



**UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA**

**Facultad de Educación  
Escuela de Orientación y Educación Especial  
Instituto de Investigación en Educación (INIE)**

Proyecto de investigación N° 724-B2-229

## **INFORME FINAL**

**LAS NECESIDADES DE FORMACION CONTINUA DE LAS PERSONAS  
GRADUADAS DE LA CARRERA DE ORIENTACION DE LA UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS Y QUE EJERCEN LA DISCIPLINA.**

**Responsable:** M.Sc. Grettel Valenciano Canet

**14 de agosto del 2013**

**Tabla de contenidos**

I. Información general.....	3
II. Antecedentes.....	4
III. Referente Teórico.....	10
IV. Procedimiento metodológico.....	30
V. Resultados obtenidos.....	36
VI. Análisis de los resultados.....	56
VII. Conclusiones y recomendaciones.....	70
VIII. Referencias bibliográficas.....	75
IX. Anexos.....	80

## **I. INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROYECTO**

- a. N° del proyecto: 724- B2-229.
- b. Nombre del proyecto: Las necesidades de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos cinco años y que laboran actualmente.
- c. Unidad base de la investigadora: Escuela de Orientación y Educación Especial.
- d. Unidad de adscripción: Instituto de Investigación en Educación (INIE).
- e. Programa al que pertenece: Vicerrectoría de Investigación.
- f. Nombre de la persona investigadora: Grettel Valenciano Canet, investigadora principal,  $\frac{1}{4}$  de tiempo con cargo a la Escuela de Orientación Educación Especial.
- g. Vigencia del proyecto: 04 de marzo de 2012 hasta 04 de agosto de 2013.
- h. Resumen

En este estudio se presenta los resultados de una investigación cuantitativa de tipo descriptivo, cuyo objetivo es detectar las necesidades de formación continua que tienen las personas graduadas de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica con grado de licenciatura en los últimos cinco años y que ejercen la disciplina. Este estudio resultó relevante en la medida en que, desde el ámbito de la disciplina de la Orientación, se propone dar respuesta mediante la formación continua a las necesidades de desarrollo profesional y que son requeridas por la sociedad actual. Se evidencian los requerimientos de empleo que demanda la profesión de la Orientación; los fenómenos sociales detectados desde la experiencia

profesional en esta disciplina y que requieren una intervención desde la Orientación; y por último, las necesidades de desarrollo profesional. Logrando de esta manera, identificar ejes y temáticas de interés de las personas profesionales graduadas en esta disciplina.

i. Descriptores:

Exigencias del empleo en Orientación  
Necesidades sociales  
Necesidades de desarrollo profesional  
Educación continua

## **II. ANTECEDENTES**

### **1. Introducción**

La presente investigación cuyo tema se refiere a las necesidades de formación continua de las personas graduadas con el grado de licenciatura de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos cinco años y que ejercen la disciplina, tiene como interés detectar los temas, ejes o temáticas de interés para las personas graduadas de esta disciplina para favorecer su desarrollo profesional.

Esta investigación está conformada por nueve apartados:

El apartado I se refiere a la información general que compone este proyecto de investigación.

En el apartado II se refiere a los antecedentes y se compone de la introducción, surgimiento del proyecto, antecedentes del proceso investigativo, planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el apartado III se presenta, de manera particular la base teórica que sustenta el tema de interés de esta la investigación. Este aspecto permite a la persona lectora conocer cuál es la construcción teórica desde la que se abordó el proyecto de investigación realizado.

En el apartado IV se encuentra el referente metodológico de la investigación, tipo de investigación, descripción y sustento del método utilizado, descripción y sustento de las técnicas utilizadas, selección de la muestra, descripción del procedimiento seguido para recolectar y analizar los datos y la forma de análisis de la información.

En el apartado V se presentan los resultados obtenidos en la investigación.

En el apartado VI se plantea la discusión y análisis de los resultados obtenidos en este proceso de investigación. Se muestra de forma concreta los hallazgos más relevantes que se desprenden de los resultados del estudio.

En el apartado VII se exponen las conclusiones y recomendaciones, así como las limitaciones encontradas durante el desarrollo de la investigación y los alcances de la misma.

En el apartado VIII se encuentra el referente bibliográfico de la investigación, tanto en libros como artículos consultados a través de Internet.

Por último, se presenta en el apartado IX los anexos que se refieren a la documentación mencionada en el trabajo escrito y que permite conocer con mayor profundidad el proceso investigativo realizado.

### 1.1. Surgimiento del proyecto:

En el año 2007 la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica, sede Rodrigo Facio, se sometió por vez primera vez

ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) al proceso de autoevaluación de ambas carreras.

Partiendo específicamente del análisis del informe de autoevaluación del Bachillerato y Licenciatura en Orientación se reconoce las necesidades que tienen las personas graduadas en mantenerse actualizadas y de recibir formación continua en áreas y temas de interés profesional.

Actualmente, no existe un programa de formación continua dirigido a las personas egresadas de la carrera de Orientación. De aquí, el interés de este estudio para atender las demandas de formación continua por parte de las personas profesionales de la Orientación actualmente en ejercicio. Esto con el fin de identificar áreas o temas para proponer acciones concretas que den respuesta a dichas demandas, brindando oportunidades de desarrollo profesional.

## 2. Antecedentes del proceso investigativo:

En el ámbito educativo nacional se han realizado distintos esfuerzos en relación con las necesidades de formación continua de las personas profesionales de la Educación, siendo relevante los aportes del Centro Nacional de Didáctica, CENADI, el cual según Mata (2006) se le asignó la tarea de contribuir al desarrollo cualitativo de la educación costarricense mediante acciones, principalmente, de formación continua de educadoras y educadores. Sin embargo existe la necesidad de crear modos alternativos de formación continua para dicha población.

Por otra parte, el Instituto de Investigaciones en Educación (INIE), ha venido desarrollando experiencia en este campo. Se destaca el proyecto de investigación “Eficiencia del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje: aportes para la capacitación de maestros” desarrollado por las profesoras Nidia García Lizano,

Marta Rojas Porras, Natalia Campos Saborío, Margarita Brenes Fonseca y Emilia Villalobos (1998), el cual logra identificar elementos conceptuales para la articulación de una estrategia alternativa a lo que tradicionalmente ha venido haciendo el Ministerio de Educación Pública en el campo de la formación continua de educadoras y educadores, en coordinación con las universidades.

Calderón, Cruz, Leiva, Morales y Solano (2010) de la Escuela de Formación Docente de la Universidad de Costa Rica realizan una investigación como Memoria de Seminario de Graduación denominada “La Formación Continua de Docentes de Educación Inicial: Principales Necesidades”. Se menciona entre las conclusiones, que las docentes consideran necesario formarse constantemente y corroboran la importancia de capacitarse y actualizarse después de concluidos los estudios universitarios. Ello resulta en un alto grado de interés por participar en proyectos de formación continua.

Otra de las investigaciones relacionadas con esta temática es la del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (2009:26): “Informe Diagnóstico de Necesidades Según la Opinión del Personal Docente, Administrativo del Ministerio de Educación Pública” cuyo objetivo fue determinar las necesidades de desarrollo profesional del personal docente, administrativo docente y administrativos en servicio del Ministerio de Educación Pública que permitiera el diseño de una estrategia de desarrollo profesional.

Específicamente en la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica, según el Informe de Autoevaluación de esta carrera (2011:269) se han ofrecido tres proyectos de extensión docente en los años 2007 y 2008 dirigidos a las personas profesionales en Orientación que se encuentran en el mercado laboral. Los proyectos ofrecidos corresponden a: Orientación sobre madurez, Salud Mental y Equilibrio Sexual Afectivo para Sacerdotes y Religiosos en distintos países de América Latina; Desarrollo personal y calidad de vida; y Sentido de vida en la adversidad y en el bienestar. A partir de

ese momento y hasta el presente, solo se han desarrollado actividades de extensión no inscritas en la Vicerrectoría de Acción Social, pero de manera permanente como conferencias, cursos, talleres, video conferencias y otras actividades dirigidas al mejoramiento profesional de las orientadoras y los orientadores en servicio.

En síntesis, es prioritario para la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica identificar apropiadamente las necesidades de de formación continua de las personas profesionales de la Orientación con el fin de determinar áreas o temas pertinentes con los tiempos, para posteriormente desarrollar programas, proyectos o estrategias formación continua desde la sección de Orientación de la Universidad de Costa Rica, contribuyendo con el permanente desarrollo profesional y a la vez realimentar el plan de estudios de la carrera.

### 3. Planteamiento del problema:

Este estudio pretende responder la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las necesidades de formación continua de las personas que han obtenido el grado de licenciatura durante los últimos cinco años en la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica y que ejercen la disciplina?



#### 4. Objetivos general y específicos

##### Objetivo general:

Detectar las necesidades de formación continua que tienen las personas graduadas de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan actualmente.

Determinar ejes y temáticas de interés de las personas graduadas de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan actualmente.

##### Objetivos específicos:

###### Objetivo específico uno:

Identificar los requerimientos del empleo en Orientación, según el criterio de las personas graduadas de esta carrera en la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan actualmente.

###### Objetivo específico dos:

Identificar fenómenos sociales que requieren una intervención directa desde la disciplina de la Orientación, según el criterio de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan actualmente.

Objetivo específico tres:

Establecer necesidades de desarrollo profesional, según el criterio de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan actualmente.

### **III. REFERENTE TEÓRICO**

#### **3.1. Formación continua y desarrollo profesional en la disciplina de la Orientación**

##### **3.1.1. Formación continua en Orientación**

En la actualidad, se hace necesaria la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social de nuestro país. Es por ello que la formación continua de las personas profesionales de la disciplina de la Orientación, constituye un aspecto imprescindible para cualquier sistema educativo o institución que pretenda alcanzar un nivel de excelencia por medio de la renovación constante.

Ahora bien, como marco referencial para ofrecer formación continua a las profesionales y los profesionales de la Orientación, se hace necesario hacer referencia a este concepto.

En algunos estudios se hace referencia a la actualización y a la formación continua, la primera se refiere según Herdonza (S.F:31) en el caso de personas que laboran en educación es a la acción “de ponerse al día, estar al tanto de los progresos del conocimiento que intervienen en el proceso educativo y de los nuevos procesos que lo facilitan y lo hacen posible”. Esto implica “estar al día en las orientaciones cambiantes de la educación, las que traen consigo nuevos

enfoques, metodologías, recursos y sistemas de evaluación de los aprendizajes alternativo”.

El proceso de actualización de acuerdo con Calderón, Cruz, Leiva, Morales y Solano (2010) se inscribe en el de formación continua y permanente. Cabe señalar que en este estudio la actualización estará contenida en la educación continua y este último concepto a su vez, se entiende como sinónimo de formación permanente.

Por su parte, Imbernón (1994) hace referencia al concepto y terminología de educación permanente a lo largo del tiempo, indicando a su vez que los términos más utilizados son educación permanente, formación permanente, formación continua, la formación continua profesional entre otros. El término que se emplee se desprende de los modelos y estrategias que se utilizan.

Como se menciona anteriormente en este estudio se utiliza el término de formación continua y lo que se busca es el desarrollo profesional de las orientadoras y orientadores en su papel de personas trabajadoras.

En relación con lo anterior, Mata (2003:8) menciona que “para comprender el concepto de formación continua es necesario referirse a concepciones epistemológicas, de desarrollo profesional, de desarrollo económico y social, y de políticas de empleo”. Señala además, que es preciso reconocer que el término de educación continua tiene diversos significados, estos contribuyen a las diversas definiciones no solo de los aspectos geográficos, sino también de los intereses de las personas, grupos, organizaciones, la política entre otros.

Una definición integradora de este concepto lo resume la autora mencionada (2001:37) de la siguiente manera:

- La educación del trabajador que potencia su desarrollo profesional mediante el aprendizaje de nuevas alternativas de desempeño laboral para dar respuesta a las exigencias surgidas de su visión de mundo del trabajo.
- El apoyo educativo ofrecido en busca de un mejoramiento personal y laboral para la consolidación de las mejores condiciones de empleo.
- La educación que contribuye al desarrollo de un sentimiento de satisfacción laboral mediante el aprendizaje de nuevos conocimientos, la vivencia de nuevos conocimientos, la vivencia de nuevos valores, y el disfrute de situaciones éticas y estéticas que renuevan la afectividad del trabajador.
- El medio educativo que facilita la capacitación o la actualización en campos laborales novedosos en busca de nuevas alternativas de empleo, que permitan al trabajador insertarse de manera renovada en un nuevo mercado de trabajo.
- La educación del trabajador en su puesto de trabajo o fuera de éste, con el propósito de construir la capacidad social, técnica y económica que la sociedad demanda de la empresa.
- La educación del trabajador en función de las necesidades comerciales, tecnológicas o productivas de la empresa.
- El medio que permite a las organizaciones laborales actualizar su producción de bienes, y servicios para ser más competitivas.
- Elemento que incide en la formación profesional del trabajador y de la organización laboral, para propiciar la coherencia en el mercado laboral y estimular el desarrollo económico de una sociedad.

- Proceso continuo que acompaña al desarrollo profesional del trabajador en concordancia con el desarrollo de la sociedad.

Si bien, es cierto que las universidades juegan un papel protagónico en la formación continua de las personas profesionales, también les corresponde a dichos profesionales contribuir a partir de su experiencia laboral con la definición de ejes temáticos que deben ser atendidos y a su vez que den respuesta a las necesidades sociales y de formación continua que se detecten. Además, debe existir un compromiso con este tipo de formación.

Por otro lado, Álvarez y Romero (2007: 23) señalan que “la formación continua de cualquier tipo de profesional tiende a basarse en la adquisición de nuevas competencias que una determinada organización necesita para la consecución de sus objetivos estratégicos: aumentar la competitividad, conseguir nuevos mercados, prestar servicios innovadores demandados por los usuarios o clientes”.

Cabe mencionar que cuando se señala la formación continua para las personas profesionales de la Orientación, se pretende que ésta sea el camino apropiado para se alcancen las competencias requeridas por el mercado laboral y a la vez influir en su desarrollo profesional y personal, debido a que pueden autoafirmarse, motivarse y actualizar sus conocimientos. Así, la formación continua de las orientadoras y los orientadores forma parte de los grandes retos actuales para las universidades.

En relación con lo anterior, Mata (2007:12-13) destaca la concepción de la UNESCO en 1960 “al referirse a la formación continua en el puesto de trabajo con el propósito de poner al día las competencias de la trabajadora y el trabajador, incrementarlas o adaptarlas, y la formación continua fuera del puesto de trabajo en busca del mejoramiento de la persona, sus valores, su identidad, su capacidad de interacción social y su enriquecimiento cultural”.

Se pretende que la formación continua de las personas profesionales de la Orientación responda a las necesidades, preocupaciones reales e inmediatas, de éstas y del contexto sociocultural en el cual laboran.

Un perfil profesional al que se accede por motivación intrínseca y sobre el que hay un alto nivel de exigencia de su contexto profesional y sociocultural, es lógico que reconozca que la formación continua es necesaria. Según Cobos (2010: 675) “Está generalizado entre las profesionales y los profesionales de la Orientación que la formación continua es una necesidad inherente al perfil profesional”.

Es así como, la persona profesional de la Orientación forma parte del personal de un centro educativo, una empresa u otro tipo de institución y en varias ocasiones se verá obligada a tomar decisiones para las cuales necesita estar actualizada. Además la demanda surge de la práctica cotidiana de la disciplina de la Orientación.

Por otra parte, García (1999:63) menciona que “la educación y la formación, de forma cada vez más creciente, serán los principales vehículos para la concienciación, integración, el avance y el desarrollo personal; la educación adquirida en el sistema formal, en el trabajo o de una forma más informal, es la clave para contratar el propio futuro y el desarrollo”.

Sin duda, los procesos de formación continua dan como producto el desarrollo profesional y social.

Por último, es importante para este estudio, destacar los tres aspectos que propone Mata (2011:2) los cuales deben ser considerados en el momento de determinar acciones de educación continua, a saber, “las necesidades sociales, las exigencias del empleo y las condiciones en que transita la persona a lo largo

de su desarrollo profesional. Estos tres elementos se consideran claves para esta investigación.

### 3.1.2. Desarrollo Profesional en Orientación

Es importante considerar que uno de los principales objetivos de la formación continua es el fortalecimiento del desarrollo personal y de la motivación, en este caso de las personas profesionales de la disciplina de la Orientación.

Ahora bien, como marco referencial para mejorar la capacidad de desempeño laboral de las profesionales y los profesionales de la Orientación, se hace necesario hacer referencia al concepto de desarrollo profesional. De acuerdo con Imbernón (1994) dicho concepto, engloba los procesos que mejoran el conocimiento profesional, las habilidades y las actitudes, en este caso en particular de las personas profesionales de la Orientación.

El desarrollo profesional se presenta como un proceso continuo, difícilmente se pueden definir períodos claramente diferenciados por los que transcurre este desarrollo, según el autor mencionado anteriormente, se han propuesto tres fases:

- Una fase de formación básica o inicial y socialización profesional, se caracteriza por la formación inicial profesional en instituciones de Educación Superior.
- Una fase de inducción profesional y socialización de la práctica; que se ubica al menos en los tres primeros años de ejercicio profesional ya sea en una institución educativa u otro ámbito laboral.

- Una fase de perfeccionamiento en la que predominan las actividades de formación permanente, desarrolladas como parte del sistema en el cual se labora, o inducidas por la misma persona profesional en Orientación.

En esta misma línea Vargas (2008:15) señala que “en el contexto costarricense, la primera fase responde a la formación universitaria recibida según la elección vocacional de la persona y una segunda etapa caracterizada por la transición de la universidad al mundo de trabajo y consecuentemente los primeros años de ejercicio profesional. La tercera etapa, la de perfeccionamiento.

La formación de las personas profesionales de la Orientación es por lo tanto, un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la etapa de la formación inicial. Así, la profesión de Orientación se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en los diferentes contextos de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico.

En relación con el desarrollo profesional, Mata (2006:1) señala que este se refiere entonces a las diferentes etapas vitales por las que transcurren las personas profesionales. “Este desarrollo evidencia la relación existente entre la psique y la sociedad o el ambiente en que se encuentra cada una de estas personas, su historia personal producto de las condiciones psicosociales adquiridas y los impulsos internos de maduración”.

El desarrollo profesional de las personas que trabajan en Orientación constituye por ende, una estrategia fundamental tanto para renovar su profesión, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad costarricense.

En este sentido, Vargas (2008:14) menciona que “desarrollarse profesionalmente como orientadora u orientador se encuentra mediatizado por una serie de elementos tanto internos como externos que posibilitan el cumplimiento



satisfactorio de las diversas tareas del desarrollo vocacional y profesional”. Dicha autora menciona elementos internos tales como la actitud y el deseo de adquirir nuevas habilidades, principalmente cuando se trata de conocer las nuevas tendencias acerca de la disciplina de trabajo. Algunos elementos externos son la formación inicial recibida, incentivos recibidos del medio social entre otros.

Por otro lado, Ferreres e Imbernón (1999:27) afirman que “el desarrollo profesional del profesorado se realiza no únicamente en la acumulación de créditos de formación, sino en el contacto día a día con el resto de condiciones sociales, laborales y ambientales, más allá de la estructura formativa.”

Desde el punto de vista los autores mencionados, se concibe la formación como desarrollo profesional en este caso de las orientadoras y los orientadores directamente con relación al proceso de la mejora de las funciones que desempeñan como profesionales de esta disciplina. Desde esta perspectiva, según las funciones a desarrollar por las personas profesionales de la Orientación, se entenderá de una forma u otra su desarrollo profesional.

Para Mata (2007) la formación para el desarrollo profesional incide en el mejoramiento de la práctica orientadora, y en la práctica profesional en general, pues amplía las posibilidades de autoafirmación profesional. Esta última es un elemento que permanece constantemente a lo largo de este proceso de desarrollo profesional.

La autoafirmación, de acuerdo con De Mezerville (2004), es entendida como la libertad de la persona de ser sí misma y tomar decisiones para conducirse con autonomía y madurez. Es la capacidad de manifestarse abiertamente a la hora de expresar sus pensamientos, deseos o habilidades, y está directamente relacionada con la autodirección y la asertividad personal.

En relación con la anterior, Mata (2003:6-7) considera que aplicado el concepto de autoafirmación al desarrollo profesional, se puede definir la autoafirmación profesional como la capacidad desarrollada mediante la formación y el ejercicio laboral, para actuar con autonomía y madurez mediante la toma de decisiones, en busca de soluciones pertinentes a los problemas que enfrenta la persona trabajadora profesional.

Desde esta perspectiva, según la autora mencionada una persona profesional que se aprecie de sí misma tiende a defender su necesidad básica de manifestarse como es, de proponer e implementar soluciones, de aportar al mejoramiento de su colectividad, de aportar de manera innovadora.

Por estas razones, a través de la educación continua la persona profesional en Orientación puede desarrollar su habilidad de autoafirmación profesional, incidiendo a su vez en el mejoramiento de su práctica profesional, su desarrollo personal y social. Así mismo, el proceso de desarrollo profesional debe ser una respuesta a los retos que le plantea el ambiente laboral.

### 3.1.3. Requerimientos de empleo en la disciplina de la Orientación:

Cabe señalar que en este estudio, los requerimientos de empleo se refieren a los conocimientos, habilidades, actitudes y condiciones necesarias para desempeñarse competentemente en el puesto que ocupa como profesional de la disciplina de la Orientación. Barboza y Gutiérrez. (2005); Plan de estudio de la carrera de Orientación (2000).

Un reto importante para la disciplina de la Orientación es poder anticipar e identificar las nuevas competencias profesionales que las futuras instituciones o empresas empleadoras requerirán de dichos profesionales, para poder de esta

manera adaptar la formación continua de las personas profesionales a dichas necesidades.

La formación continua debe orientarse, en última instancia al desarrollo de competencias profesionales que capaciten a las personas graduadas de la disciplina, y debe tener en cuenta según Bonals y Sánchez (2007: 95) “que las competencias requieren de conocimientos y habilidades de distinta índole y estrategias para movilizarlos en las resolución de las situaciones”.

Entre las características que según Álvarez y Romero (2007: 23) identifican las competencias es posible señalar algunas que la práctica totalidad de los estudiosos proponen:

- El carácter contextual de las competencias: son necesariamente dependientes del desempeño de funciones o tareas en contextos profesionales concretos.
- Su posesión relativa: son válidas para un momento y un contexto específicos; y pueden no serlo cuando éstos cambian.
- La integración y transferibilidad: exigen la integración de diferentes elementos (forma de ser, conocimientos, actitudes, etc.) para su aplicación en contextos y para requerimientos diferentes a los de su adquisición.
- La posibilidad relativa de ser adquiridas en procesos formativos dentro de las posibilidades y limitaciones del aprendizaje, pueden ser adquiridas y desarrolladas.

Ser una persona profesional competente según Álvarez y Romero (2007: 18) “en definitiva, implica, estar dotada no sólo de conocimientos teóricos y técnicos, sino también de habilidades, destrezas y actitudes que faciliten

desenvolverse socialmente y participar activamente en el contexto en que se desarrolla la profesión”.

Por otra parte, las ofertas de formación continua dirigidas a las personas profesionales de la Orientación tienen que tener una exigencia mayor, la cual supera una simple oferta de cursos con temáticas variadas. Esto se constituye en un reto y compromiso a la vez para las entidades que brinden una formación continua basada en el desarrollo de competencias para dichos profesionales. Exige a las instituciones de educación superior una tarea continuada de investigación y respuesta a las demandas sociales y profesionales.

Para los autores mencionados (2007:23) La competencia profesional se entiende entonces integrada por:

- Las entradas: tareas o situaciones profesionales a las que el profesional ha de dar respuesta.
- Las funciones que han de ejercerse en el puesto de trabajo; representaciones operacionales, imagen de sí mismo, los saberes memorizados, el saber-hacer cognitivo y la construcción de nuevos conocimientos en los procesos de trabajo.
- Las salidas prácticas o actuaciones profesionales.
- Los bucles de aprendizaje, que permiten a la persona adquirir nuevas competencias en función de nuevas entradas de la tarea o situación profesional.

En esta línea, es importante mencionar que deben existir ajustes entre la formación de la persona profesional de la disciplina de la Orientación y el contexto laboral en el cual se desenvuelve, debido a que en este se encuentran las

auténticas necesidades que la sociedad y el mercado laboral le demandan. Motivo por el cual es fundamental poder ofrecer programas de educación continua que den soluciones al empleo de las personas graduadas en esta disciplina.

En relación con lo anterior, Mata indica que (2011:3) las condiciones del trabajo remunerado han evolucionado grandemente desde que Engels describió su naturaleza desde la perspectiva humana para inventar, descubrir y transformar. En la actualidad Orduña (2010) citado por dicha autora plantea que los empleos del futuro tendrán muy poco que ver con los empleos que conocemos en la actualidad. Esta condición representa un reto importante para la Orientación pues debe anticipar e identificar las nuevas competencias profesionales que las empresas del futuro requerirán, adaptando la formación profesional a dichas necesidades.

Desde la perspectiva de este autor, al menos tres nuevas condiciones exigen esta adaptación, la primera está referida al cambio del modelo productivo, la segunda se refiere a la oportunidad que aportan las tecnologías de la información y la tercera a los nuevos modelos de organización del trabajo.

Por las razones anteriores, las orientadoras y los orientadores en servicio podrían enfrentarse día tras días con sus propias deficiencias, con sus necesidades personales y profesionales, con exigencias del empleo, que quizás su formación universitaria no logró satisfacer, quedando clara una vez más la necesidad de la educación continua. Frente a la importancia que las personas empleadoras puedan darle a su cualificación profesional. Referida esta última “a las capacidades profesionales que se poseen y, en definitiva, a la competencia profesional”. En otras palabras, “la capacidad de desempeñar las tareas inherentes a una ocupación determinada”. (Pérez y Blasco 2003:191-202).

Es así, como el trabajo y la formación profesional constituyen un binomio inseparable que debe ser considerado no solo a la hora de formular la educación

inicial o formal, la cual por su naturaleza es más difícil transformar o actualizar, sino sobre todo la oferta de educación continua por su naturaleza flexible y oportuna puede dar respuestas inmediatas y situadas en el campo laboral (Mata 2011:3).

En conclusión, para mantener la calidad de la educación de las personas profesionales de la Orientación y de las instituciones o empresas donde laboran, se hace necesaria entonces, la formación continua, como un esfuerzo por mejorar la capacidad de desempeño laboral y profesional.

#### 3.1.4. La Orientación como alternativa para enfrentar los fenómenos sociales

La Orientación como práctica social, debe responder desde los ámbitos de su competencia a los fenómenos sociales. Sin embargo, definir y caracterizar el fenómeno social no es una tarea fácil, a continuación se hace necesaria una conceptualización del mismo.

El fenómeno social es un suceso que resulta de una sociedad alterada y que tiene como consecuencia el desequilibrio de ésta. Para Uzcategui (1990) también puede considerarse como la actitud consciente de la persona ante los fenómenos de la vida social y su propia condición social, que la impulsa de manera inevitable a un cambio social.

Siguiendo con este concepto, Mata plantea (2011:4) “El fenómeno social es complejo y multifacético por lo que su caracterización resulta difícil. No obstante es indispensable para la articulación de propuestas de educación continua en tanto que el trabajo constituye la fuerza dinámica que lo conforma”. Para esta autora existen indicadores que retratan las condiciones sociales imperantes y de las cuales es posible identificar necesidades sociales.

En relación con la terminología, suele pasar que diversos autores utilicen otros conceptos similares para referirse a fenómenos sociales tales como: demandas sociales, necesidades sociales y problemas sociales. Reglero (S.F: 4) señala “El concepto de problema social es, como en los dos términos anteriores de necesidad y demanda, un término complejo porque seguimos moviéndonos en el terreno de lo relativo: lo que supone un problema social para un contexto o una colectividad, para otros no lo es”. En resumen, el concepto de necesidad, demanda y problema social irá vinculado al desarrollo social y a su vez, a los elementos que caractericen ese momento histórico.

Cabe destacar en las necesidades sociales, según la autora mencionada, algunas de las características que se manifiestan:

- Para que el deseo, la necesidad, la aspiración sea considerada humana, tiene que haber conciencia de tal necesidad, vinculada a la posibilidad de que pueda ser satisfecha.
- Las necesidades sociales se consideran así porque son legitimadas por la sociedad, lo que supone la exigencia de su satisfacción por parte de las instituciones.
- Se construyen socialmente; su definición es relativa. No existe un consenso acerca de las necesidades comunes de los seres humanos.
- Su satisfacción se considera indispensable para el desarrollo personal y social.
- La definición de necesidades y demandas sociales la efectúan los agentes de socialización.

Los agentes de socialización son la familia, la escuela, el grupo de iguales, iglesias, trabajo, medios de comunicación, entre otros. La Educación y la Orientación tienen un marcado carácter social, uno de los propósitos es que la persona se integre dentro de los subsistemas sociales. La disciplina de la Orientación entra en juego en ese proceso de socialización progresiva y se presenta como alternativa para enfrentar los fenómenos sociales. Cabe mencionar que en este estudio se consideran ejemplos de fenómenos sociales a saber: la drogadicción, la discriminación, la violencia, la delincuencia, el acoso escolar, entre otros. Los cuales pueden ser prevenidos e intervenidos desde los ámbitos de competencia de dicha profesión.

La actuación en Orientación según Álvarez y Romero (2007: 19) “se desarrolla en un contexto de calidad, es decir, parte de la detección de necesidades sociales y educativas y, a partir de ahí, elabora un plan de acción coherente, fomentando la innovación y el cambio. Esta actuación debe estar sometida a procesos de evaluación continua”.

Pero, además, Bisquerra (2001:45) considera que “debe plantearse la posibilidad de intervenir sobre el mismo contexto social. El principio de intervención social supone la consideración del orientador como un agente de cambio social. No se trata sólo de ayudar a la persona para que se adapte al medio, sino de hacerle consciente de los obstáculos que impiden la plena realización personal. Se espera que la concientización le llevará a la acción para cambiar el sistema”.

Por último, puede decirse que la sociedad actual demanda cada vez nuevos retos para la persona profesional de la Orientación, como agente de cambio debe ser capaz de identificar aquellas necesidades sociales, que puedan ser abordadas desde esta disciplina. Y es a través de la formación continua que buscará la transformación personal, organizacional y social.



### 3.2. Las personas profesionales de la Orientación en Costa Rica

En Costa Rica se presentan una serie de acontecimientos los cuales determinaron el inicio de la disciplina de la Orientación en el sistema educativo formal. Según el plan de estudios de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica (2000:7) “La Orientación existe en Costa Rica como disciplina aplicada de las Ciencias de la Educación, porque se han dado ciertas condiciones históricas, socioeconómicas, políticas y culturales, que han hecho sentir la necesidad de ofrecer a la población estudiantil fundamentalmente, una atención especializada a sus necesidades de orientación personal, educacional y vocacional”.

Se rescatan a continuación algunos de los acontecimientos más relevantes para el desarrollo de esta disciplina en el sistema educativo formal costarricense, según Pereira (1994); y Pereira (2006):

En 1956 Margarita Dobles fue nombrada directora del Departamento de Orientación del Ministerio de Educación Pública. Posteriormente, la necesidad de la Orientación es reconocida expresamente en la Ley Fundamental de Educación, aprobada en el año 1957, en el artículo 22:

“El sistema educativo costarricense asegurará al educando mediante la coordinación de las labores dentro del establecimiento de enseñanza:

- a) Un servicio de orientación educativa y vocacional que facilite la exploración de sus aptitudes e intereses, ayudándolo en la elección de sus planes de estudio y permitiéndole un buen desarrollo emocional y social;

- b) Un servicio social que facilite el conocimiento de sus condiciones familiares y sociales y que permita la extensión de la labor de la escuela al hogar y a la comunidad; y
- c) Un servicio de atención a la salud”.

En este país, la Orientación como práctica profesional, se inició en los colegios de segunda enseñanza en el año de 1964. Sin embargo, fue hasta el año 1971, que se ofreció un plan de estudio en la Universidad de Costa Rica, para otorgar el grado de Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación.

En 1973 según la autora mencionada, se establecen los principios de la Orientación, los cuales logran describir parte del pensamiento que fundamenta el ejercicio de la Orientación:

- a. Liberación de la persona, entendida como proceso que conduce al ejercicio activo de su capacidad de autodeterminación.
- b. Promoción del sujeto humano, atendiendo su condición de unidad biopsicosocial y de la personalidad evolutiva.
- c. Participación consciente del individuo en su propio desarrollo y en el de la sociedad.
- d. Democratización, entendida como acceso de todos los educandos al servicio, igualdad de oportunidades y participación de todos los que intervienen en el proceso orientador.

- e. Integración, entendida como utilización eficaz, eficiente y coordinada de los distintos servicios educativos y de los diversos recursos disponibles en un programa de orientación.
- f. Fundamentación científica del proceso orientador.
- g. Prevención entendida como características del proceso, que se propone atender las necesidades propias del individuo en las diferentes etapas de su desarrollo.

La disciplina de la Orientación desde su ámbito de intervención en los centros educativos sigue los lineamientos del Ministerio de Educación Pública, desde estas disposiciones se interviene en diferentes áreas de su especialidad, como son: la educativa, vocacional-ocupacional y personal-social, buscando promover el desarrollo integral de la persona.

Por otra parte, en el Sistema Penitenciario, según Acuña, Carmiol, Elizondo, Salazar y Villalobos (2012) fue en los años 1966 y 1967 que surgió la Orientación, con la incorporación de las Guías Correccionales para atender las situaciones de convivencia de las personas reclusas de la Penitenciaría Central.

En 1970 según las autoras mencionadas, se crea el Auxiliar de Criminología que realiza tareas de registro y algunas acciones de Orientación de las conductas de las personas privadas de libertad. En 1983 se formaliza la Jefatura Nacional de Orientación y por medio de un convenio con la Universidad Estatal a Distancia. En el año de 1990, se le asigna a la persona que se desempeña como orientadora, el área de la convivencia, las relaciones interpersonales, la disciplina, la organización, la recreación y el desarrollo de habilidades sociales.

Actualmente en nuestro país, existen profesionales de la disciplina de la Orientación que laboran en diferentes ámbitos a nivel nacional como lo son los centros de educación preescolar, primaria, secundaria y universitaria. Así mismo en instituciones del Estado como es el caso del Sistema Penitenciario Nacional, el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, organizaciones no gubernamentales, consulta privada, empresas privadas, entre otros. Sin embargo, el Ministerio de Educación Pública sigue siendo el mayor empleador en Costa Rica

Es importante señalar que la Orientación según el plan de estudios de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica (2000:17)

*“Es una disciplina de las Ciencias de la Educación, que por sus orígenes, las características que posee de disciplina aplicada y por su objeto de estudio, se nutre de otras disciplinas de las Ciencias Sociales. Su objeto de estudio son los procesos de: autoconocimiento, identidad, contexto natural y sociocultural, toma de decisiones y planeamiento para la vida, con la finalidad de ayudar a clarificar y construir el sentido de vida que asumen para su existencia en las diferentes etapas y situaciones vitales”.*

Las funciones de las personas profesionales de la Orientación varían según el contexto en el que se desempeña. Así por ejemplo, según Pereira (2012:75) las funciones que desempeña la persona profesional de la Orientación en los equipos interdisciplinarios en el sistema educativo formal son las siguientes:

- Participa con el enfoque de su especialidad, en la elaboración del currículo, en lo que respecta a la integración de contenidos referidos a la dimensión socio-afectiva y al desarrollo vocacional de los estudiantes.

- Promueve y ejecuta investigaciones en relación con el desarrollo vocacional del estudiante, desenvolvimiento escolar, características socio-demográficas, ausentismo, deserción, repitencia, entre otros.
- Diseña y ejecuta proyectos y acciones de prevención integral tendientes a fortalecer el desarrollo humano del estudiante, desde la perspectiva socio-afectiva.
- Coordina en los niveles inter e intrainstitucional los servicios que estos ofrecen con el propósito de atender las necesidades del estudiante en forma integral.
- Elabora y ejecuta un plan de asesoramiento dirigido a la comunidad educativa (alumnos, padres, docentes), acorde con las necesidades y requerimientos de la institución en el ámbito socio-afectivo y vocacional y elabora material de apoyo (folletos, guías).
- Participa en la capacitación, actualización y asesoramiento de los educadores en el área de su competencia.
- Diagnostica, refiere, y da seguimiento en forma interdisciplinaria a las situaciones que atiende.
- Promueve la orientación entre iguales mediante la promoción del liderazgo.
- Asesora en cuanto los procesos de organización y participación estudiantil.

Las funciones señaladas y las áreas de intervención propias de la Orientación en Costa Rica, así como las nuevas funciones y contextos en los que deben ejercerse, hacen necesario en las personas profesionales de esta disciplina un desarrollo profesional que dé respuesta a las nuevas expectativas. Es por ello que

según Sebastián (2003:366) “tanto la formación continua como la experiencia deben tender a una amplitud y a la vez especialización”.

Por último, es por medio de la educación continua que se pretende promover el desarrollo profesional de las orientadoras y los orientadores, cumplir con las exigencias del empleo y responder al mismo tiempo a las necesidades sociales.

#### **IV. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO**

4.1. Tipo de investigación: aplicada.

4.2 . Descripción y sustento del método de investigación utilizado:

Este estudio es abordado desde un enfoque de investigación de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo. La investigación descriptiva comprende, además de la descripción, el registro, el análisis y la interpretación de los fenómenos, su naturaleza y composición, según Tamayo y Tamayo (2002). Además, este tipo de estudio contribuye a tener un panorama más amplio de las necesidades de formación y ayuda a jerarquizar las variables que se asocian a estas necesidades tales como los requerimientos de empleo y los fenómenos sociales, así como lo indica Rojas (1987).

Así, para lograr la descripción del fenómeno objeto de estudio, se siguieron los siguientes pasos:

- Idea y planteamiento del problema: del informe de autoevaluación de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Orientación se reconoce la necesidad de actualización de las personas graduadas y de recibir formación continua en áreas y temas de interés profesional.

- Revisión de la literatura y referente teórico: en este paso se reconoce la importancia de estar al día de los progresos del conocimiento que intervienen en el proceso educativo para aumentar la competitividad y prestar servicios de Orientación.
- Visualización del alcance de la investigación: se explora el contexto ocupacional de las personas profesionales en Orientación para describir las necesidades de actualización; los resultados favorecerán el planteamiento de programas de formación continua desde la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica; las opiniones recolectadas ofrecerán la perspectiva de formación actualizada desde la experiencia de las personas profesionales de la disciplina y servirá como base para el desarrollo de investigaciones o proyectos de acción social posteriores, que busquen la ampliación de la temática.
- Diseño de la investigación: con el listado de nombres de estudiantes graduados facilitado por la Escuela de Orientación y Educación Especial, se procedió a elaborar una base de datos que contenía: número de teléfono, correo electrónico y año de graduación. Una vez filtrada la información de acuerdo a los criterios de inclusión (graduados en los últimos cinco años), se procedió a efectuar contacto telefónico o por correo electrónico para completar la información: carné, año de ingreso a la UCR, año de ingreso a la carrera, primer apellido, segundo apellido y nombre, año en que obtuvo el título, lugar y datos del trabajo, teléfonos y correo electrónico. Una vez confirmada esta información, se procedió a elaborar un cuestionario en formato digital para aplicar con la herramienta Google docs.

#### 4.3. Descripción y sustento de las técnicas utilizadas:

Construcción del instrumento: El cuestionario utilizado para la recolección de datos se diseñó de acuerdo con las variables e indicadores planteados para detectar las necesidades de formación continua de la población meta (ver anexo 1 y 2). Este cuestionario se diseñó con preguntas cerradas y abiertas que fue evaluado por personas expertas para determinar la validez de contenido, además de brindar aportes con respecto al formato, a la redacción de las preguntas y de las opciones de respuestas, de tal manera que fueran precisas. Revisaron la utilización de lenguaje inclusivo, la relevancia de las preguntas y la adecuación del lenguaje. Las personas expertas son de amplia trayectoria docente de la Escuela de Orientación y Educación Especial. Cabe aclarar que los fenómenos sociales incorporados en el cuestionario fueron identificados en un grupo focal con personas graduadas de la carrera de Orientación, en el marco del proceso de autoevaluación para fines de acreditación de esta carrera.

Para identificar los conocimientos, áreas de formación, habilidades, competencias y actitudes que requieren las personas profesionales de la Orientación, se utilizó el perfil del plan de estudios de la carrera, así como el uso de aquellos perfiles extraídos de los diarios impresos de mayor circulación nacional.

#### 4.4. Población a la que va dirigida la investigación:

La población objeto de estudio la constituyen todas las personas graduadas con el grado de licenciatura de la carrera de Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años (entre los años 2007 y 2011) y que estaban ejerciendo la disciplina en el momento del levantamiento de la información. De acuerdo al registro digital de la Escuela de Orientación y Educación Especial, la cantidad de personas graduadas del grado de licenciatura asciende a ciento cinco personas.



#### 4.5. Selección de la muestra o personas participantes:

El cuestionario fue aplicado a una muestra voluntaria. Se envió la invitación a todo el listado de personas egresadas que cumplieron con el criterio de inclusión, respondiendo las personas que quisieron hacerlo voluntariamente. Se logró una participación de 65% correspondiente a 68 personas profesionales en Orientación (ver gráfico N° 1).

Para este tamaño de muestra ( $n=68$ ), considerando un nivel de confianza de 95% y un porcentaje estimado de la muestra de 50% ( $p$ ), el error estándar es de  $\pm 7\%$ .

#### 4.6. Descripción del procedimiento seguido para recolectar y analizar los datos:

Técnica utilizada: se elaboró una base digital con la información descrita anteriormente. Esta contiene los datos de las personas profesionales e incluye los números de teléfono, correo electrónico, lugar donde laboran, entre otros.

A partir de la teoría anteriormente expuesta se diseñó un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas previamente evaluadas como ya se mencionó, con la finalidad de determinar la validez de contenido. Una vez corregido el cuestionario (ver anexo N° 1), se utilizó la herramienta proporcionada por Google docs y se diseñó un formulario que fue enviado por este mismo medio a los contactos ingresados.

Una de las ventajas que posee esta herramienta es que crea una matriz de respuestas de manera simultánea al llenado de cada una de las personas participantes. Además del contacto electrónico, se dió seguimiento telefónico para confirmar la recepción satisfactoria del cuestionario y motivar a las personas profesionales en Orientación para que participaran en la investigación,

ofreciéndoles una explicación de la importancia de los resultados para el presente estudio.

#### 4.7. Forma de análisis de la información:

Con la ayuda del paquete estadístico SPSS se elaboraron los cuadros de frecuencia absoluta y relativa para conocer el perfil de las personas participantes y las respuestas a cada una de las preguntas.

Las variables de estudio corresponden a la información académica y laboral, así como las necesidades de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica dentro de los últimos cinco años y que ejercen la disciplina. Esta segunda variable se define como las exigencias sentidas por las personas graduadas de la disciplina de la Orientación, en relación con su desempeño actual y el deseado. Esto implica el mejoramiento de la capacidad profesional que les permitirá mantenerse vigentes a la luz de las transformaciones sociales y por ende de las transformaciones sufridas en el ambiente laboral (Reyes (S.F), Barboza y Gutiérrez. (2005), Mata (2006).

Existen tres aspectos los cuales deben ser tomados en consideración a la hora de determinar acciones de educación continua, a saber: las necesidades sociales, las exigencias del empleo y las condiciones que transita la persona a lo largo de su desarrollo profesional (Mata, 2006:10). Esta variable de estudio está constituida por tres indicadores que se especifican a continuación:

- **Requerimientos del empleo en Orientación:** se refiere a los conocimientos, habilidades, actitudes y condiciones necesarias para desempeñarse competentemente en el puesto que ocupa como profesional de la disciplina de la Orientación (Barboza, A. y Gutiérrez. D., 2005) y Plan de Estudio de la Carrera de Orientación (2000).

- Fenómenos sociales: es la actitud consciente de la persona ante los fenómenos de la vida social y su propia condición social, iniciándose espontánea y conscientemente contra los factores que lo limiten, lo opriman y lo exploten, de manera tal que la impulse de manera inevitable a un cambio social. (Uzcategui, 1990). Se consideran como fenómenos sociales la drogadicción, violencia, delincuencia, el acoso escolar entre otros.
- Desarrollo profesional: se entenderá como todo esfuerzo por mejorar la capacidad de desempeño laboral y profesional de las y los profesionales de la Orientación (Mata: 2007:3). Es importante mencionar que los procesos de formación continua dan como producto el desarrollo profesional.

En el análisis se priorizó los resultados más sobresalientes, de manera tal que se logre visualizar una respuesta al problema de investigación.

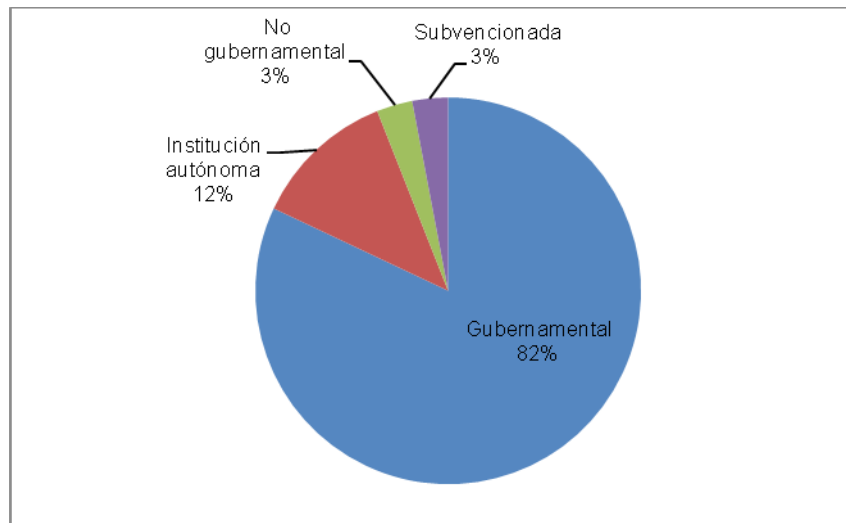
Posteriormente se hizo una discusión de los resultados obtenidos, con el objetivo de encontrar significados a la luz de la teoría que respalda este proyecto de investigación.

Se elaboraron las conclusiones, permitiendo a la investigadora proponer ejes y temáticas para la formación continua de las personas graduadas en Orientación.

## V. RESULTADOS

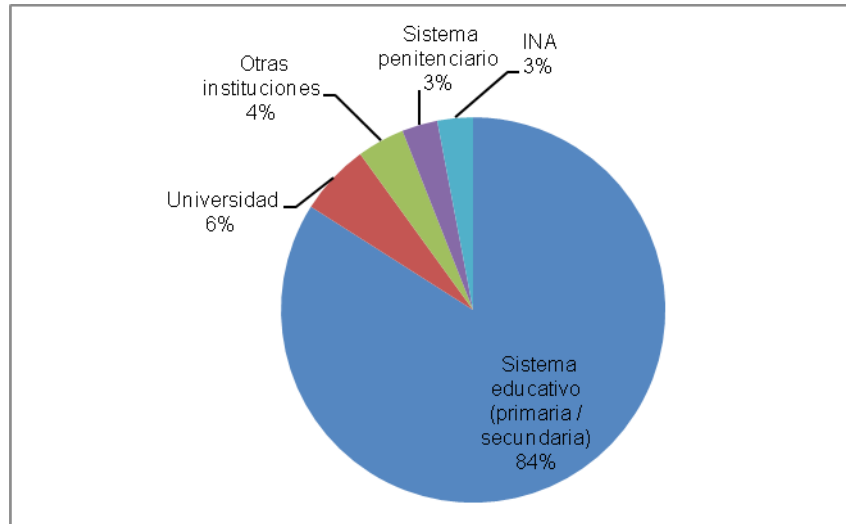
Seguidamente, se hace referencia a los resultados obtenidos de las respuestas de las personas profesionales en Orientación encuestadas, graduadas del grado de licenciatura de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos cinco años y que ejercen la disciplina. La presentación de los resultados se realiza según los indicadores y de acuerdo con cada una de las variables consideradas en este estudio.

**Gráfico 1: Tipo de institución donde labora (N=68)**



En relación con la variable información académica y laboral, se aprecia en el gráfico N° 1 que el 82% de la población encuestada labora en instituciones del Estado. Un 12% del total de personas encuestadas señalan desempeñarse en instituciones autónomas. Un 3% de la población manifiesta trabajar en instituciones no gubernamentales y un 3% en instituciones subvencionadas.

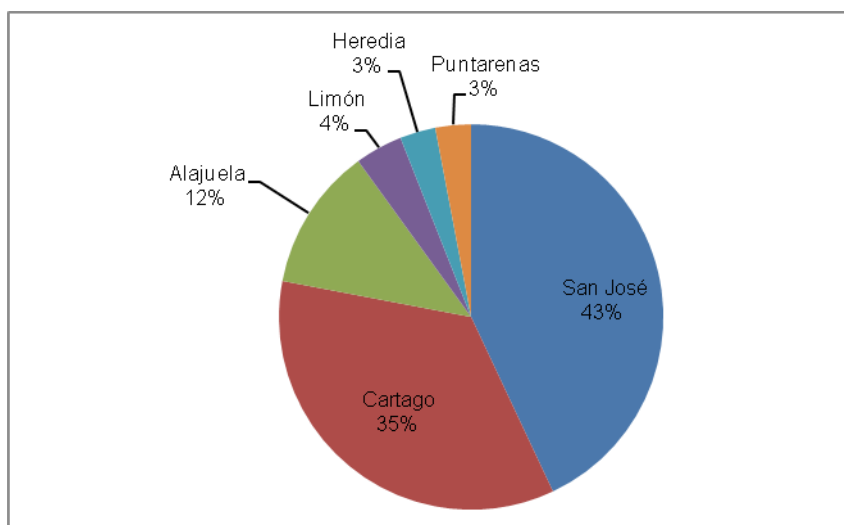
**Gráfico 2: Tipo de institución donde labora (N=68)**



El gráfico N° 2 revela que el 84% de la población encuestada labora en el sistema educativo formal costarricense, específicamente en primaria y secundaria.

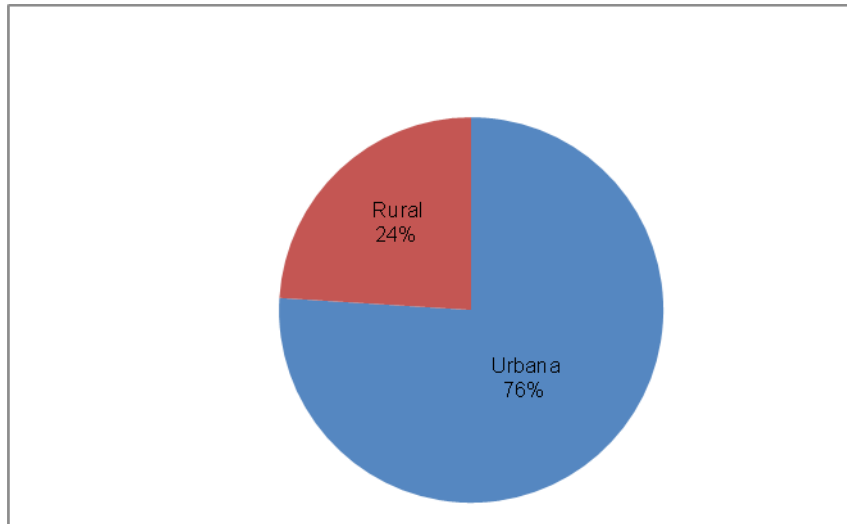
Un 6% de las personas profesionales en Orientación encuestadas señalaron trabajar en la Universidad de Costa Rica; mientras que un 3% se desempeñan en el Sistema Penitenciario y un 3% trabajan para el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). El 4% señaló que se desempeñan como profesionales de la Orientación en otras instituciones.

**Gráfico 3: Provincia donde labora (N=68)**



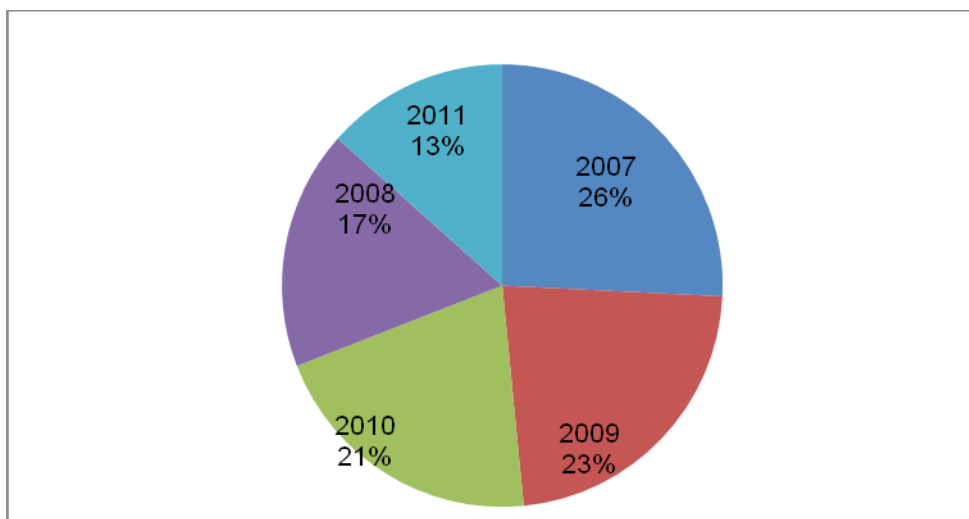
En el gráfico N° 3 se aprecia que la mayoría de las personas encuestadas profesionales en Orientación señalan laborar en la región central de país, siendo San José con un 43% la de mayor impacto, seguida de la provincia Cartago con un 35%. La provincia de Alajuela con un 12%; Limón con un 4%, Puntarenas y Heredia con un 3%.

**Gráfico 4: Zona donde labora (N=68)**



En el gráfico N° 4 se destaca que un 76% de las personas profesionales en Orientación encuestadas trabajan en la zona urbana, mientras que el 24% restante lo hace en la zona rural del país.

**Gráfico 5: Año de término del último título obtenido (N=68)**

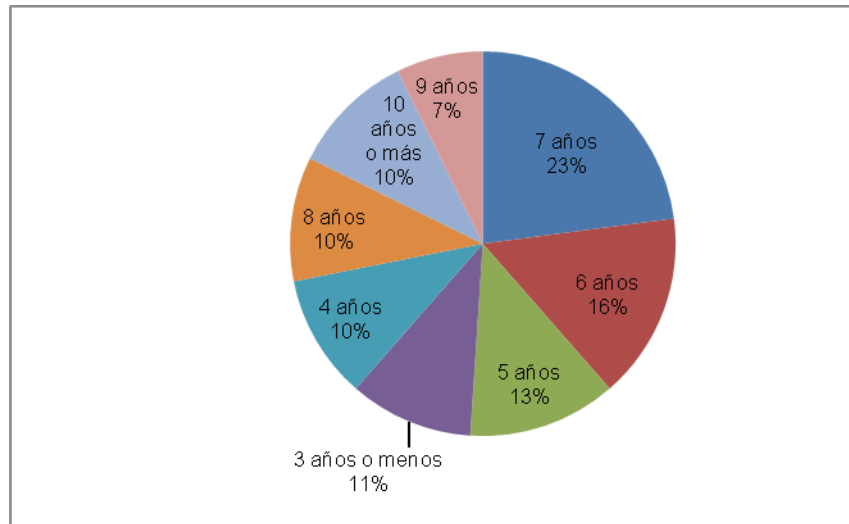


El gráfico número 5 revela que del total de personas profesionales encuestadas de la disciplina de la Orientación provenientes de la Universidad de Costa Rica, el 87% obtuvieron el último título entre los años 2007 y hasta el 2010, siendo el año 2007 el período en el que la mayoría de las personas encuestadas obtuvieron su último título con un 26%.

Se observa que la menor cantidad de profesionales encuestados en esta disciplina obtuvo su último título en el período 2011 para un 13%.

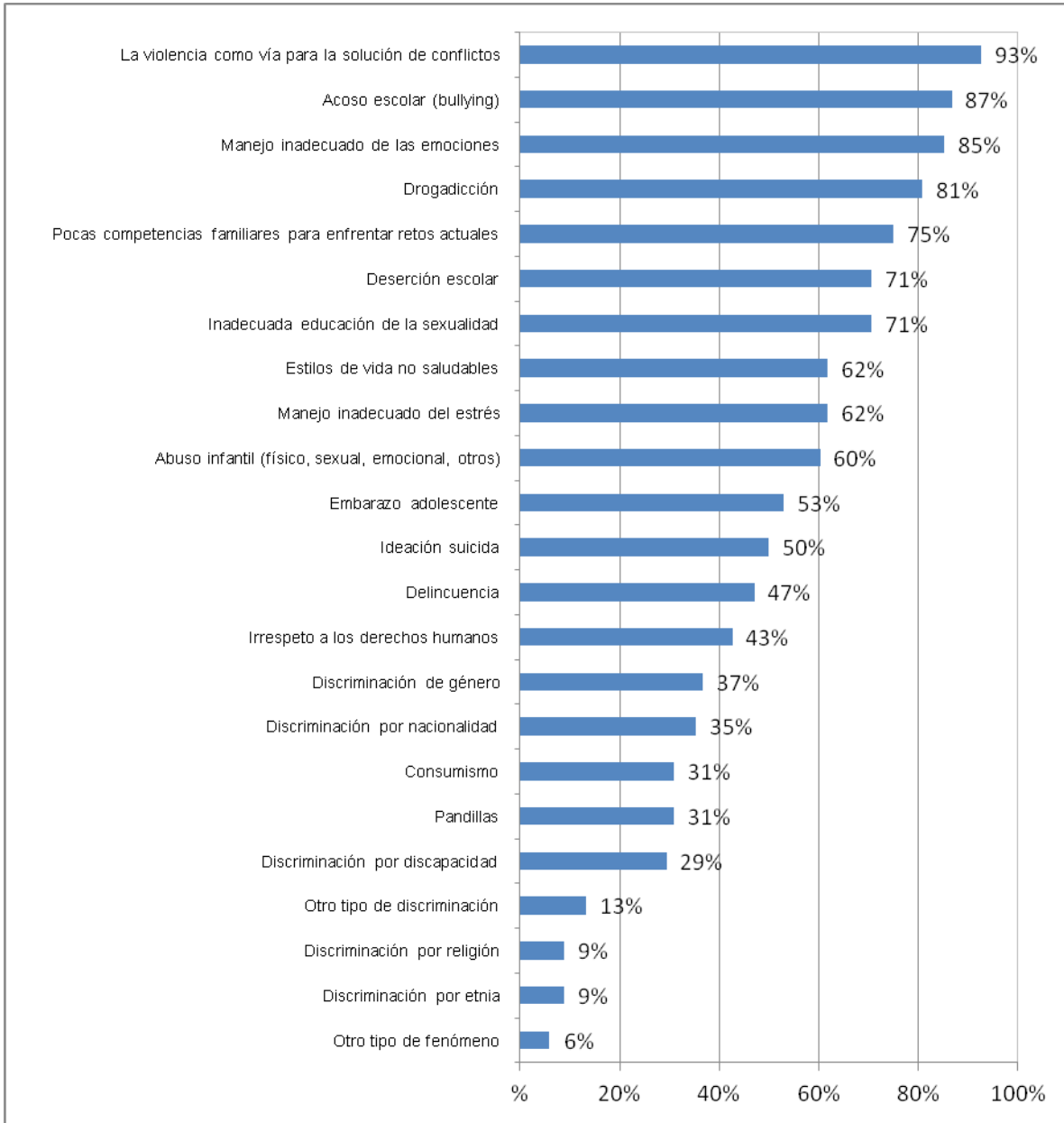


**Gráfico 6: Tiempo (años) en que ha trabajado como profesional de la Orientación (N=68)**



En el gráfico N° 6 se aprecia que del total de personas encuestadas, el 23% tienen 7 años de laborar en la disciplina de la Orientación, siendo el valor más alto; mientras que solo un 11% del total señala tener 3 años o menos de desempeñarse en esta profesión. Un 27% de las personas encuestadas tienen entre 8 y 10 años o más de desempeño profesional.

**Gráfico 7: Fenómenos sociales que se han detectado desde la experiencia profesional en Orientación, que han venido a transformar la dinámica social y que requieren una intervención directa desde esta disciplina (total de menciones) (N=68)**



En relación con el indicador fenómenos sociales detectados desde la experiencia profesional en Orientación, que han venido a transformar la dinámica social y que requieren una intervención desde esta disciplina, en el gráfico N° 7 se distinguen, del total de menciones, siete fenómenos sociales. Estos son: La violencia como vía para la solución de conflictos con un 93% de menciones, seguido del acoso escolar con un 87%. En este mismo orden el manejo inadecuado de las emociones con un 85%. Continúa la drogadicción con un 81%; las pocas competencias familiares para enfrentar retos actuales con un 75%; y la deserción escolar e inadecuada educación de la sexualidad ambos con un 71%.

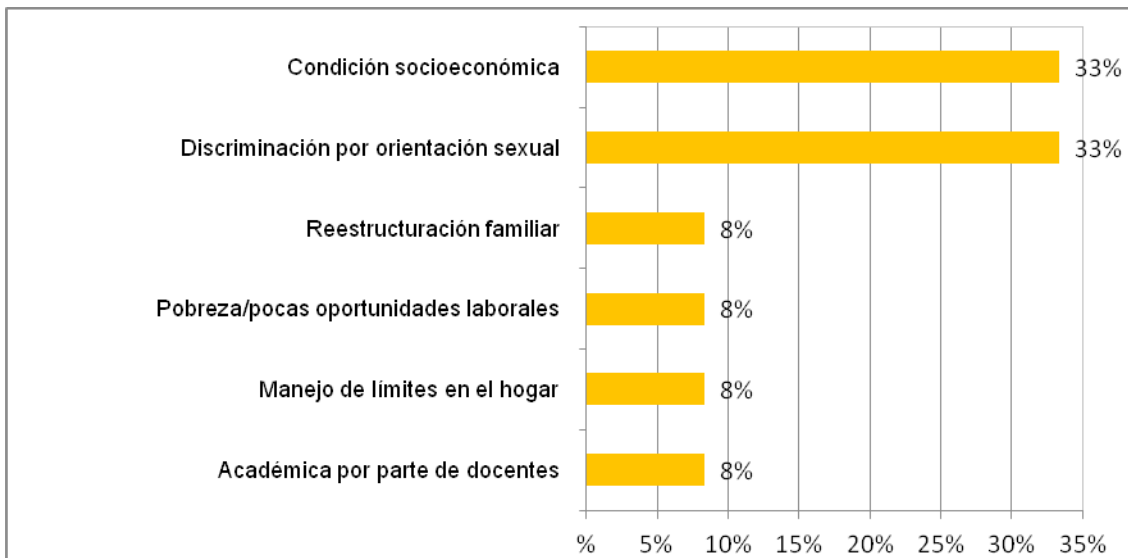
**Gráfico 8: Fenómenos sociales que requiere prioridad 1 de atención desde la disciplina de la Orientación. (N=68)**



En el gráfico N° 8 se aprecia, del total de fenómenos sociales que requiere prioridad 1 de atención desde la disciplina de la Orientación son las siguientes: La violencia como vía para la solución de conflictos con un 35%. En este mismo orden, el manejo inadecuado de las emociones con un 12% al igual que el acoso escolar con el mismo porcentaje. Seguido de la drogadicción con un 10%; las pocas competencias familiares para enfrentar retos actuales con un 7%.

Cabe destacar que la discriminación de género y la deserción escolar son mencionadas como prioridad 1 para un 1% de atención, únicamente.

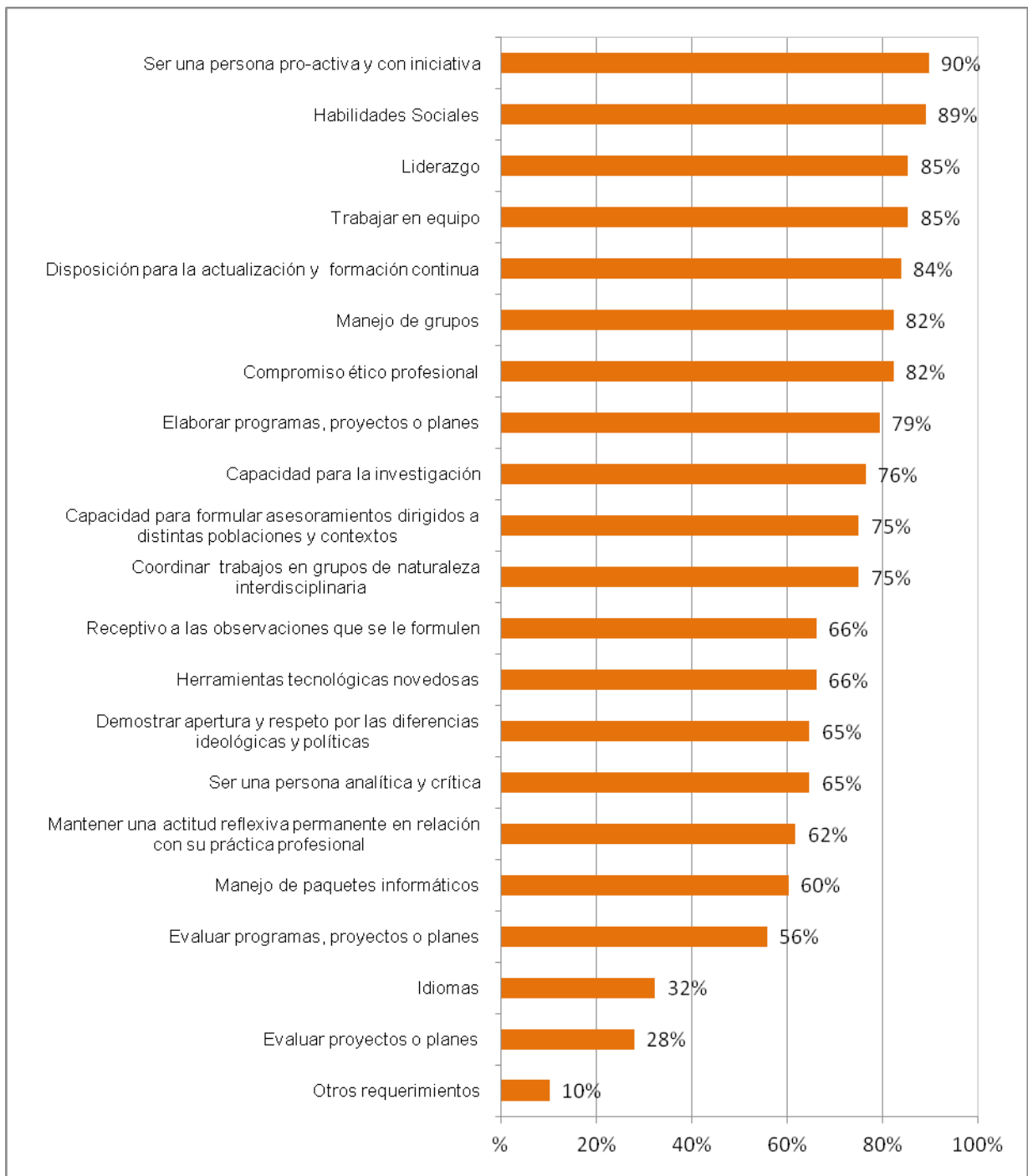
**Gráfico 9: Otros fenómenos sociales o discriminaciones que requieren ser atendidos desde la disciplina de la Orientación. (N=12)**



En el gráfico número 09 se puede visualizar que existen otros fenómenos sociales o discriminaciones que requieren ser atendidos desde la disciplina de la Orientación. Estos son: discriminación por condición socioeconómica para un 33%. Este mismo valor lo ostenta la discriminación por orientación sexual.

Se observa también que la reestructuración familiar, la pobreza/pocas oportunidades laborales, el manejo de límites en el hogar y académica por parte de docentes, conforman un segmento del presente estudio que representa un 8% para cada una de ellas.

**Gráfico 10: Requerimientos de empleo que demanda la profesión de Orientación actualmente (total de menciones). (N=68)**

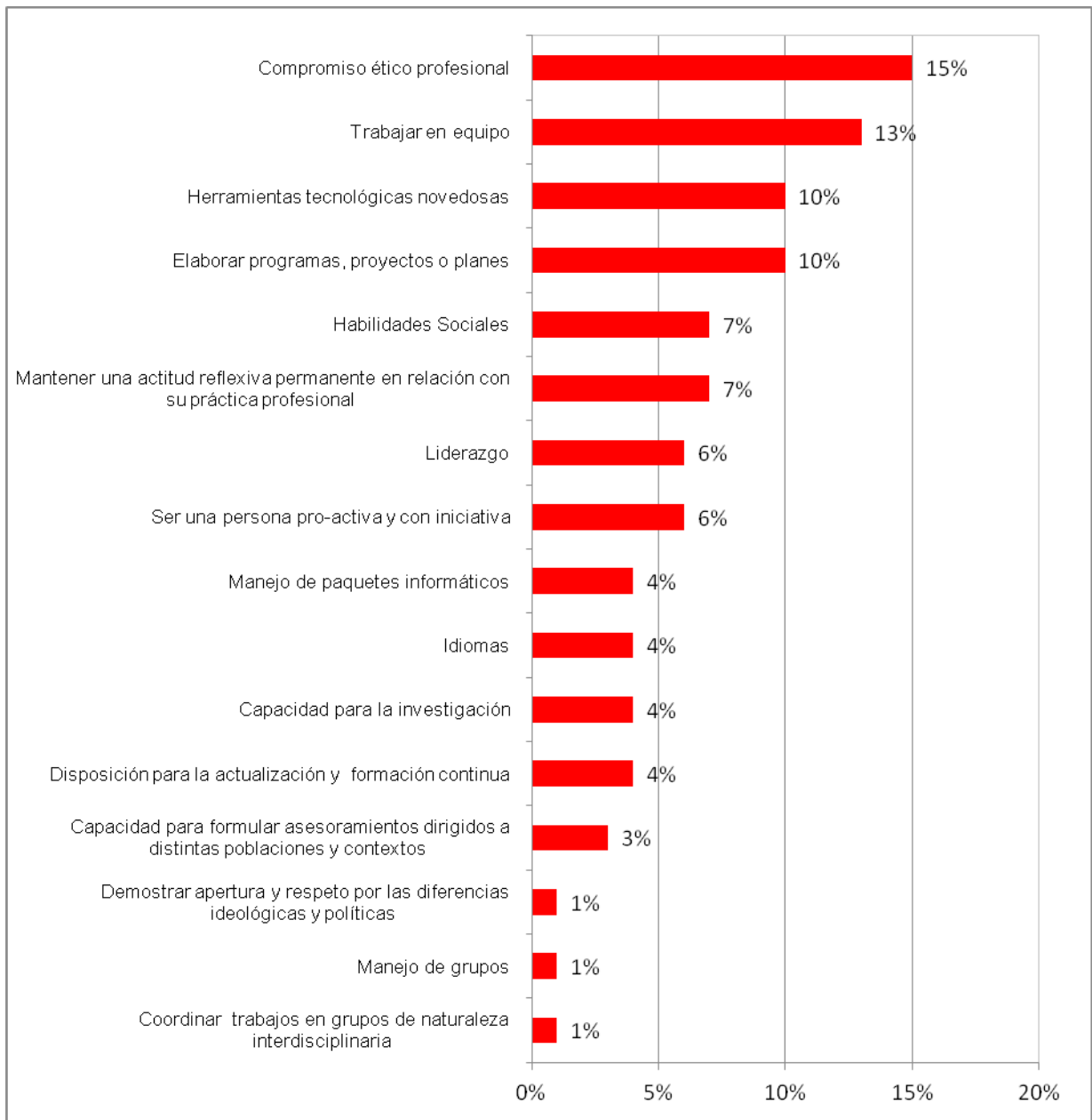


En el gráfico número 10 se aprecia que los requerimientos de empleo que demanda la profesión de Orientación actualmente del total de menciones, encabeza la lista con un 90% el ser una persona pro-activa y con iniciativa; seguido de las habilidades sociales con un 89%; el liderazgo el trabajo en equipo con un 85% cada uno. Con un porcentaje ligeramente inferior, continúa la lista el poseer una disposición para la actualización y formación continua para un 84%; elaborar programas, proyectos o planes con un 79%; capacidad para la investigación con un 76%; capacidad de formular asesoramientos dirigidos a distintas poblaciones y contextos y coordinar trabajos en grupos de naturaleza interdisciplinaria con un 75%, respectivamente. Es interesante señalar que el 32% de las personas profesionales en Orientación señalan el manejo de otro idioma como requerimiento de empleo que demanda esta profesión actualmente.

No obstante, el resto de los requerimientos de empleo que demanda la profesión de Orientación actualmente, del total de menciones, los porcentajes oscilan entre el 56% y 82%, denotando la importancia de cada uno de ellos.

En el extremo de la lista de requerimientos de empleo que demanda la profesión de Orientación actualmente, del total de menciones, idiomas aparece con un 32%, seguido de evaluar proyectos o planes con un 28%.

**Gráfico 11: Requerimientos de empleo que demanda la profesión de Orientación actualmente con prioridad 1. (N=68)**



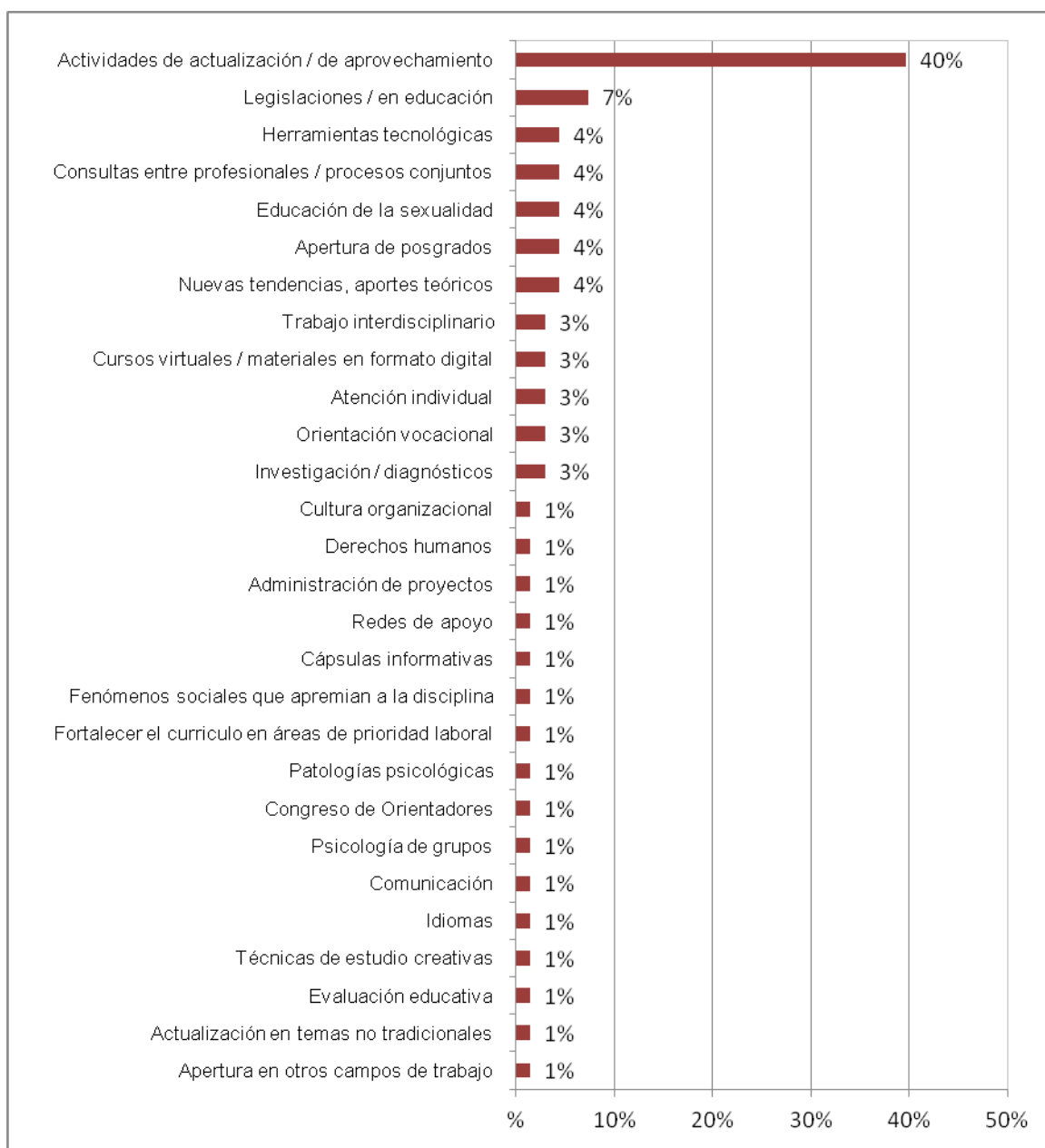
En relación con el indicador requeridos de empleo que demanda la profesión de Orientación, se observa el gráfico número 11, los principales requerimientos de empleo actualmente con prioridad 1 son los siguientes: el compromiso ético profesional con un 15%, seguido del trabajo en equipo con un



13%. El uso de herramientas tecnológicas novedosas y la elaboración de programas, proyectos o planes poseen un porcentaje del 10% cada uno. El poseer habilidades sociales y el mantener una actitud reflexiva permanente en relación con su práctica profesional poseen un porcentaje del 7% cada uno.

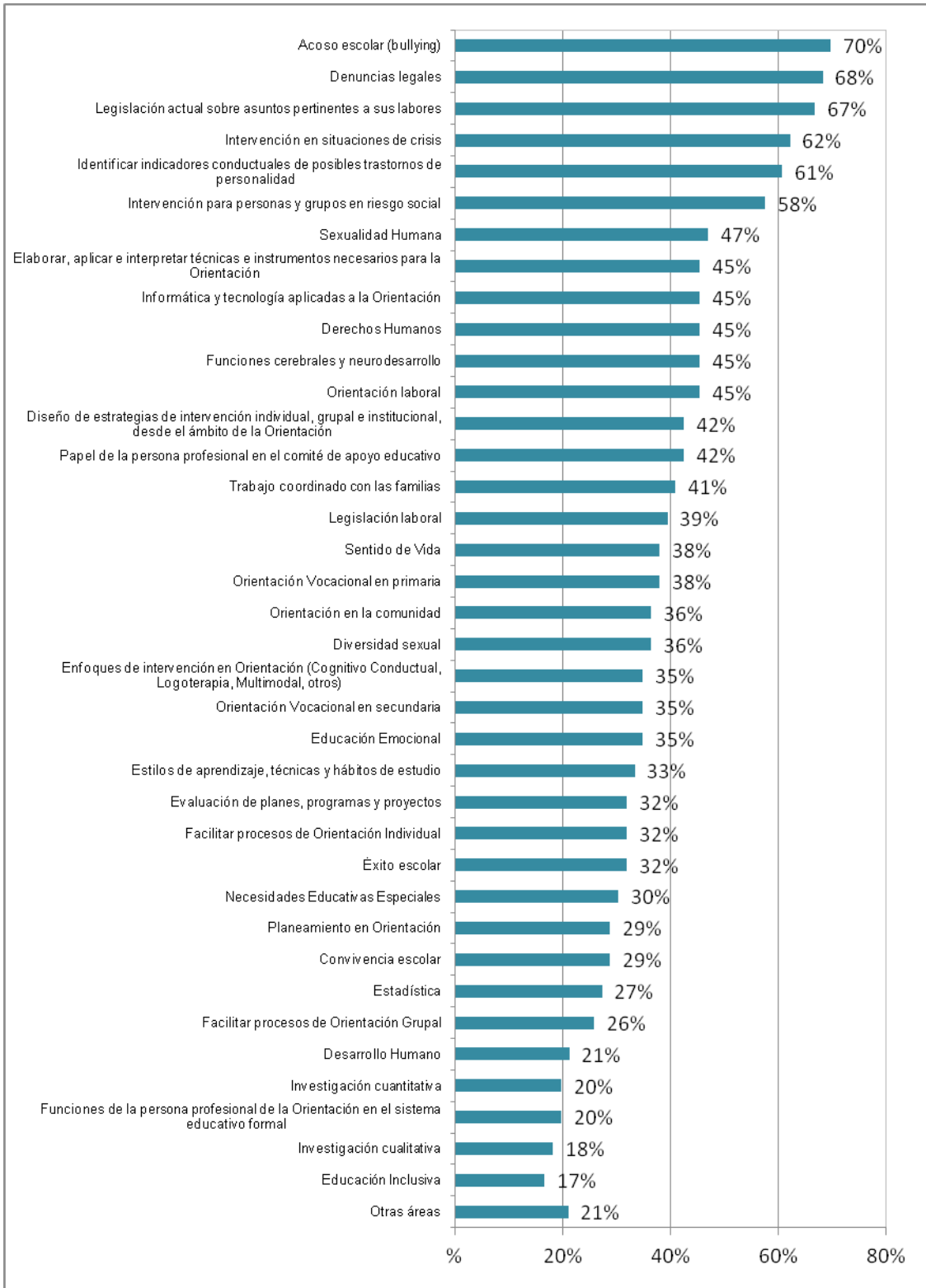
El demostrar apertura y respeto por las diferencias ideológicas y políticas, el manejo de grupos y el coordinar trabajos en grupo de naturaleza interdisciplinaria poseen un porcentaje del 1% cada uno.

**Gráfico 12: Acciones formativas que pueden mejorar el desempeño en el trabajo (total de menciones). (N=68)**



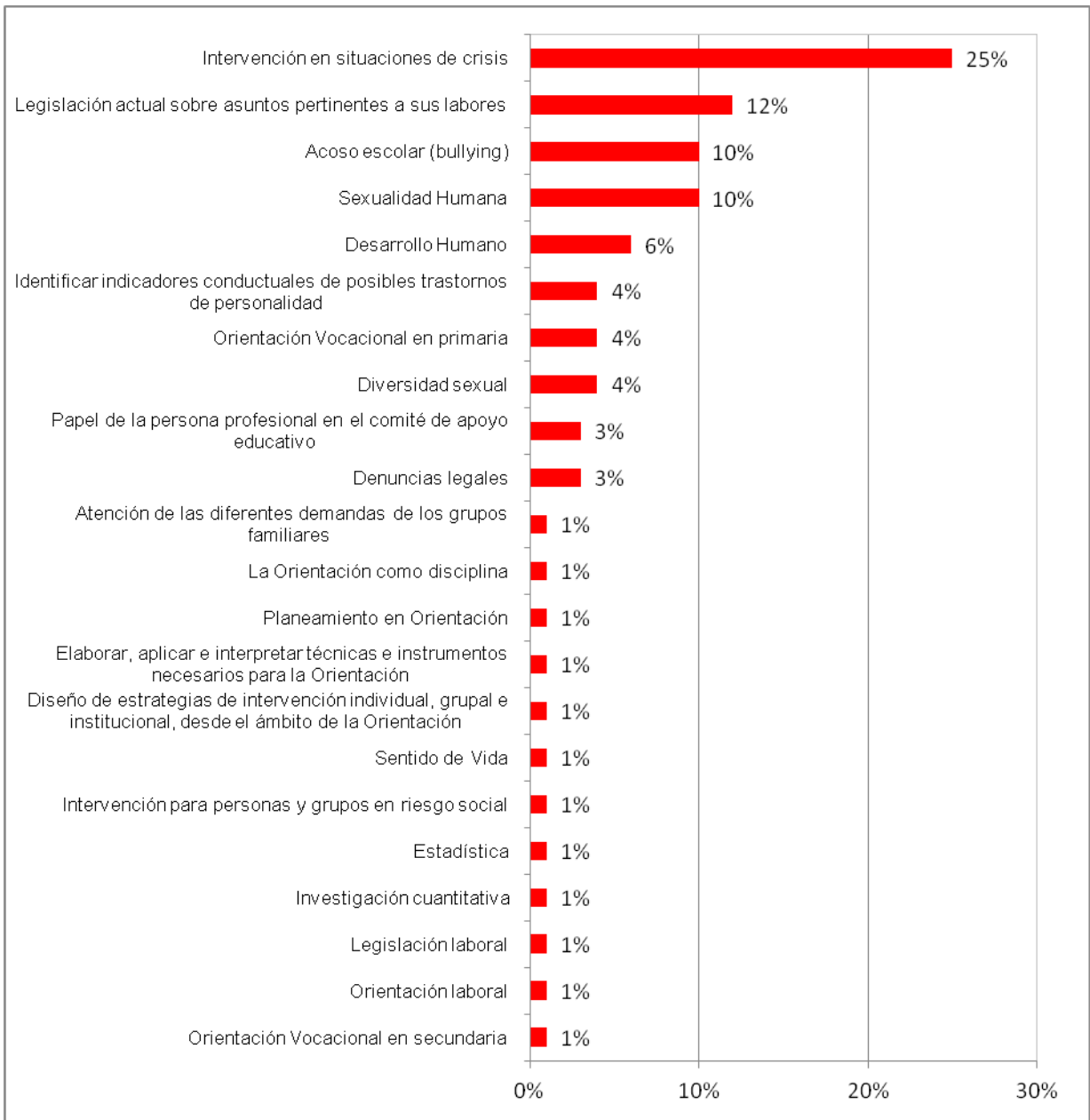
En relación con el indicador desarrollo profesional, en el gráfico 12 se observa que del total de menciones, la acción formativa que puede mejorar el desempeño en el trabajo es la actividad de actualización/aprovechamiento con un 40%. El resto de las acciones formativas que pueden mejorar el desempeño en el trabajo rondan valores del 1% hasta el 4%.

**Gráfico 13: Áreas que requieren mayor formación para enfrentar las demandas en Orientación (total de menciones). (N=68)**



En el gráfico número 13 se aprecia que del total de menciones, las cinco principales áreas que requieren mayor formación para enfrentar las demandas en son las siguientes: Acoso escolar (bullying) con un 70% (la necesidad de formación en el tema de acoso escolar (bullying) concuerda con el hecho de que este tema aparece dentro de los cinco primeros fenómenos sociales que requieren de una atención prioritaria). Seguidamente está las denuncias legales con un 68%; la legislación actual sobre asuntos pertinentes a sus labores con un 67%; la intervención en situación de crisis con un 62% y finalmente la identificación de los indicadores conductuales de posibles trastornos de personalidad con un 61%.

**Gráfico 14: Áreas que requieren mayor formación para enfrentar las demandas en Orientación con prioridad 1. (N=68)**

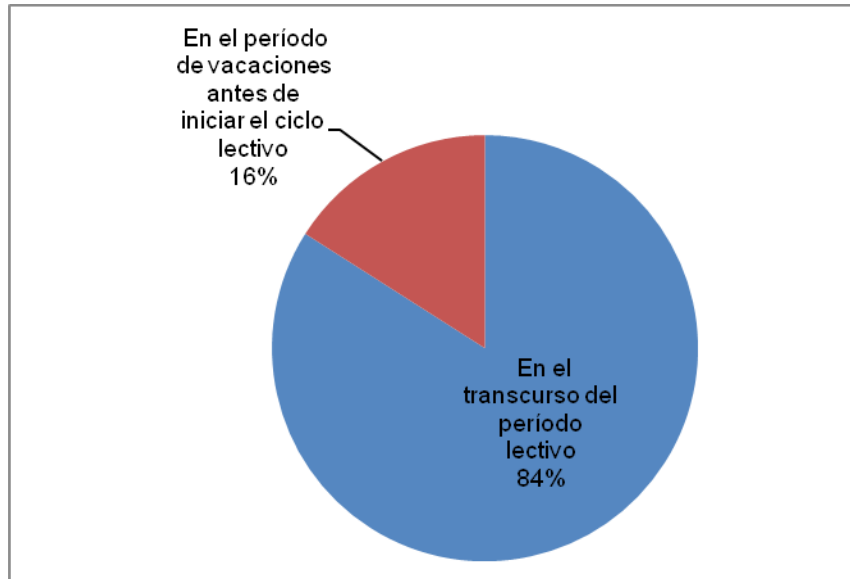


En el gráfico número 14 se observa que las cuatro áreas que requieren mayor formación para enfrentar las demandas en Orientación con prioridad 1 son las siguientes: Intervención en situaciones de crisis con un 25%; legislación actual sobre asuntos pertinentes a sus labores con un 12%; acoso escolar (bullying) y

sexualidad humana con un 10%, respectivamente. Por último el área de desarrollo humano con un 6%.

El resto de las áreas que requieren mayor formación para enfrentar las demandas en Orientación con esta prioridad se enmarcan en el rango que va desde el 1% hasta el 4%.

**Gráfico 15: Horario en el que prefiere recibir formación continua (N=68)**



En el gráfico 15 se aprecia que el 84% de las personas profesionales en Orientación sometidas a la encuesta señalan que el horario en el que prefiere recibir formación continua es durante el transcurso del período lectivo. El 16% de las personas participantes prefieren llevar a cabo este proceso en vacaciones, antes de iniciar el período lectivo.

## **V. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En este apartado se realiza el análisis de los datos a partir de los resultados obtenidos, en relación con la información académica y laboral, los requerimientos del empleo en Orientación, los fenómenos sociales detectados desde la experiencia profesional en Orientación, que requieren una intervención desde esta disciplina y las necesidades de desarrollo profesional. Todo lo anterior desde el criterio de las personas encuestadas y con la finalidad de detectar las necesidades de formación continua que poseen las personas graduadas del grado de licenciatura de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos cinco años y que ejercen la disciplina actualmente, para poder de esta manera, determinar ejes y temáticas de interés para las mismas.

Cabe aclarar que la interpretación de los resultados de esta investigación se realiza partiendo de las variables e indicadores de este estudio y teniendo como base la luz de la teoría, corresponde seguidamente el análisis de los mismos.

### **V.1. Información académica y laboral**

En relación con la variable información académica y laboral, se puede apreciar en el gráfico N° 1, el 82% de la población encuestada labora para el Ministerio de Educación Pública (MEP), siendo que la mayoría se desempeña en educación primaria y secundaria (ver gráfico N° 2). Esta situación obedece a que el Estado es el mayor empleador de las personas profesionales de la Orientación en Costa Rica, al amparo de la ley que lo sustenta. El artículo 22 de la Ley Fundamental de la Educación dicta:



El sistema educativo costarricense asegurará al educando mediante la coordinación de las labores dentro del establecimiento de enseñanza:

- d) Un servicio de orientación educativa y vocacional que facilite la exploración de sus aptitudes e intereses, ayudándolo en la elección de sus planes de estudio y permitiéndole un buen desarrollo emocional y social.
- e) Un servicio social que facilite el conocimiento de sus condiciones familiares y sociales y que permita la extensión de la labor de la escuela al hogar y a la comunidad.
- f) Un servicio de atención a la salud.

La disciplina de la Orientación desde su ámbito de intervención en los centros educativos sigue los lineamientos del Ministerio de Educación Pública, desde estas disposiciones se interviene en diferentes áreas de su especialidad, como son: la educativa, vocacional-ocupacional y personal-social, buscando promover el desarrollo integral de la persona.

El estudio revela que el 12% de las personas encuestadas se desempeñan en instituciones autónomas, tales como la Universidad de Costa Rica, el sistema penitenciario, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y otras, cuyo marco legal de creación está permeado de alguna manera por el Estado. Un 3% de las personas encuestadas señala laborar en instituciones subvencionadas, lo que indica que la amplitud de cobertura de empleo en esta disciplina por parte del Estado costarricense es mayor.

No obstante, a pesar de la existencia del marco legal referido, el estudio también revela que un 3% de la población trabaja en instituciones no

gubernamentales. Estas cifras son importantes por cuanto permite saber que el perfil profesional con el que se egresa el estudiantado de la carrera de la Orientación, le permite desempeñarse en otros ámbitos de educación no formal y por lo tanto, implica que dicho perfil profesional es congruente con muchas de las competencias de cada ambiente laboral le demanda.

La concentración de instituciones educativas estatales, autónomas, no gubernamentales y otras en el Valle Central, promueve a su vez, la agrupación de profesionales en esta disciplina en las principales provincias del país. El gráfico N° 3 indica que un 43% de las personas encuestadas laboran en la provincia de San José, seguida de la provincia Cartago con un 35%. Alajuela ocupa el tercer puesto con un 12%. La provincia de Limón y Puntarenas en cambio, con un 4% y un 3% respectivamente.

Llama la atención que la provincia de Heredia sea comparable con provincias periféricas del país, en este caso con un 3%, dato que no se explica reconociendo en ella, tantos centros educativos y servicios.

En relación con lo anterior, el gráfico N° 4 indica que un 76% de las personas encuestadas se desempeñan en la zona urbana, mientras que el 24% restante lo hace en la zona rural del país.

Este comportamiento concuerda con el hecho de que es en la zona urbana, donde se concentran más y mejores servicios, la mayoría de las instituciones educativas, las universidades y otras instituciones, mejores condiciones generales de desarrollo que garantizan en buena medida, llevar una vida cómoda para sus habitantes, convirtiéndose el sector urbano del país en una zona apetecible para muchas personas desde el punto de vista laboral.

## 5.2. Necesidades de formación continua

En relación con la variable necesidades de formación continua se analiza y desglosa y en tres indicadores que son: los requerimientos de empleo, los fenómenos sociales detectados desde la experiencia profesional en Orientación y el desarrollo profesional.

### 5.2.1. Los requerimientos del empleo en Orientación

Es necesario señalar que en este estudio, los requerimientos de empleo se refieren a los conocimientos, habilidades, actitudes y condiciones necesarias para desempeñarse competentemente en el puesto que se ocupa como profesional de la disciplina de la Orientación. (Barboza, A. y Gutiérrez. D. (2005); Plan de estudio de la carrera de Orientación (2000).

La formación de las personas profesionales de la carrera de Orientación, según el Plan de estudio citado anteriormente, requiere que la persona obtenga el dominio de un conjunto de conocimientos propios de la disciplina de la Orientación y de otras disciplinas de apoyo. Así mismo, se promueve el desarrollo tanto de habilidades básicas (qué debe saber hacer), como de actitudes, que en su conjunto deben ser aplicadas en la práctica orientadora.

Para este estudio se parte del hecho que las personas profesionales participantes, poseen los conocimientos de la disciplina y por ello, se exploran las siguientes habilidades: para el trabajo en equipo; el manejo de grupos; el liderazgo; habilidades sociales; elaborar programas, proyectos o planes; la investigación; formular asesoramientos dirigidos a distintas poblaciones y contextos; coordinar trabajos en grupo de naturaleza interdisciplinaria; y evaluar programas, proyectos o planes.

Entre las actitudes tenemos las siguientes: la disposición para la actualización y formación continua; ser una persona proactiva y con iniciativa; compromiso ético; ser una persona receptiva a las observaciones que se le formulen; apertura y respeto por las diferencias ideológicas y políticas; actitud analítica y crítica; actitud reflexiva permanente en relación con su práctica profesional.

Se agrega además, conocimientos de un segundo idioma; manejo de paquetes informáticos y de herramientas tecnológicas novedosas.

Un reto importante para la disciplina de la Orientación según este estudio es poder anticipar e identificar las nuevas competencias profesionales y los requerimientos de empleo que las instituciones o empresas empleadoras demandarán de dichos profesionales en el futuro y ofrecer por parte de las universidades del país, una formación continua a las personas profesionales.

Ser una persona profesional competente para Álvarez y Romero (2007: 18) “en definitiva, implica estar dotada no sólo de conocimientos teóricos y técnicos, sino también de habilidades, destrezas y actitudes que faciliten desenvolverse socialmente y participar activamente en el contexto en que se desarrolla la profesión”.

En relación con el indicador los requerimientos de empleo que demanda actualmente la disciplina de la Orientación, se evidencia en el gráfico N° 10 que los requerimientos de empleo que demanda la profesión de Orientación actualmente del total de menciones, encabeza la lista con un 90% la actitud de ser una persona pro-activa y con iniciativa; seguido de las habilidades sociales con un 89%; el liderazgo, el trabajo en equipo con un 85% cada uno. Con un porcentaje ligeramente inferior, continúa la lista el poseer una disposición para la actualización y formación continua para un 84%; elaborar programas, proyectos o planes con un 79%; capacidad para la investigación con un 76%; capacidad de

formular asesoramientos dirigidos a distintas poblaciones y contextos y coordinar trabajos en grupos de naturaleza interdisciplinaria con un 75%, respectivamente.

Es interesante señalar como un hallazgo, que únicamente el 32% de las personas profesionales en Orientación señalan el manejo de otro idioma como requerimiento de empleo que demanda esta profesión en la actualidad. Así mismo, solo el 28% de las personas encuestadas señalan como requerimiento de empleo, la evaluación de proyectos o planes con un 28%.

No obstante de los resultados anteriores, el resto de los requerimientos de empleo que demanda la profesión de Orientación actualmente, del total de menciones, los porcentajes oscila entre el 56% y 82%, denotando la importancia de cada uno de ellos.

Por otra parte, las ofertas de formación continua dirigidas a las personas profesionales de la Orientación exigen por lo tanto, a las instituciones de educación superior u otras entidades, una tarea continuada de investigación y respuesta a las demandas sociales y profesionales.

Es así como el trabajo y la formación profesional constituyen un binomio inseparable que debe ser considerado no solo a la hora de formular la educación inicial o formal, la cual por su naturaleza es más difícil transformar o actualizar, sino sobre todo la oferta de educación continua que por su naturaleza flexible y oportuna, puede dar respuestas inmediatas y situadas en el campo laboral (Mata 2011:3).

Por último, para mantener la calidad de la educación de las personas profesionales de la Orientación y de las instituciones o empresas donde laboran, se hace necesaria entonces la formación continua, como un esfuerzo por mejorar la capacidad de desempeño laboral y profesional.

V.2.2. Fenómenos sociales detectados desde la experiencia profesional en Orientación, que han venido a transformar la dinámica social y que requieren una intervención desde esta disciplina.

La Orientación como práctica social, debe responder desde los ámbitos de su competencia a los fenómenos sociales. Sin embargo, definir y caracterizar el fenómeno social no es una tarea fácil. A continuación se hace necesaria una conceptualización del mismo.

El fenómeno social es un suceso que resulta de una sociedad alterada y que tiene como consecuencia el desequilibrio de ésta. Para Uzcategui (1990) también puede considerarse como la actitud consciente de la persona ante los fenómenos de la vida social y su propia condición social, que la impulsa de manera inevitable a un cambio social.

En relación con el indicador fenómenos sociales detectados desde la experiencia profesional en Orientación, que han venido a transformar la dinámica social y que requieren una intervención desde esta disciplina, en el gráfico N° 7 se distinguen los siguientes: la violencia como vía para la solución de conflictos con un 93% de menciones, seguido del acoso escolar con un 87%.

Al respecto, el Segundo Informe del Estado de la Educación (2008) afirma que “en Costa Rica existe evidencia de que el docente no se siente preparado para lidiar con la realidad del aula y de la comunidad en la que está inmerso su centro educativo” (p. 34). Se menciona además que “la violencia intra-escolar, es un tema que ha despertado preocupación en el país por la ocurrencia de recientes hechos violentos. El tema no es abordado por ninguna universidad, aunque se tratan asuntos similares en los cursos sobre derechos y violencia intrafamiliar de la UNA y la UCR, y, con menor énfasis, en la UNED y la UISIL” (p.35). Se hace referencia a que en la formación docente, en los centros de enseñanza que ahí se

mencionan, existe una carencia de cursos que trabajen el tema de la violencia, y que preparen a la persona docente en este tema.

En relación con el acoso escolar, éste ha sido abordado al presentarse casos y consecuencias últimas, por ejemplo los datos oficiales del Departamento de Estadística del MEP en el documento “Guía general de intervención para la prevención y atención de la violencia con armas en centros educativos” (2008:7) aseguran lo siguiente: Promedian 439 agresiones diarias en los centros educativos del país, un total de 88000 agresiones al año. De éstas, alrededor de 84000 fueron desarrolladas entre pares de estudiantes y otras 4000 entre estudiantes y docentes. Los casos documentados de violencia escolar y colegial, se han distribuido porcentualmente entre los niveles del sistema educativo, resultados que solo en el nivel preescolar registran 10500 incidentes, esto es un 13% de los casos. Primaria registra 53000 casos anuales para un 63% del total, y la secundaria 20000 casos para un 24% del total. Considerando la población estudiantil en cada nivel, todos los casos logran promediarse en una agresión, debidamente reportada por cada 10 estudiantes.

El gráfico N° 7 de esta investigación también señala entre los fenómenos sociales que requieren intervención desde la Orientación, al manejo inadecuado de las emociones con un 85%. Continúa la drogadicción con un 81%; y las pocas competencias familiares para enfrentar retos actuales con un 75%.

En la sociedad actual existe un analfabetismo emocional, es decir, la urgencia de entrar en contacto con las propias emociones. Goleman (1995) se refiere a los elevados costos del analfabetismo emocional aportando datos estadísticos de la incidencia de crímenes, la violencia, la drogadicción, reestructuración familiar y otros.

Se considera que las situaciones mencionadas no solo deben ser tratadas terapéuticamente, sino que se deben tomar medidas preventivas. Esto implica al

sistema educativo; es así como se propone la educación emocional como respuesta educativa a un déficit en el manejo de las emociones.

Las personas profesionales en Orientación que participaron del estudio señalan con un puntaje alto a la deserción escolar y a la inadecuada educación de la sexualidad, con un 71%, respectivamente como fenómenos sociales que deben ser abordados desde la disciplina.

A pesar de que el Programa Estado de la Nación (2010- 2012) señala una disminución de la deserción y la repitencia principalmente en educación secundaria, en Costa Rica este fenómeno social se sigue presentando en altos porcentajes. Es fundamental tener presente que la educación formal es un derecho y un vehículo para conocer otros derechos por lo que nuestro país ha apostado por la educación como elemento clave para promover el desarrollo humano.

La salida anticipada del estudiantado del sistema educativo formal costarricense es un fenómeno multicausal que requiere un exhaustivo análisis para su atención al igual que el tema de la sexualidad humana. No es un secreto la polémica y el enfrentamiento que ha generado la implementación del programa de educación sexual por parte del Ministerio de Educación Pública. La sexualidad integral es un tema que no puede dejarse de lado siendo abordado apropiadamente.

En relación con lo anterior, Ana Teresa León, directora del Instituto de Estudios Interdisciplinarios de la Niñez y la Adolescencia (INEINA) –entidad encargada de elaborar contenidos de educación para la sexualidad en coordinación con el MEP- durante el seminario Sexualidad y Educación Sexual -organizado por el INEINA con el respaldo del MEP- ( 2009) resaltó la necesidad de una propuesta integral, que incluya las niñas, los niños y personas adolescentes, pero también a las madres, los padres de familia y profesionales de



la educación. “Lo más importante es fortalecer a los papás y a los maestros, a los adultos en esta temática”. En el caso de las personas docentes, subrayó que la idea es establecer un mecanismo de capacitación para lograr un efecto multiplicador; “no se trata de que los maestros sean especialistas en educación sexual, sino de que puedan dar respuestas, escuchar y canalizar las dudas de los muchachos”.

El gráfico número 09 señala además la existencia de otros fenómenos sociales que no se pueden dejar de lado y que requieren ser atendidos desde la disciplina de la Orientación. Estos son: condición socioeconómica para un 33%. Este mismo valor lo ostenta la discriminación por orientación sexual.

Se observa también que la reestructuración familiar, la pobreza y pocas oportunidades laborales, el manejo de límites en el hogar y asuntos académicos por parte del personal docente, conforman un segmento del presente estudio que representa un 8% para cada una de ellas.

Es importante acotar que los hallazgos, en relación con el indicador fenómenos sociales del nivel de prioridad 1 asignado por las personas profesionales en Orientación del presente estudio, siete son los que requieren una mayor atención desde esta disciplina: la violencia como vía para la solución de conflictos; el manejo inadecuado de las emociones; el acoso escolar (bullying); la drogadicción y las pocas competencias familiares para enfrentar los retos actuales; inadecuada educación sexual y el manejo del estrés (ver gráfico 08).

La Orientación tienen un marcado carácter social, uno de los propósitos es que la persona se integre dentro de los subsistemas sociales. La disciplina de la Orientación entra en juego en ese proceso de socialización progresiva y se presenta como alternativa para enfrentar los fenómenos sociales.

Cabe entonces, resaltar la importancia de dar respuesta desde la disciplina de la Orientación a estos fenómenos sociales que destruyen o afectan la sociedad costarricense, los cuales deben ser prevenidos e intervenidos desde los ámbitos de competencia de dicha profesión.

No cabe duda que es a través de la formación continua que se buscará la transformación profesional, organizacional y social. Mata (2011:4) plantea que “el fenómeno social es complejo y multifacético por lo que su caracterización resulta difícil. No obstante es indispensable para la articulación de propuestas de educación continua en tanto que el trabajo constituye la fuerza dinámica que lo conforma”.

Podemos intuir, que la sociedad actual demanda cada vez nuevos retos para la persona profesional de la Orientación. Esta como agente de cambio debe ser capaz de identificar aquellas necesidades sociales para ser abordadas.

### 5.2.3. Necesidades de desarrollo profesional

Es importante considerar que uno de los principales objetivos de la formación continua es el fortalecimiento del desarrollo personal y de la motivación, en este caso de las personas profesionales de la disciplina de la Orientación.

Los hallazgos en relación con el indicador desarrollo profesional, que se extraen del gráfico N° 12, indican que del total de menciones aportadas por las personas profesionales encuestadas, la acción formativa que puede mejorar el desempeño en el trabajo es la actividad de actualización o de aprovechamiento con un 40%. El resto de las acciones formativas que pueden mejorar el desempeño en el trabajo rondan valores de entre el 1% y el 7%. Se pone de manifiesto la necesidad de ofrecer una formación continua a las personas profesionales que ejercen la profesión.

No obstante las personas encuestadas consideran necesario recibir cursos de formación continua una vez terminados los estudios universitarios. Además señalan su interés de participar en actividades de formación continua en la Universidad de Costa Rica.

Como dato importante, el 84% de las personas profesionales en Orientación sometidas a la encuesta señala que el horario en el que prefiere recibir formación continua es durante el transcurso del período lectivo. El 16% de las personas participantes prefieren llevar a cabo este proceso en vacaciones, antes de iniciar el período lectivo (ver gráfico N° 15).

Sin embargo, es importante señalar como otro de los hallazgos, que solamente el 4% de las personas encuestadas, señalan que un posgrado puede mejorar el desempeño en el trabajo.

De acuerdo con Imbernón (1994) el desarrollo profesional, engloba los procesos que mejoran el conocimiento profesional, las habilidades y las actitudes, en este caso en particular de las personas profesionales de la Orientación.

El desarrollo profesional se presenta como un proceso continuo, difícilmente se pueden definir períodos claramente diferenciados por los que transcurre este desarrollo, según el autor mencionado anteriormente, se han propuesto tres fases:

- Una fase de formación básica o inicial y socialización profesional: se caracteriza por la formación inicial profesional en instituciones de Educación Superior.
- Una fase de inducción profesional y socialización de la práctica; que se ubica al menos en los tres primeros años de ejercicio profesional ya sea en una institución educativa u otro ámbito laboral.

- Una fase de perfeccionamiento en la que predominan las actividades de formación permanente, desarrolladas como parte del sistema en el cual se labora, o inducidas por la misma persona profesional en Orientación.

En esta última fase se ubica la mayoría de la población encuestada (ver gráfico N° 6). La formación de las personas profesionales de la Orientación es por lo tanto, un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la etapa de la formación inicial. Así, la profesión de Orientación se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en los diferentes contextos de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico, entre otros.

En el gráfico número 13 se aprecia que del total de menciones, las cinco principales áreas que requieren mayor formación para enfrentar las demandas de la disciplina de la Orientación son las siguientes: Acoso escolar (bullying) con un 70% (este hallazgo de formación en el tema de acoso escolar (bullying) concuerda con el hecho de que este tema aparece dentro de los cinco primeros fenómenos sociales que requieren de una atención prioritaria). Seguidamente está las denuncias legales con un 68%; la legislación actual sobre asuntos pertinentes a sus labores con un 67%; la intervención en situaciones de crisis con un 62% y finalmente la identificación de los indicadores conductuales de posibles trastornos de personalidad con un 61%.

Si bien es cierto que la universidad juega un papel protagónico en la formación continua de las personas profesionales, también les corresponde a dichos profesionales contribuir a partir de su experiencia laboral con la definición de ejes temáticos que deben ser atendidos y al mismo tiempo, den respuesta a las necesidades sociales y de formación continua que se detectan.

La formación continua para Álvarez y Romero (2007: 23) “de cualquier tipo de profesional tiende a basarse en la adquisición de nuevas competencias que

una determinada organización necesita para la consecución de sus objetivos estratégicos: aumentar la competitividad, conseguir nuevos mercados, prestar servicios innovadores demandados por los usuarios o clientes”.

Por último, es importante mencionar que cuando se señala la formación continua para las personas profesionales de la Orientación, se pretende que ésta sea el camino apropiado para se alcancen las competencias requeridas por el mercado laboral y a la vez influir en su desarrollo profesional y personal, debido a que pueden autoafirmarse, motivarse y actualizar sus conocimientos. Así, la formación continua de las orientadoras y los orientadores forma parte de los grandes retos actuales para las universidades y colegios profesionales del país.

## VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado se presentan las conclusiones con respecto a las necesidades de formación continua que tienen las personas graduadas de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos cinco años y que ejercen la disciplina actualmente. Tales conclusiones surgen del estudio empírico cuantitativo realizado durante los años 2012 y 2013, con una muestra de personas graduadas con grado de licenciatura. También se hará referencia a los resultados que representan los mayores porcentajes en cuanto a la información académica y laboral, los requerimientos del empleo en Orientación, los fenómenos sociales detectados desde la experiencia profesional en Orientación que requieren una intervención directa desde esta disciplina, y las necesidades de desarrollo profesional. Todo lo anterior desde el criterio de las personas encuestadas y con la finalidad de enriquecer las conclusiones.

### 7.1. Conclusiones

- Respecto al primer objetivo el cual pretende identificar los requerimientos del empleo en Orientación, se identificaron en mayores porcentajes los siguientes: ser una persona pro-activa y con iniciativa; tener habilidades sociales; liderazgo; saber trabajar en equipo; disposición para la actualización y formación continua; ser capaz de elaborar programas, proyectos o planes, así como para investigar. La persona profesional de esta disciplina debe formular asesoramientos dirigidos a distintas poblaciones y contextos; coordinar trabajos en grupos de naturaleza interdisciplinaria. Estos requerimientos se convierten en un dato importante para la disciplina de la Orientación, cuyo propósito es poder evaluar si se están desarrollando estas competencias en la formación actual de las personas profesionales de la Orientación o bien poder anticipar e identificar

las nuevas competencias profesionales que las instituciones o empresas empleadoras requieren de dichos profesionales, para así de esta manera adaptar la formación su continua a dichas necesidades.

Es interesante señalar como un hallazgo, que únicamente el 32% de las personas profesionales en Orientación encuestadas señalan el manejo de otro idioma como requerimiento de empleo que demanda esta profesión en la actualidad.

- En relación con el segundo objetivo el cual pretende identificar fenómenos sociales que pueden ser atendidos desde la disciplina de la Orientación, se identificaron en mayores porcentajes los siguientes: la violencia como vía para la solución de conflictos, el acoso escolar, el manejo inadecuado de las emociones, la drogadicción, las pocas competencias familiares para enfrentar retos actuales, la deserción escolar, una inadecuada educación de la sexualidad, estilos de vida no saludables, manejo inadecuado del estrés y el abuso infantil.

La Orientación como práctica social, debe responder desde los ámbitos de su competencia a los fenómenos sociales que se presentan en la actualidad. Puede decirse que la sociedad actual demanda nuevos retos para la persona profesional de la Orientación. Como agente de cambio debe ser capaz de identificar aquellas necesidades sociales que puedan ser abordadas desde esta disciplina. Es a través de la formación continua que buscará la transformación personal, organizacional y social.

- El tercer objetivo pretende establecer necesidades de desarrollo profesional a través de la formación continua. Según el criterio de las personas graduadas de la licenciatura de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica y que ejercen la disciplina actualmente, se identificaron en mayores porcentajes las siguientes áreas que requieren mayor formación

para enfrentar las demandas: el acoso escolar (bullying); procedimientos para hacer denuncias legales; legislación actual sobre asuntos pertinentes a sus labores; intervención en situación de crisis; identificación de indicadores conductuales de posibles trastornos de personalidad; intervención para personas y grupos en riesgo social; sexualidad humana; elaborar, aplicar e interpretar técnicas e instrumentos necesarios para la Orientación; informática y tecnologías aplicadas a la Orientación; derechos humanos; funciones cerebrales y neurodesarrollo, entre otros.

Esta información permite el cumplimiento del objetivo principal el cual pretende establecer ejes y temáticas de interés de las personas graduadas de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica y satisfacer las necesidades de formación continua.

- Situándonos en la información académica y laboral obtenida de las personas encuestadas, se puede apreciar que la mayoría de profesionales en Orientación, laboran para el Ministerio de Educación Pública (MEP), siendo el Estado el mayor empleador, al amparo de la ley que lo sustenta.

## 7.2. Recomendaciones

A continuación se presentan algunas recomendaciones para ofrecer formación continua a las personas profesionales de la disciplina de la Orientación:

- A las instituciones de educación superior una tarea continuada de investigación y respuesta a las demandas sociales y profesionales, debido a que las ofertas de formación continua dirigidas a las personas profesionales de la Orientación deben tener una exigencia mayor. Es decir,



se espera que supere una simple oferta de cursos con temáticas variadas, lo cual se constituye en un reto y compromiso a la vez.

- A la Escuela de Orientación y Educación Especial elaborar un proyecto de acción social que dé respuesta a la demanda de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación. Así mismo, deben existir ajustes entre la formación de la persona profesional de la disciplina de la Orientación y el contexto laboral en el cual se desenvuelve, debido a que en éste se encuentran las auténticas necesidades que la sociedad y que el mercado laboral demanda. Es fundamental poder ofrecer programas de educación continua que den soluciones al empleo de las personas graduadas en esta disciplina.

### 7.3. Limitaciones encontradas al realizar el estudio

En el desarrollo de este proyecto no existe información actualizada de los datos de contacto de las personas egresadas, como el correo electrónico y números telefónicos, lo que impide la preparación de una base completa que sirva de referencia a largo plazo, pues la información se desactualiza con regularidad.

### 7.4. Alcances posibles o proyecciones de esta investigación

Con la información recopilada se podrá tener un dato certero sobre los temas de formación continua que requieren las personas profesionales graduadas de la carrera de Orientación.

Las opiniones recolectadas se convertirán en tema de análisis para la Sección de Orientación de la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica.

El texto ayudará en la elaboración de una propuesta de proyecto de acción social para dar respuesta a las necesidades de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación.

Con el resultado de esta investigación, se podrá tomar acciones concretas que ayuden a satisfacer los requerimientos de empleo necesarios para desempeñarse competentemente en el puesto que se ocupa como profesional de la disciplina de la Orientación.

Permitió un espacio de manifestación de opinión a una población con escasa vinculación a la Escuela de Orientación y Educación Especial.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, Víctor y Romero, Soledad (2007) *Formación Basada en Competencias para los Profesionales de la Orientación*. Educación XX1, número 010. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España.

Barboza, Arturo y Gutiérrez, Dolores (2005) *Técnicas e instrumentos de necesidades de formación docente*. VIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. Disponible en <http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/TENECFOR.pdf> (04/05/12).

Bisquerra, Rafael (2001) *Modelos de Orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona, España: CISSPRAXIS.

Bonals, Joan y Sánchez, Manuel (2007) *Manual de asesoramiento psicopedagógico*. Barcelona: GRAÓ.

Cobos, Ana (2010) *La construcción del perfil profesional de orientadora y de orientador. Estudio cualitativo basado en la opinión de sus protagonistas en Málaga*. Universidad de Málaga. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica y Organización escolar. Málaga, España.

Calderón, Karen, Cruz, Andrea, Castillo, Carolina, Barquero, María y Solano Andrea. (2010). *La Formación Continua de Docentes de Educación Inicial: Principales Necesidades*. Memoria de Seminario de Graduación. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación. Escuela de Formación Docente. Departamento de Educación Primaria y Preescolar. Sección de Educación Preescolar. Ciudad Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.

Ferreres, Vicente e Imbernón, Francesc (1999) *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid, España: Síntesis.

García, José Luis (1999) *Formación del Profesorado. Necesidades y demandas*. Barcelona, España: Praxis, S.A.

García, Nidia, Rojas, Marta, Campos, Natalia, Brenes, Margarita y Villalobos Emilia. (1998) *Conocimiento, Participación y Cambio: Capacitación de docentes a partir de la investigación en el aula*. San José: EUCR.

Herdonza, Magdalena (S.F) *Capacitación Docente*. Componet I Curriculum Development.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill. México D.

Imbernón, Francesc (1994a) *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Graó.

Imbernón, Francesc (1994b) *La formación del profesorado*. Barcelona: Paidós.

Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano. (IDP UGS). Ministerio de Educación Pública (2009). *Informe de Diagnóstico de Necesidades de desarrollo Profesional*. 1ª ed. San José, Costa Rica.

Mata, Alejandrina (2001). *Formación continua en las sociedades de hoy*. Primera parte: Concepto de formación continua. Revista Reflexiones.80 (2):33-39.

Mata, Alejandrina (2003). *La Orientación y el mejoramiento de la capacidad para el desempeño laboral del trabajador*. Revista Actualidades en Orientación. Asociación Costarricense de Profesionales en Orientación. Vol. 7 N°1 (2003) San José: Costa Rica.

Mata, Alejandrina (2006). *La Investigación-Acción como modo alternativo de formación continua para educadores educadoras*. Proyecto de Investigación N° 724-A5-121. Informe Final. San José, Costa Rica: INIE/Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación, Escuela de Orientación y Educación Especial.

Mata, Alejandrina (2007). *La Investigación-Acción para la Formación Continua de Educadoras y Educadores*. San José, Costa Rica: INIE.

Mata, Alejandrina (2011). *Una visión integradora de la Educación Continua. Conferencia inaugural*. Recla, XVI encuentro internacional. Universidad de Costa Rica. Ciudad Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.

Pereira, María (1994) *Orientación del estudiante de enseñanza primaria*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia.

Pereira, María (2006) *Orientación Educativa*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia.

Pereira, María (2012) *Mediación Docente de la Orientación Educativa y Vocacional*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia.

Pérez, Alfredo y Blasco, Pilar (2003). *Orientación e Inserción Profesional: Fundamentos y Tendencias*. Valencia, España: Guada Impresores S.L.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2008) Segundo Estado de la Educación / Consejo Nacional de Rectores. – 2 ed. --- San José, Costa Rica.

Programa Estado de la Nación (2010-2012). (En línea). Disponible en <http://www.estadonacion.or.cr/component/content/frontpage>. 20/07/13.

Reglero, Mercedes (S.F) *Necesidades de la sociedad actual: Colectivos sociales tradicionalmente excluidos del mundo educativo*. Disponible en <http://www.es.scribd.com/.../> (12/11/12).

Reyes, Manuel (S.F) *El diagnóstico de necesidades de formación*. Universidad de Huelva, España. Disponible en <http://www.uhu.es/36102/trabajos.../caso.../diagnosticonecesidades.pdf>.(03/05/12).

Rojas Soriano, Raúl (1987) *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés, México.

Tamayo y Tamayo, Mario (2002) *El proceso de la investigación científica*. 4ta edición. Limusa, México

Universidad de Costa Rica. Facultad de Educación. Escuela de Orientación y Educación Especial (2000). *Plan de Estudio Bachillerato en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación*. San José: Sección de Orientación.

Universidad de Costa Rica (2011). Facultad de Educación. Escuela de Orientación y Educación Especial. Sección de Orientación. *Informe de Autoevaluación de la Carrera Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación. Con fines de acreditación oficial ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior*. San José, Costa Rica.

Sebastián, Araceli (2003). *La Orientación Profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid, España: Dykinson.

Uzcategui, Rafael (1990). *“Seguridad Social”*. Caracas, Venezuela: Academia Nacional de Ciencias Económicas.

Uzcategui, Rafael (1991). *De la política a la Seguridad Social, un enfoque integral*. Caracas, Venezuela: Academia Nacional de Ciencias Económicas.

Vargas, Isabel (2008) Tesis de Graduación. *Percepciones sobre el desarrollo de la autoafirmación profesional en la formación inicial de profesionales en Orientación*. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación. Escuela de Orientación y Educación Especial. Ciudad Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.

## IX. ANEXOS

### Anexo N° 1

**Universidad de Costa Rica  
Facultad de Educación  
Escuela de Orientación y Educación Especial  
Sección de Orientación**

#### CUESTIONARIO

El presente cuestionario pretende recolectar información acerca de las necesidades de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años. Está dirigido a personas que laboran actualmente, también se les solicita el criterio que tienen sobre los requerimientos del empleo de Orientación y los fenómenos sociales detectados que merecen abordaje desde su experiencia y desde su ámbito laboral.

Su criterio es de gran importancia para esta investigación, motivo por el cual se le solicita responder con la mayor sinceridad posible.

**La información que usted brinda es absolutamente confidencial y será utilizada solamente para responder a los objetivos de la investigación mediante técnicas estadísticas.**

#### Instrucciones generales:

Marque con equis la opción de respuesta o las opciones de respuestas que correspondan a su propia experiencia en los lugares de trabajo donde ha ejercido su labor como profesional en Orientación. Por favor, responda todos los ítems.

#### I. Datos generales

1. Tipo de institución donde labora: a. Gubernamental ( ) b. No gubernamental ( )

c. Subvencionada ( ) d. Institución autónoma ( )

2. Nombre de la Institución en la cual labora actualmente:

\_\_\_\_\_



3. Ubicación de la institución donde trabaja:

Provincia \_\_\_\_\_ Cantón \_\_\_\_\_ Distrito \_\_\_\_\_

4. Zona en la que trabaja: a. Urbana ( ) b. Rural ( )

5. Último grado académico obtenido en la Carrera de Orientación:

a. Bachillerato ( ) b. Licenciatura ( ) c. Maestría ( )

6. Año de término del último título obtenido (anote los cuatro dígitos del año):

\_\_\_\_\_

7. Tiempo (años) en que ha trabajado como profesional de la Orientación:

\_\_\_\_\_

## II. Fenómenos Sociales

8. ¿Cuáles fenómenos sociales ha detectado desde su experiencia profesional en Orientación, que han venido a transformar la dinámica social y que requieren una intervención directa desde esta disciplina? **EN EL SIGUIENTE CUADRO PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES EN LA COLUMNA “A” Y EN LA COLUMNA “B” ANOTE LOS 5 QUE REQUIEREN PRIORIDAD DE ATENCIÓN DESDE LA DISCIPLINA DE LA ORIENTACIÓN.**

Fenómenos sociales	Columna A (Puede marcar varios)	Columna B (Marque 5 que son prioritarios)
Discriminación de género.		

Consumismo.		
La violencia como vía para la solución de conflictos.		
Abuso infantil (físico, sexual, emocional, otros).		
Drogadicción.		
Discriminación por nacionalidad.		
Discriminación por religión.		
Discriminación por etnia.		
Discriminación por discapacidad.		
Otro tipo de discriminación. Anote el tipo:		
Ideación suicida.		
Embarazo adolescente.		
Acoso escolar (bullying).		
Delincuencia.		
Manejo inadecuado de las emociones.		
Manejo inadecuado del estrés.		
Irrespeto a los derechos humanos.		
Estilos de vida no saludables.		
Inadecuada educación de la sexualidad.		
Deserción escolar.		
Pocas competencias familiares para enfrentar retos actuales.		
Pandillas		
Otro tipo de fenómeno: Anote cuáles:		

### III. Requerimientos para el empleo

9. ¿Cuáles son los requerimientos de empleo que considera usted le demanda la profesión de Orientación actualmente? **EN EL SIGUIENTE CUADRO PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES EN LA COLUMNA “A” Y ANOTE SOLAMENTE 3 REQUERIMIENTOS DE MAYOR URGENCIA EN LA COLUMNA “B”.**

<b>Requerimientos de empleo</b>	<b>Columna A (Puede marcar varios)</b>	<b>Columna B (Marque 3 que son prioritarios)</b>
Manejo de paquetes informáticos.		
Idiomas.		
Herramientas tecnológicas novedosas.		
Trabajar en equipo.		
Habilidades Sociales.		
Capacidad para la investigación.		
Compromiso ético profesional.		
Liderazgo.		
Mantener una actitud reflexiva permanente en relación con su práctica profesional.		
Manejo de grupos.		
Ser una persona analítica y crítica.		
Elaborar programas, proyectos o planes.		
Evaluar programas, proyectos o planes.		
Ser una persona pro-activa y con iniciativa.		
Demostrar apertura y respeto por las diferencias ideológicas y políticas.		
Coordinar trabajos en grupos de naturaleza interdisciplinaria.		
Capacidad para formular asesoramientos dirigidos a distintas poblaciones y contextos.		
Disposición para la actualización y formación continua.		
Receptivo a las observaciones que se le formulen.		
Otros requerimientos:		

---



---



---

10. ¿Indique alguna acción formativa o algunas acciones formativas que puedan mejorar su desempeño en el trabajo?

---

---

---

#### IV. Formación continua

11. ¿En cuáles áreas considera usted que requiere mayor formación para enfrentar las demandas en Orientación? **EN EL SIGUIENTE CUADRO PUEDE MARCAR VARIAS OPCIONES EN LA COLUMNA “A” Y ANOTE SOLAMENTE 5 AREAS DE MAYOR URGENCIA EN LA COLUMNA “B”.**

Formación continua	Columna A (Puede marcar varios)	Columna B (Marque 5 que son prioritarios)
Desarrollo Humano.		
Intervención en situaciones de crisis.		
Sexualidad Humana.		
Diversidad sexual.		
Acoso escolar (bullying).		
Derechos Humanos.		
Legislación actual sobre asuntos pertinentes a sus labores.		
Educación Inclusiva.		
Convivencia escolar.		
Intervención para personas y grupos en riesgo social.		
Planeamiento en Orientación.		
Educación Emocional.		
Necesidades Educativas Especiales.		
Orientación Vocacional en primaria.		
Orientación Vocacional en secundaria.		
Orientación laboral.		

Legislación laboral.		
Estilos de aprendizaje, técnicas y hábitos de estudio.		
Enfoques de intervención en Orientación (Cognitivo Conductual, Logoterapia, Multimodal, otros).		
Papel de la persona profesional en el comité de apoyo educativo.		
Evaluación de planes, programas y proyectos.		
Funciones de la persona profesional de la Orientación en el sistema educativo formal.		
Informática y tecnología aplicadas a la Orientación.		
La Orientación como disciplina.		
Funciones cerebrales y neurodesarrollo.		
Éxito escolar.		
Sentido de Vida.		
Identificar indicadores conductuales de posibles trastornos de personalidad.		
Denuncias legales.		
Investigación cuantitativa.		
Investigación cualitativa.		
Estadística.		
Facilitar procesos de Orientación Individual.		
Facilitar procesos de Orientación Grupal.		
Diseño de estrategias de intervención individual, grupal e institucional, desde el ámbito de la Orientación.		
Elaborar, aplicar e interpretar técnicas e instrumentos necesarios para la Orientación.		
Orientación en la comunidad.		
Trabajo coordinado con las familias.		
Atención de las diferentes demandas de los grupos familiares.		
Otras áreas: Anote cuáles:		

---



---



---

12. ¿Considera usted que es necesario recibir cursos de formación continua una vez terminados los estudios universitarios?      a. Sí (    )      b. No (    )

13. ¿Le interesa participar en actividades de formación continua? a. Sí ( )  
b. No ( )
14. ¿Le interesa recibir formación continua en la Universidad de Costa Rica?  
a. Sí ( ) 2. No ( )
15. ¿Cuál es el horario en el que usted prefiere recibir formación continua?  
a. ( ) En el transcurso del período lectivo.  
b. ( ) En el período de vacaciones antes de iniciar el ciclo lectivo.  
c. ( ) En las vacaciones de medio período.
16. ¿Le beneficiaría recibir material en forma digital?  
a. Sí ( ) b. No ( )

MUCHAS GRACIAS POR LA INFORMACION BRINDADA.

## **Anexo N° 2**

**Cuadro de distribución de los ítems según las variables de investigación.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE DEFINICIÓN:	INDICADORES (DEFINICIÓN)	CÓMO SE INFIEREN (EJEMPLOS DE CÓMO SE VE REFLEJADO ESO EN LA ACTUALIDAD)	PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO
<p>Identificar los requerimientos del empleo en Orientación según el criterio de las personas graduadas de esta carrera en la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan actualmente.</p>	<p><b>Necesidades de formación continua:</b></p> <p>Son las exigencias sentidas por las personas graduadas de la disciplina de la Orientación, en relación con su desempeño deseado y el actual, esto implica el mejoramiento de la capacidad profesional que les permitirá mantenerse vigentes a la luz de las transformaciones sociales y por lo tanto de las transformaciones sufridas en el ambiente laboral.</p>	<p><b>Requerimientos para el empleo en Orientación:</b></p> <p>Se refiere a los conocimientos, habilidades, y actitudes requeridas para desempeñarse competentemente en el puesto que ocupa como profesional de la disciplina de la Orientación, y que son solicitados por el ente empleador.</p> <p>Adaptado y tomado de: Barboza, A. y Gutiérrez. D. (2005) y Plan de estudio de la carrera de Orientación (2000).</p>	<p><b>Requerimientos para el empleo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos.</li> <li>• Habilidades o competencias.</li> <li>• Actitudes.</li> </ul>	<p>Pregunta N° 09 y 10.</p>
<p>Identificar fenómenos sociales que puedan ser atendidos desde la disciplina de la Orientación según el criterio de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan</p>	<p>Adaptado y tomado de Reyes (S:F), Barboza y Gutiérrez. (2005), Mata (2006).</p> <p>Existen tres aspectos los cuales deben ser tomados en consideración a la hora de determinar acciones de educación continua, a saber, <i>las necesidades sociales, las exigencias del empleo y las condiciones que transita la persona a lo largo de su desarrollo profesional.</i> (Mata,</p>	<p><b>Fenómenos sociales:</b></p> <p>Es la actitud consciente de la persona ante los fenómenos de la vida social y su propia condición social, iniciándose espontánea y conscientemente contra los factores que lo limiten, lo opriman y lo exploten, de manera tal que lo impulse de manera inevitable a un cambio social.</p> <p>Uzcategui, Rafael</p>	<p><b>Se consideran fenómenos sociales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Drogadicción.</li> <li>Violencia.</li> <li>Delincuencia.</li> <li>Acoso escolar.</li> <li>Consumismo.</li> <li>Otros.</li> </ul>	<p>Pregunta N° 08</p>

actualmente.	2006:10).	(1990).  Se consideran como fenómenos sociales la drogadicción, violencia, delincuencia y el acoso escolar y otros.		
Establecer necesidades de desarrollo profesional según el criterio de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que trabajan actualmente.		<b>Desarrollo profesional:</b> Se entenderá como “todo esfuerzo por mejorar la capacidad de desempeño laboral y profesional de las y los profesionales de la Orientación” (Mata: 2007:3). Es importante mencionar que los procesos de formación continua dan como producto el desarrollo profesional.	Listado de temas según las necesidades e intereses de las y los profesionales de la Orientación para la implementación de un programa de formación continua.	Preguntas N° 12, 13, 14, 15 Y 16.

**Nota aclaratoria:**

Las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 recopilan datos de la variable “información académica y laboral”.