
NUEVOS RUMBOS PARA LA ORIENTACIÓN EN CHILE: REDES Y PLANES DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

Rafael Andaur Troncoso*

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 Sí 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 substancia con la educación, entonces compartimos también la misma crisis y las mismas preguntas.

* Profesor de Historia y Geografía, Orientador Educacional y Consejero Vocacional, y Magíster en Gerencia Pública
Actualmente es Coordinador Nacional de Orientación Vocacional y Laboral del Programa ChileCalifica

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 presenciemos 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 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 permanentes.

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 recogido 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 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.

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.

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 la redes de orientadores, estarán en condiciones de fortalecer sus habilidades personales y competencias profesionales, hacer suyo el concepto de educación y capacitación permanentes, 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

| REGION | Nº PLANES AÑO 2003 | Nº PLANES AÑO 2004 | Nº DE ORIENTA. | Nº DE ESTABLEC | Nº DE ESTUD. BENEFICIADOS | INVERSIÓN REGIONAL |
|------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------|---------------------------|--------------------|
| TARAPACA | 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 |
| VALPARAISO | 25 | 12 | 184 | 201 | 84.965 | \$ 271.206.300 |
| L. B. O' HIGGINS | | | | | | |
| EL MAULE | 13 | | 79 | 74 | 43.760 | \$ 126.515.850 |
| BIO BIO | 13 | 20 | 168 | 164 | 105.124 | \$ 300.886.551 |
| ARAUCANIA | 22 | 1 | 115 | 124 | 53.577 | \$ 168.760.075 |
| LOS LAGOS | | | | | | |
| AYSEN | | 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; al 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 de nuestro país, ya están en marcha.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

1.La Reforma Educacional Chilena.
Juan Eduardo García-Huidobro, Editor
Editorial Popular, España, 2000.

2.Herramientas de Apoyo a la Elaboración de Planes de Orientación Vocacional y Laboral.
Rafael Andaur T., Coordinador de publicación
Santiago de Chile, 2004

3.CD de orientación Vocacional y Laboral, JOBLAB
Equipo de Orientación Vocacional y Laboral del Programa ChileCalifica
Santiago de Chile, 2005.

4.Estudio de Interés Vocacional y Laboral en Jóvenes
PIIE, Santiago de Chile, 2004

5.Estudio de Seguimiento de Egresados de Enseñanza Media Técnico-Profesional
PRODUAL, Santiago de Chile, 2004.

6.Estudio de Seguimiento JOBLAB
PIIE, Santiago Chile , 2005.