber tanto como uno. El conocimiento está a un click, el conocimiento hoy día se puede encontrar en las redes del conocimiento. Yo me atrevería a decir que el conocimiento, la acumulación de saberes no es el problema; el problema hoy no está en cuánto puede llegar a saberse, el problema es que hay tanta información y que se tiene que buscar una manera de encontrar esa información, y aquí se ha hablado mucho de la mediación, pero más aun hay que saber usar la información con criterio y con una ética.

El problema de la sociedad nuestra no es falta de conocimiento; el problema esta más en el corazón del hombre que en la cabeza del hombre, y por consiguiente, yo diría que cuando uno estudia Orientación lo hace con una cierta pretensión generosa, pero al mismo tiempo “pretenciosa” ¿Quién es uno para orientar a nadie? Tendríamos que orientarnos nosotros primero ¿y lo estaremos tanto? Yo, después de 35 años de trabajar en Orientación me miro al espejo y digo “¿con qué ropa?” Pero la verdad es que uno está dispuesto a entregarse a los demás, esta dispuesto ayudar a los demás, y por eso que busca metodología, busca técnicas y quisiera decir algo. Yo creo que el gran problema en que estamos entrando nosotros en esta dinámica de la velocidad del cambio es que estamos buscando mucho un qué hacer y tal vez mejorando mucho un cómo hacer, que es importante, pero siento (estoy hablando a nivel de la Universidad) que se nos empezó a perder el ¿por qué? hacer tal o cual cosa y más complejo aún, el ¿para qué? hacemos las cosas.

Tengo la impresión de que este sentido de la finalidad es lo que no podemos perder de vista, porque sino como alguien decía: “caemos en un activismo”, caemos en un hacer y ¿para qué? Por ejemplo, algunos de los Orientadores con los que he trabajado últimamente me dicen: “quiero que nos enseñe todos los últimos tests” entonces yo le digo: “¿por qué?”, “porque con los test podemos conocer mejor a los alumnos”, entonces les hago otra pregunta: “¿y para qué?, ¿para qué quiere conocer a los alumnos si no es para ayudarlos a encontrar su propio camino, si no es para ayudarlo a que él empiece a buscar su desarrollo personal?” Y la búsqueda del sentido es lo que realmente deberíamos tener siempre presente.

Segunda Ronda

Intervención de la señora Eva Ureta - Coordinadora Comunal de Orientadores de Maipú

Difícil la pregunta, pero vamos a soñar un poquito. Yo creo que el cómo podríamos instaurar la instancia de desarrollo del proceso Orientador, ésta es justamente ganando espacio. Esta instancia de Chilecalifica, el potenciar a los Orientadores, el hacerse cargo de estas redes es una instancia valiosa que nos permite ganar un espacio en cada establecimiento educacional. También el hacer las reuniones mensuales. Lamentablemente somos un poco como legalistas,

si no vienen las órdenes desde arriba muy pocas direcciones lo acatan. Si no tenemos el espacio de sociabilización para conversar, reflexionar acerca de las temáticas que nos preocupan cuando trabajamos con los jóvenes, cuando trabajamos con los padres, cuando trabajamos con la comunidad, obviamente es un poco difícil.

En la medida que se tome conciencia, se tomen las medidas, y en los establecimientos educacionales se de el espacio por lo menos una vez al mes para trabajar con los profesores, alumnos y apoderados, podemos hacer las acciones remediales cuando se requiere y socializar los problemas, buscar las soluciones en conjunto, porque sabemos que los trabajos en equipo son importantes y valiosos.

La verdad es que yo me voy súper enriquecida porque ha sido un seminario espectacular. Me ha permitido conocer otras realidades, saber cuáles son las demandas y mi demanda, mis preocupaciones no son solas, no me siento sola. Sé que en la décima región, en la novena región son las mismas carencias que detectamos y la problemática es muy similar, entonces en la manera que nosotros aunemos estos esfuerzos, potenciemos estas instancias, empecemos a decir a las autoridades: “dennos los espacios”. Yo siempre crítico que el estatuto docente exige a los únicos profesionales con post-título a los Orientadores, y sin embargo para ser Directores, inspectores generales o jefe técnico no lo exige. Nosotros somos doblemente exigidos y la verdad que a veces ni siquiera somos considerados en el equipo de gestión, entonces ¿cuándo vamos a generar cambios?, ¿cuándo vamos a potenciar el mejoramiento del rendimiento?

Entiendo también por otra parte que las direcciones que lideran los colegios están preocupados, porque también se les exigen los logros, las metas, pero despreocupamos a la persona y todos sabemos que si yo no estoy bien emocionalmente, aunque tenga la mejor maestra no voy aprender, porque primero tengo que estar bien como persona, desarrollar mis competencias. También en esta sociedad que estamos viviendo tan cambiante, porque lo único seguro es este cambio constante, y que también nos trae conflictos en todos los ámbitos. Necesitamos también potenciar lo que es la mediación del conflicto justamente, tenemos que estar constantemente actualizando los conocimientos, las técnicas y poder replicarlas, y tener las instancias de replicarlas a nuestros colegas. No sacamos nada con aprender nosotros y quedarnos con esa reserva, capitalizarla en nosotros, si no la entregamos a nuestros pares, a nuestros alumnos.

Intervención del señor Daniel Contreras - Jefe Nacional de Programa “Liceo para Todos”

Un comentario sobre lo anterior, las competencias. A propósito de lo que decía Sergio, de que 99% sobre 100 dicen que entran al tema de la Orientación en búsqueda de herramientas, me gustaría insistir mucho que en el contexto de cambio tan dinámico que tenemos. Hay que tener presente que un buen concepto o un par de buenos conceptos son las mejores herramientas que nos ayudan a seleccionar sobre metodología, a seleccionar sobre instrumentos. En ese sentido, creo que no hay que tenerle miedo a la formación, hay que ser muy decidido en la formación, de que las cuestiones teóricas, no porque sean distintas de la práctica, no sirvan para seleccionar sobre un escenario de práctica que está en mucha transformación.

En ese sentido insistir en nuestro currículo, un currículo que define que las competencias que hay que formar son saberes: hacer y saber valorar. Eso son los resultados escolares, no solo 500, 300 puntos en no sé que prueba. Saber, saber hacer, saber valorar, así están definidas las competencias en el currículo escolar.

Respecto a la pregunta de cómo se mejora la oferta de formación, la pregunta del millón de dólares, Brunner acaba de sacar su informe de cómo orientar al mercado, cómo se transforma la Educación Superior en Chile, con gran polémica. Solo decir tres cosas. Lo primero, que creo que es importante afectar la formación en servicio. Respecto del tema de formación inicial, yo diría tres cosas. Lo primero es cómo desde el Ministerio provocamos espacios de encuentro como éste, provocamos en dos acepciones, lo provocamos en el sentido de que abrimos las alas para que se encuentren en esta instancia, en este contexto, instituciones de formación inicial; pero como también provocamos estos espacios en el sentido de que los desafiamos, les planteamos preguntas difíciles porque tienen que ser espacios de encuentros que intercambian, pero que vayan más allá de la tradición, efectivamente para producir el cambio. El solo intercambio no siempre produce el cambio, un solo intercambio a veces puede reproducir la tradición, una red de pares puede replicar y valorar y consagrar y fosilizar cosas, y por eso desde el Ministerio provocamos estas dos acepciones, provocamos que abrimos espacios, pero también como le ponemos preguntas, para nosotros esa es una demanda que la sociedad nos hace, también se lo hacen a la academia directa, pero nosotros como Ministerio tenemos que hacernos cargo de esto.

Segundo, también desde esta perspectiva, nosotros como ministerios empezamos a utilizar los instrumentos de gestión que hoy día tenemos para incidir sobre transformaciones en la formación inicial, básicamente los proyectos concursables tipo Mecesup, cómo incentivamos que este tipo de temáticas empiecen a estar más cerca y no sean tan periféricas en la propia vida de la academia, porque también en la vida de la academia, en la vida de la Universidad o en los Centros de Formación tampoco los equipos de Orientación están a la diestra de la rectoría y en eso como Ministerio tenemos que apoyar.

Una tercera cuestión que es súper importante en esta perspectiva de cómo afectar la formación inicial, ver maneras desde el mundo de la Academia, de la Universidad, de los Centros de Formación, y también desde el mundo del Ministerio, de propiciar una mayor vocería por parte de los actores, principalmente los jóvenes estudiantes y el gremio -en este caso los docentes y los Orientadores - darles más participación en estas decisiones, utilizarlos también, sobre todo a los estudiantes, como movilizadores de este cambio, en el sentido que el tipo de experiencia de Orientación de hoy día no les está sirviendo o le falta mucho para que cumpla todo lo que se requiere y que alcance los estándares que esperamos. Por lo tanto, también cómo ayudamos a construir, desde ellos, diálogos hacia el mundo de la Universidad, cómo lo llevamos a la Universidad a mirar a los jóvenes que hoy día están en la Enseñanza Media, al momento que se reflexiona o se diseñan los programas de formación para ir ajustando mejor esas ofertas. Lo mismo respecto del gremio que tiene acá una gran virtud, una gran potencialidad y es que nuestras asociaciones gremiales de los docentes en Chile son organizaciones responsables, no son el sindicato, son organizaciones que también pueden hacer aportes técnicos y lo han demostrado. Por ejemplo, en el contexto de diseño de la evaluación de desempeño docente, que hacen aportes que pueden propiciarse, van también dialogando y levantando demandas para la formación.

Intervención de la señora Mercedes Silva - Coordinadora de la Línea de Orientación Vocacional Laboral - I región

Yo voy a plantearme pensando en dos situaciones que he afirmado. La primera, sobre la complejidad de la tarea de un Orientador. No es simple, es una tarea compleja por las relaciones que se tienen que establecer y por la forma que tiene que trabajar, y también sobre la variedad de área de sectores humanos que deben ser atendidos con la Orientación Vocacional y Laboral, no solo los estudiantes, también los adultos, también los que están sin trabajo, también los que aprendieron a hacer algo en su tiempo, pero ya con lo que saben, no encuentran donde ubicarse y necesitan Orientación para ver cómo reorientar su vida.

Pensando en esto, en estos dos elementos: complejidad del proceso en el caso de la educación, diversidad de grupos humanos que tienen que ser atendidos, creo que aquí son muchos los actores que debieran participar para diseñar un Modelo de Formación de Orientadores y siempre que uno piensa que son diversos los actores no los podemos dejar libremente sino alguien tendrá que hacer cabeza en esta diversidad de actores que tienen que participar, a lo mejor Chilecalifica, a lo mejor el Ministerio de Educación, a lo mejor la Asociación de Orientadores, a lo mejor Universidades, pero yo creo que aquí las Universidades tienen mucho que aportarnos porque entre sus funciones está la investigación, desde la investigación que hacen como tesis los futuros docentes, a otro tipo de investigaciones que se hacen de la escuela de economía, la ingeniería, de las diversas ofertas educativas que tiene la Universidad, creo que las agrupaciones de Orientadores también tienen mucho que decirnos.

Creo que los empresarios también tienen mucho que decirnos, respecto de qué es lo que necesitan para poder lograr con éxito la propuesta productiva que ellos tienen. Yo siento que hay necesidad, por ejemplo, de conocer -por parte de orientadores, educadores y todas las personas que están en intermediación laboral como las OMIL- las Políticas de Desarrollo Regional, que es un tema que difícilmente se aborda, para diseñar un proyecto, para diseñar un programa de trabajo. Creo que los jóvenes tienen mucho que decirnos también, ellos son actores importantes porque tienen, nacieron en una cultura y en un contexto distinto a las condiciones, a las características de la sociedad en que nosotros nacimos.

La formación que nosotros tuvimos como profesores es muy distinta a las necesidades que la educación tiene hoy día. A mí me enseñaron a transmitir lo que yo sabía y si el alumno lograba recoger todo lo que yo le entregaba, les iba estupendo y yo era una excelente profesora. Eso hoy en día no sirve, o sea así es la importancia que tiene la opinión de los jóvenes, creo que bien valdría la pena diseñar un modelo en el que pudiéramos establecer vías de entrega de información organizada y coordinada y que alguien pueda ser la cabeza visible de esta tarea de diseñar un modelo, un perfil de los Orientadores, sean educacionales o sean para ubicarse en sectores laborales, hoy por hoy por ejemplo, las OMIL están siendo atendidas por las personas que son más cercanas a la autoridad edilicia, pero su formación no siempre es la que se requiere para orientar a los cesantes, decirles qué preparación deben tener, decirles dónde se pueden encontrar, de tal manera se me ocurre que por ahí podría haber.

Intervención del señor Sergio Candia - Presidente de la Unión de Orientadores Católicos

Suscribo prácticamente todo lo que se ha dicho aquí. Me parecen aportes muy significativos, y yo estoy de acuerdo con esos planteamientos también. Quisiera solo decir que no conozco todo el currículum actual de formación de profesores, hago esa salvedad, echo de menos alguna de las asignaturas, materias o contenidos que me tocaron en mí tiempo y que no están de moda, pero yo creo que, por ejemplo, re-introducir la filosofía, metafísica, ontología, porque es lo que nos va a dar el sentido de la acción humana, elementos como se ha señalado de sociología, también obviamente de psicología, porque en el fondo nosotros debemos capacitarnos en general y a lo mejor como una modalidad de la Universidad podríamos tener especialidades. Una especialidad dentro de la Orientación puede ser familia, otra especialidad puede ser el mundo laboral y así el Orientador puede cubrir numerosos campos, desarrollo afectivo, desarrollo comunicacional, etc., los distintos campos, pero a partir de una base común. Yo veo el currículum, al menos en mi Universidad, cargados de estadísticas, estadística inferencial, metodología de la investigación, esa no es la tarea del Orientador, eso será para el que siga un magíster.

Yo creo que ha habido confusión de plano y de conceptos en esto. A riesgo yo diría, de que nos falta fundamentos, porque todas las técnicas se pueden aprender, los nuevos test se pueden crear y desarrollar, pero fundamentos, sentido; él para qué de las cosas, respecto al mundo laboral. Cuando nosotros decimos que la Orientación es la ciencia de la vocación, entendemos que estamos hablando de la vocación humana total del sujeto, nosotros estamos comprometidos con la vocación de las personas. La vocación es algo mucho más profundo que el trabajo, el hombre no es solo un trabajador, pero por otra parte se vive en un aquí y en un ahora, y el trabajo es la forma que tiene el hombre de ganarse la vida, y por consiguiente ese trabajo tiene que ser el mejor trabajo posible respecto de las aptitudes e intereses, y de las necesidades, de la nación o del núcleo, de las circunstancias. Y es por eso que tenemos que enseñarles a nuestros alumnos que si no puede tener lo que se quiere, tendrá que aprender a querer lo que se tiene.

Yo creo que tenemos que hacer un esfuerzo para no mirar en menos ninguna tarea, porque toda tarea es valiosa en el contexto de la humanidad y en el contexto de las relaciones humanas y ciertamente lo que está haciendo Chilecalifica nos ha vuelto el alma al cuerpo, porque de nuevo estamos viendo Orientadores de Arica a Magallanes que se reúnen. De nuevo estamos sintiendo que tenemos una acción que hacer, de nuevo estamos tomando un sentido de equipo y de trabajo conjunto. Que nos falta mucho sí; pero estamos logrando, después de mucho tiempo, una acción efectiva que nos puede llevar a iluminar realmente la vida de muchos alumnos, particularmente de los más necesitados, que son los menos atendidos. Alguien usó una frase que yo encuentro que es muy importante. Hay que darles a todos, a todos, pero mucho más a los que siempre han tenido menos.

Intervención del señor Miguel Mora - Presidente de la Asociación de Orientadores de la Región Metropolitana

Muy buenas tardes. Quiero darles a conocer que es evidente que hoy día los que logran el éxito son aquellos que gestionan equipos multidisciplinarios. Hoy día los personeros de Chilecalifica están siendo asesorados por un comité consultivo valiosísimo, es lo que hemos escuchado, y yo creo que es parte de lo que está sucediendo a nivel nacional, ¿por qué nombro esto?, y aquí voy a hablar en nombre de las asociaciones que estamos manejando en Chile. Estamos tratando de formar equipos multicplinaros en otros colegios, nos cuesta integrar a los Directores, nos cuesta integrar a nuestros Jefes de UTP, y estamos tratando de integrar a los profesores, queremos que ellos validen nuestro proyecto de Orientación al interior de la unidad educativa, lo digo porque es una ardua tarea.

Hace 5 años atrás, cuando iniciamos esto, nos encontramos con un personero del Ministerio de Educación que hoy tiene un alto cargo y fue el crítico más duro con nosotros porque nos dijo que estábamos desperfilados y la verdad es que tuvo mucha razón en parte. Hoy día queremos demostrarle lo contrario, existe la realidad concreta de que nosotros somos los primeros, los más contentos con este programa de Chilecalifica, porque revalida, porque le da tono, porque le da énfasis a algo que estábamos realmente echando de menos. Por eso una de las tareas es que este proyecto de Chilecalifica termine con un gran éxito al año 2008.

Quiero dejar en claro también una cosa. Hemos decidido, a partir de ayer, formar la Coordinación Nacional de Asociaciones de Orientadores. Hemos elaborado un documento que lo vamos a hacer llegar mañana al ministro para que sepa que esto que hemos hablado durante muchos años hoy día sigue teniendo validez. Está conformado por la Asociación de Iquique, de la VIII región, de la IX región y de la Región Metropolitana. Nuestra tarea es tratar de integrar a las otras regiones; nuestro proyecto es, seguir siendo -como decía Bill Schullz – optimistas. Si bien es cierto todo lo que dio a conocer él respecto a las cualidades del Orientador nosotros tenemos además, más énfasis. Hace cinco años que estamos trabajando, es posible que nuestro proyecto nunca lo veamos, pero seguimos siendo optimistas, porque con el apoyo de ustedes vamos a lograr un gran éxito. Muchas gracias.

Conclusiones

Palabras del señor Javier Pérez - Jefe de la Unidad de Sistemas de Información del Programa Chilecalifica

Creo que para nosotros efectivamente el seminario ha sido un proceso que en estos momentos finaliza con mucha alegría, y además con una expectativa muy grande respecto a lo que ahora recién comienza. Se me vienen a la cabeza a lo menos unas cuatro cosas que en mi opinión son las que de alguna manera caracterizan el trabajo que hemos hecho. Cuando empezamos a pensar en el seminario y empezamos a conversar con cada uno de los profesionales que trabajan en la Línea de Orientación, respecto que estamos financiando los planes, estamos desarrollando un proceso de mejoramiento en los Servicios de Orientación al amparo de Chilecalifica, pero esto, después que termina el financiamiento de los planes, ¿qué viene?. Entonces empezaron a aparecer algunas preguntas que ni siquiera teníamos totalmente elaboradas, preguntas como la institucionalización. Institucionalización, de qué, de quiénes, el tema de la formación, la Formación de los Orientadores, para qué, hacia dónde, por qué. Grandes esbozos de preguntas que efectivamente nos hacían desafiar el proceso y repensar también el rediseño de la misma línea y el trabajo de Chilecalifica hacia delante. Entonces

decidimos organizar este seminario, y teníamos la preocupación de que efectivamente las Universidades, las instituciones informativas, recibieran no muy bien este diagnóstico y de alguna manera este desafío que estábamos planteando en el Chilecalifica. De hecho, el trabajo que solicitamos a los tres consultores en este proceso, de lograr reconocer las diferencias y las diferencias de ofertas formativas, nos parecía que podía ser demasiado peligroso poder presentarlo.

Al fin y al cabo lo hicimos y respecto a eso me parece que hay un elemento que yo quisiera destacar. Comparativamente hace cuatro años atrás, cuando comenzábamos a hablar de la relación entre mercado laboral, entre economía, entre sociedad del conocimiento y el tema de Orientación y los sistemas de información, muchos de los Orientadores nos miraban y nos decía, ¿pero que tiene que ver esto?, ¿de qué se trata?, ¿de qué están hablando?. Hoy día reconozco un avance, un avance de todos nosotros y por parte de las Universidades también y de muchos de los Orientadores, respecto de incorporar este nuevo elemento ya no es una cosa debatible que el Orientador efectivamente incorpore información y traduzca información del mercado laboral y que se la entregue a los alumnos. Otro elemento destacable es que se ha abierto además, la mirada, por parte de los Orientadores, a una tensión bastante más amplia. Escuchábamos acá a los panelistas, hace un momento atrás; efectivamente hoy día tenemos que mirar a los trabajadores, a las personas que han desertado en los sistemas de educación, a todas las personas que no están en el mundo de la escuela y es algo que lo hemos incorporado. Hace 4 años estas personas se quedaban afuera igual.

Otro elemento que me parece destacable es lo que han planteado los panelistas y que también planteaban los expertos de Alemania y de Canadá. Las competencias que estamos pensando, ¿son competencias que genéricamente pueden utilizarse en cualquier lugar y ya están definidas?, ¿es necesario avanzar a una definición nueva de competencias en Chile?, ¿será valioso? Yo creo que es una discusión que se abre, se abre en este seminario y no concluye totalmente, y esas competencias efectivamente, en mi opinión, no creo que sean totalmente distintas ni en Ecuador ni en Alemania, ni en Canadá, ni Francia. Son relativamente similares y yo creo que hay un paso y hay una decisión de poder avanzar por esa línea también.

Otro elemento que me parece extremadamente importante es lo que de alguna manera tratamos de modificar. Es decir, efectivamente la Formación de los Orientadores tiene que ir adaptándose. Cumplió, fue funcional a un escenario y a una realidad nacional que efectivamente no está totalmente cambiada, y aquí me hicieron mucho sentido algunas palabras que dijo el señor Hussenet, respecto de los trabajadores. Bueno, a lo mejor efectivamente en esta nueva sociedad del conocimiento no todo los trabajadores tienen el espacio para ir formándose nuevamente, ¿qué hacemos con ellos?, igual tenemos problemas de financiamiento nosotros para nuestros estudiantes y para muchos de nuestros compatriotas y tenemos que avanzar también a relacionar eso, a ofrecer también estos mecanismos nuevos. El Ministerio de Educación también ha avanzado en eso; hay estos nuevos mecanismos de financiamiento de apoyo a la Formación Técnica, a la formación universitaria, pero para las otras personas no existen. Hoy día para la nivelación de estudios básicos y medios de las personas adultas hay algún tipo de financiamiento estatal, pero hay mucha gente que se queda afuera.

Otro elemento que a mí me parece que puede ser parte de las conclusiones es esta mirada también de que hablaba el señor Schullz respecto que hay ciertas características en las personas, en los Orientadores que creo yo, y a mí me hizo mucho sentido, deben ser casi permanentes, esta modestia para poder efectivamente atender a la otra persona, el ser vibrante, el ser realmente energizante en esta atención a las personas.

Creo que efectivamente el Orientador en nuestro país debe tener esas características individuales. Yo creo que muchos las tienen, pero me parece que eso también es fundamental, más que las competencias, las competencias efectivamente se pueden ir aprendiendo y son competencias técnicas que se pueden ir relacionando con la oferta académica, pero las personas y la atención de las personas hacia otras personas, tienen que tener esas características que a mí me parece que son fundamentales.

Como les dije, no soy bueno para hacer las conclusiones. Creo que efectivamente hemos logrado cumplir el objetivo de poner el tema en la agenda, de hacer que las Universidades se reconozcan, se junten y empiecen a pensar en una nueva formación. Hemos puesto el tema de la institucionalidad también en la mesa, hemos recibido el apoyo del Sub-secretario; este tema viene a quedarse y es necesario empezar a trabajar, es un desafío nuevo. Tenemos que relacionarnos además con el Ministerio del Trabajo de una manera más permanente, de una manera más estrecha, de pensar efectivamente cómo atendemos a las personas que están en el proceso de búsqueda de empleo.

Palabras al Cierre

Intervención del señor Ignacio Canales - Director Ejecutivo Nacional del Programa Chilecalifica

Quiero partir despidiéndome y contándoles cuál es el sentido de por qué Chilecalifica está en esto. No les puedo hablar mucho de Orientación Vocacional porque no manejo el tema de Orientación y me ha parecido que todas las exposiciones han sido bastantes interesantes y profundas. Mi relación con la Orientación Vocacional tampoco ha sido muy buena. Partí en la Enseñanza Media. Me dijo el Orientador: “tú eres bueno para las matemáticas, tienes que ser ingeniero” Terminé estudiando 6 años de cómo se hace el hormigón y de cómo se construye el acero; y hoy día estoy a cargo del Programa Chilecalifica. Entonces no ha sido una relación muy feliz. Sí concuerdo con lo que nos decía nuestro experto canadiense, que un Orientador tiene que tener mucha pasión

¿Por qué Chilecalifica está en esto? Se juntaron tres ministerios: Ministerio de Educación, Trabajo y Economía y dijeron: “en Chile hay que instalar un sistema que permita la formación permanente de las personas”, y para lograr la formación permanente de las personas tenemos que articular las distintas modalidades de aprendizaje que tienen las personas: la formación formal, que generalmente se visualiza con lo que tiene que velar el Ministerio de Educación; la formación no formal, que se visualiza con lo que tiene que velar el Ministerio del Trabajo, la capacitación, el SENCE y la información informal, aquella que se aprende en el trabajo. Con la experiencia, articulando ambas modalidades de aprendizaje, logramos que una persona tenga trayectoria de formación en el tiempo, pero nos dimos

cuenta que podemos armar un sistema muy lindo en que articulemos la capacitación con el mundo de la formación técnico-profesional, que creemos un sistema de certificación de competencias laborales, en la cual cualquier trabajador va a tener un certificado que le reconozca lo que aprendió con la experiencia.

El mundo de la formación regular tenía varias deudas con la sociedad chilena que requieren pronta solución, en caso contrario no íbamos a tener formación permanente. Una de ellas es la escolaridad de los chilenos, sobre el 50% de la fuerza laboral en Chile no tiene los 12 años de escolaridad mínimo, y en general hay muchos chilenos que no han terminado la secundaria. Frente al mundo de la capacitación también hay una deuda y se está trabajando con el SENCE para ver como solucionamos el problema, se está trabajando con el Ministerio de Educación para institucionalizar la educación de adultos, con un financiamiento estable, una modalidad flexible, para mejorar las modalidades tradicionales de educación, para hacer educación de adultos por oficio, para que la educación de adulto, también sea parte de la trayectoria de formación.

Cuando yo llegué acá -y ahí entendí porque no me orientaron mucho cuando estuve en cuarto medio - me dicen que el tema de la Orientación, estaba alejado del Ministerio y nos dimos cuenta que para lograr la formación permanente tenemos que hacer algo con la Orientación Vocacional y Laboral y en esto está el Programa Chilecalifica, en apoyar la Orientación Vocacional y Laboral en este país, desde el Ministerio de Educación, para todas las personas que están cursando la primaria o secundaria, para apoyar al Ministerio del Trabajo y el SENCE, para todas las personas que se acerquen a las OMIL a buscar Orientación. Partimos con los planes de Orientación Vocacional y Laboral en el cual hemos juntado a los distintos liceos que están en el territorio cercano para que hagan sus planes, hemos tratado de incorporar a las OMIL, y ha sido bastante interesante, no podemos decir que son una maravilla todos los planes, pero hay planes que son bastante interesantes y hemos pensando en un tercer seminario para discutir este tema en profundidad.

Hemos conversado con el Ministerio de Educación. Hemos pensado en Chilecalifica, que es el Ministerio de Educación quien tiene que llevar la batuta en este tema. Ya tenemos el compromiso y el sub secretario lo dijo; el tema de la Orientación Vocacional ha llegado y es para quedarse y en lo que pueda hacer Chilecalifica para apoyar esta línea de trabajo, en el Ministerio de Educación, en el estado, en el gobierno, lo va a hacer. Nos han contado que se han juntado las Universidades que tienen Formación de Orientadores, que están pensando en un proyecto, me han contado que la gente, que los expertos internacionales han planteado hacer un foro, una reunión. Chilecalifica se compromete a apoyar estas acciones. Creemos que la formación permanente, sin una Orientación adecuada, que oriente permanentemente también a las personas, los estudiantes y los trabajadores, no se va a lograr.

En ese sentido quiero terminar diciendo que el Programa Chilecalifica está comprometido. Esperamos que estas iniciativas surjan pronto, que se presenten a Chilecalifica. Vamos a tratar de conseguir el financiamiento necesario, ustedes saben, lo repito siempre, pero es verdad, este proyecto tenemos que presentarlo al Banco Mundial, este programa tiene financiamiento del Banco Mundial, pero vamos a hacer todo lo posible para seguir esta línea, porque la Orientación viene para quedarse. Por último agradecer la presencia de nuestros tres expertos, esperamos que nos sigan acompañando en esta labor de instalar este tema

nuevamente como una política de estado, y agradecer la presencia de todos ustedes. Muchas gracias.