



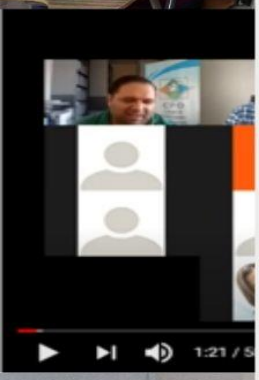




Programa de Desarrollo Profesional Continuo

PROPUESTA

LIC. DAVID CHAVARRÍA VENEGAS
DRA. SYLVIA ALVARADO CORDERO
M.ED. CARMEN FRÍAS QUESADA
M.ED.ANA LIDIETH MONTES RODRÍGUEZ
MAG. ZOILA ROSA VARGAS CORDERO













Subcomisión
DESARROLLO PROFESIONAL

Colegio de Profesionales en Orientación

Campus Virtual

2019 - 2021

Contenido

Índice de tablas 3
Índice de figuras 5
PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO 6
I. PRESENTACIÓN 6
II. JUSTIFICACIÓN 6
III. MARCO REFERENCIAL 7
3.1 Premisas acerca del desarrollo profesional continuo 7
3.2 Modelo Pedagógico 14
3.3 Elaboración de un plan de desarrollo profesional continuo 18
IV. Diseño del programa de desarrollo profesional continuo 24
Fase 1: Redefinición de objetivos 25
Fase 2: Caracterización de la población meta 26
Fase 3: Identificación del perfil profesional: conocimientos, habilidades y actitudes 30
Fase 4: Identificación y priorización de necesidades 34
Fase 5 Diseño del programa de desarrollo profesional continuo 36
Fase 6: Disponibilidad y aseguramiento de los recursos 37
Fase 7: Implementación del programa de desarrollo profesional 39
Fase 8: Evaluación y mejoramiento del programa de desarrollo profesional 40
V. Información obtenida de consulta realizada a personas profesionales 40
Propósito del cuestionario 40
Población y muestra 40
Variables 41
Construcción del cuestionario 44
Datos de identificación 47
Datos laborales 50
Sector Educativo 54
Sector Penitenciario 58
Otros Sectores 59
Modalidades de capacitación y actualización 65
Conocimientos 68
Habilidades 73
Resultados según sector laboral 75

Resultados según años de experiencia en el sector 93
Datos según duración y modalidad 104
Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario 105
VI. Conclusiones 117
VII. Recomendaciones 129
VIII. Propuesta 135
IX. Referencias 142
X. Anexos 146

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de evaluación de un programa de desarrollo profesional---------- 22
Tabla 2: Condición actual---------- 27
Tabla 3: Sexo ---------- 27
Tabla 4: Década de nacimiento---------- 27
Tabla 5: Condición laboral ---------- 28
Tabla 6: Grado académico ---------- 28
Tabla 7: Grupo laboral ---------- 29
Tabla 8: Casa formadora ---------- 30
Tabla 9: Funciones y aspectos comunes del perfil de salida de profesionales en Orientación, según planes de estudio Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional de Costa Rica y Universidad Católica de Costa Rica ---------- 31
Tabla 10: Variables ---------- 41
Tabla 11: Participantes según casa formadora ---------- 48
Tabla 12: Otras titulaciones ---------- 49
Tabla 13: Años de trabajo en Orientación ---------- 51
Tabla 14: Sector laboral del empleo principal ---------- 53
Tabla 15: Distribución en el sector educativo ---------- 54
Tabla 16: Nivel o instancia en que labora en el Ministerio de Educación Pública ----- 55
Tabla 17: Modalidad de la institución en que laboran profesionales en Orientación- 56
Tabla 18: Niveles en los que trabaja en los centros educativos privados ---------- 58
Tabla 19: Nivel de atención en el servicio penitenciario ---------- 58
Tabla 20: Población que se atiende en el sistema penitenciario ---------- 59
Tabla 21: Otras instituciones públicas ---------- 59
Tabla 22: ubicación geográfica por provincia ---------- 62
Tabla 23: Día de preferencia fuera de su horario laboral ---------- 65
Tabla 24: Preferencia en cuanto a la duración ---------- 66
Tabla 25: Conocimientos por orden de prioridad según la media ---------- 68
Tabla 26: Comparación de prioridades en conocimientos según media y frecuencia- 69
Tabla 27: Conocimientos por orden de prioridad, según frecuencia y media ---------- 70
Tabla 28: Resumen de conocimientos por orden de prioridad ---------- 72

Tabla 29: Necesidades de capacitación en relación con las habilidades del quehacer orientador ---------- 73
Tabla 30: Día de preferencia fuera de su horario laboral según sector laboral -------- 75
Tabla 31: Horario según sector laboral ---------- 76
Tabla 32: Preferencia en la duración de actividades por sector laboral ---------- 77
Tabla 33: Ubicación geográfica del lugar de trabajo, según sector laboral ---------- 78
Tabla 34: Conocimientos por sector ---------- 79
Tabla 35: Conocimientos por sector, según prioridad ---------- 81
Tabla 36: habilidades por sector ---------- 83
Tabla 37: Prioridad de habilidades según sector ---------- 86
Tabla 38: Media obtenida en cada conocimiento por personal del Instituto Nacional de Aprendizaje ---------- 89
Tabla 39: Media obtenida en cada habilidad – Instituto nacional de Aprendizaje ---- 90
Tabla 40: Conocimientos y habilidades para el Instituto Nacional de Aprendizaje --- 92
Tabla 41: Conocimientos por años de experiencia en el sector ---------- 93
Tabla 42: Habilidades por años de experiencia en el sector ---------- 98
Tabla 43: Preferencia en la duración de la actividad de desarrollo profesional según modalidad ---------- 104
Tabla 44: Variable conocimientos para todos los sectores ---------- 135
Tabla 45: Variable conocimientos para el sector educativo: Según la media obtenida de las respuestas dadas profesionales de ese sector ---------- 136
Tabla 46: Variable conocimientos por sector educativo, específicamente INA de acuerdo con la media ---------- 138
Tabla 47. Variable conocimientos por sector penitenciario ---------- 139
Tabla 48: Variable habilidades según conclusiones para todos los sectores ---------- 140
Tabla 49: Capacitación en autocuidado para personas profesionales en Orientación 141

Índice de figuras

Figura 1: Ciclo de formulación de un plan de desarrollo profesional---------- 19
Figura 2: Ciclo de formulación del Programa de Desarrollo Profesional continuo----- 24
Figura 3: Género de la muestra ---------- 47
Figura 4: Personas que laboran en la actualidad en Orientación ---------- 50
Figura 5: Sector laboral ---------- 52
Figura 6: Nivel ---------- 57
Figura 7: Modalidad de contratación ---------- 60
Figura 8: Tiempo de experiencia en el sector ---------- 61
Figura 9: Empleo secundario ---------- 63
Figura 10: Empleo terciario ---------- 64
Figura 11: Modalidad de preferencia ---------- 67
Figura 12: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – general ---------- 105
Figura 13: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – primaria ---------- 107
Figura 14: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – secundaria ---------- 109
Figura 15: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – asesorías pedagógicas ---------- 111
Figura 16: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – universitario ---------- 112
Figura 17: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – Instituto Nacional de Aprendizaje ---------- 113
Figura 18: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – sector penitenciario ---------- 115
Figura 19: Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – otros ---------- 116

PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

I. PRESENTACIÓN

El presente trabajo surge a partir de la necesidad de tener una propuesta actualizada y novedosa que responda a las necesidades del Programa de Desarrollo Profesional Continuo, por ende, en este documento se presentan los siguientes apartados: justificación, marco referencial, diseño del programa de desarrollo profesional continuo, información obtenida de la consulta, propuesta, referencias y finalmente anexos.

II. JUSTIFICACIÓN

El Colegio de Profesionales en Orientación desde su creación mediante la Ley 8863, estableció en sus fines "Promover el estudio y el desarrollo de la disciplina de Orientación", "Impulsar la actualización y el mejoramiento profesional en todos sus aspectos"; "Velar por el prestigio de la profesión y por el fortalecimiento de la identidad profesional". Por su parte, el Código de Ética en su artículo 27 indica que "La persona colegiada…evitará toda forma de intervención y prestación de servicios para los cuales no esté capacitada. El trabajo en áreas nuevas de la profesión será posible cuando la persona reciba la formación académica y posea la práctica para hacerlo. Deberá mostrar una actitud y una conducta permanente de actualización de acuerdo con el área en que se desenvuelva". Para el logro de los fines de la Ley 8863 y la conducta ética esperada, es necesario contar con un programa de desarrollo profesional, que ofrezca a todas las personas colegiadas opciones que les permitan desarrollar sus labores con excelencia profesional, calidad y cumplir con los principios éticos que rigen la profesión.

El Programa de Desarrollo Profesional Continuo (PDPC) fue aprobado en la sesión 2-2014, del 21 de julio de 2014; las acciones iniciaron con la ejecución de un plan de capacitación con un taller de ética profesional, el cual constituía un requisito para la incorporación al Colegio tanto para quienes ya eran miembros del colegio desde su fundación como para aquellas personas que, a partir de ese momento, debían cumplir con el inciso g) del artículo 25 del Código de Ética.

Desde entonces, el Programa ha acumulado un vasto conocimiento de las demandas y necesidades de diferentes segmentos del colectivo de personas colegiadas. De ahí que en la sesión 12-2018 ordinaria del jueves 13 de diciembre, la Junta Directiva aprueba una programación bianual en la cual se propone lograr un PDPC actualizado, dinámico e innovador, favoreciendo espacios de actualización y capacitación.

Por otra parte, son múltiples los retos que enfrenta el programa, como es favorecer el acceso a las actividades de desarrollo profesional a todas las personas colegiadas, de todas las regiones geográficas del país y de todos los ámbitos laborales.

Se propone un marco de referencia que desde sus fundamentos guíe de manera consistente, el plan de desarrollo profesional continuo y facilite el logro de acciones con una visión actualizada, adecuada a las necesidades de las personas profesionales en Orientación.

III. MARCO REFERENCIAL

3.1 Premisas acerca del desarrollo profesional continuo

El desarrollo profesional es un proceso a lo largo del cual, la persona trabajadora enfrenta retos referidos a las exigencias del trabajo y a sus competencias personales y profesionales, por lo que un programa de desarrollo profesional continuo debe estar orientado a la permanente actualización en las teorías, investigaciones y prácticas.

El mercado laboral en toda sociedad establece y requiere ciertas competencias para cumplir diversos objetivos, para este caso sería ampliar la cobertura, el impacto y la eficacia del servicio que ofrece la profesión de Orientación. Requerimientos que se satisfacen con programas de formación continua que favorezcan la actualización de conocimientos y a la vez influyan en su auto-afirmación y motivación, aspectos claves para el desarrollo profesional. Blanco (2013) menciona las actividades de actualización, cuyo propósito es ampliar la formación obtenida en la etapa inicial, o bien fortalecer conocimientos y competencias profesionales para asumir los avances científicos, los

requerimientos de la práctica educativa, en nuestro caso práctica orientadora y de los procesos de reforma e innovación.

Por su parte, Valenciano (2013) menciona a Álvarez y Romero (2007: 23) quienes acotan 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”.

Si bien, la denominación “desarrollo profesional”, ha sido vista y utilizada desde diferente terminología, el concepto “profesional” se adapta a la cualificación que se les asigna a las personas como tales y, por su parte el concepto “desarrollo” tiene una connotación de evolución y continuidad, que supera la tradicional yuxtaposición entre formación inicial y perfeccionamiento de los docentes (Vaillant y Marcelo, 2015).

Como puede verse actualización y desarrollo profesional tienen lugar en un sistema de formación continua, suponen algunas necesidades y posibilidades distintas, pero no excluyentes y están totalmente interconectados, sin ser sinónimos.

El Colegio de Profesionales en Orientación y particularmente el PDPC, conciben el desarrollo profesional continuo (DPC) como un proceso de aprendizaje evolutivo por parte de cada profesional, que abarca la totalidad de la formación y del quehacer de la profesión. Este incluye la formación inicial, la actualización y la capacitación constante y continuada por medio de la autoobservación, la reflexión y el análisis de su desempeño mejorando así su eficacia, productividad y relación con el entorno laboral.

Así mismo, el desarrollo profesional continuo se le denomina “permanente”, aunque se establecen diferencias conceptuales. Permanente es algo indestructible mientras que continuo es algo constante sin interrupciones, ininterrumpido. Siendo el desarrollo profesional, uno de los fines de la creación del Colegio, se convierte entonces en una tarea ininterrumpida y constante a lo largo del tiempo.

Además, cada persona asume sus compromisos de manera particular, la actualización y continuidad en su formación son una irrenunciable tarea, al formar parte del compromiso con su desarrollo profesional se asigna como individual y personal. Podría decirse que posicionarse de esta manera pareciera responder a la propia escala de valores en cuanto profesión y trabajo; así como a

la toma de conciencia de su ser profesional. El desarrollo profesional siempre será una inversión que suma a su gestión laboral.

Se considera necesario presentar una breve conceptualización de términos relacionados con el perfil de la persona profesional en Orientación según la formación inicial de profesionales en el contexto costarricense, a saber, conocimientos, habilidades y actitudes.

Conocimientos: Para Freire (1998) el conocimiento es una construcción que se da a lo largo del tiempo, ya sea de manera formal o informal y que les permiten a las personas ayudarse a interpretar la realidad, resolver problemas y dirigir su comportamiento.

Por lo que se entiende por conocimientos como aquellos saberes que construimos las personas a lo largo de la vida, por lo que incluyen tanto la experiencia de vida como el saber disciplinar que está directamente relacionado con los procesos de aprendizaje formales, asimismo, estos posteriormente permiten el desarrollo de habilidades que permiten ponerlos en práctica y dar una respuesta a la realidad.

Habilidades: Se necesitan habilidades personales para realizar su trabajo, interactuar y relacionarse de manera social y laboralmente eficiente, las cuales se pueden desglosar de múltiples formas siendo prioritarias para este caso, la capacidad técnica para saber aplicar el conocimiento adquirido, realizar con éxito las tareas propias del cargo y ejecutar las intervenciones orientadoras. Se pueden señalar las habilidades cognitivas que permiten tener la capacidad de atender, comprender y procesar la información, de manera que se facilite el discernimiento y la resolución de situaciones problemas de niveles simples y complejos. Y, por otro lado, las habilidades sociales, hoy llamadas blandas compuestas por la capacidad interpersonal que permite relacionarse adecuadamente con sus otros desde una comunicación directa o asertiva, trabajar en equipos con formas positivas de negociación, seriedad y empatía. (Arnold, 2001)

Actitudes: La actitud es resultado de procesos cognitivos, afectivos y de comportamiento. Son predisposiciones relativamente estables hacia objetos, personas, situaciones. Tendencias aprendidas y relativamente fijas que orientan la conducta que de manera previsible se manifestará ante una situación u objeto determinado (Puig, 1993, en Valdemoros y Goicoechea, 2012). Tienen la característica que son aprendidas, observables y medibles por lo que son objeto de la educación. Para las personas profesionales en Orientación, se destacan las actitudes que a continuación se mencionan:

- **Compromiso y responsabilidad profesional:** La persona profesional necesita en primera instancia, asumir compromiso consigo misma para responsabilizarse de sus acciones y conductas personales con sus consecuencias. Esta no se encuentra en la esencia humana, sino en la vida de las personas, en sus relaciones, sus encuentros y desencuentros. Polo (2019).

  De ahí que, es mayor en las personas profesionales, tanto por las funciones y deberes, como por el impacto que pueden tener sus acciones ante la presencia de los otros. El mismo autor la clasifica de tres formas: la de índole ético, la moral y la legal. Y menciona aparte la auto-responsabilidad y la responsabilidad ante la sociedad. Es en esta última que cabe la responsabilidad que se debe tener con la profesión desde su misión de cumplir su compromiso personal y profesional ese que se asume ante la sociedad, la naturaleza y el mundo.
- **Criticidad:** La persona con una actitud crítica, revisa y analiza permanentemente los eventos, acciones y situaciones personales, profesionales y laborales, con el fin de autoevaluar sus conductas y su quehacer para mejorar día a día. (Vargas, 2014)
- **Ecuanimidad:** La persona como orientadora debe ser ecuánime y mantener el equilibrio y la estabilidad emocional ante cualquier adversidad que se le presente, por lo que se recomienda se ocupe de su desarrollo emocional y personal. (Vargas, 2014)
- **Empatía y sensibilidad:** Es una actitud que requiere sensibilidad para tratar de entender la situación, no solo como la percibe sino tal como la está viviendo otra persona, sin involucrarse en ella y así poder orientar. (Chiavenato, 2000)
- **Ética profesional:** La ética es sinónimo de filosofía moral y exige responsabilidad, por tanto, es vista como una de las actitudes personales necesarias e importantes en las profesiones. Un conglomerado definido de normas éticas y morales otorga seguridad y confianza en el quehacer profesional, puesto que es un tema que tiene relación con actos humanos del bien y del mal. Jonas pensador alemán, mencionado por Polo (2019) propuso una ética de la responsabilidad que tuviera en cuenta el futuro y buscando un nuevo imperativo que respondiera a los nuevos tiempos, formuló el siguiente: “Obra de tal modo que los efectos de tu acción no sean destructivos para la posibilidad futura de esa vida” (Jonas, 1995: 40), haciendo un llamado a repensar las acciones y las conductas que gobiernan a una persona o una

profesión. En ese sentido, las personas profesionales en Orientación cuentan con el Código de Ética que señala las conductas esperadas para un ejercicio profesional ético.

- **Flexibilidad:** Entendida como la disposición al cambio, al poder adaptarse y trabajar en distintos contextos, con diversidad de personas, ante diferentes y numerosas situaciones. (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2003)
- **Proactividad:** Entendida también como iniciativa, hace referencia a la predisposición de actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro, lo que implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. (Universidad de Santiago, 2013)
- **Respeto:** Una de las actitudes que requiere la persona profesional en Orientación es el respeto por sí mismo y por las demás personas. Significa reconocer, apreciar, aceptar y validar el conocimiento, características, experiencias, creencias y tradiciones de sí mismo y de las personas. (Vargas, 2014)

Además, con el propósito de delimitar el desarrollo profesional continuo, seguidamente se hace referencia a los componentes relacionados con este.

- **Formación profesional inicial**: se refiere a aquella preparación específica que se recibe durante la formación profesional otorgada por una casa de educación superior, espacio donde quienes desean convertirse en profesionales en Orientación llegan a adquirir y asimilar los conocimientos y habilidades básicas de la profesión. Es durante esta etapa que las personas obtienen su titulación para ejercer como profesionales en Orientación y mucho se ha discutido que la formación inicial "…es un primer paso en un largo proceso de desarrollo profesional continuado que, si bien no puede proporcionar una preparación completa y suficiente para el pleno y eficaz desempeño de la práctica…" (Imbernon, 2019), si se espera que proporcione bases sólidas para ejercer la Orientación.
- **Actualización**: Es un proceso educativo que busca renovar conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño profesional. (Valenciano, 2014)
- **Capacitación**: Es un proceso educativo que se realiza de forma sistemática, con el fin de favorecer la adquisición de nuevos aprendizajes que contribuyen a un ejercicio efectivo de la profesión. (Pain, 2012)

- **Educación a distancia:** La educación a distancia incluye la educación virtual. Y se explica desde momentos históricos diferentes: 1. una sola tecnología y la poca comunicación entre docente y estudiante. recibe por correspondencia una serie de materiales impresos que le proporcionan la información y la orientación para procesarla. 2. introdujo otras tecnologías y una mayor posibilidad de interacción entre docente y estudiante. 3. se caracteriza por la utilización de tecnologías más sofisticadas y por la interacción directa entre la persona mediadora del curso y estudiantes. Mediante el computador conectado a una red telemática, el correo electrónico y otros medios. Es a este que se le llama virtual o en línea. (Martínez, 2008)
- **Modalidad virtual:** Es una modalidad de la educación a distancia. Es una acción que propicia espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender. No es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje, el mismo puede darse de dos maneras: (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2003)
    - **Sincrónico:** Modalidad en que la interacción del tutor y educando se realiza en tiempo real; se escuchan, se leen y/o se ven en el mismo momento, aunque se encuentren en espacios físicos diferentes. (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2003)
    - **Asincrónico:** A través de medios digitales, la interacción del tutor y educando se desarrolla en horarios diferidos. (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2003)
- **Modalidad presencial:** Es el modelo que requiere y exige la presencia obligatoria del estudiantado en el aula, donde el aprendizaje es dirigido mediante un profesor/a, quien en su función más tradicional le corresponde explicar, aclarar y comunicar contenidos, ideas y experiencias. (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2003)
- **Bimodal:** O semi-virtual se puede impartir de forma presencial una parte y otra de forma virtual. (Rodríguez y Espinoza, 2014)

Como antes se mencionó el DPC inicia con la formación profesional universitaria de las personas orientadoras, se extiende durante sus primeros años de inserción e inducción al quehacer de la profesión y permanece a lo largo de toda su vida laboral e incluye el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para el cumplimiento competente y ético de las funciones propias de la profesión que le demanda su ámbito laboral a lo largo de toda su trayectoria profesional.

De ahí que, el desarrollo profesional refiere a un proceso por el cual una persona que ejerce una profesión mantiene, mejora y amplía su grado de conocimientos, habilidades y actitudes a lo largo de la vida e incluye aquellos que se han adquirido autónomamente durante el desempeño de la actividad.

El desarrollo profesional en los grupos de profesionales en Orientación según lo menciona Howey citado por Alfaro, S.; Montoya, E.; Rodríguez, L. C.; Solano, A.; y Solano, Y.; (2003), comprende cinco áreas específicas de acción: la pedagógica, que incluye la mejora en la actuación educativa; el conocimiento y comprensión de sí mismo, una imagen integrada de sí mismo (a); el desarrollo cognitivo, adquisición de conocimientos; desarrollo teórico, reflexión sobre la práctica orientadora; el desarrollo de la carrera, mediante la investigación y el desarrollo, la adopción de nuevos roles pedagógicos para el cambio y la innovación orientadora.

El área pedagógica está vinculada a la concepción del proceso de enseñanza – aprendizaje, a la identidad profesional de cada individuo, de manera que se relaciona con los intereses, actitudes y aptitudes de la persona. (Vezub, 2013)

El conocimiento propio de ser un eje del objeto de estudio de esta disciplina es el eje central de acción de toda persona vista como un ser humano integrado. En un programa de esta naturaleza la persona orientadora puede tomar conciencia de su vida en términos vocacionales y de su madurez vocacional, así como de la correlación existente con el desempeño y la eficacia en su quehacer orientador. (Alfaro et al, 2003)

El desarrollo cognitivo paralelo al teórico le brinda, en este caso en particular, a las personas profesionales de la Orientación las herramientas necesarias para adquirir el conocimiento profesional, identificar y desarrollar las habilidades y las actitudes, que permiten trasladar y unirse en la práctica profesional. En palabras de Boggino y Rosekrans (2004. 140p), “La competencia cognitiva se construye en un largo y contradictorio proceso a través de sucesivos procesos de reestructuración cognitiva y de re-significaciones de los conocimientos previos, de los sistemas de creencias, de las normas y de los valores.”

En esta misma línea, en la edad adulta surgen nuevos significados y desde la perspectiva de la educación permanente se afirma que el mundo del estudio y la realidad adulta en todos los aspectos de la vida pueden realizar una ósmosis positiva a través de un sistema de formación flexible

que permita la renovación estructural acompañada de técnicas, métodos y contenidos nuevos. De Natale, M. (2003)

Un PDPC no puede dejar de lado la constante investigación, ya que esta se relaciona con profesionalidad. Ambas condiciones permiten la búsqueda de información y exploración del desarrollo de la disciplina, de la profesión y de ampliar los elementos del programa en su totalidad. Supone un trabajo individual o colectivo dirigido a investigar situaciones propias de la disciplina y la práctica para definir acciones que guíen la intervención de dichas situaciones, evaluando sus resultados para formular nuevas propuestas orientadoras de solución.

La reflexión sobre la práctica orientadora se apoya en trabajos de investigación para unir lo teórico con la acción concreta, formando una tríada que abre nuevas perspectivas que favorecen también el desarrollo (De Natale, 2003) Adicionalmente como lo señala Blanco (2013, p 53) **"**La reflexión individual se enriquece cuando se nutre de la colectiva y se pueden contrastar ideas y experiencias con otros colegas, lo cual permite además construir concepciones comunes y compromisos compartidos para alcanzar los objetivos, así como incrementar la colaboración y el sentido de pertenencia a la comunidad educativa."

El DPC se enfrenta y se asume de manera personal, por cuanto es resultado de actitudes de constancia, respeto, disciplina conductual y bajo una disposición de constante actualización y capacitación para su mejoramiento profesional se superan los desafíos iniciales y eventuales para ser más eficaces y eficientes. Esta disposición lleva implícita la continua revisión de los procesos, los modelos y las estrategias de procedimiento que inducen a la revisión crítica de su quehacer, lo cual no puede delegarse en nadie más.

3.2 Modelo Pedagógico

Este modelo se estructura a partir de la propuesta de Vives (2016) quién propone que para la construcción de un Modelo Pedagógico es necesario responder a las siguientes preguntas:

- ¿Con qué propósito o fines se desarrolla el proceso educativo? El Programa de Desarrollo Profesional Continuo del Colegio de Profesionales en Orientación responde principalmente a dos fines señalados en la Ley Orgánica de creación del Colegio, estos son los siguientes:

    - Promover el estudio y la disciplina de la Orientación.
    - Impulsar la actualización y el mejoramiento profesional en todos los aspectos.
- ¿Quiénes son los sujetos del acto educativo? Las figuras que se toman en cuenta para este proceso son la persona participante y la persona facilitadora del proceso de aprendizaje.
    - Persona participante: Se concibe como una persona profesional que cuenta con una formación base en Orientación, por ende, cuenta con un amplio conocimiento de la disciplina y un bagaje experiencial que ha construido su estructura cognoscitiva y su personalidad.
    - Persona facilitadora: Se visualiza como una persona experta en determinado tema, con la capacidad de mediar procesos de enseñanza aprendizaje, ya sea en entornos virtuales, en la presencialidad o en propuestas mixtas.
    - Relación persona participante y persona facilitadora: Esta se concibe como una relación de equidad, en la que se construye el conocimiento entre ambas partes, puede darse en tiempo real, ya sea de manera presencial o virtual, así como de manera asincrónica por medio de tecnologías digitales.
- ¿Cuáles son los conocimientos y saberes que se deben enseñar y aprender? Todos aquellos que estén vinculados al quehacer de la Orientación en los diferentes ámbitos de trabajo.
- ¿Cómo se presentan, se interactúa y se accede a los conocimientos? Se pueden presentar de diversas maneras, por medio de experiencias o recursos académicos, la interacción y la forma en que se accede al conocimiento puede variar ya sea por medio de cursos, charlas, talleres, seminarios, congresos entre otros.
- ¿Cómo se evalúa o valora el aprendizaje? Este se puede dar de forma tanto sumativa como formativa.

A partir de esta información se define un modelo constructivista, el mismo según Ortiz (2015) “El aprendizaje es una construcción idiosincrásica: es decir, está condicionado por el conjunto de características físicas, sociales, culturales, incluso económicas y políticas del sujeto que aprende.” Por ende, para efectos del PDPC, el aprendizaje es una construcción que surge a partir de bases ya establecidas, en este caso el conocimiento y la experiencia previa de las personas que participan en las acciones propuestas por el programa, de igual forma sucede que con las personas facilitadoras, quienes son parte de esa construcción desde su propia estructura cognoscitiva. Así mismo las estrategias de capacitación y actualización pueden responder tanto a esa experiencia por medio de

las necesidades que la persona participante identifica en su quehacer, como de las condiciones políticas, sociales, económicas entre otras que se relacionan con el ejercicio de la profesión.

El modelo educativo de aprendizaje que fundamenta la propuesta de desarrollo profesional, son los planteamientos con respecto al trabajo con personas adultas, denominado como andragogía o la ciencia de la educación para la persona adulta, en la cual se integran las concepciones de aprendizaje y enseñanza para esta etapa del desarrollo humano (Azofeifa y Bolaños, 2017).

Se retoman los fundamentos de la andragogía por ser una disciplina que tiene como propósito lograr aprendizajes significativos en las personas participantes adultas, que promuevan a su vez, el desarrollo de habilidades, actitudes, la adquisición y transferencia de conocimientos al contexto donde se desenvuelven (Caraballo, 2007).

La andragogía se considera pertinente por su aplicabilidad en los ámbitos formal o no formal, incluye los métodos, técnicas, fines y, en general, a todo el currículo diseñado para llevar a cabo la educación integral con la persona adulta. Este planteamiento, considera que la persona tiene la posibilidad de asumir su propio proceso educativo.

Por su parte, Sánchez (2015), menciona que en diferentes países hay una creciente adopción de la andragogía como el enfoque académico para la educación permanente de personas adultas a lo largo de la vida, como una propuesta que integra lo teórico y práctico, basado en una concepción humanista y que cuenta con personas facilitadoras del aprendizaje.

Es decir, los procesos educativos fundamentados en la Andragogía van a responder a los intereses, las necesidades y las experiencias vividas por la persona adulta, desde quienes se definirán los lineamientos adecuados para el desarrollo del proceso de aprendizaje ya que “la andragogía sí considera que se debe educar a las personas según las características propias de la edad” (Alonso, 2012, p. 13).

La educación andragógica de personas adultas se basa en dos principios fundamentales: la horizontalidad y la participación. Considera la posibilidad de la persona de lograr aprendizaje mediante el autodescubrimiento del conocimiento, el aprendizaje experiencial y con una relación no jerárquica entre la persona docente y la estudiante.

De las premisas de la andragogía propuestas por Espiro (2009), se retoman las siguientes:

- **Auto dirección**: las personas que toman la iniciativa en el aprendizaje aprenden mejor y están más motivadas que las que esperan pasivamente que se les enseñe. Es deseable que la persona adulta se involucre en el planeamiento y la evaluación de su aprendizaje.

- **Experiencia**: al llegar a la etapa adulta, la persona ha acumulado vivencias que pueden convertirse en un importante recurso para el aprendizaje y como referente para relacionar aprendizajes nuevos. Se debería apuntar a la propia experiencia como punto de partida y como aplicación de los aprendizajes.

- **Orientación del aprendizaje**: cuando una persona es adulta, cambia su perspectiva del tiempo, requiere aplicación inmediata de los aprendizajes y está más interesada y con disposición de aprender temas que tengan relevancia para su trabajo o su vida personal.

- **Motivación**: en una persona adulta, la motivación para el aprendizaje es principalmente intrínseca.

- **Contexto:** El aprendizaje en el adulto está determinado por su contexto de vida, tiempo, lugar, vida cotidiana, factores sociales y familiares.

De esta manera, los planteamientos de la andragogía y de las tendencias en la didáctica del aprendizaje aplicadas en los contextos laborales, se consideran aspectos que fundamentan el modelo educativo para el desarrollo profesional de las orientadoras y los orientadores, ya que es un modelo que permite la autorrealización del ser humano, no se limita a la trasmisión de conocimientos y procura contribuir a mejorar constantemente las habilidades y destrezas específicas, lo cual genera un crecimiento personal, profesional, social y favorece las posibilidades de desenvolverse de la manera más adecuada posible.

Así mismo, resulta fundamental que los procesos de aprendizaje dirigidos a personas trabajadoras se caractericen por retomar diferentes formas de aprendizaje "… como «el aprender autodirigido» y «aprender en proyectos»; estas formas son globales en el sentido de que permiten la adquisición de competencias relacionadas a la técnica, a los métodos, a las relaciones sociales y a la propia persona (...) la verbalización de las tareas presentadas y el pensar, concebir y expresar soluciones se transformarán en los factores centrales" (Arnold, 2001, p. 9).

Este mismo autor, afirma que el grado de apropiación duradera de aptitudes, habilidades y conocimientos de parte de quienes aprenden, no depende únicamente del contenido o de la

metodología aplicada; es importante también el grado en el que la persona que aprende puede determinar por sí misma el objeto, las metas y los métodos del aprendizaje.

Por lo tanto, el aprendizaje en los procesos de desarrollo profesional va a estar influenciado por múltiples factores, como el modelo educativo, las características de las personas a las que va dirigido y por el contexto laboral.

3.3 Elaboración de un plan de desarrollo profesional continuo

Los fines que cumple el Colegio de Profesionales en Orientación (Ley N°8863), particularmente el señalado en el artículo 2, inciso c) Impulsar la actualización y el mejoramiento profesional en todos sus aspectos, demanda respuestas a los requerimientos a que se enfrentan las personas profesionales de continuar su formación de manera continua y permanente, cuando se encuentran desempeñando una posición laboral, en la cual realizan su práctica profesional. Esta formación requiere el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes que se corresponden con el ejercicio profesional. Así mismo, el programa de desarrollo profesional debe atender a la permanente actualización de las teorías, investigaciones y de aquellas prácticas profesionales que están generando los mejores resultados. Se trata entonces de dar respuesta a esas necesidades de las personas profesionales en Orientación y favorecer los itinerarios formativos a lo largo de la vida.

Para Roux y Mendoza (2014) el desarrollo profesional continuo se trata de un proceso muy complejo que incluye una variedad de actividades orientadas a satisfacer las necesidades de desarrollo de la sociedad y del estudiantado; por analogía en el caso del grupo profesional en Orientación, se debe responder a esas necesidades de desarrollo social y de aquellas personas que acceden a las acciones profesionales que emprenden las y los orientadores. Se considera que el desarrollo profesional continuo supone un proceso de aprendizaje constante, plantear un programa para favorecer esos aprendizajes y retos, implica una serie de etapas consecutivas. Autores como Roux y Mendoza (2014 y el Ministerio de Educación de Chile (2016) coinciden en que el diseño debe partir de un diagnóstico y priorización de necesidades hasta la evaluación de las acciones realizadas. La figura 1 (Ministerio de Educación de Chile, 2016, p. 4) representa las fases de la elaboración del plan de desarrollo profesional.



Figura 1 Ciclo de formulación de un plan de desarrollo profesional. Ministerio de Educación de Chile (2016, p. 4)

Seguidamente se hace una breve referencia a las fases señaladas.

Fase I: Detectar necesidades y definir objetivos

Como parte de esta fase, se deben identificar las competencias y conocimientos necesarios para alcanzar el mejoramiento de los aprendizajes. Además, se debe plantear qué es lo que se quiere lograr con el programa de desarrollo profesional, para ello se sugiere el empleo de objetivos estratégicos, que deben reflejar claramente el desarrollo profesional.

Fase 2: Diseñar el plan de desarrollo profesional

El diseño del plan tiene como fundamento las necesidades detectadas y la priorización realizada, a partir de esta se deben seleccionar los contenidos, las modalidades o estrategias de desarrollo profesional, así como las instituciones específicas en que se llevarán a cabo y la programación de actividades.

En esta fase se debe dar respuesta a algunas preguntas como: quién o quiénes son responsables de la ejecución del plan; cuáles son los contenidos y competencias en que se requiere profundizar; a quiénes se dirige la estrategia de desarrollo profesional; cuáles modalidades se van a utilizar entre estas comunidades de aprendizaje profesional, mentoría, investigación-acción, análisis de videos, talleres; dónde y cuándo se realizarán las actividades.

Fase 3: Asegurar recursos en conjunto con el sostenedor[1]

En esta etapa se valora la disponibilidad de los recursos que se requieren para la implementación, con la finalidad de maximizar el uso de los recursos y se debe mantener comunicación y coordinación en este caso con el sostenedor, para que conozca y comprenda los objetivos de desarrollo profesional. En cuanto a recursos se debe hacer aprovechamiento de las habilidades y conocimientos de aquellos con que se cuenta.

Fase 4: Implementar las actividades

En esta fase se lleva a cabo la ejecución de las acciones previamente planificadas, de acuerdo con el cronograma, y se consideran elementos como la asignación de las personas responsables de cada actividad; divulgar la información con suficiente tiempo; preparación de materiales; desarrollar

[1] En Chile, Actor educacional vinculado a establecimientos particulares subvencionados. “Desde inicios de la década de los ochenta, cuando se puso en marcha un amplio proceso de descentralización de los servicios públicos, incluida la educación escolar, los liceos y escuelas públicos de Chile pasaron a ser administrados por sostenedores, municipales o privados, que reciben financiamiento del Estado a través de una subvención, o voucher, por cada alumno que asiste al establecimiento”. (González, González y Galdames, 2015, p. 48)

la observación y monitoreo de la actividad; visibilizar avances; y en general se dotan de recursos humanos, materiales y tecnológicos para su ejecución. En esta etapa

Fase 5: Evaluar y mejorar

La evaluación del programa (PDPC) es una fase crucial, pues es la vía para su mejoramiento. Como lo expresan Marcelo y Vaillant (2016, p. 117)

> Existe un amplio consenso entre los investigadores respecto a que la calidad del desarrollo profesional no se refiere sólo a los aspectos de eficiencia (es decir a cuán bien se planifica y desarrolla), sino que la eficacia debe de ser tenida en cuenta para comprender y justificar mejor las inversiones que la formación demanda.

Es decir, la fase de evaluación deberá valorar tanto la eficiencia como la eficacia, el logro de los objetivos propuestos. Para ello, la evaluación del proceso debe contemplar el monitoreo, con indicadores que permitan dar seguimiento al desarrollo de lo planeado. Así mismo la evaluación sumativa de las actividades y evaluación de los resultados, verificando si el plan y las estrategias empleadas tuvieron impacto en el colectivo profesional y en el contexto laboral inmediato.

Para la evaluación y la mejora, se tomarán en cuenta los aportes de Guskey citado por Marcelo y Vaillant (2016) quien plantea que la evaluación se debe realizar en cinco niveles. Un primer nivel con el propósito de conocer las reacciones de las personas participantes en una actividad de formación, como por ejemplo el contenido, en cuanto a su relevancia, utilidad, adecuación, coherencia, credibilidad, amplitud, complejidad; el proceso, para valorar aspectos como las estrategias utilizadas, la idoneidad de la persona facilitadora, los materiales utilizados, las actividades realizadas, la organización, el uso del tiempo; el contexto, para evaluar aspectos como tamaño del grupo, condiciones físicas, luminosidad, sillas; la plataforma, los recursos multimedia, el entorno de aprendizaje, entre otros.

El nivel dos de la evaluación del desarrollo profesional es para conocer el aprendizaje que se ha producido en las personas participantes, si se permitió una mejora en los conocimientos, habilidades y actitudes o creencias, aunque aclaran los autores que el proceso de cambio de actitudes y creencias es lento.

El tercer nivel se enfoca en el impacto del desarrollo profesional en la organización, en el caso del PDPC del CPO, en el grupo profesional. El cuarto nivel, se refiere a la evaluación del uso que hacen las personas participantes de los aprendizajes tanto de conocimientos como de habilidades. El quinto nivel corresponde a la evaluación a partir de la consideración del grado de aprendizaje del estudiantado; aunque se aclara que este nivel de evaluación no siempre se puede demostrar, porque los efectos en el aprendizaje del estudiantado dependen de una serie de variables, siendo la formación profesional solo una de estas.

Seguidamente se incluye una tabla con los niveles de evaluación, las preguntas que se deben plantear, los instrumentos para recopilar la información, el factor a valorar y el uso de la información obtenida Guskey (2000) citado por Marcelo y Vaillant (2016, p. 121-122).

Tabla 1

Niveles de evaluación de un programa de desarrollo profesional

Nivel de la evaluación	**¿Qué preguntas se deben formular?**	**¿Cómo se recopilará la información?**	**¿Qué se debe medir o valorar?**	**¿Cómo se utilizará la información?**
1. Reacciones de las personas participantes	¿Les gustó? ¿Fue un tiempo bien empleado? ¿El material era adecuado? ¿Fue útil? ¿Las personas encargadas eran especialistas y ayudaron? ¿La sala era confortable?	Cuestionarios administrados al final de la sesión. Grupo focal. Entrevistas Diarios personales	Satisfacción inicial con la experiencia	Mejorar el diseño y desarrollo del programa
2. Aprendizajes de las personas participantes	¿Las personas participantes adquirieron los conocimientos y habilidades planificadas?	Instrumentos de papel y lápiz Simulaciones y demostraciones Reflexiones de las personas participantes (orales y escritas). Portafolios de los participantes Estudios de caso	Nuevos conocimientos y habilidades de las personas participantes	Mejorar el contenido, formato y organización del programa

3.	Apoyo y cambio organizativo	¿Cuál fue el impacto en la organización? ¿Ha afectado al clima y a los procedimientos? ¿Se facilitó, animó y apoyó la implementación? ¿El apoyo fue público y abierto? ¿Se abordaron los problemas con rapidez y eficiencia? ¿Se dispuso de suficientes recursos? ¿Se reconoció y compartió el éxito?	Registros de la escuela y de la administración. Actas de reuniones de seguimiento. Cuestionarios Grupos focales Entrevistas estructuradas con participantes y administradores Portafolios de los participantes	El apoyo, facilidades y reconocimiento que la organización proporciona.	Documentar y mejorar el apoyo organizativo Informar futuros esfuerzos de cambio
4.	Uso por parte de las personas participantes de nuevos conocimientos y habilidades	¿Los participantes aplicaron de forma eficaz los nuevos conocimientos y habilidades?	Cuestionarios Entrevistas estructuradas con los participantes y supervisores Reflexiones de los participantes (orales y/o escritas) Portafolios de los participantes Observaciones directas Videos o audios	El grado y calidad de la implementación Documentar y mejorar la implementación del contenido del programa	
5.	Resultados del aprendizaje del estudiantado.	¿Cuál ha sido el impacto en el estudiantado? ¿Ha afectado su rendimiento? ¿Ha influido en su bienestar físico y emocional? ¿El estudiantado es más autónomo como aprendices? ¿Se reduce el abandono escolar?	Calificaciones del estudiantado Calificaciones de la escuela Cuestionarios Entrevistas estructuradas con estudiantes, padres, profesorado y directores Portafolios de las personas participantes.	Resultados de e aprendizaje del estudiantado: Cognitivos (actuación y rendimiento) Afectivo (actitudes y disposiciones) Psicomotor (habilidades y conductas)	Mejorar todos los aspectos del diseño, implementación y seguimiento del programa. Demostrar el impacto general del desarrollo profesional.

Adaptación del modelo de Guskey, 2000 (en Marcelo y Vaillant, 2016, p. 121-122)

El modelo anterior se debe enriquecer en función particularmente la valoración de la virtualidad en cada uno de los niveles de evaluación.

IV. Diseño del programa de desarrollo profesional continuo

Como se mencionó anteriormente, para la revisión del programa de desarrollo profesional continuo del CPO, se realizó una adaptación del modelo propuesto por el Ministerio de Chile, se hicieron ajustes en función de las características que tiene el programa del CPO.

Como se puede observar en la figura 2, el trabajo realizado incluyó las siguientes fases: redefinición de objetivos, identificación de conocimientos, habilidades y actitudes; identificación y priorización de necesidades; diseño del programa de desarrollo profesional; aseguramiento y disponibilidad de recursos; implementación del programa y evaluación y mejoramiento.

A continuación, se presenta el proceso metodológico que se siguió para cumplir con ese objetivo.



Figura 2 Ciclo de formulación del Programa de Desarrollo Profesional Continuo.

Fase 1: Redefinición de objetivos

Esta fase el autor (Ministerio de Educación de Chile, 2016) la llama definición de objetivos; no obstante, considerando que el CPO cuenta con un programa de desarrollo profesional continuo, con objetivos ya definidos, lo que procede es una redefinición a la luz de la experiencia acumulada y de las nuevas condiciones contextuales, entre otros factores.

Esta fase consistió en la redefinición de los objetivos que se propone lograr el programa, considerando que este debe ser actualizado, dinámico e innovador, favoreciendo espacios de actualización y capacitación.

Importante mencionar la realidad laboral del grupo profesional de orientación, quienes trabajan en muy variadas condiciones desde lo físico, lo metodológico, lo geográfico y lo poblacional. Pueden estar en instituciones que cumplen con diversos objetivos sociales, ubicadas en áreas urbanas, rurales, algunas con numerosas y diversas poblaciones desde el punto de vista cultural. Como se puede notar hay heterogeneidad, como también desde la perspectiva de su formación y de los años de ejercer la profesión.

De ahí que el desarrollo profesional puede requerir ajustes y dar respuestas específicas en esos escenarios y condiciones diversas, por lo que la formación continua debe responder a los contextos y realidades específicas de las instituciones y de sus profesionales en Orientación. Al ser un proceso que tiene lugar en comunidades particulares, es un proceso colaborativo que implica interacciones significativas con variados grupos de personas directamente en las comunidades profesionales y ámbitos en que se desempeñan.

Los objetivos generales y específicos que se propone lograr el programa de desarrollo profesional continuo son los siguientes.

Objetivos Generales:

1. Promover el mejoramiento profesional de las personas colegiadas a lo largo de la vida laboral, para un idóneo ejercicio profesional de la Orientación acorde a los diferentes contextos laborales en que se desempeñan.

2. Ofrecer alternativas de actualización y capacitación a las personas profesionales en Orientación que favorezcan el desarrollo personal, social, vocacional y académico de las personas, grupos y comunidades mediante intervenciones orientadoras eficaces.

3. Contribuir al desarrollo de la disciplina de Orientación, de acuerdo con los avances de la profesión, las demandas, las necesidades e intereses de la sociedad.

Objetivos Específicos:

1. Estimular la continua actualización y capacitación mediante esfuerzos permanentes para el beneficio mutuo del CPO y las personas colegiadas.

2. Ofrecer acciones académicas y prácticas de excelencia a profesionales de la Orientación.

3. Provocar en la persona, el redescubrimiento de su talento profesional y el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes propias de un ejercicio laboral de calidad.

4. Promover el desarrollo profesional en las personas colegiadas en respuesta a los constantes cambios y demandas del contexto social actual.

5. Planificar, ejecutar y evaluar acciones de desarrollo profesional para diferentes ámbitos sociales y sectores laborales que respondan a la realidad del contexto sociocultural actual.

Fase 2: Caracterización de la población meta

En esta fase el objetivo fue conocer las principales características del grupo de profesionales agremiados al CPO. El PDPC del Colegio de Profesionales en Orientación, tiene como población meta a las personas colegiadas de todos los sectores laborales y de todas las regiones del país, como dato importante los números recopilados son sobre la base de personas colegiadas activas, con datos actualizados al mes de febrero de 2021. A continuación, se detalla una caracterización de la población que se atiende tomando en cuenta diferentes categorías:

Tabla 2

Condición actual

Condición	
Personas colegiadas con condición “Activa”	2394

Para efectos de esta caracterización solamente se tomó en cuenta el grupo de personas colegiadas con condición “Activa”, lo que equivale a dos mil trescientas noventa y cuatro personas**.**

Tabla 3

Sexo

Sexo	
Hombres	349
Mujeres	2046

De la totalidad de personas con condición “Activa” se destaca que un total de trescientos cuarenta y nueve son hombres y dos mil cuarenta y seis son mujeres.

Tabla 4

Década de nacimiento

Década de nacimiento	
40’s	3
50’s	59
60’s	340
70’s	537
80’s	1081
90’s	373
2000’s	0

Con respecto al grupo etario según la década de nacimiento, el grupo prominente es el que constituyen las personas nacidas en los años ochenta, por lo que son personas que rondan entre los treinta y cuarenta y un años, para un total de mil ochenta y uno.

Seguidamente son quienes nacieron en los años setenta quienes constituyen un grupo de quinientas treinta y siete personas cuyas edades van desde los cuarenta y hasta los cincuenta y un años.

En un tercer grupo se encuentran quienes nacieron en los años noventa, con un total de trescientos setenta y tres personas, este grupo oscila entre los veinte y treinta y un años.

El cuarto grupo corresponde a quienes nacieron en los años sesenta, con un total de trescientas cuarenta personas cuyas edades van desde los cincuenta y sesenta y un años.

El grupo cinco corresponde a quienes nacieron en los años cincuenta, este es representado por cincuenta y nueve personas cuyas edades oscilan entre los sesenta y setenta y un años.

Con respecto al sexto grupo aparecen quienes nacieron en la década de los cuarenta, para un total de tres personas que oscilan entre los setenta y ochenta años.

Finalmente, no se registran personas nacidas en la década del dos mil.

Tabla 5

Condición laboral

Condición laboral	
Activo	2013
Jubilado	36
No ejerce	199
Otra	11
Sin información	134

Del total de registros consultados se puede determinar que un total de dos mil trece se encuentra ejerciendo de manera activa la profesión, ciento noventa y nueve, no ejercen actualmente, ciento treinta y cuatro no aportan información, treinta y seis se encuentran jubiladas y once mantienen otra condición laboral distinta a las mencionadas.

Tabla 6

Grado académico

Grado Académico	
Bachillerato	411
Licenciatura	1956
Postgrado	11
Sin información	15

Con respecto al grado académico, el grupo mayoritario corresponde la quienes tienen “licenciatura” con un total de mil novecientos cincuenta y seis registros, seguidamente quienes tienen bachillerato como el grado más alto, con un total de cuatrocientos once registros, quince que no aportan información y finalmente once que registran un postgrado.

Tabla 7

Grupo laboral

Grupo laboral	
Primaria pública	441
Secundaria pública	1326
Otro sistema educativo público	49
Primaria privada	4
Secundaria privada	21
Educación privada mixta	12
Universidad pública	47
Universidad privada	7
Sistema penitenciario	84
Práctica privada	10
Organizaciones no gubernamentales	9
Instituto Nacional de Aprendizaje	22
Patronato Nacional de la Infancia	5
Otros.	7
No labora en orientación	14
Sin información	335

De todos los registros consultados, el grupo prominente es el de personas que laboran en secundaria pública, con un total de mil trescientos veintiséis, en una segunda posición aparecen quienes laboran en primaria pública con un total de cuatrocientos cuarenta y uno.

Otros grupos son los de personas que no aportan información con un total de trescientos treinta y cinco, ochenta y cuatro del sistema penitenciario, cuarenta y nueve de otras instancias en el sistema educativo público, cuarenta y siete de universidades públicas, veintidós del Instituto Nacional de Aprendizaje y veintiuno de secundaria privada.

Finalmente, los grupos con una minoría de registros corresponden a catorce que no laboran en Orientación propiamente, doce que atienden en educación privada, tanto primaria como secundaria y preescolar; nueve en organizaciones no gubernamentales, siete tanto en otros como en universidades privadas, cinco en el Patronato Nacional de la Infancia y cuatro en primaria privada.

Tabla 8

Casa formadora

Casa Formadora	
Universidad de Costa Rica	1156
Universidad Nacional	1806
Universidad Católica de Costa Rica	904
Universidad Latina de Costa Rica	501
Universidad Central	295
Otro	5

Fase 3: Identificación del perfil profesional: conocimientos, habilidades y actitudes.

La tercera fase fue la definición de las habilidades, conocimientos y actitudes que están implicadas en el desempeño profesional de las personas profesionales, necesarias para lograr un crecimiento sostenido de los aprendizajes. Esta fase incluye definir de manera específica los conocimientos, habilidades y actitudes, para ello en el presente trabajo, se procedió de la siguiente manera.

a. Se identificaron las funciones y tareas profesionales señaladas para Orientación en diferentes sectores e instituciones como Ministerio de Educación Pública tanto de educación primaria como secundaria, sistema penitenciario, Instituto Nacional de Aprendizaje. Se seleccionaron estas instituciones porque cuentan con funciones definidas específicamente para el personal de Orientación.
b. Posteriormente, se hizo un listado de la totalidad de los conocimientos y habilidades señalados en los planes de estudio vigentes de la carrera de Orientación, tanto de bachillerato como de licenciatura de la Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional y Universidad Católica.
c. Se relacionaron los conocimientos y habilidades señalados en los perfiles de salida de los planes de estudio vigentes de las universidades mencionadas con las diferentes tareas y funciones que fueron enlistadas de acuerdo con el punto a.
d. Se procedió a la selección de los conocimientos y habilidades comunes, indicados en los perfiles de salida de los planes de estudio. Así mismo se identificaron conocimientos

requeridos de acuerdo con funciones y tareas establecidas y que no se abordan en los planes de estudio, algunos de los cuales reflejan tendencias actuales en el campo de la Orientación.

e. Los conocimientos y habilidades seleccionados se incluyeron en el cuestionario que se empleó en la consulta.
f. Respecto a las actitudes se siguió el mismo procedimiento, identificarlas en los planes de estudio de las universidades y seleccionar las que eran comunes. Para el programa de desarrollo profesional continuo que se formulará, se tomó la decisión que las actitudes serán transversales a todas las actividades de actualización y capacitación que se planifiquen para las personas colegiadas.

En la tabla 9 se presentan las funciones en correspondencia con los conocimientos, habilidades y actitudes comunes de los perfiles de salida de la carrera de bachillerato y licenciatura de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional y Universidad Católica.

Tabla 9

Funciones y aspectos comunes del perfil de salida de profesionales en orientación, según planes de estudio Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional y Universidad Católica.

Funciones	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Desarrolla procesos de Orientación individuales y grupales que potencien al desarrollo personal, social, educativo y vocacional de las personas.	Desarrollo histórico de la Orientación, naturaleza, principios epistemológicos y objeto de estudio. Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos de la Orientación Procesos, funciones, roles y ámbitos de trabajo de la Orientación Legislación atinente a sus cargo y funciones.	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal, social, educativo, familiar, vocacional. Atender las necesidades de las personas de acuerdo con las etapas del desarrollo en que se encuentran. Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individuales y grupales desde los enfoques de desarrollo humano, prevención e intervención Potenciar el desarrollo personal, social, familiar,	Ética profesional. Crítica constructiva frente a las situaciones de su entorno profesional. Empatía y sensibilidad Ecuanimidad. Compromiso y responsabilidad profesional. Compromiso social. Disposición al trabajo en equipo. Disposición al cambio. Respeto a la diversidad. Proactividad.

	Legislación nacional e internacional relacionada con los deberes y derechos de las personas Enfoque de desarrollo humano Enfoques de prevención e intervención. Proceso de desarrollo humano a lo largo del ciclo vital. Factores sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que influyen en los procesos de Orientación Teoría de grupos Modelos de orientación grupal Enfoques de orientación individual Desarrollo personal: Sentido de vida, toma de decisiones, autoconocimiento, comunicación, habilidades para la vida. Orientación familiar. Pedagogía y educación aplicadas a la orientación. Orientación vocacional. Fenómenos psicosociales.	educativo y vocacional de las personas. Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que desarrolla los procesos de Orientación. Facilitar procesos de orientación individuales y grupales. Comprender fenómenos psicosociales.	Liderazgo. Flexibilidad. Creatividad e innovación en el quehacer profesional. Muestra apertura al crecimiento y actualización permanente. Respeto a los Derechos Humanos desde su quehacer profesional

Planifica, ejecuta y evalúa programas y proyectos de Orientación dirigidos a diversas poblaciones, a partir de sus características y necesidades	Inclusión y equidad social en diferentes colectivos. Persona, contexto y comunidad. Globalización y procesos de cambio. Desarrollo humano sostenible. Equidad de género. Condiciones de discapacidad. Alta dotación Multiculturalidad. Contexto natural y sociocultural.	Determinar necesidades y características de diversas poblaciones. Atender diversas poblaciones a partir de las necesidades y características. Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a programas y proyectos de Orientación dirigidos a diversas poblaciones.
Aplica metodologías, técnicas e instrumentos facilitadores de los procesos de Orientación. Asesorar para la comprensión de su realidad y del contexto a las personas que tienen relación con el sujeto de la Orientación,	Estrategias, técnicas e instrumentos para la Orientación.	Utilizar metodologías facilitadoras del proceso de Orientación Elaborar, aplicar e interpretar técnicas e instrumentos necesarios para la Orientación Asesorar desde su ámbito de acción a las personas que tienen relación con la población meta de la Orientación.
Promueve y participa en equipos de trabajo disciplinar, multi e interdisciplinarios, tanto institucional, interinstitucional o intersectorial.	Trabajo disciplinario, inter y multidisciplinario. Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.	Coordinar y laborar en equipos de trabajo tanto en su disciplina, como de manera inter o multidisciplinariamente. Establecer y participar en redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales e intersectoriales.

Diseña y aplica metodologías de investigación que permiten el conocimiento científico de situaciones, temas, necesidades para el abordaje de las diferentes realidades.	Paradigmas, teorías y metodologías de investigación.	Diseñar y ejecutar investigaciones en su ámbito profesional.

Fase 4: Identificación y priorización de necesidades

Una de las fases en la formulación del programa de desarrollo profesional fue, la identificación de necesidades, para ello, se realizó una consulta a las personas colegiadas, mediante un cuestionario que se formuló con esa finalidad. La intención era la participación de la totalidad de las personas colegiadas, de ahí que se optó por presentar el cuestionario en la plataforma *google forms*, enviando el enlace a la dirección de correo electrónico de cada una de las personas colegiadas. Se esperaba que esta fase fuera altamente participativa, en la que el mayor número de representantes de los espacios vinculados en nuestro caso con la Orientación, pudieran aportar en la identificación de necesidades desde su rol y ámbito de acción; no obstante, se logró obtener 751 respuestas, lo que representa aproximadamente, un 32% de la población.

Para la identificación de necesidades se tomaron en cuenta algunos elementos, entre estos los años de ejercer la profesión que tienen las personas colegiadas. La experiencia acumulada por el CPO muestra que puede haber variaciones originadas en este elemento por lo que, se considerarán las necesidades en función de los años de experiencia en la profesión, al menos en tres grupos: profesionales que tienen menos de 5 años de haberse integrado a un puesto laboral en orientación, otro conformado por quienes tienen más de 5 años y el tercero por quienes tienen 20 o más años de ejercer la profesión. Tomando como referencia los planteamientos de Vaillant y Marcelo (2015), Vaillant (2016), la fase de inserción puede durar varios años y es el momento en que la persona profesional novata tiene que desarrollar su identidad como miembro de un colectivo y asumir un rol concreto dentro de un contexto laboral específico. De manera similar, Vargas (2018) indica que la identidad profesional sufre más cambios en la etapa de iniciación de profesionales, que en las etapas subsiguientes de desarrollo profesional. Por su parte, Vezub (2010 en Blanco, 2013) en los

primeros cinco años debería darse prioridad a los programas de iniciación, apoyados por pares experimentados.

Por su parte el grupo que tiene entre 5 y menos de 20 años, de acuerdo con Blanco (2013**)** se deberían enfatizar acciones relacionadas con problemas específicos de la profesión y quienes tienen mayor experiencia habría que impulsar actividades que los preparen para ocupar cargos de alta responsabilidad administrativa, realizar funciones de asesoría a las personas profesionales principiantes o como lo afirma Vaillant (2014) surgen desafíos como mantener la motivación, ante el inminente retiro y jubilación. Por estas razones es que un programa de desarrollo profesional debe considerar el tiempo que tienen las personas de ejercer la profesión.

Otro de los elementos para valorar en relación con las necesidades, es el sector laboral donde se ubican las personas profesionales en orientación, por cuanto las demandas de los puestos varían según sea el ámbito laboral.

Esta identificación de necesidades según los ámbitos laborales y los años de servicio, se propone responder de manera efectiva a las demandas, por una parte, porque como lo indica Blanco (2013) el desarrollo profesional es un proceso que tiene lugar en contextos particulares, puede ser muy diferente en escenarios diversos y debe responder a los contextos y realidades específicas y plantea que coexisten dos tipos de programas de formación continua: los modelos centrados en la oferta del Estado (de arriba hacia abajo), cuya finalidad es promover agendas educativas nacionales; programas en los que escuelas y docentes reciben acciones de formación; y, los modelos centrados en la demanda de las escuelas y los grupos de docentes (de abajo hacia arriba). En estos últimos, en cambio, son los docentes los protagonistas no solo de la estrategia de formación, el diseño de contenidos y modalidades, sino que lo hacen a partir de los problemas y necesidades vinculados con su proyecto educativo.

Trasladados los aportes de Blanco (2013) al Programa de Desarrollo Profesional, los programas (de arriba hacia abajo), deben ser propuestos desde las oficinas centrales de Orientación de cada institución en que se encuentren estos profesionales laborando; y en contraposición los (de abajo hacia arriba) serán propuestas tanto individuales, de departamentos o grupos de profesionales que hayan visualizado y analizado necesidades de actualización para su desarrollo profesional. El programa de desarrollo profesional del CPO, visualiza la posibilidad de ambos tipos de modelos, es decir, el Colegio como entidad que aglutina a todas las personas profesionales de orientación del

país, podrá proponer capacitaciones y actualizaciones en temas que impacten la profesión en todo el ámbito nacional y también se incluye la posibilidad de que los grupos de colegas (departamentos, centros de trabajo, entre otros) puedan plantear sus propias necesidades.

El desarrollo profesional puede y debe ser enfocado desde las necesidades de aprendizaje de las personas participantes y a la vez debe ser conducido por profesionales y liderado por un equipo directivo (Yendol -Hoppey & Fichtman Dana, 2010), todo en busca de mejorar la calidad, el impacto social y los productos resultantes para una adecuada intervención orientadora.

Además de identificar las necesidades de capacitación y actualización, se deben priorizar en función de criterios previamente definidos, para garantizar la viabilidad de su implementación.
Para el cumplimiento de esta fase, en el cuestionario que completaron las personas colegiadas, se les pidió elegir entre 32 conocimientos, cinco en que consideraban deben capacitarse y actualizarse. A cada uno de los 5 conocimientos seleccionados se le asignaba un puntaje de 1 a 5, siendo el uno de mayor prioridad y cinco de menor prioridad. Posteriormente se calculó la media de cada conocimiento y se seleccionaron aquellos que obtuvieron medias más altas.
en el caso de las habilidades se presentaron 11 y las personas participantes tenían que escoger tres por orden de prioridad, siendo el 1 la de mayor prioridad y 3 la de menor prioridad. De manera similar que, con los conocimientos, se seleccionaron las que obtuvieron las medias más altas.
En el apartado XXX de este documento se puede consultar las necesidades identificadas, esto es los conocimientos y las habilidades que fueron seleccionadas con base en la opinión de las personas participantes de la consulta, se presentan de manera general para el grupo total, por sector laboral y por años de ejercer la profesión.
Seguidamente se presenta la información de la consulta realizada a profesionales en Orientación, con el objetivo de identificar y priorizar las necesidades de capacitación y actualización.

Fase 5 Diseño del programa de desarrollo profesional continuo

En esta fase se trata de definir las estrategias para el desarrollo de las acciones concretas de actualización y capacitación, esto significa analizar cada conocimiento y cada habilidad para determinar cómo será su abordaje. Se debe tomar decisiones sobre el tipo de acción: curso, taller, seminario, entre otros. La consulta realizada a las personas colegiadas sobre necesidades de actualización y capacitación que se incluyó en la fase 4, aporta información sobre duración, horarios

y modalidades que permiten ofrecer las acciones de acuerdo con los resultados del cuestionario aplicado, establecer las modalidades, estrategias, las acciones, cronograma a ejecutar; en concordancia con el modelo educativo de aprendizaje.

El programa realiza una planificación bianual, con objetivos a mediano plazo

Fase 6: Disponibilidad y aseguramiento de los recursos

En esta fase se debe definir los recursos -financieros, materiales, humanos y de infraestructura- que se requieren para la ejecución del programa. Desde el punto de vista financiero, el PDPC cuenta con un presupuesto anual aprobado por la Asamblea General.

En cuanto a recursos de infraestructura, para el desarrollo de acciones en modalidad presencial se cuenta con una sala de reuniones para aproximadamente 20 personas, con mesas de trabajo. Para la modalidad virtual el principal recurso es el campus virtual http://cpocampus.org/virtual/ , al cual tienen acceso todas las personas colegiadas.

Se establecen las coordinaciones necesarias, así como la selección de las personas que tendrán a cargo las diferentes actividades planeadas. Para ello se elaboró el perfil del recurso humano que asumirá el desarrollo de las acciones dirigidas a profesionales en Orientación en el rol de personas facilitadoras, el cual se presenta continuación.

Perfil de puesto para las personas facilitadoras en el Programa de Desarrollo Profesional Continuo

El PDPC considera esencial que las personas facilitadoras de las acciones de capacitación y actualización adopten el modelo de aprendizaje y **el enfoque pedagógico.** Así mismo como lineamiento general todas las acciones específicas en la disciplina y la profesión de Orientación deben ser impartidas por personas profesionales en Orientación.

Las características que debe poseer cada perfil de las personas facilitadoras y los requisitos se han definido de la siguiente manera:

Características Generales

- Personas físicas o jurídicas debidamente inscritas.

- Disponibilidad de horario, así como para desplazarse a otras regiones del país según lo requiera el PDPC conforme a las necesidades de las personas colegiadas.
- Disponibilidad de tiempo para reunirse con personeros del CPO.
- Disposición para atender condiciones establecidas por el CPO para la puesta en marcha de este programa.
- Toda formación y experiencia debe ser demostrada con los atestados correspondientes.
- Tener disposición, interés y el tiempo necesario para recibir la inducción a la cultura del PDPC.

Perfil Académico

- Graduadas en formación inicial en Orientación con el grado mínimo de licenciatura, posgrado en Orientación.
- Graduadas en otras áreas del conocimiento de otras disciplinas distintas a la Orientación únicamente para espacios vinculados con su formación académica y experiencia.

Perfil laboral

- Experiencia en el diseño, ejecución y evaluación de acciones de capacitación y actualización.
- Habilidad demostrada en el diseño y puesta en práctica de diversas estrategias apropiadas para intervenciones orientadoras.
- Experiencia comprobada atinente al área de capacitación y actualización para la que está participando.
- Experiencia y conocimiento en el uso de herramientas tecnológicas.

Perfil ético:

- Mostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus funciones
- Comprometido con la Orientación, con el Colegio y con la sociedad costarricense.

- Mostrar respeto y validar el conocimiento y la experiencia de las personas colegiadas.
- Mantener confidencialidad con la información sensible de las personas participantes.
- Flexible y con capacidad de negociación.
- Con la capacidad de establecer una comunicación eficaz y respetuosa con las personas y grupos con quienes se relaciona.

Requisitos Legales

- Estar incorporada al Colegio de Profesionales en Orientación y encontrarse al día con sus obligaciones económicas.
- En caso de profesionales de otras disciplinas ser miembro activo del colegio profesional respectivo. (mostrar certificación)
- Debe estar al día en el Ministerio de Hacienda y emitir factura electrónica contra la prestación de servicios profesionales al Colegio (personas físicas y jurídicas).
- Estar inscrita ante la CCSS como trabajador independiente (persona física), estar inscrita y al día con la CCSS (persona jurídica).
- No tener superposición horaria.
- No tener prohibiciones ni dedicación exclusiva.

Fase 7: Implementación del programa de desarrollo profesional

El programa como lo ha hecho desde sus inicios debe ofrecer oportunidades de participación a las personas colegiadas de todas las regiones del país, quienes desde su lugar de trabajo o residencia puedan actualizarse y capacitarse, con especial consideración a personas profesionales en Orientación que laboran en zonas alejadas, que podrían presentar menor acceso a oportunidades de capacitación y actualización, esto para asegurar la equidad y llegar a todos aquellos que lo requieren.

Fase 8: Evaluación y mejoramiento del programa de desarrollo profesional

Para la evaluación del PDPC se tendrá como insumo el modelo de Guskey (2000) citado por Marcelo y Vaillant (2016), que fue expuesto anteriormente en el marco referencial. Por las características del PDPC, la evaluación tomará como referencia los niveles uno, dos, tres y cuatro. Es decir, deberá valorar la reacción de las personas; de los aprendizajes de las personas participantes; el uso que hacen las personas de los aprendizajes adquiridos tanto de conocimientos como de habilidades y el impacto que las acciones tienen en el colectivo profesional.

V. Información obtenida de consulta realizada a personas profesionales

Propósito del cuestionario

La consulta mediante el cuestionario se proponía determinar las necesidades de actualización y capacitación de las personas colegiadas, de manera que la información recopilada permita presentar una oferta de desarrollo profesional continuo pertinente y acorde a las necesidades de las personas colegiadas. Particularmente es de interés indagar algunas condiciones que se podrían otorgar a las actividades de desarrollo profesional continuo, considerando las preferencias de las personas colegiadas con respecto a las modalidades, días y horario en que se podrían impartir.

Población y muestra

El cuestionario estaba dirigido a la totalidad de personas colegiadas activas al mes de agosto 2020, el número ascendía a 2382. Para efectos de la consulta el propósito era obtener la opinión de la totalidad de personas colegialas activas, de ahí que no se hizo ningún tipo de selección de muestra. Sin embargo, respondieron el cuestionario solamente 751 personas, es decir un 32%.

Variables

Se definieron cinco variables con sus respectivos indicadores.

Tabla 10

Variables

Variable	Indicadores	Instrumentalización
1. Datos de identificación	Nombre	Nombre de la persona colegiada
	Género	● Masculino ● Femenino ● Otro
	Último título obtenido en Orientación	● Bachillerato ● Licenciatura ● Maestría
	Universidad en la que obtuvo cada una de sus titulaciones en Orientación	● Universidad de Costa Rica ● Universidad Nacional ● Universidad Católica de Costa Rica ● Universidad Latina de Costa Rica ● Universidad Central
	Otras titulaciones diferentes a Orientación	Otra titulación universitaria
2. Datos laborales	Ejercicio de la profesión	● Si ● No
	Años de trabajo en Orientación	a) De menos de 1 mes a menos de 5 años b) De 5 a menos de 10 años c) De 10 años a menos de 15 años d) De 15 años a menos 20 años e) De 20 años a menos 25 años f) De 25 años y más.
	Sector laboral	a. Educativo: • Ministerio de Educación Pública: 1. Preescolar 2. Primaria 3. Preescolar y primaria 4. Secundaria: 1. Académica diurna 2. Académica nocturna

3. Técnica diurna
4. Sección técnica nocturna
5. CINDEA/IPEC
6. Marco Tulio Salazar
7. Colegio científico
8. Colegio humanista
9. Colegio Experimental Bilingüe
10. Colegio deportivo
11. Liceo Rural
12. Colegio a distancia

5. Asesorías Pedagógicas:
    1. Nacional
    2. Regional

6. Otro.

- Centros Educativos Privados:
    1. Preescolar
    2. Primaria
    3. Preescolar y primaria
    4. Secundaria

- Centros Educativos Subvencionados:
    1. Preescolar
    2. Primaria
    3. Preescolar y primaria
    4. Secundaria
- Formación Profesional:
    1. Instituto Nacional de Aprendizaje
    2. Otro
- Superior Universitaria:
    1. Estatal

1. Docencia Universitaria
2. Servicios estudiantiles

2. Privado
    1. Docencia Universitaria
    2. Servicios estudiantiles
    3. Otros

b. Penitenciario:
    1. Ministerio de Justicia y Paz:
        1. Institucional
        2. Seminstitucional
        3. Unidades de atención integral
        4. Adulto mayor
        5. Unidad de monitoreo electrónico
        6. Comunidad
        7. Equipo de apoyo
        8. Unidad de inserción social
        9. Equipo técnico
        10. Escuela de capacitación penitenciaria
        11. Centro de formación juvenil
c. Otras Instituciones Públicas:
    1. Patronato Nacional de la Infancia
    2. Ministerio de Salud
    3. Municipalidades
    4. Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia

d. Organizaciones No Gubernamentales
e. Práctica privada
    a. Autoempleo
    b. Contratación por servicios profesionales
f. Empresa privada
g. Otros

	Tiempo de experiencia en este sector	● De menos 1 mes a menos de 5 años ● De 5 años a menos de 10 años ● De 10 años a menos de 15 años ● De 15 años a menos 20 años ● De 20 años a menos 25 años ● De 25 años y más.
	Ubicación geográfica del centro de trabajo	Provincia y cantón ● San José ● Alajuela ● Cartago ● Heredia ● Puntarenas ● Guanacaste ● Limón
	Empleo secundario	● Si ● No ● Lugar de trabajo
	Empleo terciario	● Si ● No ● Lugar de trabajo
3. Modalidades de capacitación y actualización	Modalidad de preferencia	● Virtual ● Presencial ● Bimodal
	Día de preferencia	● De lunes a viernes ● Sábado ● Domingo
	Horario	● Diurno ● Vespertino ● Nocturno

Construcción del cuestionario

Para el diseño del cuestionario, específicamente lo referido a la determinación de conocimientos y habilidades que se incluirían, se siguió el procedimiento que se describe a continuación.

a. Se enlistaron las funciones y tareas profesionales señaladas para diferentes sectores e instituciones como Ministerio de Educación Pública tanto de enseñanza primaria como secundaria, sistema penitenciario, Instituto Nacional de Aprendizaje.

b. Se enlistaron la totalidad de los conocimientos y habilidades señalados en los planes de estudio vigentes de la carrera de Orientación, tanto de bachillerato como de licenciatura de la Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional y Universidad Católica.
c. Se hizo una relación entre los conocimientos y habilidades con las diferentes tareas y funciones.
d. Se seleccionaron los conocimientos y habilidades comunes de los planes de estudio, los cuales fueron incluidos en el cuestionario. Así mismo se identificaron conocimientos requeridos de acuerdo con funciones y tareas establecidas y que no se abordan en los planes de estudio, algunos de los cuales reflejan tendencias actuales en el campo de la Orientación.

Tipo de preguntas

Se utilizaron preguntas cerradas, con las opciones de respuesta predefinidas y dos preguntas abiertas. Una para conocer si posee un título en un área distinta a la Orientación y la segunda pregunta abierta para anotar los conocimientos y habilidades relacionadas con las exigencias de su actual sector laboral y que no habían sido incluidos anteriormente en el cuestionario.

Prueba del cuestionario

El cuestionario fue sometido a consideración de al menos una persona profesional de los siguientes sectores e instituciones: sistema penitenciario, INA, MEP: asesoría nacional y regional, educación primaria; educación secundaria, colegios nocturnos, CINDEA, colegios técnicos; educación privada, universitario en servicios estudiantiles y docencia y ong's.

Esta aplicación de prueba del cuestionario se realizó del lunes 3 al viernes 7 de agosto a un total de treinta personas, de las cuales respondieron dieciséis. A cada profesional se le envió por correo electrónico el enlace donde se ingresaba al cuestionario presentado en la herramienta *google forms* y adjunto al correo un formulario (Ver anexo N° 1) para que emitiera por escrito sus criterios con respecto a: la claridad de las afirmaciones, la comprensión de los términos empleados, la ausencia de alguna opción de respuesta, la pertinencia de las preguntas. Una vez recibidas las observaciones sobre el cuestionario, estas fueron analizadas e incorporadas y se obtuvo así la versión final del cuestionario.

Aplicación del cuestionario

El cuestionario (Ver anexo N°2) se presentó en *google forms,* por ello se les envió a las personas colegiadas, el enlace para completarlo. Fue enviado a la totalidad de las personas colegiadas a la dirección de correo electrónico que tiene reportada en el CPO; asimismo se acompañó de un correo que invitaba a completarlo y explicaba la finalidad del cuestionario (Ver anexo N° 1).

Con el propósito de obtener el mayor número de respuestas, se decidió enviar recordatorios a las personas colegiadas, por lo que el envío se realizó en tres oportunidades: el 1, 9 y 16 de septiembre y la posibilidad de completar el cuestionario estuvo abierta desde el 1 de septiembre hasta el 21 de ese mismo mes. Como se mencionó anteriormente se completaron 751 cuestionarios.

Procesamiento de la información

Se contrató una persona del campo de la estadística para que realizara el procesamiento de los datos, los cuales fueron entregados en formato Excel. Se obtuvieron porcentajes y promedios específicamente para las variables de conocimientos y habilidades. Adicionalmente se realizaron algunos cruces de variables, como por ejemplo contra el sector laboral y años de trabajo en Orientación. La información obtenida se presenta en tablas y gráficos.

Resultados

Este documento muestra la información recopilada por medio de la consulta a personas profesionales en orientación. Se utilizan tablas y gráficos para presentar los datos, se distribuye en los siguientes apartados. El primero corresponde a los datos generales de la muestra de personas participantes, el segundo corresponde al sector laboral en que se desempeñan. El tercer apartado a la información de las modalidades de capacitación y actualización; el cuarto, a los conocimientos; el quinto a las habilidades, estos dos últimos de acuerdo con las prioridades otorgadas por las personas colegiadas. El siguiente apartado se presenta la información de indicadores de las variables modalidades de capacitación y actualización; día de preferencia, duración de preferencia; ubicación geográfica, conocimientos y habilidades según el sector laboral y del indicador años de experiencia. Adicionalmente, aunque la muestra del Instituto Nacional de Aprendizaje es parte del sector educativo, se decidió tratar de manera separada las variables de conocimientos y habilidades, con el objetivo de determinar las particularidades que podrían surgir como institución dedicada a la formación profesional. Finalmente se analizaron los siguientes cruces de variables: Resultados

según sector laboral, resultados según años de experiencia en el sector y datos según duración y modalidad.

Datos de identificación

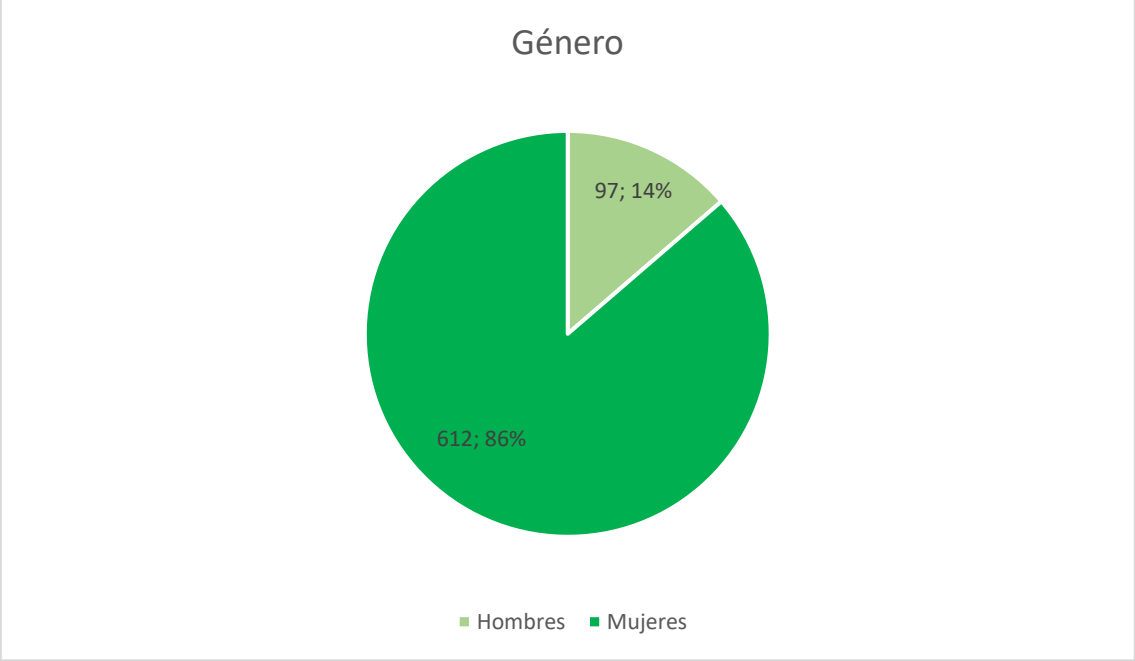


*Figura 3***.** Género de la muestra.

La figura 3 hace referencia al género de las personas participantes del estudio, cómo se puede evidenciar un 86% corresponde a mujeres y un 14% a hombres.

Tabla 11

Participantes según casa formadora

Casa formadora	Bachillerato		Licenciatura		Posgrado		Total de menciones	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
UNA	311	49	231	36	8	24	550	46
UCR	167	26	136	21	12	36	315	26
UCAT	89	14	122	19	1	3	147	12
ULatina	72	11	74	11	8	24	95	8
U Central	1	0,16	85	13	4	12	90	8
	640	100	648	100	33	100	1197	100

La tabla 11 presenta información correspondiente a titulaciones específicamente en Orientación tanto en grado como en posgrado, las cuales fueron obtenidas en diferentes casas formadoras, razón por la que el total es mayor al número de participantes de la muestra. A partir de estos datos se muestra que el 46% obtuvo al menos un título en la Universidad Nacional, esto corresponde a quinientas cincuenta respuestas, seguidamente aparece un 26% de la Universidad de Costa Rica, equivalente a trescientas quince respuestas. Con un 12% de las menciones se encuentra la Universidad Católica de Costa Rica, lo que corresponde a ciento cuarenta y siete respuestas, finalmente, la Universidad Latina y la Universidad Central con un 8%, equivalentes a noventa y cinco y noventa respuestas respectivamente.

A la muestra participante se le consultó acerca de otras titulaciones obtenidas en áreas diferentes a la Orientación. La información obtenida se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 12

Otras titulaciones

Área	Fr	%
Administración educativa	65	33
Otros en Educación	39	20
Otros	28	14
Psicopedagogía	26	13
Psicología	11	6
Administración de empresas/ Recursos Humanos	8	4
I y II ciclo (primaria)	6	3
Currículum	4	2
Criminología	4	2
Preescolar	3	1
Contabilidad	2	1
Derecho	2	1
Total	**198**	**100**

En la tabla 12 se puede determinar que, del total de la muestra, el 26% cuenta con títulos en otras áreas diferentes a Orientación. Las tres titulaciones más frecuentes además de la de Orientación, en la muestra, son: Administración Educativa que representa un 33% del total de respuestas, lo que equivale a sesenta y cinco. Seguidamente otros en educación con un 20% equivalente a treinta y nueve respuestas y en tercer lugar Otros con un 14% que corresponde a veintiocho respuestas.

Uno de los principales aspectos a tomar en cuenta para las actividades de capacitación y actualización es si la persona ejerce o no la profesión, por ende, se estableció un filtro para determinar qué porcentaje de la muestra ejerce actualmente la profesión.

Datos laborales

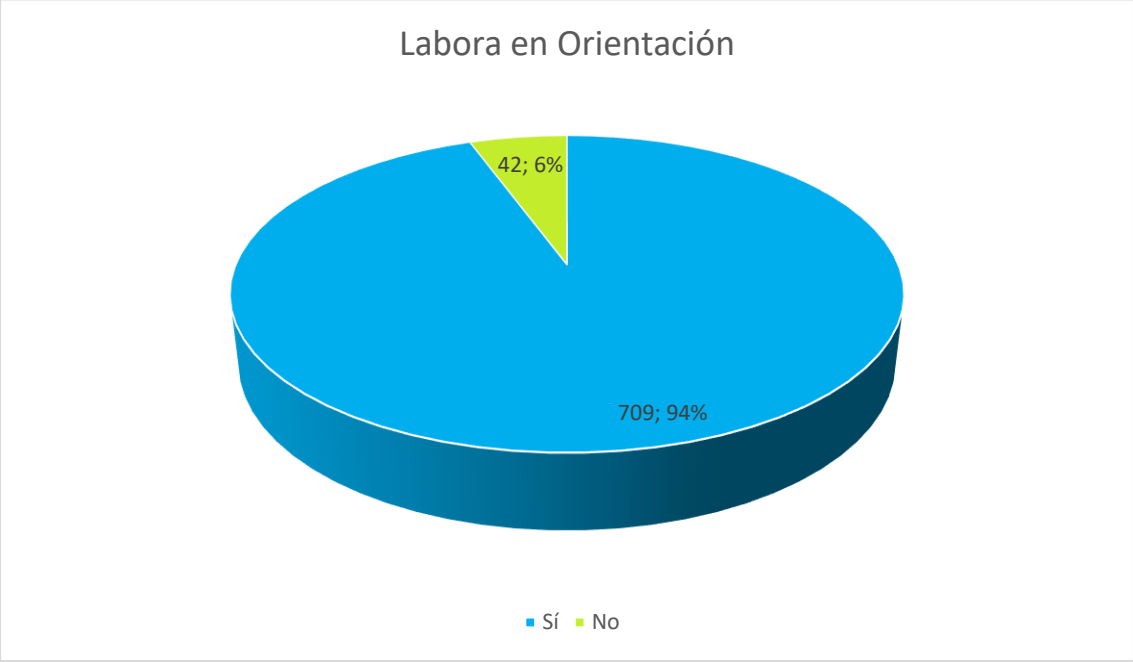


Figura 4. Personas que laboran en la actualidad en Orientación

En la figura 4 se determina que, del cien por ciento de participantes, correspondiente a setecientos cincuenta y una respuestas, un 94% se encuentran laborando actualmente en algún puesto relacionado con la Orientación, lo que equivale a setecientas nueve respuestas que constituyen la muestra para las consultas propias del sector laboral. Por otro lado, un 6% que equivale a cuarenta y dos respuestas corresponde a personas que no ejercen la profesión actualmente, este grupo se tomó como parte de la muestra para el resto del cuestionario.

Tabla 13

Años de trabajo en Orientación

Años de trabajo	Fr	%
De menos de 1 mes a menos de 5 años	111	16
De 5 años a menos de 10 años	141	20
De 10 años a menos de 15	172	24
De 15 años a menos de 20 años	151	21
De 20 años a menos de 25	84	12
De 25 años y más	50	7
Total	709	100

De acuerdo con los datos anteriores, se observa que el 60% de las personas que completaron el cuestionario, tiene menos de 15 años de trabajar en Orientación, lo cual muestra que se trata de personas que aún se encuentran con más de la mitad de su carrera por delante.

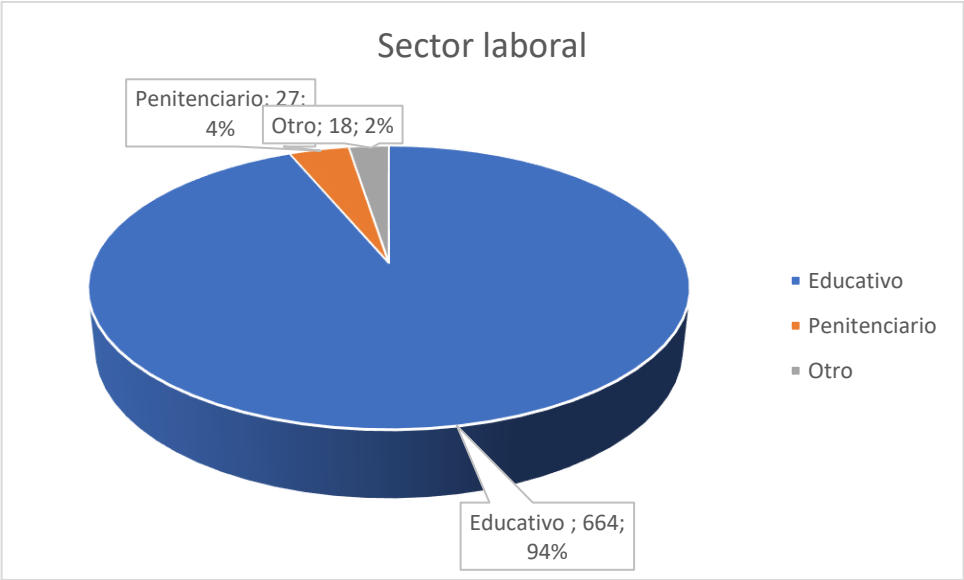


Figura 5. Sector laboral

Se planteó como opciones de respuesta los sectores: educativo, penitenciario, otras instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, práctica privada, empresa privada y otros. El sector educativo incluía el Ministerio de Educación Pública en todas las modalidades y niveles, centros educativos privados, centros educativos subvencionados, formación profesional en el Instituto Nacional de Aprendizaje, educación superior universitaria en docencia y servicios y otros. Por su parte el sector penitenciario incluía el Ministerio de Justicia y Paz en los diferentes niveles de atención. Otras instituciones públicas contemplaban instituciones como el Patronato Nacional de la Infancia, Municipalidades, Ministerio de Salud, Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, Ministerio de Gobernación y Ministerio de Seguridad Pública. Práctica privada que incluía el autoempleo y la contratación por servicios profesionales

En la figura 5 se muestra que de las personas que respondieron el cuestionario, mayoritariamente se desempeñan en el sector educativo (94%), aunque existe un porcentaje que pertenece al sistema penitenciario (4%) y un 2% que corresponde a los otros sectores mencionados anteriormente.

Tabla 14

Sector laboral del empleo principal

Sector	Fr	%
Educativo	664	94
Penitenciario	27	4
Organización no gubernamental	6	1
Otras instituciones públicas	4	0,5
Empresa privada	2	0,2
Práctica privada	2	0,2
Orientación laboral en universidades	1	0,1
Universitario	1	0,1
Deporte	1	0,1
Contrataciones nacionales e internacionales	1	0,1
Total	**709**	**100**

Se puede observar que existe una coincidencia entre el sector laboral y el empleo principal tanto en el sector educativo como en el penitenciario. Dieciocho personas (2,5%) que se ubicaron en el sector "otro", se desempeñan en organizaciones no gubernamentales, en otras instituciones públicas, en empresa privada y en la práctica privada.

Sector Educativo

Tabla 15

Distribución en el sector educativo (N=664)

Sectores	Fr	%
Ministerio de Educación Pública	591	89
Superior Universitaria	25	4
Centros Educativos Privados	19	3
Formación Profesional (INA)	17	2,5
Centros Educativos Subvencionados	10	1,5
Centro Penitenciario	1	0,1
Hospital Nacional Psiquiátrico	1	0,1
Total	664	100

La tabla 15 muestra que, de las 664 personas profesionales en Orientación participantes del sector educativo, un 89% (591) se ubica en el Ministerio de Educación Pública, seguido por un 4% profesionales (25) en educación superior universitaria. Además, se reporta un 3% profesionales (19) que laboran en centros educativos privados y un 2,5% de profesionales (17) en el Instituto Nacional de Aprendizaje en formación profesional.

Tabla 16

Nivel o instancia en que labora del Ministerio de Educación Pública

Nivel o instancia	Fr	%
Secundaria	406	69
Preescolar y primaria	82	14
Primaria	70	12
Asesorías Pedagógicas	16	2,7
CINDEA	5	0,8
Técnica nocturna	3	0,5
CINDEA primaria y secundaria KIU	1	0,2
Educación de adultos CINDEA	1	0,2
Educación de adultos y jóvenes	1	0,2
Educación para jóvenes y adultos	1	0,2
Educación Técnica	1	0,2
Educación técnica para adultos	1	0,2
Jóvenes y adultos	1	0,2
Sección técnica nocturna	1	0,2
Técnica	1	0,2
Total	591	100

La tabla 16 evidencia que el grupo de profesionales que reportó laborar en el sector educativo, se encuentran distribuidos en diferentes niveles, se destaca que un 69 % (406) trabaja en educación secundaria; 13,9% (82 profesionales) en preescolar y primaria y sólo el 12% (70 profesionales)

reportaron laborar en el nivel de primaria. Así mismo, se muestra que un 2,7% (16 profesionales) se ubican en las asesorías pedagógicas del Ministerio de Educación Pública.

Tabla 17

Modalidad de la institución en que laboran profesionales de Orientación

Modalidades	**Fr**	**%**
Académica diurna	207	51
Técnica diurna	90	22
Académica nocturna	34	8
CINDEA/IPEC	23	6
Liceo Rural	13	3
Colegio Experimental Bilingüe	10	2,5
Sección técnica nocturna	7	2
Técnica diurna, Sección técnica nocturna	6	1,5
Académica nocturna, Técnica diurna	2	0,5
Colegio humanista	2	0,5
Académica diurna, Académica nocturna	1	0,2
Académica diurna, Bachillerato Internacional	1	0,2
Académica diurna, Colegio científico	1	0,2
Académica diurna, Colegio Experimental Bilingüe	1	0,2
Académica diurna, Liceo Rural	1	0,2
Artística	1	0,2

CINDEA/IPEC, Unidad pedagógica rural	1	0,2
Colegio deportivo	1	0,2
Colegio Indígena	1	0,2
Técnica diurna, Técnica Nocturna	1	0,2
Total	404	100

Según se observa en la tabla 17, el grupo de profesionales en Orientación del sector educativo se encuentra laborando en diferentes las modalidades de institución, el 52% de profesionales (207) se encuentra en instituciones académicas diurnas; el 22% (90 profesionales) reportó laborar en la modalidad técnica diurna y un 8% (34) en académica nocturna.

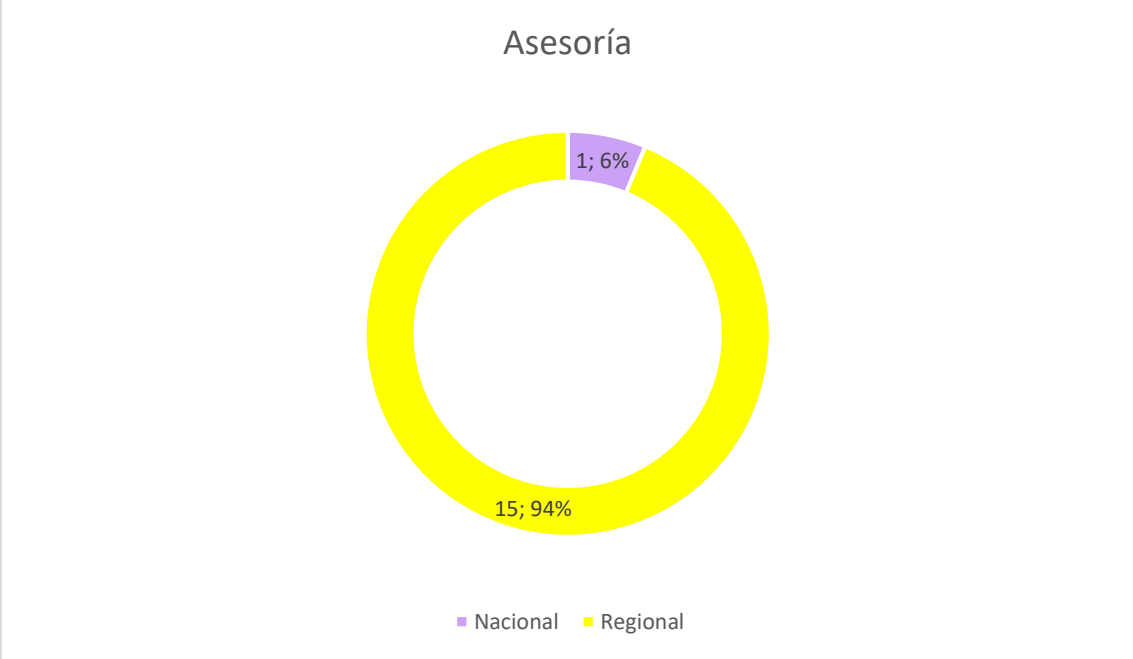


Figura 6. Nivel

En la figura 6 se puede observar la participación de personas en puestos de asesoría dentro del Ministerio de Educación Pública, un 94% de las personas participantes cumplen su función a nivel regional, mientras tanto un 6% corresponde a quienes cumplen su función a nivel nacional.

Tabla 18

Niveles en los que trabaja en los centros educativos privados (Total de menciones)

Niveles	Fr	%
Secundaria	11	58
Preescolar y primaria	4	21
Preescolar, Primaria y Secundaria	4	21
Secundaria técnica de adultos	0	0,0
Total	19	100

En la Tabla 18 que corresponde a datos de las personas que laboran en centros educativos privados, se puede observar que un 58% (11 personas) atienden el nivel de secundaria solamente, en tanto un 21% (4) atienden preescolar y primaria, misma cantidad que trabajan con los tres niveles, preescolar, primaria y secundaria.

Sector Penitenciario

Tabla 19

Nivel de atención en el servicio penitenciario

Nivel de atención	Fr	%
Institucional	20	74
Unidades de atención integral	3	11
Equipo técnico	2	7
Semi-institucional	1	4
Unidad de monitoreo electrónico	1	4
Total	27	100

A partir de lo observado en la tabla 19 con respecto al nivel de atención, el nivel institucional es donde se desempeñan casi tres cuartas partes, con un 74% (20) de las personas del sector penitenciario que respondieron el cuestionario y el restante lo hace en niveles como unidades de atención integral (11%), en equipos técnicos un 7%, en el semi-institucional y en monitoreo electrónico un 4%.

Tabla 20

Población que se atiende en el sistema penitenciario

Población	Fr	%
Varones	21	78
Ambos	4	15
Mujeres	2	7
Total	27	100

La tabla 20 presenta información con respecto a la población que se atiende en el sistema penitenciario, a partir de los datos indicados, queda en evidencia que un 78% (21) atiende solamente población masculina, en tanto un 15% (4) ambas poblaciones y finalmente un 7% (2) solamente población femenina.

Otros Sectores

Tabla 21

Otras instituciones públicas

Otra institución pública	Fr	%
Patronato Nacional de Infancia	2	100
Total	2	100

En principio con el apartado de “otras instituciones públicas” se buscaba captar personas de diferentes instituciones, ministerios y municipalidades, sin embargo, en el estudio solamente participaron personas profesionales en Orientación que laboran en el Patronato Nacional de la Infancia, siendo la totalidad (2) de quienes laboran en otras instituciones públicas, funcionarios del PANI.

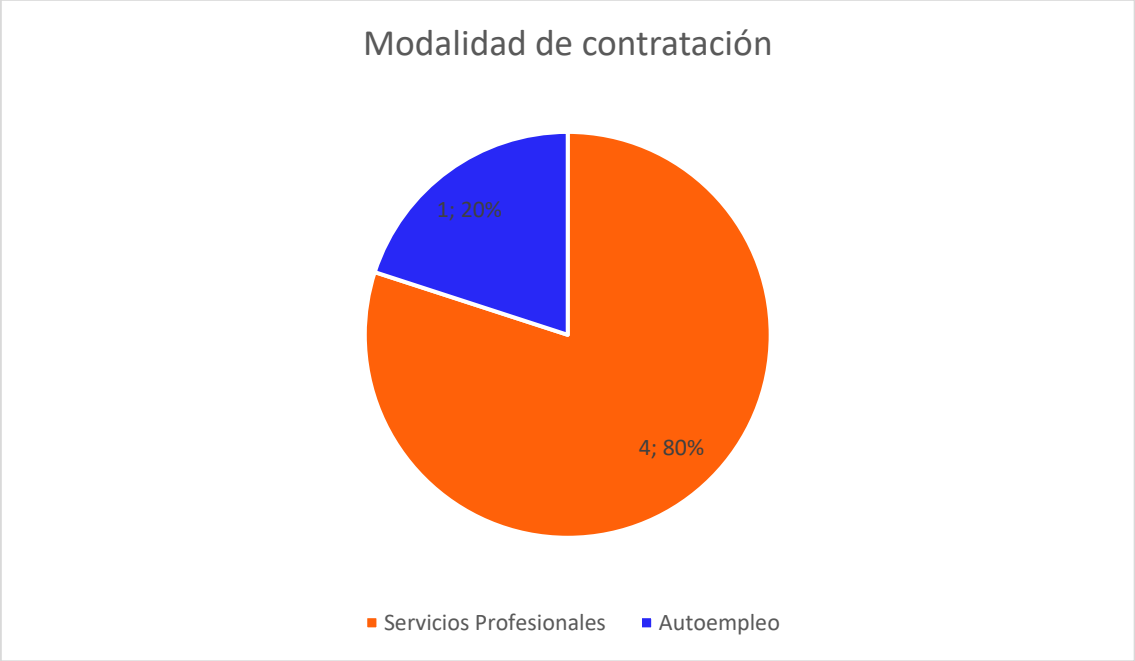


Figura 7. Modalidad de contratación

La figura 7 hace referencia a la modalidad de contratación, específicamente a personas profesionales en Orientación que se dedican a la práctica privada, a partir de la información presentada, queda en evidencia que un 80% (4) laboran por servicios profesionales, mientras tanto un 20% (1) lo hace por medio del autoempleo**.**



Figura 8. Tiempo de experiencia en el sector

Con respecto a los años de experiencia en el sector donde laboran las personas consultadas, el 29% tiene entre 0 y menos de 5 años; entre 5 y menos de 10 años, un 22 % y un 14% tiene entre 20 y más años de experiencia. Es decir, más de la mitad de la muestra tiene entre 0 y 10 años. Cada uno de estos grupos de acuerdo con Vaillant y Marcelo (2015), pueden tener necesidades específicas de capacitación y actualización, en el tanto el primer grupo se encuentra en un proceso de socialización y de desarrollo de su identidad y rol profesional; el segundo grupo entre 5 y menos de 15 años de experiencia, se deberían enfatizar acciones relacionadas con problemas específicos de la profesión y finalmente el grupo de mayor experiencia con 20 o más años.

En cuanto a la ubicación geográfica, ésta se refiere al lugar en donde se ubica el trabajo de las personas participantes en el estudio, se considera una variable importante para la identificación de necesidades propias de cada región.

Tabla 22

Ubicación geográfica por provincia

Provincia	**Fr**	**%**
San José	239	34
Alajuela	129	18
Heredia	83	12
Cartago	79	11
Guanacaste	66	9
Puntarenas	63	9
Limón	50	7
Total	709	100

Como se puede ver en la tabla 22, existe representación de todas las provincias, siendo el grupo más grande las personas que laboran en San José con un 34% que equivale a doscientas treinta y nueve respuestas, luego Alajuela con un 18 % equivalente a ciento veintinueve de las personas participantes, Heredia obtuvo un 12% que equivale a ochenta y tres respuestas, Cartago con 11% correspondiente a setenta y nueve respuestas y finalmente las provincias costeras Guanacaste, Puntarenas con un 9% y Limón con un 7% lo que equivale a sesenta y seis, sesenta y tres y cincuenta en el mismo orden que se ha mencionado. Esta información concuerda con la caracterización que se realizó previamente para identificar la densidad de la población meta.

Con respecto a la distribución por cantón (anexo #3), existe representación de los 82 cantones del territorio costarricense, siendo el grupo más grande las personas que laboran en el cantón central de San José con un 12% que equivale a ochenta y dos respuestas.

Con respecto a los cantones centrales de Alajuela, Cartago y Heredia, si existe una prominencia importante a nivel de provincia con un 6% para Alajuela y 5% para Cartago y Heredia.

Así mismo es interesante observar que cantones como Buenos Aires en Puntarenas, supera la representación del cantón central de Puntarenas con 3% contra tan solo un 1%. Mismo caso sucede en Guanacaste, donde el cantón de Liberia es representado por un 2%, al igual que el cantón de Santa Cruz.

Caso particular en la provincia de Limón, donde el cantón central y el cantón de Pococí mantienen una representación de 2%.

Finalmente, no se puede dejar de lado los cantones de Pérez Zeledón y San Carlos, cuya representación equivalen al 3% y 4% respectivamente, porcentajes superiores incluso a algunas cabeceras de provincia como los son Limón, Puntarenas y Liberia.

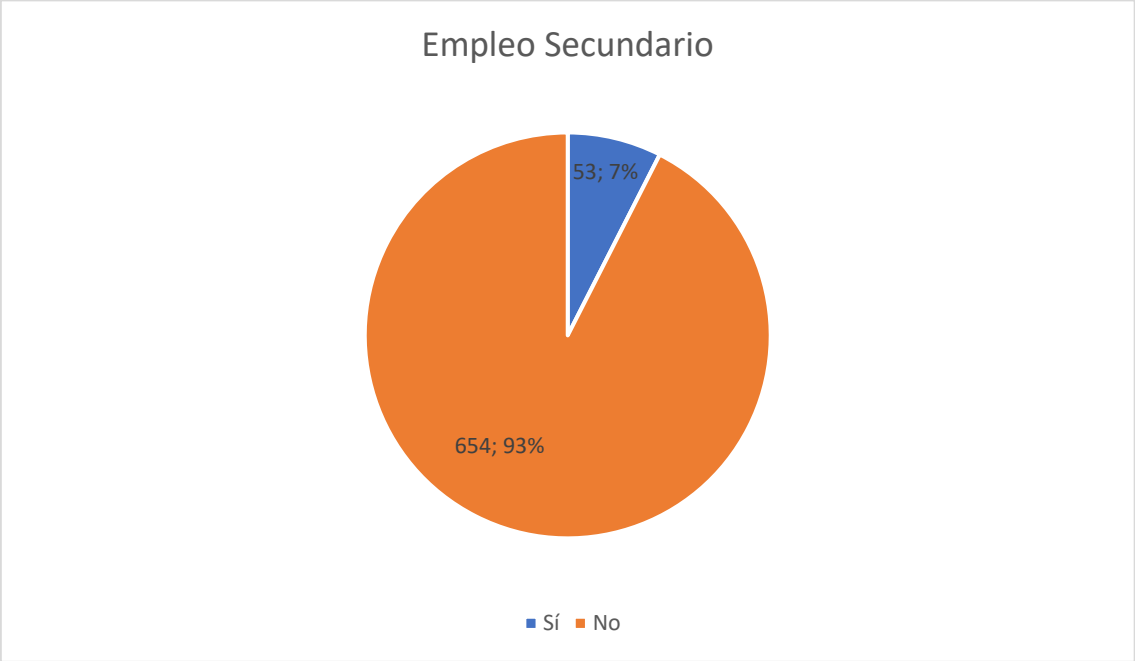


Figura 9. Empleo secundario

En relación con el empleo secundario, se planteó la consulta del empleo secundario a partir de la necesidad expresada durante la validación del instrumento, ya que existen personas que se desempeñan en ámbitos laborales muy distintos y podrían tener necesidades diferentes según el ámbito.

A partir de lo indicado en la Figura 9, se determina que, de una muestra total de 709 personas participantes, 53 tienen un segundo empleo relacionado con el ejercicio de la Orientación, lo que corresponde a un 7.5% del total de respuestas.

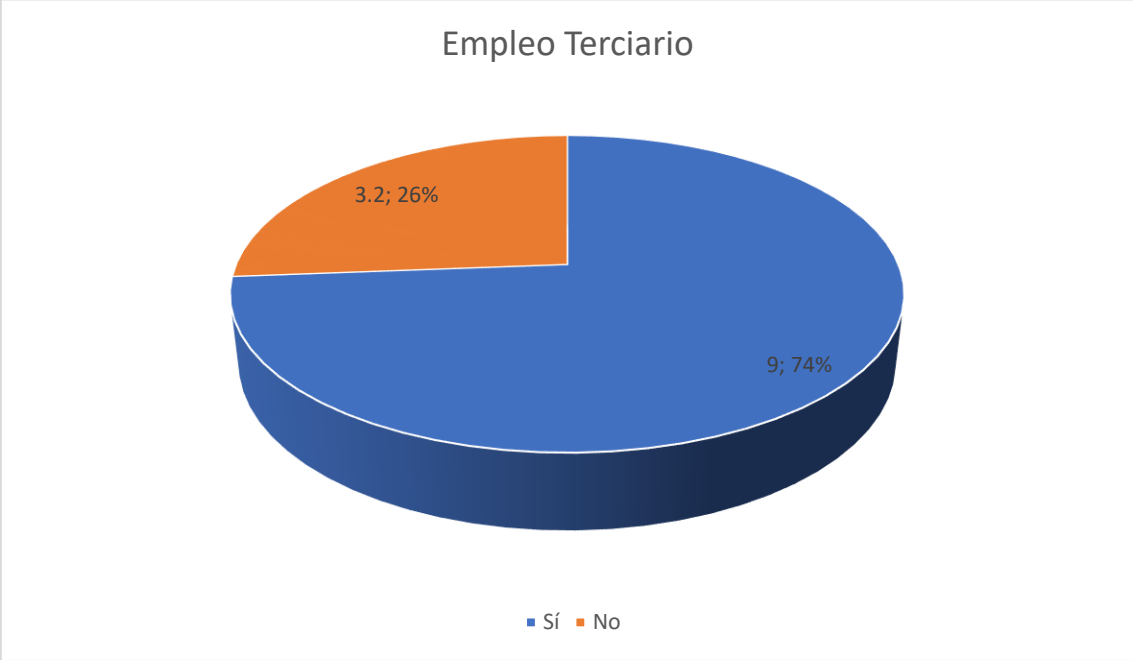


Figura 10. Empleo Terciario

Asimismo, se planteó la consulta del empleo terciario a partir de la necesidad expresada durante la validación del instrumento, ya que existen personas que se desempeñan en ámbitos laborales muy distintos y podrían tener necesidades diferentes según el ámbito.

A partir de lo indicado en la figura 10, se determina que, de una muestra de 53 personas participantes, que expresaron tener más de un empleo, 9 tienen un tercer empleo relacionado al ejercicio de la Orientación, lo que corresponde a un 17% del total de personas con más de un empleo, esto equivale a un 1,27% del total de respuestas.

Modalidades de capacitación y actualización

Tabla 23

Día de preferencia fuera de su horario laboral

Día de preferencia	Fr	%
De lunes a viernes	439	62
Solo sábado	172	24
De lunes a viernes y sábado	66	9
Sábado y domingo	15	2
De lunes a viernes, sábado y domingo	8	1
Solo domingo	5	0,7
De lunes a viernes y domingo	3	0,4
Total	708	100

Ahora bien, con respecto al día de preferencia fuera de su horario laboral, el Programa de Desarrollo Profesional Continua debe procurar una oferta de capacitación y actualización para todas las personas colegiadas, sin importar cuál sea su lugar de residencia o lugar de trabajo, es por esta, razón que se considera pertinente, conocer cuál es el día o los días, que las personas colegiadas consideran más apto para el desarrollo de las actividades sincrónicas.

A partir de la tabla anterior, queda en evidencia que el período de preferencia para el desarrollo de actividades es de lunes a viernes con un 62%, lo que equivale a cuatrocientas treinta y nueve menciones, como una segunda opción aparece la posibilidad de realizar actividades solo los días sábado con un 24%, equivalente a ciento setenta y dos menciones, lo cual también es significativo.

Tabla 24

Preferencia en cuanto a la duración

Duración	N°	%
Corta (de 2 a 4 horas)	206	27
Mediana (de 5 a 20 horas)	160	21
Larga (de 21 a 40 horas)	134	18
Superior (Más de 40 horas)	110	15
Larga y superior (de 21 a más de 40 horas)	35	5
Corta, mediana, larga, superior (desde 2 hasta más de 40 horas)	31	4
Corta y mediana (de 2 a 20 horas)	23	3,1
Mediana y larga (de 5 a 40 horas)	23	3,1
Corta y superior (de 2 a 4 y de 21 a 40 horas)	15	2
Mediana, larga y superior (de 5 a más de 40 horas)	7	1
Corta, mediana y larga (de 2 a 40 horas)	3	0,13
Corta y larga (de 2 a 5 y de 21 a 40 horas)	2	0,27
Mediana y superior (de 5 a más de 40 horas)	1	0,13
Corta, larga y superior (de 2 a 4; de 21 a más de 40 horas)	1	0,13

El mayor porcentaje de personas que completó el cuestionario muestra preferencia por actividades de desarrollo profesional cuya duración sea entre 2 y cinco horas (27%). Conforme aumenta la duración, disminuye el porcentaje, así las de mediana duración son preferidas por el 21%, las de larga duración por el 18%, las de superior duración por el 15% y un 5% prefieren que sean de larga y superior duración. Un 4% escoge todas las opciones, es decir, no muestra una preferencia por una duración específica.

Si se considera la frecuencia relativa de las actividades de corta y mediana duración juntas, se tendría que un 51% de las personas participantes muestran preferencia por ambas opciones. En segundo lugar, las actividades de mediana y larga duración con un 42% y en tercer lugar las actividades de larga y superior duración con un 38%.

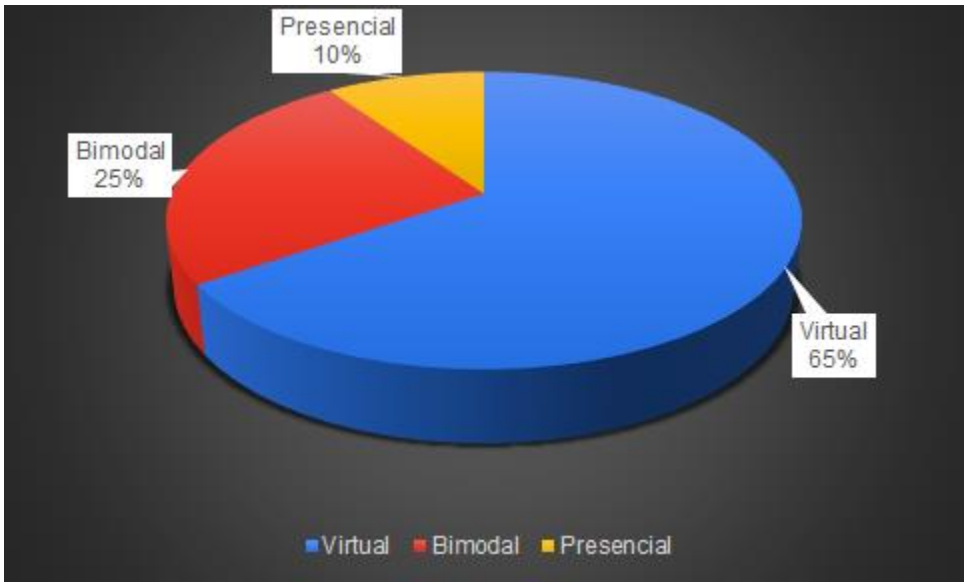


Figura 11: Modalidad de preferencia

La población que respondió el cuestionario muestra claramente su preferencia por actividades virtuales (65%) y la menor preferencia es por las actividades presenciales (10%). Una cuarta parte prefiere una modalidad que combine lo virtual con lo presencial (25%).

Conocimientos

Tabla 25

Conocimientos por orden *de prioridad, según la media*

Conocimientos	**Media**	**Fr**
Paradigmas y metodologías de investigación	3,74	42
Relación dialéctica entre persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura	3,48	25
Administración del tiempo libre, ocio y recreación	3,38	69
Alta dotación	3,29	109
Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos	3,24	96
Criterios técnicos para la conformación de grupos	3,23	39
Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales	3,21	76
Principios de trabajo en equipo, disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios,	3,20	45
El desarrollo personal en las poblaciones meta	2,98	46
Principios para el trabajo en comunidades	2,98	42

En la tabla 25, se presentan diez de los conocimientos seleccionados y que fueron definidos por orden de prioridad, de lo cual se deduce que sean de mayor interés para la actualización.

Al mismo tiempo se ordenaron según la media, de mayor a menor; y de estos se destacan en la columna izquierda de la siguiente tabla, cinco de los conocimientos prioritarios. De la misma

manera, en la columna derecha se presentan los cinco conocimientos destacados según el orden que le asigna la Fr:

Tabla 26

Comparación de prioridades en conocimientos según media y frecuencia

Según la media	**Según la Fr** (moda)
Paradigmas y metodologías de investigación	Alta dotación
Relación dialéctica entre persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura	Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos
Administración del tiempo libre, ocio y recreación	Redes de trabajo institucionales, int erinstitucionales, sectoriales o intersectoriales
Alta dotación	Administración del tiempo libre, ocio y recreación
Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos	El desarrollo personal en las poblaciones meta

Según se observa en la tabla anterior, los conocimientos de paradigmas y metodologías de investigación; la relación entre persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura; la administración del tiempo libre, ocio y recreación; la alta dotación; la inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos son los que obtuvieron una media superior a 3,24.

En cuanto a la frecuencia, se observa que alta dotación; inclusión, equidad social y de género; las redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales; la administración del tiempo libre, ocio y recreación y el desarrollo personal con poblaciones meta fueron los que obtuvieron mayor porcentaje.

Ahora bien, es importante indicar que los conocimientos que obtuvieron coincidencia tanto en la media como en la frecuencia son los siguiente:

- Administración del tiempo libre, ocio y recreación
- Alta dotación
- Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos

Tabla 27

Conocimientos por orden de prioridad, según frecuencia y media

Conocimientos	**Fr**	**%**	**Media**
El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta	282	38	2,63
Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente	232	31	2,53
Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación: estrategias, técnicas e instrumentos	222	30	3,09
Enfoques de orientación individual	206	27	2,75
La familia en la acción orientadora	193	26	2,96
Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos	168	22	3,13
Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación	160	21	2,91
Principios de orientación: prevención, desarrollo e intervención social	138	18	2,77
Condiciones de discapacidad: cognitivas, físicas, psíquicas entre otras	127	17	3,17
Teoría de grupos y modelos de orientación grupal	111	15	2,98

Se procede igual que con la tabla anterior, de prioridad, según la media organizando los datos de los primeros diez conocimientos, por orden de Fr. Luego, se seleccionan los cinco conocimientos marcados según la frecuencia absoluta, para contrastarlos con los que aparecen según la media.

Como puede verse, en el primer orden de frecuencia aparece -El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta-; al cual le sigue un mayor interés por la -Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas…- Y, en total oposición, según la media, es prioridad tener conocimiento sobre -Condiciones de discapacidad: cognitivas, físicas, psíquicas entre otras- así como, en un segundo lugar, sobre -Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos-. Llama la atención que este último se encuentra ubicado en la línea dos de preferencia, según la media y en esa misma línea, según la frecuencia aparece el conocimiento relacionado con legislación, nótese que ambos son conocimientos que tienen algún grado de relación con los derechos humanos.

En este caso, al contrastar los datos vinculados con el orden que alcanzan los conocimientos, en ambas columnas y en un tercer lugar se encuentra la prioridad de saber acerca de los -Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación: estrategias, técnicas e instrumentos-; y en el mismo sentido, coincide en el quinto lugar de ambos ordenamientos, -La familia en la acción orientadora-.

Tabla 28

Resumen de conocimientos por orden de prioridad

Según la Fr	Según la media
El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta	Condiciones de discapacidad: cognitivas, físicas, psíquicas entre otras
Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente	Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos
Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación: estrategias, técnicas e instrumentos	Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación: estrategias, técnicas e instrumentos
Enfoques de orientación individual	Teoría de grupos y modelos de orientación grupal
La familia en la acción orientadora	La familia en la acción orientadora

En síntesis, la tabla 28 muestra más coincidencias que discrepancias en cuanto los conocimientos, aun cuando en ella aparecen diferencias en las titulaciones, pueden deducirse relaciones entre contenidos específicos.

Pareciera que, según la media, las preferencias de la población profesional encuestada acerca de los conocimientos de interés y necesidad para la actualización podrían estar en correspondencia con el tiempo de experiencia de la población consultada, puesto que se tiene un alto porcentaje de profesionales (365) que se encuentran en el rango de 0 a 10 años de trabajar en este campo, y algunos de los conocimientos podrían ser vistos como novedosos.

Según lo aporta el estudio, los conocimientos evidenciados como de mayor interés resultan totalmente diferentes al organizarlos según la media o, de acuerdo con la frecuencia. Sin embargo, por la trascendencia del interés o necesidad de actualización en estos conocimientos por parte del gremio.

Habilidades

Tabla 29

Necesidades de capacitación en relación con las habilidades del quehacer orientador

Habilidades según media	Media	Habilidades según Fr	Fr	%
Analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras	3,02	Intervención en crisis con diferentes poblaciones	248	33
Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto	2,39	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención	223	30
Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios	2,36	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones	196	26
Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción	2,30	Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	194	26
Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial	2,24	Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación	184	25
Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados	2,24	Analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras	164	22
Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo	2,24	Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja	130	17
Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja	2,23	Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones	115	15
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención	2,22	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar	97	13
Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones	2,21	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención	88	12

En cuanto a las habilidades en el quehacer orientador, se escogieron las diez primeras con mayor media y mayor frecuencia, entre las habilidades con la media más alta se encuentran: analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras (también elegida como una actividad de preferencia; asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto; contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios y realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción. Seguido de: establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial; sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados y propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo (éstas con un mismo valor en lo que respecta a la media).

En lo que respecta a las habilidades con mayor frecuencia, un total 33% (248) personas indicaron que requieren formación en intervención en crisis con diferentes poblaciones, seguido de un 30% (223 personas) que mencionaron el diseño, ejecución y evaluación de procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención y un 26% (196 personas) determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones, al igual que la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TICs). Con un 22 y 25 % se eligieron las habilidades elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación y analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras, respectivamente.

Es importante rescatar que algunas de las habilidades con porcentaje menor al 20% se encuentran: promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja; Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones; determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar y Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención

Hay coincidencia en cuanto a la media y frecuencia las siguientes:

- Analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras.
- Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja
- Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.

- Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.

Resultados según sector laboral

Tabla 30

Día de preferencia fuera de su horario laboral según sector laboral

Día de preferencia	Sector						Total	
	Educativo		Penitenciario		Otro			
	Fr	%	**Fr**	%	**Fr**	**%**	**Fr**	**%**
De lunes a viernes	413	62	15	56	11	61	439	62
Solo sábado	162	24	7	26	3	17	172	24
Solo domingo	5	0,8	0	0	0	0	5	0,8
De lunes a viernes y sábado	60	9	4	15	2	11	66	9
De lunes a viernes, sábado y domingo	7	1	0	0	1	6	8	1
De lunes a viernes y domingo	3	0,5	0	0	0	0	3	0,4
Sábado y domingo	13	2	1	4	1	6	15	2
Totales	663	100	27	100	18	100	708	100

Un alto porcentaje tanto del sector educativo como penitenciario (63% y 56%) responde, como día de preferencia para asistir y atender las acciones del desarrollo profesional, de lunes a viernes, lo cual sugiere que un horario diurno, aunque la respuesta parece ser inconsistente, puesto que el enunciado decía, “fuera de su horario laboral”, por tanto, es un resultado que se debe analizar en el programa de desarrollo profesional, y en caso de ser necesario definir acuerdos con las autoridades de cada sector. El sector otro, igualmente obtuvo como mayor preferencia el horario de lunes a viernes, con un 61%. En este sentido los tres sectores indican que de lunes a viernes sería el momento propicio para atender las acciones del desarrollo profesional.

Por su parte, un 24% del sector educativo, un 26% del sector penitenciario y un 17% del sector otros indican como día de preferencia, solo sábado .

Tabla 31

Horario según sector laboral

Horario de preferencia	Sector laboral					
	Educativo		Penitenciario		Otro	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Diurno	290	44	13	48	4	22
Nocturno	196	29	9	33	8	44
Vespertino	178	27	5	19	6	33

El mayor porcentaje del sector educativo y penitenciario con un 44% y 48% respectivamente, indica como preferencia el horario diurno. Sin embargo, el horario nocturno y el vespertino obtienen porcentajes representativos (29 y 33%), por lo que pueden ser complacidas estas preferencias. El sector señalado como “otro”, obtiene de preferencia el horario nocturno con un 44%.

De acuerdo con estos resultados, puede decirse que este no tiene mayor influencia en ninguno de los sectores, a excepción del sector “otro” con porcentaje muy bajo en horario diurno y bajo en el vespertino; el cual, de igual manera se evidencia en el sector penitenciario.

Tabla 23

Preferencia en la duración de las actividades por sector laboral

Preferencia de duración	Sector educativo		Sector penitenciario		Otro	
	N°	%	N°	%	N°	%
Corta (de 2 a 4 horas)	190	29	5	19	2	11
Mediana (de 5 a 20 horas)	140	21	6	22	2	11
Larga (de 21 a 40 horas)	127	19	1	4	-	-
Superior (Más de 40 horas)	94	14	7	26	7	39
Larga y superior (de 21 a más de 40 horas)	27	4	5	19	1	5,5
Corta, mediana,larga y superior (desde 2 hasta más de 40 horas)	26	4	1	4	-	-
Corta y mediana (de 2 a 20 horas)	21	3	-	-	3	17
Mediana y larga (de 5 a 40 horas)	18	3	1	4	1	5,5
Corta y superior (de 2 a 4 y de 21 a 40 horas)	11	2	-	-	2	11
Mediana, larga y superior (de 5 a más de 40 horas)	7	1	-	-	-	-
Corta y larga de (de 2 a 5 y de 21 a 40 horas)	1	0,15	-	-	-	-
Corta, larga y superior (de 2 a 4; de 21 a más de 40 horas)	1	0,15	-	-	-	-
Mediana y superior (de 5 a más de 40 horas)	1	0,15	-	-	-	-
	664					

Con respecto a la duración de las actividades de desarrollo profesional, el sector educativo, muestra preferencia por actividades de corta duración (29%), los sectores sistema penitenciario (26%) y otro (39%), por las de superior duración, es decir de más de 40 horas.

Es importante notar que, en el sector educativo, la suma de los porcentajes de quienes prefieren duración corta y mediana alcanza un 53% y en el sector penitenciario, un 41%. Por otra parte, sumados los porcentajes correspondientes a las duraciones larga (de 21 a 40 horas) y superior (más de 40 horas) para los tres sectores, se acumula un porcentaje importante de preferencia, así en el sector educativo se obtiene un 37% (para este sector es el segundo lugar de preferencia); en el penitenciario 49% (corresponde al primer lugar para el sector) y en el sector otro, 44,5 % (primer lugar de preferencia para el sector).

En síntesis, el sector educativo prefiere en primer lugar las actividades de corta y mediana duración (53%) y, en segundo lugar, las de larga y superior (37%).

En el caso del sector penitenciario, en primer lugar, las de larga y superior duración (49%) y las de corta y mediana (41%) en segundo lugar.

Quienes se desempeñan en el sector otro, en primer lugar, prefieren las de larga y superior duración (44,5%) y, en segundo lugar, las de corta y mediana (37%).

Tabla 33

Ubicación geográfica del lugar de trabajo según sector laboral

Provincia	Sector laboral						Total	
	Educativo		Penitenciario		Otro			
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
San José	217	33	8	30	14	78	239	34
Alajuela	116	18	12	44	1	6	129	18
Cartago	77	12	2	7	0	0	79	11
Heredia	80	12	0	0	3	17	83	12
Guanacaste	65	10	1	4	0	0	66	9
Puntarenas	61	9	2	7	0	7	63	9
Limón	48	7	2	7	0	0	50	7
Total	664	100	27	100	18	100	709	100

A partir de la muestra (709) se evidencia que, en todas las provincias se encuentran lugares de trabajo en las que laboran profesionales de la Orientación, tal y como se muestra en la tabla 23.

Sin embargo, en el sector educativo un poco más de la tercera parte (34%) se ubica en San José; el 18% en Alajuela, con porcentajes semejantes Cartago y Heredia, 11% y 12 % respectivamente. En Puntarenas y Guanacaste un 9% cada provincia y finalmente Limón con un 7%.

Con respecto al sector penitenciario, un 44% de las personas consultadas laboran en la provincia de Alajuela, un 30% en San José y un 7% tanto en Puntarenas como en Limón.

Las personas que laboran en otro sector, el 78% lo hacen en la provincia de San José, un 17% en Heredia y un 6% en Alajuela.

Tabla 34

Conocimientos por sector

Conocimientos	Educativo		Penitenciario		Otro	
	No	Media	No	Media	No	Media
Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos a lo largo del desarrollo histórico de la Orientación.	44	2,52	3	4,00	2	3,00
Principios de la Orientación: Prevención, desarrollo e intervención social.	123	2,79	4	2,75	5	2,20
Ámbitos de trabajo de la Orientación.	55	2,58	4	3,00	0	0
Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente.	205	2,52	11	2,73	3	4,00
Proceso de desarrollo humano en sus diferentes dimensiones a lo largo del ciclo vital.	68	2,82	4	2,75	1	2,00
Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora.	60	2,82	4	1,75	3	3,67
Crisis del desarrollo y circunstanciales.	81	2,93	2	3,00	2	2,5
Teoría de grupos y modelos de orientación grupal.	96	3,05	8	2,63	2	1,00
Enfoques de orientación individual.	183	2,77	6	2,33	8	2,75
El desarrollo personal en las poblaciones meta.	37	3,19	5	1,80	4	3,00
La familia en la acción orientadora.	174	2,94	2	4,50	4	2,75
Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación.	74	3,18	3	3,67	1	3,00
El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta.	256	2,60	6	3,67	5	3,00
Fenómenos psicosociales y sus implicaciones.	72	3,03	9	3,33	2	2,50

Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.	83	3,24	5	3,20	2	3,5
Teoría de educación para la afectividad y sexualidad.	91	3,03	4	3,00	1	3,00
Multiculturalidad e interculturalidad	32	3,03	1	3,00	1	2,00
Principios para el trabajo en comunidades.	32	3,13	2	2,50	2	3,00
Globalización y procesos de cambio.	36	2,78	1	5,00	3	2,33
Desarrollo humano sostenible	18	3,06	1	5,00	4	3,00
Condiciones de discapacidad (cognitivas, físicas, psíquicas, entre otras).	116	3,18	3	3,33	3	2,67
Alta dotación.	103	3,28	0		1	5,00
Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura.	17	3,65	4	2,75	2	3,00
Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos).	204	3,06	5	3,20	3	2,33
Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios.	37	3,14	3	3,67	1	5,00
Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.	65	3,22	4	2,75	3	3,67
Paradigmas y metodologías de investigación.	34	3,74	0	0	3	3,67
Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.	150	2,89	2	3,50	3	3,33
Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos.	151	3,13	6	3,00	2	2,00
Criterios técnicos para la conformación de grupos.	36	3,31	1	2,00	1	4,00
Administración del tiempo libre, ocio y recreación.	56	3,43	9	3,00	0	0
Analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras.	139	3,01	4	3,25	6	2,67

En la tabla 34 se presentan los resultados de las necesidades de capacitación en relación con los conocimientos; no obstante, es en la tabla 35 donde se establecen los diez conocimientos seleccionados por sector, de acuerdo con el puntaje promedio obtenido.

Tabla 35

Conocimientos por sector, según prioridad

Sectores								
Educativo			**Penitenciario**			**Otro**		
Conocimientos	**N°**	**Media**	**Conocimientos**	**N°**	**Media**	**Conocimientos**	**N°**	**Media**
Paradigmas y metodologías de investigación.	34	3,74	Globalización y procesos de cambio.	1	5,00	Alta dotación.	1	5,00
Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura.	17	3,65	Desarrollo humano sostenible	1	5,00	Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios.	1	5,00
Administración del tiempo libre, ocio y recreación.	56	3,43	La familia en la acción orientadora.	2	4,50	Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente.	3	4,00
Criterios técnicos para la conformación de grupos.	36	3,31	Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación.	3	3,67	Criterios técnicos para la conformación de grupos.	1	4,00
Alta dotación.	103	3,28	El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta.	6	3,67	Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora.	3	3,67
Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.	83	3,24	Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios.	3	3,67	Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.	3	3,67
Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.	65	3,22	Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.	2	3,50	Paradigmas y metodologías de investigación.	3	3,67
El desarrollo personal en las poblaciones meta.	37	3,19	Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.	5	3,20	Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.	2	3,5

Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación.	74	3,18	Analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras.	4	3,25	Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.	3	3,33
Condiciones de discapacidad (cognitivas, físicas, psíquicas, entre otras).	116	3,18	Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos).	5	3,20			

Tal y como se presenta en la tabla 35, en el caso del sector educativo la media más alta corresponde a 3,74 en el contenido de paradigmas y metodologías de investigación.

En el sector penitenciario con una muestra más pequeña (27 personas), dos contenidos obtuvieron 5,00 de media, globalización y procesos de cambio y desarrollo humanos sostenible. En tercer lugar, con una media de 4,50 el conocimiento de la familia en la acción orientadora.

En el sector otro (18 personas conforman la muestra), dos conocimientos obtuvieron 5,00 de media: alta dotación y principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios. En segundo lugar, legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente, con una media de 4,00.

Como se puede observar, los tres sectores seleccionaron sólo un conocimiento común Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos. La información obtenida muestra que hubo contenidos comunes en dos sectores, a saber, en el educativo y el sector otro, compartieron entre los primeros diez contenidos los siguientes: paradigmas y metodologías de investigación; criterios técnicos para la conformación de grupos; alta dotación y redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.

El contenido teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación, está entre los primeros diez contenidos de los sectores educativo y penitenciario.

Finalmente, los sectores, penitenciario y otro, comparten dos contenidos: principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios y el de fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.

Tabla 36

Habilidades por sector

Sectores								
Educativo			**Penitenciario**			**Otro**		
Habilidades	**No**	**Media**	**Habilidades**	**No**	**Media**	**Habilidades**	**No**	**Media**
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal social.	45	1,91	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal social.	5	2,00	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal social.	5	1,40
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito educativo.	53	1,58	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito educativo.	1	2,00	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito educativo.	0	0
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar.	88	1,73	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar.	2	2,00	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar.	1	1,00
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones.	177	1,66	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones.	6	1,50	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones.	3	1,33
Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	59	1,92	Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	7	2,43	Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	1	3,00
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.	205	1,69	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.	4	2,00	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.	2	1,50

Intervención en crisis con diferentes poblaciones	219	1,92	Intervención en crisis con diferentes poblaciones	13	1,46	Intervención en crisis con diferentes poblaciones	5	1,60
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	79	2,23	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	4	2,50	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	3	2,00
Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación.	47	2,15	Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación.	0	0	Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación.	2	1,50
Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja.	110	2,26	Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja.	11	2,09	Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja.	3	2,00
Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.	71	2,08	Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.	2	1,00	Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.	2	2,50
Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	65	2,29	Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	1	1,00	Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	1	3,00
Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.	96	2,24	Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a	3	1,33	Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.	8	2,63

			diferentes poblaciones.					
Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.	170	2,15	Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.	4	2,25	Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.	3	2,67
Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.	14	2,36	Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.	2	3,00	Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.	0	0
Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.	17	2,29	Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.	2	2,50	Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.	0	0
Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.	23	2,26	Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.	2	3,00	Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.	1	1,00
Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.	20	2,40	Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.	0	0	Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.	3	2,67
Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.	60	2,25	Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.	0	0	Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.	3	1,67
Dar seguimiento y evaluar las	29	2,14	Dar seguimiento y evaluar las	2	1,50	Dar seguimiento y evaluar las	1	3,00

acciones orientadoras realizadas.			acciones orientadoras realizadas.			acciones orientadoras realizadas.		
Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs).	176	1,94	Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs).	5	2,60	Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs).	5	1,40

En la tabla 36 se presentan los resultados en relación con las habilidades, no obstante, es en la tabla 37 donde se establecen las diez habilidades seleccionadas por sector, de acuerdo con el puntaje promedio obtenido.

Tabla 37

Prioridad de habilidades según sector

Sectores								
Educativo			**Penitenciario**			**Otro**		
Habilidades	**N°**	**Media**	**Habilidades**	**N°**	**Media**	**Habilidades**	**N°**	**Media**
Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.	20	2,40	Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.	2	3,00	Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	1	3,00
Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.	14	2,36	Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.	2	3,00	Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	1	3,00
Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	65	2,29	Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs).	5	2,60	Dar seguimiento y evaluar las acciones orientadoras realizadas.	1	3,00

Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.	17	2,29	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	4	2,50	Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.	3	2,67
Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja.	110	2,26	Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.	2	2,50	Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.	3	2,67
Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.	23	2,26	Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	7	2,43	Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.	8	2,63
Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.	60	2,25	Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.	4	2,25	Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.	2	2,50
Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.	96	2,24						
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	79	2,23						

En la tabla 37, se indica que en el sector educativo se seleccionaron nueve habilidades considerando que las diferencias entre medias más altas son muy pequeñas. Por la misma razón, se seleccionaron siete en los sectores penitenciario y otro.

Como máximo se obtuvo habilidades comunes solo para dos sectores. En el educativo y penitenciario las habilidades asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto (con una media de 2,36 y 3) y contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios, con un valor en la media de 2,29 y 2,50. Entre el educativo y el sector otro coinciden en las habilidades propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo y en segundo lugar diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.

Por su parte los sectores, penitenciario y otro, coinciden en la habilidad favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos (con una media de 2,25 y 3,00, respectivamente) y en la habilidad elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación (con un valor de 2,25 y 2,67).

Como se puede observar en general, los resultados muestran que las habilidades escogidas por las personas participantes de cada sector son específicas; no obstante, es importante tener presente el número de personas que completaron la encuesta por cada de estos.

Se consideró de interés obtener del sector educativo, los datos de las personas del INA que respondieron a la encuesta con el propósito de determinar las particularidades que se podrían presentar en esta institución. Seguidamente se presentan los resultados para los conocimientos, habilidades y una comparación entre ambos.

Tabla 38

Media obtenida en cada conocimiento por personal del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Conocimientos	N°	Media
El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta.	8	2,11
Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos).	8	1,89
Enfoques de orientación individual.	5	1,67
Multiculturalidad e interculturalidad	1	1,67
Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente.	5	1,22
Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos a lo largo del desarrollo histórico de la Orientación.	1	1,17
Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.	6	1,11
Analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras.	5	1,11
El desarrollo personal en las poblaciones meta.	3	0,94
Proceso de desarrollo humano en sus diferentes dimensiones a lo largo del ciclo vital.	4	0,89
Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios.	4	0,89
Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora.	4	0,83
Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación.	3	0,78
Principios de la Orientación: Prevención, desarrollo e intervención social.	3	0,72
Globalización y procesos de cambio.	4	0,67
Teoría de grupos y modelos de orientación grupal.	3	0,61
Fenómenos psicosociales y sus implicaciones.	2	0,44
Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.	2	0,44
Principios para el trabajo en comunidades.	1	0,33
Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos.	2	0,28
Paradigmas y metodologías de investigación.	1	0,28
Crisis del desarrollo y circunstanciales.	2	0,22
Condiciones de discapacidad (cognitivas, físicas, psíquicas, entre otras).	2	0,22
Ámbitos de trabajo de la Orientación.	1	0,22
Desarrollo humano sostenible	1	0,11
Criterios técnicos para la conformación de grupos.	3	0,5
La familia en la acción orientadora.	0	0
Teoría de educación para la afectividad y sexualidad.	0	0
Alta dotación.	0	0
Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura.	0	0
Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.	0	0
Administración del tiempo libre, ocio y recreación.	0	0

Según la priorización de conocimientos realizada por la muestra del Instituto Nacional de Aprendizaje, se observa que El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta; los fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos), los enfoques de orientación individual y la multi e interculturalidad son conocimientos en los que requieren capacitación y actualización. Todos superan el 1,67 en su media.

Tabla 39

Media obtenida en cada habilidad - Instituto Nacional de Aprendizaje.

Habilidades	N°	Media
Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs).	7	1,21
Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja.	6	1
Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.	5	0,95
Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.	6	0,90
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.	4	0,68
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones.	3	0,53
Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación.	2	0,42
Intervención en crisis con diferentes poblaciones	3	0,37
Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.	3	0,37
Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.	2	0,37
Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.	3	0,37
Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	3	0,32
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal social.	1	0,21
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito educativo.	1	0,16
Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	1	0,11

Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.	1	0,11
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar.	0	0
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	0	0
Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.	0	0
Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.	0	0
Dar seguimiento y evaluar las acciones orientadoras realizadas.	0	0

En cuanto a la priorización de habilidades para capacitación y actualización, las cuatro que obtuvieron las medias más altas fueron: incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs), con un valor de 1,35; promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja (con un 1 en su media); elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación (0,95) y diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones (0,90).

Seguidamente se presenta, en la tabla 31, la comparación entre conocimientos y habilidades para el Instituto Nacional de Aprendizaje. Se tomaron los diez conocimientos y las cinco habilidades con las medias más altas.

Tabla 40

Conocimientos y habilidades para el Instituto Nacional de Aprendizaje

Conocimientos	N°	Media	Habilidades	N°	Media
El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta.	8	2,11	Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs).	7	1,21
Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos).	8	1,89	Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.	5	0,95
Enfoques de orientación individual.	5	1,67	Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.	6	0,90
Multiculturalidad e interculturalidad	1	1,67	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.	4	0,68
Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente.	5	1,22	Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones.	3	0,53
Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos a lo largo del desarrollo histórico de la Orientación.	1	1,17			
Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.	6	1,11			
El desarrollo personal en las poblaciones meta.	3	0,94			
Proceso de desarrollo humano en sus diferentes dimensiones a lo largo del ciclo vital.	4	0,89			
Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios.	4	0,89			

En la tabla 40, se observan tres temas coincidentes de conocimientos y habilidades: diseño de planes, programas y proyectos de Orientación; el diseño, ejecución y evaluación de procesos de

Orientación individual desde los enfoques de intervención y finalmente en el campo vocacional, el desarrollo y las elecciones vocacionales y la determinación de necesidades en esa área.

Si se comparan los conocimientos y habilidades correspondientes a la muestra del INA con los resultados del sector educativo en su totalidad, se puede determinar que solo coinciden en un conocimiento y en una habilidad. El conocimiento es el desarrollo personal en las poblaciones meta y la habilidad en que coinciden diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.

Lo anterior permite concluir que, de acuerdo con los resultados, las personas profesionales que laboran para el INA podrían requerir capacitación y actualización en temas particulares y valorarse separado de la totalidad del sector educativo.

Resultados según años de experiencia en el sector

Tabla 41

Conocimientos por años de experiencia en el sector

Conocimientos	Años de experiencia en el sector												
	De 0 a menos de 5 años		De 5 a menos de 10 años		De 10 a menos de 15 años		De 15 a menos de 20 años		De 20 a menos de 25 años		De 25 años a más		Total
	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr
Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos a lo largo del desarrollo histórico de la Orientación	9	2,33	9	2,44	15	3,40	8	2,38	3	2,33	5	1,80	49
Principios de la Orientación: Prevención, desarrollo e intervención social	29	2,86	25	3,32	32	2,88	27	2,44	10	1,80	9	2,56	132

Ámbitos de trabajo de la Orientación	7	2,29	13	3,00	21	2,52	11	2,27	4	3,25	3	2,67	59
Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente	34	3,26	43	2,44	62	2,44	42	2,60	24	1,92	14	2,57	219
Proceso de desarrollo humano en sus diferentes dimensiones a lo largo del ciclo vital	17	2,71	15	3,20	19	2,26	15	3,20	4	2,50	3	3,33	73
Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora	10	3,80	10	2,30	18	2,67	11	2,27	11	2,64	7	3,43	67
Crisis del desarrollo y circunstanciales	18	2,61	19	2,89	21	2,81	11	3,73	9	3,44	7	2,14	85
Teoría de grupos y modelos de orientación grupal	13	3,31	26	2,88	26	2,81	28	3,07	8	3,00	5	3,00	106
Enfoques de orientación individual	21	2,38	43	2,95	51	2,94	52	2,58	24	2,71	6	2,67	197
El desarrollo personal en las poblaciones meta	6	3,67	9	3,22	16	3,13	8	3,00	4	1,75	3	2,33	46
La familia en la acción orientadora	30	3,13	34	2,71	43	3,09	35	3,06	26	2,81	12	2,67	180
Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación	13	3,23	15	3,67	21	3,24	17	2,76	9	3,00	3	3,33	78
El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta	43	2,56	42	2,38	67	2,67	73	2,63	31	3,10	11	2,27	267
Fenómenos psicosociales y sus implicaciones	5	3,20	17	2,41	18	3,33	11	2,82	21	3,52	11	2,82	83
Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos	11	3,45	21	2,95	19	3,21	19	3,32	15	3,40	5	3,40	90
Teoría de educación para la afectividad y sexualidad	20	3,00	27	3,00	21	3,33	10	2,70	11	3,18	7	2,57	96
Multiculturalidad e interculturalidad	4	1,75	8	3,25	5	2,80	10	2,90	5	4,00	2	3,00	34
Principios para el trabajo en comunidades	5	2,60	7	2,71	7	3,57	5	3,60	7	3,86	5	1,80	36
Globalización y procesos de cambio	9	3,44	6	2,83	11	2,45	6	3,17	5	2,20	3	2,33	40

Desarrollo humano sostenible	2	3,00	4	3,00	7	2,43	5	3,60	3	3,33	2	4,50	23
Condiciones de discapacidad (cognitivas, físicas, psíquicas, entre otras)	29	3,14	32	3,25	29	3,00	17	3,47	10	2,90	5	3,40	122
Alta dotación	19	3,32	24	3,08	16	3,44	23	3,83	11	3,00	11	2,73	104
Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura	1	5,00	4	3,00	9	3,22	5	4,20	3	3,00	1	3,00	23
Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos)	30	3,00	42	3,00	51	3,04	48	3,15	26	3,15	15	2,93	212
Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios	4	2,50	11	3,55	11	2,91	7	3,43	5	2,80	3	4,33	41
Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales	13	2,77	19	3,42	16	2,75	9	3,44	7	3,43	8	3,88	72
Paradigmas y metodologías de investigación	7	4,57	4	3,25	11	3,36	11	4,09	1	1,00	3	3,33	37
Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación	24	2,83	30	3,07	30	3,00	46	2,74	16	2,56	9	3,67	155
Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos	33	2,88	29	2,97	36	3,17	31	3,13	19	3,53	11	3,27	159
Criterios técnicos para la conformación de grupos	4	3,75	6	3,50	4	3,00	9	3,33	10	3,10	5	3,20	38
Administración del tiempo libre, ocio y recreación	6	2,83	16	3,44	16	3,06	12	3,25	8	4,00	7	3,86	65

Para el grupo de personas cuya experiencia en el sector es de 0 a 5 años, tomando en cuenta la media, los cinco elementos más relevantes, presentados en la tabla 31 son, en primer lugar, Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura con una media de 5,00, seguidamente, Paradigmas y metodologías de investigación con una media de 4,57, en tercer lugar, se encuentran los Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora con una media de 3,80, para la posición cuatro, están los Criterios técnicos para la conformación de grupos con una media de 3,75, finalmente con una media de 3,67, El desarrollo personal en las poblaciones meta.

Con respecto al grupo que oscila entre más de cinco años y menos de diez años de experiencia se puede determinar que los cinco elementos más relevantes partiendo de la media son, en primer lugar, con una media de 3,67 Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación, seguidamente con una media de 3,55 Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios, por lo que en una tercera posición Criterios técnicos para la conformación de grupos con una media de 3,50. En cuarto lugar, Administración del tiempo libre, ocio y recreación cuya media es de 3,44 y finalmente con una media de 3,42 Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.

Para el tercer grupo, cuyos años de experiencia van desde más de diez años y hasta menos de quince a partir de la tabla anterior queda en evidencia la opción más relevante con respecto a la media es la de Principios para el trabajo en comunidades cuya media es de 3,57, seguido por Alta dotación cuya media es de 3,44, en una tercera posición Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos a lo largo del desarrollo histórico de la Orientación con una media 3,40, posteriormente con medias de 3,36; 3,33 y 3,33, se encuentran los Paradigmas y metodologías de investigación, Teoría de educación para la afectividad y sexualidad y los Fenómenos psicosociales y sus implicaciones respectivamente.

Otro de los grupos corresponde a personas cuya experiencia en el sector laboral va de más de quince hasta menos de 20 años, con respecto a este podemos determinar que la media más relevante corresponde a Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura con una media de 4,20, seguidamente aparece la Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura cuya media es de 4,09, en una tercera posición con una media de 3,83 Alta dotación, Crisis del desarrollo y circunstanciales con una media de 3,73,

finalmente Principios para el trabajo en comunidades y Desarrollo humano sostenible ambas con una media de 3,60.

El siguiente grupo es el de personas cuya experiencia oscila entre más de veinte y menos de veinticinco años de servicio, para este grupo y según la media, la primera opción es Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura con una media de 4,20, en una segunda posición con 4,09 de media se encuentran los Paradigmas y metodologías de investigación, en seguida como un tercer aspecto aparece la Alta dotación con una media de 3,83, en una cuarta posición se encuentra Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos con una media de 3,53 y finalmente como una quinta opción con una media de 3,52 se encuentran los Fenómenos psicosociales y sus implicaciones.

Como último grupo se encuentran las personas cuya experiencia es mayor a los veinticinco años, en una primera posición colocaron Desarrollo humano sostenible con una media de 4,50, seguidamente con una media de 4,33 Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios, en tercer lugar, Administración del tiempo libre, ocio y recreación con una media de 3,86, como cuarta opción Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación con una media de 3,67 y por último Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora cuya media fue de 3,43.

A manera de síntesis, el conocimiento Paradigmas y metodologías de investigación, se encuentra entre las medias más altas de cinco de los grupos, excepto para el grupo de 20 a menos de 25 años.

Tabla 42

Habilidades por años de experiencia en el sector

Habilidades	De 0 a menos de 5 años		De 5 a menos de 10 años		De 10 a menos de 15 años		De 15 a menos de 20 años		De 20 a menos de 25 años		De 25 años a más		Total
	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr	Media	Fr
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal social	13	2,23	9	1,78	12	1,83	11	1,55	7	2,29	3	1,00	55
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito educativo	11	1,64	14	1,43	11	1,91	9	1,44	7	1,71	2	1,00	54
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar	16	2,06	17	1,53	26	1,65	17	1,88	8	1,38	7	1,71	91
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones	30	1,43	41	1,93	37	1,54	46	1,59	19	1,84	13	1,46	186
Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos	15	2,00	8	2,25	21	2,00	12	2,00	8	1,75	3	1,67	67
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención	34	1,74	32	1,69	65	1,54	45	1,84	19	1,68	16	1,81	211
Intervención en crisis con	42	1,93	49	1,80	50	1,86	48	1,92	29	1,79	19	2,21	237

diferentes poblaciones													
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención	10	2,30	19	1,89	22	2,45	22	2,23	7	2,29	6	2,33	86
Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación	7	2,00	10	1,90	15	2,33	7	1,86	6	2,33	4	2,25	49
Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja	13	1,85	27	2,37	34	2,38	29	2,17	15	2,13	6	2,33	124
Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales	15	2,07	22	2,09	15	2,20	12	1,75	8	2,25	3	2,00	75
Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo	5	2,00	15	2,07	16	2,13	12	2,75	14	2,36	5	2,40	67
Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones	16	2,19	21	2,57	28	2,18	24	2,25	14	1,93	4	2,25	107
Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación	27	2,37	37	1,97	43	2,16	42	2,26	21	2,05	7	2,00	177
Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta	0		5	2,60	3	2,33	3	2,00	3	2,33	2	3,00	16

pertenecientes al contexto													
Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios	5	2,40	3	2,67	4	1,75	1	2,00	3	2,67	3	2,33	19
Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial	5	2,00	4	1,25	7	2,43	4	2,75	2	2,50	4	2,75	26
Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción	3	3,00	2	2,50	6	2,83	7	2,00	4	2,25	1	2,00	23
Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados	5	2,40	13	2,31	13	2,00	15	2,07	9	2,33	8	2,50	63
Dar seguimiento y evaluar las acciones orientadoras realizadas	9	2,33	6	2,67	6	1,50	6	2,17	2	2,00	3	1,67	32
Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	22	2,00	31	1,94	36	2,08	39	1,90	33	1,85	25	1,88	186

Para cada grupo, se seleccionaron al menos las cinco medias más altas. Para el grupo de personas cuya experiencia es de 0 a 5 años, los cinco elementos más relevantes son, en primer lugar, Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción con

una media de 3,00, seguidamente, Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios y Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados ambos con una media de 2,40, en cuarto lugar, se encuentra Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación con una media de 2,37, finalmente con una media de 2,33, Dar seguimiento y evaluar las acciones orientadoras realizadas.

Con respecto al grupo que oscila entre más de cinco años y menos de diez años de experiencia se puede determinar que los cinco elementos más relevantes partiendo de la media son, en primer lugar, con una media de 2,67 aparecen dos elementos, el primero Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios y Dar seguimiento y evaluar las acciones orientadoras realizadas, seguidamente con una media de 2,60 Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto. En un cuarto lugar Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones cuya media es de 2,57 y finalmente con una media de 2,50 Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.

Para el tercer grupo, cuyos años de servicio van desde más de diez años y hasta menos de quince a partir de la tabla anterior queda en evidencia la opción más relevante con respecto a la media es la de Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción cuya media es de 2,83, seguido por Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención cuya media es de 2,45, en una tercera posición Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial con una media 2,43, posteriormente con una media de 2,38 Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja y finalmente con una media de 2,33 se encuentran Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación y Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.

Otro de los grupos corresponde a personas cuya experiencia en el sector laboral va de más de quince hasta menos de años de servicio, con respecto a este grupo podemos determinar con respecto a la media que los ítems más relevantes corresponden a Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo y Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial con una media de 2,75, seguidamente aparece Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación cuya media

es de 2,26, en una cuarta posición con una media de 2,25 Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones, finalmente Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención con una media de 2,23.

El siguiente grupo es el de personas cuya experiencia oscila entre más de veinte y menos de veinticinco años de servicio, para este grupo y según la media, la primera opción es Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios con una media de 2,67, en una segunda posición con 2,50 de media se encuentran Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial, en seguida como un tercer aspecto aparece Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo con una media de 2,36, finalmente tres elementos con una media idéntica de 2,33, Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación, Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto y Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.

Como último grupo se encuentran las personas cuya experiencia es mayor a los veinticinco años, en una primera posición colocaron Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto con una media de 3,00, seguidamente con una media de 2,75 Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial, en tercer lugar, Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados con una media de 2,50, con una media de 2,40 Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo y por último Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención, Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios y Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja todos con media fue de 2,33.

En resumen, destaca que, para el grupo de menor experiencia, habilidades que de alguna manera se relacionan entre sí, estas son: investigar, sistematizar, evaluar y dar seguimiento y elaborar y aplicar instrumentos y técnicas de exploración.

La habilidad Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción, aparece como una de las medias más altas para los tres grupos de menor experiencia (de 0 a menos de 15 años).

Destaca que para los cuatro grupos de más años de experiencia (desde diez y hasta más de 25 años), la habilidad Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial se encuentra entre las cinco medias más altas.

Por otra parte, Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo se encuentra entre las medias más altas de los tres grupos de más años de experiencia (de 15 a más de 25 años).

Datos según duración y modalidad

Tabla 43

Preferencia en la duración de la actividad de desarrollo profesional según modalidad.

Duración	Modalidad							
	Virtual		Bimodal		Presencial		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Corta (de 2 a 4 horas)	141	29	44	23	21	29	206	27
Mediana (de 5 a 20 horas)	111	23	38	20	11	15	160	21
Larga (de 21 a 40 horas)	73	15	42	22	19	26	134	18
Superior (Más de 40 horas)	74	15	24	13	12	17	110	15
Corta y mediana (de 2 a 20 horas)	13	3	8	4	2	3	23	3
Corta y larga (de 2 a 5 y de 21 a 40 horas)	2	0,4	0	0,0	0	0,0	2	0,3
Corta y superior (de 2 a 4 y de 21 a 40 horas)	10	2,0	5	3	0	0,0	15	2,0
Mediana y larga (de 5 a 40 horas)	13	3	8	4,3	2	3	23	3
Mediana y superior (de 5 a más de 40 horas)	1	0,2	0	0,0	0	0,0	1	0,1
Larga y superior (de 21 a más de 40 horas)	21	4	12	6	2	3	35	5
Corta, mediana y larga (de 2 a 40 horas)	3	0,6	0	0,0	0	0,0	3	0,4
Corta, mediana, larga y superior (desde 2 hasta más de 40 horas)	22	5	6	3	3	4	31	4
Mediana, larga y superior (de 5 a más de 40 horas)	6	1	1	0,5	0	0,0	7	1
Corta, larga y superior de 2 a 4 horas; de 21 a más de 40 horas)	1	0,2	0	0,0	0	0,0	1	0,1
Total	491	100	188	100	72	100	751	100

En lo que respecta a la duración de la actividad de desarrollo profesional según modalidad de preferencia, en la tabla 43 se indica que un total de 751 personas respondieron esta consulta, predominando las *actividades de corta duración en la modalidad* virtual con un 29%, seguido de actividades de mediana duración, bajo la misma modalidad con un 23%. Un segundo grupo de personas eligieron actividades de corta duración (23%) en la modalidad bimodal, seguido de un 22%

que escogieron la misma modalidad, pero con actividades de larga duración, es decir, de 21 a 40 horas. Cabe destacar que la modalidad menos elegida fue la presencial, de dicho grupo un 29% prefieren actividades de corta duración y un 26% actividades de larga duración (de 21 a 40 horas).

Es importante rescatar que la mayoría de las personas consultadas, indicaron que prefieren actividades de corta duración; no obstante, cuando se les consulta acerca de la modalidad en la que prefieren recibir las actividades de desarrollo profesional, un importante porcentaje de personas estarían dispuestas a recibir cursos de un mayor número de horas, si estos se ofrecen en la modalidad virtual o bimodal. Aspecto que es esencial considerar a la hora del diseño de dichas actividades.

Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario

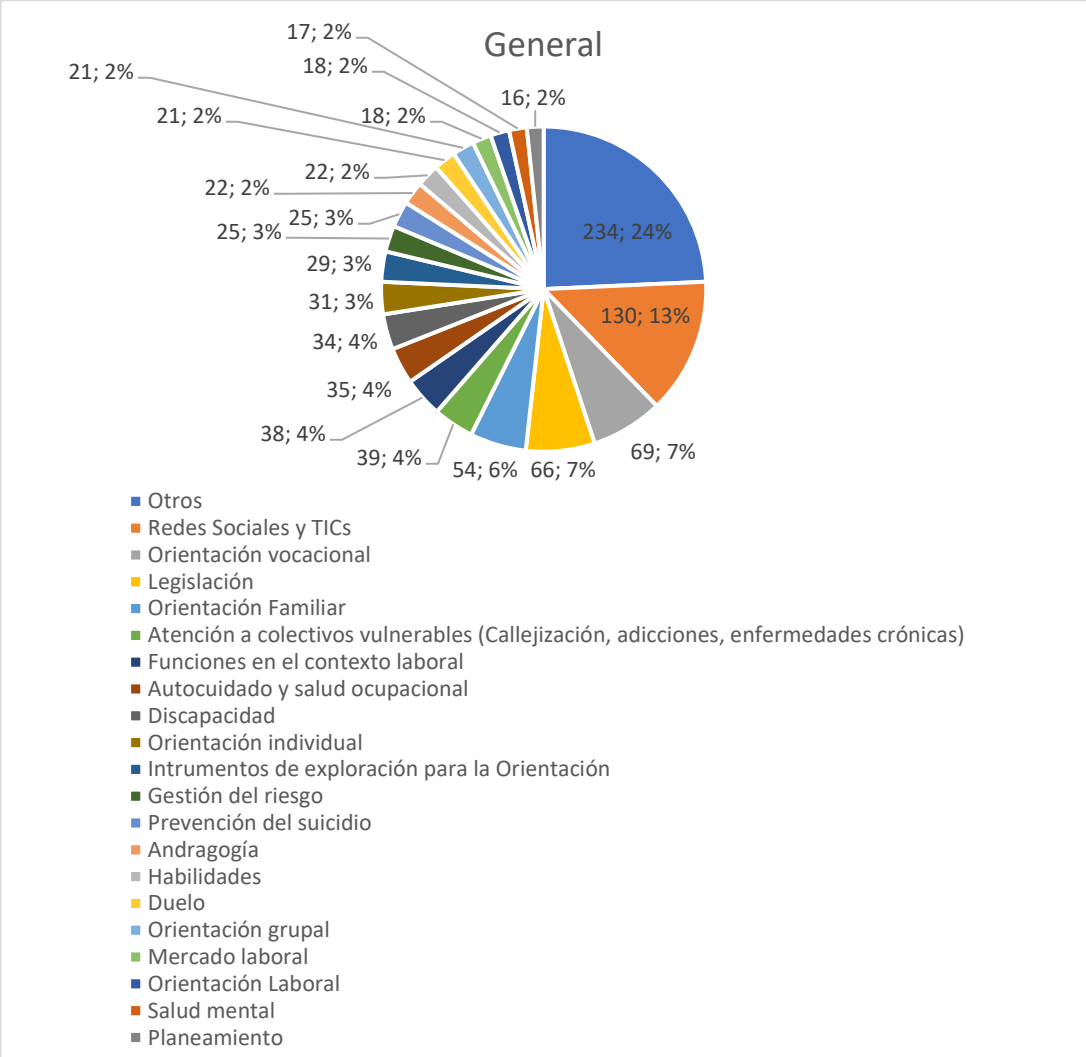


Figura 12. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario - general

En relación con la pregunta abierta del cuestionario sobre las necesidades de actualización y capacitación que no fueron contempladas en la lista de conocimientos y de habilidades se obtuvieron un total de 964 respuestas.

Se puede evidenciar a partir de la figura anterior que el grupo mayoritario corresponde a “Otros”, este otro contempla a todas aquellas necesidades, cincuenta y uno en total, que obtuvieron entre una y 14 menciones, para un 24% (234), seguidamente esta la necesidad sobre el manejo de redes sociales y uso de las TICs con un 13% (130).

Como una tercera necesidad se encuentra todo lo relacionado con la Orientación Vocacional con un 7% (69), mismo porcentaje que obtuvo legislación (66) y seguidamente Orientación familiar con un 6% (54)

Posteriormente aparece un grupo que obtuvo un 4% (34 – 39) en el cual se pueden observar necesidades tales como la atención a colectivos vulnerables (Personas en callejización, consumo o que padecen enfermedades crónicas), funciones propias del contexto laboral, autocuidado y salud ocupacional y finalmente lo que corresponde a la discapacidad en todas sus variantes.

El resto de las necesidades mencionadas no superan el 4% del total de menciones.

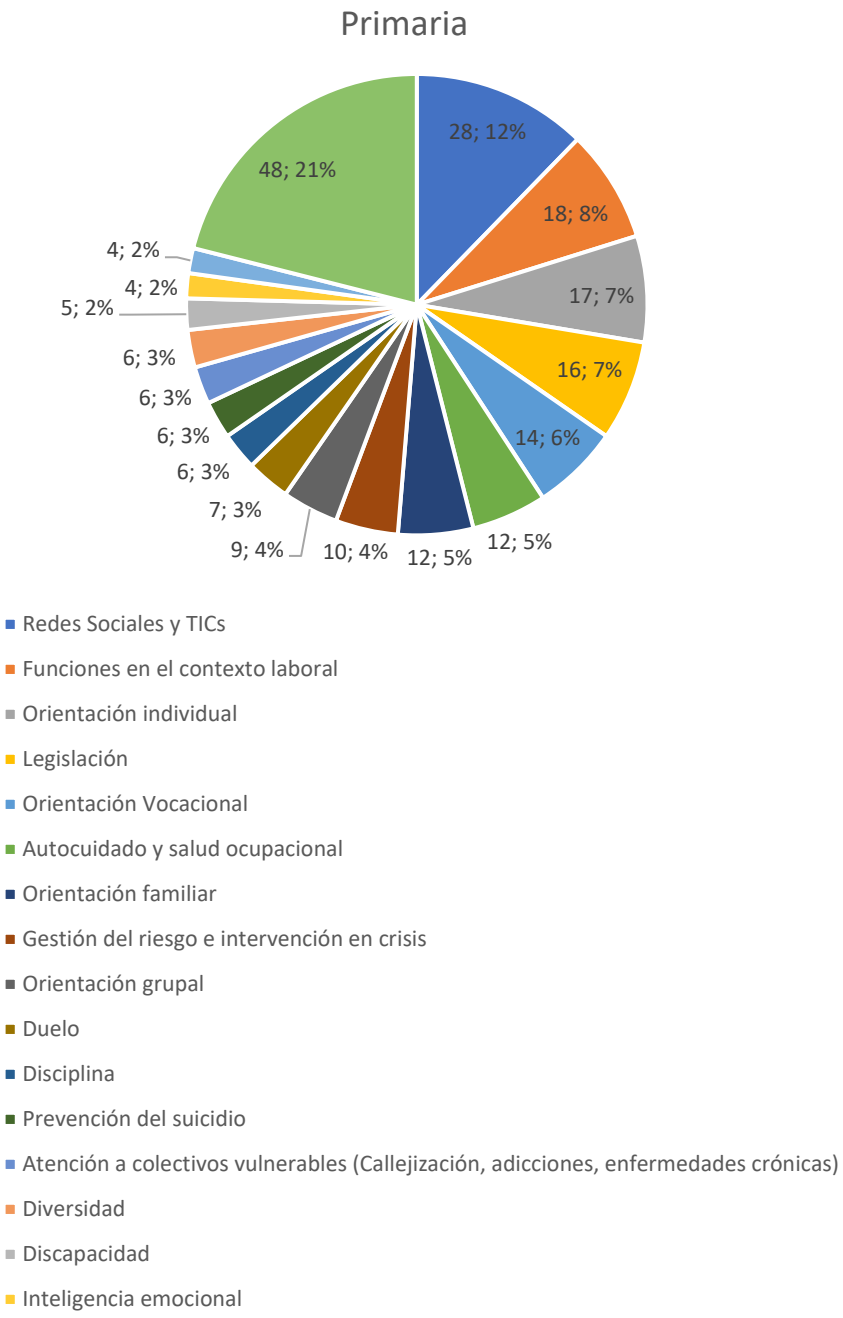


Figura 13. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – primaria

La figura anterior corresponde a la pregunta abierta, propiamente del sector educativo, específicamente en primaria, se obtuvieron un total de 228 registros, de los cuales surge lo siguiente:

Un 21% que corresponde a cuarenta y ocho menciones, pertenecen a necesidades que no superaron los cuatro registros al menos.

Por otro lado, un 12% que equivale a veintiocho menciones hacen referencia a la necesidad de capacitarse o actualizarse en el uso de redes sociales y TICs.

Otro de las necesidades que surge, es la que corresponde a funciones propias del contexto laboral, este con un 8% que equivale a dieciocho menciones.

Como cuarto y quinto aparecen los procesos de orientación individual y la legislación, con un 7%, este equivale a diecisiete y dieciséis menciones respectivamente.

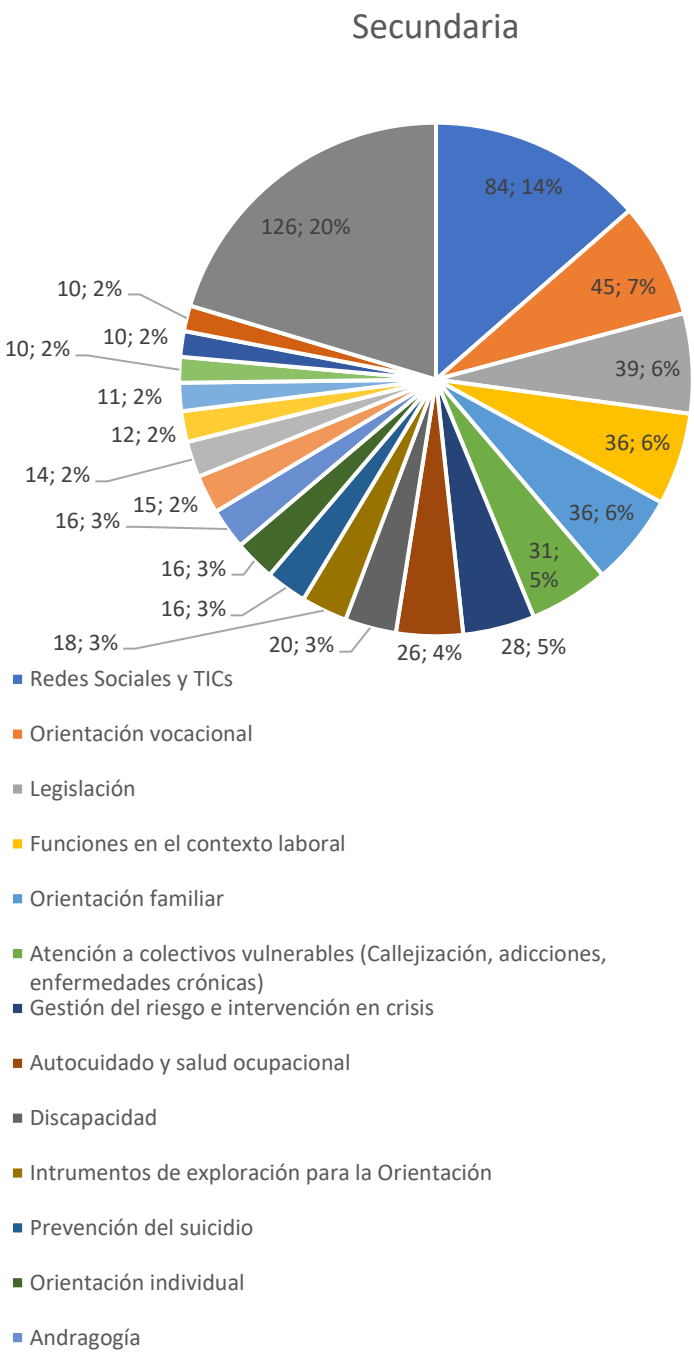


Figura 14. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – secundaria

La figura anterior corresponde a la pregunta abierta, propiamente del sector educativo, específicamente en secundaria, se obtuvieron un total de 745 registros, de los cuales surge lo siguiente:

Un 20% que corresponde a ciento veinte seis menciones, pertenecen a necesidades que no superaron los nueve registros al menos.

Por otro lado, un 14% que equivale a ochenta y cuatro menciones hacen referencia a la necesidad de capacitarse o actualizarse en el uso de redes sociales y TICs.

Otro de las necesidades que surge, es la que corresponde a orientación vocacional, este con un 7% que equivale a cuarenta y cinco menciones.

Como cuarto, quinto y sexto aparecen la legislación, las funciones propias del contexto laboral y la orientación familiar, con un 6%, este equivale a treinta y nueve, treinta y seis; y treinta y seis menciones respectivamente.

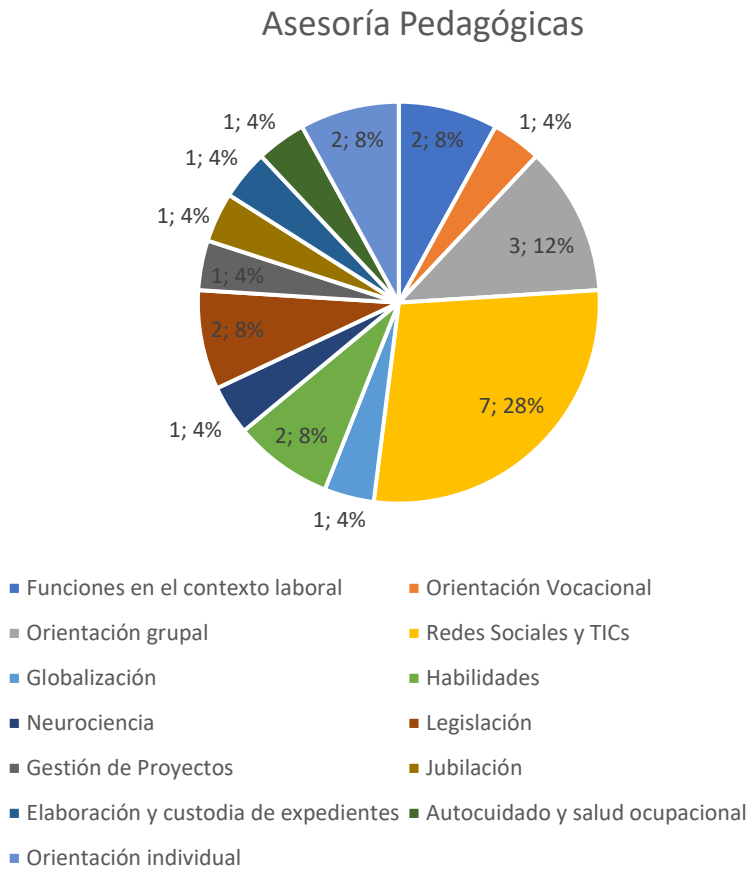


Figura 15. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – asesorías pedagógicas

La figura anterior corresponde a la pregunta abierta, propiamente del sector educativo, específicamente en asesorías, se obtuvieron un total de 13 registros, de los cuales surge lo siguiente:

Un 28% que corresponde a siete menciones, se refieren a la necesidad de actualización en el uso de redes sociales y TICs.

Por otro lado, un 12% que equivale a tres menciones hacen referencia a la necesidad de capacitarse o actualizarse en orientación grupal o colectiva.

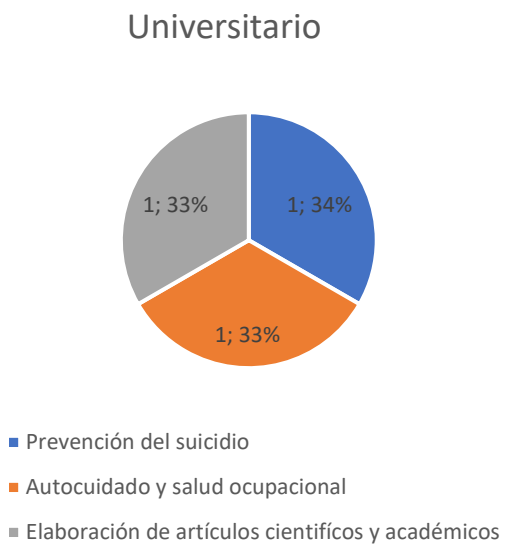


Figura 16. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – universitario

La figura anterior corresponde a la pregunta abierta, propiamente del sector educativo, específicamente en universidad, se obtuvieron un total de 3 registros, de los cuales surge las principales necesidades de capacitación tienen que ver con prevención del suicidio, elaboración de artículos científicos y académicos; y finalmente el autocuidado y salud ocupacional.



Figura 17. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – Instituto Nacional de Aprendizaje

La figura anterior corresponde a la pregunta abierta, propiamente del sector educativo, específicamente en Instituto Nacional de Aprendizaje, se obtuvieron un total de 17 registros, de los cuales surge lo siguiente:

Un 16% que corresponde a cinco menciones, hacen referencia necesidades relacionadas con la Orientación vocacional y con la Orientación laboral.

Por otro lado, un 13% que equivale a cuatro menciones hacen referencia a la necesidad de capacitarse o actualizarse en el enfoque de habilidades y competencias.

Finalmente, con un 9% equivalente a tres menciones, indican la necesidad de actualizar y capacitarse en el uso de redes sociales y TICs.

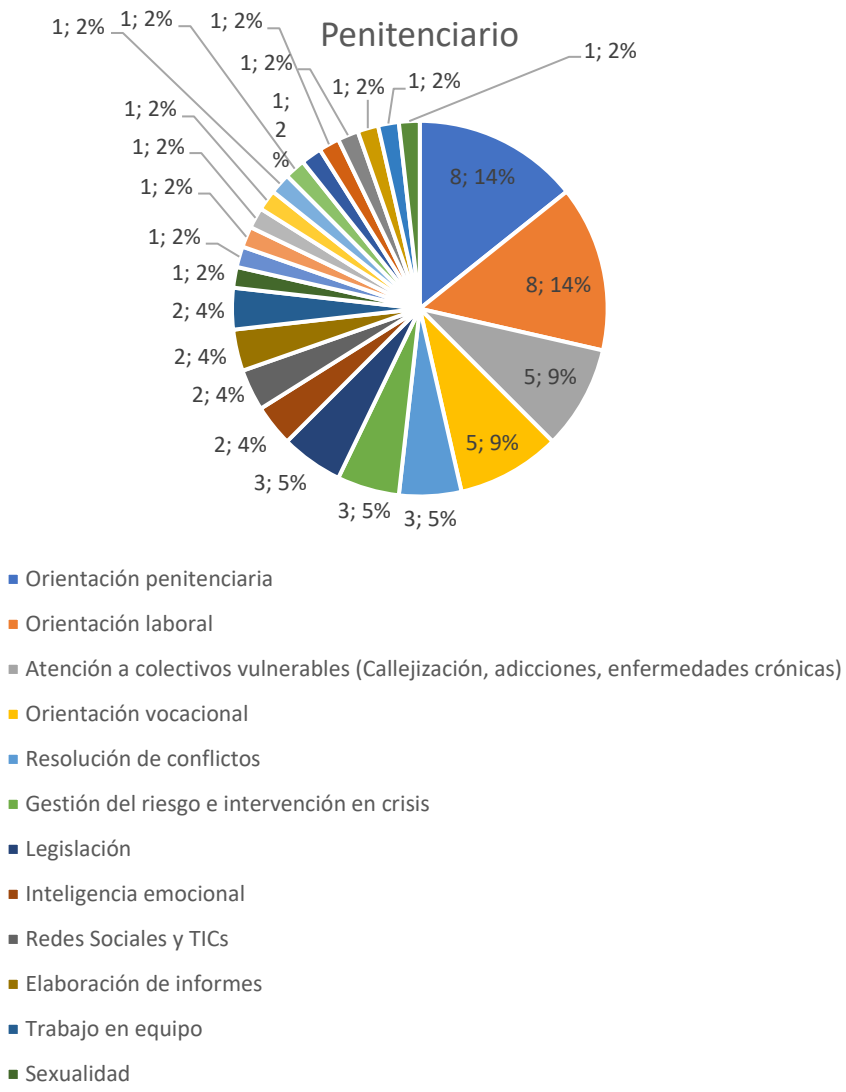


Figura 18. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – sector penitenciario

La figura anterior corresponde a la pregunta abierta, propiamente del sector penitenciario, se obtuvieron un total de 56 registros, de los cuales surge lo siguiente:

Un 14% que corresponde a ocho menciones, hacen referencia necesidades relacionadas con la Orientación penitenciaria y con la Orientación laboral.

Por otro lado, con un 9% que equivale a cinco menciones, se hace referencia a las necesidades de capacitarse o actualizarse tanto en la atención de colectivos vulnerables (adicciones, callejización, entre otros.) y la orientación vocacional.

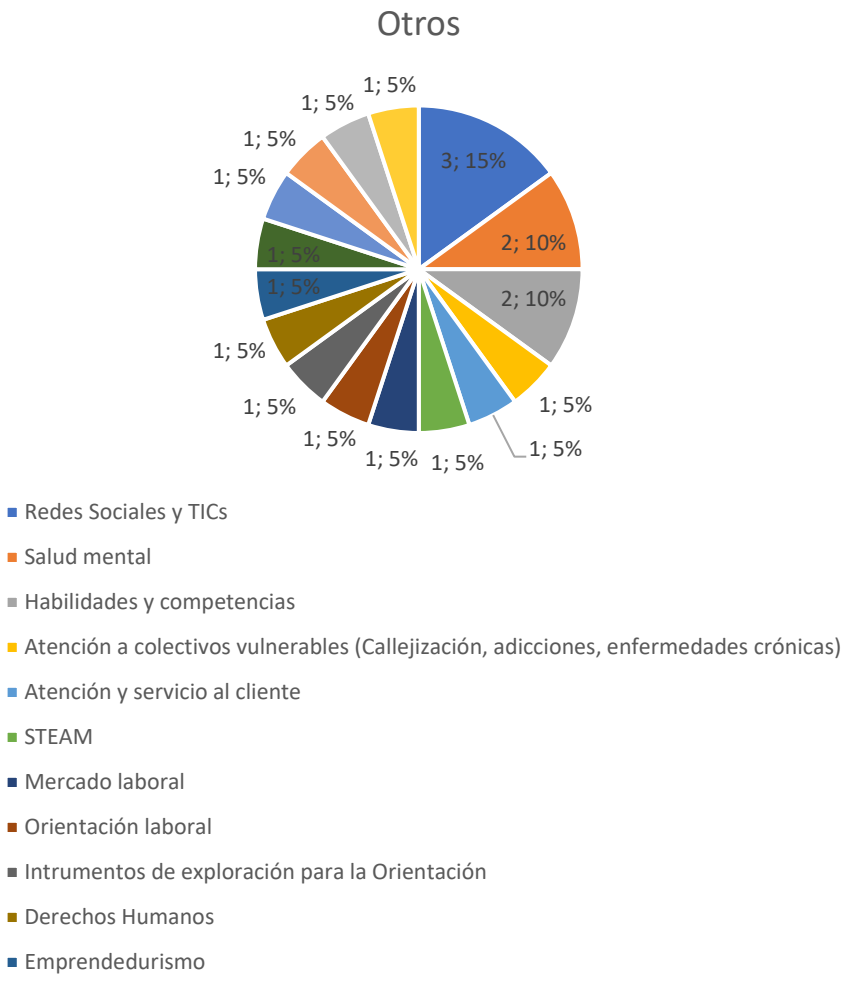


Figura 19. Necesidades de actualización y capacitación no contempladas en el cuestionario – otros

La figura anterior corresponde a la pregunta abierta, propiamente de los demás sectores consultados, la misma se agrupa en el apartado otros, al respecto se obtuvieron un total de 16 registros, de los cuales surge lo siguiente:

Un 15% que corresponde a tres menciones, hacen referencia necesidades relacionadas con el uso de redes sociales y TICs.

Por otro lado, con un 10% que equivale a dos menciones, se hace referencia a las necesidades de capacitarse o actualizarse tanto en salud mental como en el enfoque de habilidades y competencias.

VI. Conclusiones

1. Respecto a la muestra que atendió la invitación a completar el cuestionario reúne con características, entre las más relevantes de encuentran las siguientes:

- El 86% (612) corresponde al género femenino
- El 46% (550) obtuvo los títulos en Orientación de la Universidad Nacional y un 26% (315) en la Universidad de Costa Rica.
- Un 26% (198) cuenta con títulos en otras disciplinas diferentes a Orientación; siendo Administración Educativa y especialidades en Educación y Psicopedagogía las más frecuentes, ambas con un 33% (65).

2. En cuanto a la variable de datos laborales se obtuvo:

- Un 94% (709) se encontraba laborando en Orientación en el momento en que se aplicó el cuestionario.
- El 60% (424) tiene entre menos de un mes y menos de 15 años de trabajar en Orientación, lo que podría significar que se trata de un grupo que tiene por delante, más de la mitad de su carrera profesional.
- La muestra estuvo mayormente compuesta por profesionales del sector educativo. El 94% (664) de las personas que respondieron el cuestionario pertenecen al sector educativo, que incluía el Ministerio de Educación Pública en todas las modalidades y niveles, centros educativos privados, centros educativos subvencionados, formación profesional en el Instituto Nacional de Aprendizaje, educación superior universitaria en docencia y servicios y otros. Del sector penitenciario, incluía el Ministerio de Justicia y Paz en los diferentes niveles de atención, respondieron 27 personas (4%). Finalmente, del sector otros (2% de la muestra total), que incluía otras instituciones públicas contemplaba instituciones como el Patronato Nacional de la Infancia, Municipalidades, Ministerio de Salud, Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, Ministerio de Gobernación y Ministerio de Seguridad Pública; práctica privada tanto el autoempleo como la contratación por servicios profesionales, se recibió respuesta de 18 personas.

- De la muestra del sector educativo:

    - El 89% (591) labora para el Ministerio de Educación Pública. De ese porcentaje, el 71% (423) lo hace en educación secundaria; un 26% (152) en educación primaria y

en algunos casos preescolar también. El porcentaje restante, 3% (16) de la muestra corresponde a asesorías pedagógicas, educación de jóvenes y adultos, educación técnica, entre otros.

- De la muestra participante de quienes laboran en el MEP, con respecto a la modalidad de la institución, el 92% (370) de profesionales se encuentra en instituciones con horario diurno y el 8% (34) con horario nocturno.
- De las 19 personas que laboran para centros educativos privados, el 58% (11) labora en educación secundaria, 21% (4) en preescolar y primaria y un porcentaje igual atiende preescolar, primaria y secundaria.

➢ La muestra del sector penitenciario:

- Está conformada por un 74% (20) que labora en el nivel institucional; el 11% (3) en unidades de atención integral y el 7% (2) en equipos técnicos.
- En el sector penitenciario atienden mayormente hombres 78% (21), un 7% (2) mujeres y el porcentaje restante 15% (4) atiende tanto hombres como mujeres.

➢ Otros sectores:

- Dos personas que afirman laborar en otras instituciones públicas lo hacen para el Patronato Nacional de la Infancia.
- La modalidad de contratación de quienes se desempeñan en la práctica privada, cuatro personas lo hacen por servicios profesionales y una es autoempleo.

➢ En referencia al tiempo que tienen las personas colegiadas de la muestra de desempeñarse en el sector que indicó, el 70% (497) tiene entre menos de un mes y menos de 15 años de laborar en ese sector y el 30% (212) tiene más de quince años y hasta más de 25 años. Tal como se planteó en el apartado de resultados, de acuerdo con Vaillant y Marcelo (2015), cada grupo puede tener necesidades específicas de capacitación y actualización. El primer grupo se encuentra en un proceso de socialización y de desarrollo de su identidad y rol profesional; el segundo grupo entre 5 y menos de 15 años de experiencia, se deberían enfatizar acciones relacionadas con problemas específicos de la profesión y finalmente el grupo de mayor experiencia con 20 o más años.

➢ La ubicación de acuerdo con la provincia en que se encuentra el centro de trabajo de las personas de la muestra corresponde un 34% (239) a San José, 18% (129) a Alajuela, 12%

(83) en Heredia, 11% (79) en Cartago, 9% (66 y 63 respectivamente) a Guanacaste y Puntarenas y un 7% (50) a Limón. En relación con los cantones, todos quedaron representados en la muestra.

- Es importante destacar que un 7,0% (53 personas) cuentan con un empleo secundario, es decir trabaja en otro sector en Orientación, pero con menos número de horas de dedicación. Nueve personas tienen un empleo terciario en Orientación.

3. En la variable modalidades de capacitación y actualización se obtuvieron los siguientes resultados:

- Claramente se muestra la preferencia por las actividades de capacitación y actualización se realice de lunes a viernes 62% (439), seguido por el día sábado con un 24% (172).
- En cuanto a la duración de las actividades de desarrollo profesional entre 2 y cinco horas 27% (206); destaca que conforme aumenta la duración, disminuye el porcentaje, así las de mediana duración son preferidas por el 21% (160), las de larga duración por el 18% (134), las de superior duración por el 15% (110) y un 5% (35) prefieren que sean de larga y superior duración. Un 4% (31) escoge todas las opciones, es decir, no muestra una preferencia por una duración específica.
- Agrupando la frecuencia relativa de las actividades de corta y mediana duración juntas, se tendría que un 51% (389) de las personas participantes muestran preferencia por ambas opciones. En segundo lugar, las actividades de mediana y larga duración con un 42% (310) y en tercer lugar las actividades de larga y superior duración con un 38% (285).
- En cuanto a la modalidad en que se pueden impartir las actividades de desarrollo profesional, 65% prefiere la modalidad virtual, el 25% una modalidad que combine lo presencial con lo virtual y finalmente un 10% prefirió la modalidad presencial.

4. Con respecto a la variable conocimientos, se destacan los siguientes resultados:

En relación con la variable conocimientos, se rescatan los principales resultados:

- Al realizar la prioridad de los conocimientos, tomando en cuenta la media; sobresalen como prioritarios: la relación entre persona, ambiente (con 3,74), la relación dialéctica entre comunidad, sociedad y cultura (3,48); la administración del tiempo libre, ocio y recreación (3,38); la alta dotación (3,29); la inclusión, equidad social y de género en diferentes

colectivos (3,24); los criterios técnicos para la conformación de grupos 23); las redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales (3,21); Principios de trabajo en equipo, disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios (3,20) y con un valor en la media de 2,98 se encuentran el desarrollo personal en las poblaciones meta y principios para el trabajo en comunidades. En relación con la frecuencia obtenida para dichos conocimientos, se destacan la alta dotación (109 personas); la inclusión, equidad social y de género (96 personas); las redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales (76); la administración del tiempo libre, ocio y recreación (69 personas) y el desarrollo personal con poblaciones meta. Identificándose coincidencia en tres conocimientos: la administración del tiempo libre, ocio y recreación, la alta dotación y la inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.

- En la priorización de datos, según frecuencia, se destacan diez prioritarios, a saber: el desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta (282 personas); la legislación atinente a los derechos y deberes de las personas (232 personas); los fundamentos teóricos de metodologías en Orientación: estrategias, técnicas e instrumentos (222); los enfoques de orientación individual (206),la familia en la acción orientadora (193); las bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos (168); los fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación (160 personas); los principios de orientación: prevención, desarrollo e intervención social (138); Condiciones de discapacidad: cognitivas, físicas, psíquicas entre otras (127) y la teoría de grupos y modelos de orientación grupal, con 111 personas. Del listado de conocimientos por preferencia, cabe destacar que algunos obtuvieron además un valor importante en su media, entre las que se encuentra las condiciones de discapacidad: cognitivas, físicas, psíquicas entre otras; las bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos; los fundamentos teóricos de metodologías en Orientación: estrategias, técnicas e instrumentos; la teoría de grupos y modelos de orientación grupal y la familia en la acción orientadora.

Cualquiera de los conocimientos seleccionados por los rangos definidos en la media y la frecuencia, deberían ser atendidos progresivamente en el programa de desarrollo

profesional continuo, de acuerdo con la organización interna del Colegio de profesionales en Orientación, ya que responde a los intereses y necesidades de la muestra.

5. Con respecto a la variable habilidades, se destacan los siguientes resultados:

   - En la variable habilidades, sobresalen (según la media) las de analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras; asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto; contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios y realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción. Seguido de: establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial; sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados y propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo (éstas con un mismo valor en lo que respecta a la media).

   - De las habilidades con mayor frecuencia, un total de 33% (248) personas indicaron que requieren formación en intervención en crisis con diferentes poblaciones, seguido de un 30% (223 personas) que mencionaron el diseño, ejecución y evaluación de procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención y un 26% (196 personas) determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones, al igual que la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TICs). Con un 22 y 25 % se eligieron las habilidades elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación y analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras, respectivamente. Se encuentran coincidencias en las habilidades de analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras; el promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja; diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones y diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención. Lo cual es relevante para la toma de decisiones en relación con el programa de desarrollo profesional continuo.

6. En cuanto a los resultados por sector laboral se destaca lo siguiente:

- Variable Modalidades de capacitación y actualización y por sector.

a. La consulta sobre el día de preferencia fuera del horario laboral para participar en actividades de capacitación y actualización:

- En el sector educativo los días de la semana de preferencia para participar de las actividades de desarrollo profesional, es de lunes a viernes (62%), seguido de un 24% que escoge los días sábado y un 9% que preferiría de lunes a viernes y sábado.
- En el sector penitenciario por su parte, la preferencia es de lunes a viernes (56%), luego el día sábado (26%) y de lunes a viernes y sábado un 15%.
- El sector otros, su preferencia es de lunes a viernes (61%), solo el día sábado (17%) y en tercer lugar de lunes a viernes y sábado (11%).
- Existe coincidencia en los tres sectores para que las actividades de capacitación y actualización se realicen de lunes a viernes y en cada sector considerando las diferencias en el número de participantes, también se señala en segundo lugar solo los días sábado. En último lugar, que se extiendan de lunes a sábado.

b. Sobre el horario de preferencia para participar en actividades de capacitación y actualización, se obtuvo lo siguiente:

- En los sectores educativo (44%) y penitenciario (44%) la preferencia es el horario diurno. Sin embargo, el horario nocturno y el vespertino obtienen porcentajes relativamente altos también (29 y 33% respectivamente). Por su parte, el sector otra muestra preferencia por el horario nocturno (44%) y vespertino (33%).
- De las preferencias anteriores, es importante notar que, en el sector educativo, aunque se pidió la preferencia de día, fuera del horario laboral, el porcentaje mayor (62%) de personas indicó que de lunes a viernes y el porcentaje que prefiere horario diurno (44%), solo deja disponible una franja de aproximadamente una hora -entre las 16:00 y las 17:00 horas-. Mientras que, en el mismo sector, si hubiera mayor tiempo para las actividades de capacitación y actualización, considerando la preferencia por el horario vespertino (29%) de lunes a viernes fuera del horario laboral.

c. Preferencia en cuanto a la duración de la actividad de desarrollo profesional:

- En el sector educativo el mayor porcentaje lo obtienen las actividades de corta duración (29%), es decir entre 2 y 4 horas; sin embargo, la suma de los porcentajes de quienes prefieren duración corta y mediana (entre 2 y hasta 20 horas), alcanza un 53% y, en segundo lugar, las de larga y superior duración (37%).
- En el sector penitenciario, en primer lugar, prefieren las actividades de larga y superior duración (49%) y las de corta y mediana (41%) en segundo lugar.
- Quienes se desempeñan en el sector otro, en primer lugar, prefieren las de larga y superior duración (44,5%) y, en segundo lugar, las de corta y mediana (37%).
- Para los sectores penitenciario y otro, no se observa una preferencia diferenciada por la duración.

d. En cuanto a la provincia donde se ubica el lugar de trabajo:

- En el sector educativo el 75% de la muestra corresponde a las provincias de San José (33%), Alajuela (18%), Heredia (12%) y Cartago (12%). Las personas colegiadas que laboran en Puntarenas, Guanacaste y Limón alcanzaron el restante 26%.
- En el sector penitenciario, el 44% de las personas que completaron el cuestionario corresponden a la provincia de Alajuela, un 30% en San José y un 7% tanto en Puntarenas como en Limón. No hubo respuesta de ningún colega que trabajara en Heredia y de Guanacaste y Limón solo dos personas lo completaron en cada una de estas provincias.
- En el sector otro, de 18 personas que completaron el cuestionario catorce laboran en San José, 3 en Heredia y 1 en Alajuela.

6. Variable Conocimientos por sector según prioridades.

- De acuerdo con las medias obtenidas, en el sector educativo se seleccionan los siguientes 10 conocimientos como prioritarios: paradigmas y metodologías de investigación; relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura; administración del tiempo libre, ocio y recreación ; criterios técnicos para la conformación de grupos; alta dotación; inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos; redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales; el desarrollo personal en las poblaciones meta; teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación; condiciones de discapacidad (cognitivas, físicas, psíquicas, entre otras).

- Para el sector penitenciario: globalización y procesos de cambio; desarrollo humano sostenible; la familia en la acción orientadora; teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación; el desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta; principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios; fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación; inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos; analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras y finalmente fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos).
- Los tres sectores seleccionaron entre los conocimientos prioritarios sólo un conocimiento común Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos. La información obtenida muestra que hubo contenidos comunes en dos sectores, a saber, en el educativo y el sector otro, compartieron entre los primeros diez contenidos los siguientes: paradigmas y metodologías de investigación; criterios técnicos para la conformación de grupos; alta dotación y redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.
- El contenido teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación, está entre los primeros diez contenidos de los sectores educativo y penitenciario.
- Finalmente, los sectores penitenciario y otro, comparten dos contenidos: principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios y el de fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.

7. Variable Habilidades por sector según prioridades

- Es importante señalar, que aun cuando se tenía previsto seleccionar cinco habilidades por sector, fue necesario elegir un número mayor para cada sector considerando las medias obtenidas por cada habilidad.
- De acuerdo con las medias obtenidas, en el sector educativo se seleccionan las siguientes habilidades como prioritarias: realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción; asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto; propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo; contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios; promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja; establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial; sistematizar prácticas profesionales

innovadoras y divulgar sus resultados; diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones; diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.

- En el sector penitenciario: establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial; asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto; incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs); diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención; contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios; favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos y elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.
- Como máximo se obtuvo habilidades comunes solo para dos sectores. En el educativo y penitenciario las habilidades asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto (con una media de 2,36 y 3) y contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios, con un valor en la media de 2,29 y 2,50. Entre el educativo y el sector otro coinciden en las habilidades propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo y en segundo lugar diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.
- Por su parte los sectores penitenciario y otro, coinciden en la habilidad favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos (con una media de 2,25 y 3,00, respectivamente) y en la habilidad elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación (con un valor de 2,25 y 2,67).
- Como se puede observar en general, los resultados muestran que las habilidades escogidas por las personas participantes de cada sector son específicas; no obstante, es importante tener presente el número de personas que completaron la encuesta por cada de estos.
- El INA para efectos de la consulta a las personas profesionales se incluyó en el sector educativo; sin embargo, se consideró que es una institución que cumple objetivos de formación profesional y que las demandas profesionales en ese contexto tienen

características particulares, se decidió analizar los resultados de la muestra de manera independiente del sector educativo.

- En la priorización de conocimientos correspondiente a la muestra del Instituto Nacional de Aprendizaje, se encontró que se logra identificar 4 conocimientos: El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta (con una media de 2,11 y escogido por 8 personas); los fundamentos teóricos de metodologías en Orientación -estrategias, técnicas e instrumentos- (con una media de 1,89); los enfoques de orientación individual (1,67) y la multi e interculturalidad (1,67). Conocimientos en los que se requiere capacitación y actualización. Otros conocimientos que obtuvieron medias relativamente altas fueron: Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente (1,22); Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos a lo largo del desarrollo histórico de la Orientación (1,17) y Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación (1,11).
- En cuanto a la priorización para capacitación y actualización de la variable habilidades según los resultados obtenidos para la muestra del INA , las cuatro que obtuvieron las medias más altas fueron: incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs) (1,35); promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja (1,00); elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación (0,95) y diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones (0,90).
- Como resultado de la relación entre conocimientos y habilidades para la muestra del INA, se observan tres temas coincidentes: diseño de planes, programas y proyectos de Orientación; el diseño, ejecución y evaluación de procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención y finalmente en el campo vocacional, el desarrollo y las elecciones vocacionales y la determinación de necesidades en esa área.
- Si se comparan las necesidades determinadas en cuanto a los conocimientos y habilidades correspondientes a la muestra del INA con los resultados de la totalidad del sector educativo, se concluye que solo coinciden en un conocimiento y en una habilidad. El conocimiento es el desarrollo personal en las poblaciones meta y la habilidad en que coinciden diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.

8. Con respecto a los cruces realizados contra los años de experiencia en el sector se destaca:

- Para el grupo cuya experiencia es de cero a cinco años, el conocimiento con la media más alta corresponde a Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad.
- Para el grupo cuya experiencia oscila entre más de cinco y menos de diez años, el conocimiento con la media más alta es Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación.
- Con respecto al grupo cuya experiencia va desde más de diez y menos de quince el conocimiento con la media más alta es Principios para el trabajo en comunidades.
- Para el grupo que se ubica entre más de quince y menos de veinte años de experiencia el conocimiento con la media más alta es Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad.
- En tanto el grupo cuya experiencia va desde más de veinte a menos de veinte cinco años de experiencia en el sector, el conocimiento con la media más alta es Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad.
- Con respecto al grupo cuya experiencia supera los veinte cinco años y más, el conocimiento con la media más ata es Desarrollo humano sostenible.
- De acuerdo con los datos obtenidos solamente tres grupos comparten un conocimiento en común como prioritario, estos grupos son de cero a cinco, de más de quince a menos de veinte y el de más de veinte a menos de veinte cinco años de experiencia.
- Para el grupo cuya experiencia es de cero a cinco años, la habilidad con la media más alta corresponde a Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.
- Para el grupo cuya experiencia oscila entre más de cinco y menos de diez años, las habilidades con la media más alta son Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios; y Dar seguimiento y evaluar las acciones orientadoras realizadas.
- Con respecto al grupo cuya experiencia va desde más de diez y menos de quince la habilidad con la media más alta es Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.
- Para el grupo que se ubica entre más de quince y menos de veinte años de experiencia las habilidades con la media más alta son Propiciar ambientes de trabajo saludables para el

bienestar personal y colectivo; y Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.

- En tanto el grupo cuya experiencia va desde más de veinte a menos de veinte cinco años de experiencia en el sector, la habilidad con la media más alta es Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.
- Con respecto al grupo cuya experiencia supera los veinte cinco años y más, la habilidad con la media más ata es Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.
- De acuerdo con los datos obtenido solamente hay dos habilidades que se repiten como prioridad en al menos dos grupos, estos grupos son de más de cinco a menos de diez y el de más de veinte a menos de veinte cinco que seleccionan como prioritaria Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios. De igual forma los grupos que van de cero a cinco años y el que va de más diez a menos de quince seleccionan Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.

9. Preferencia de la duración de la actividad según modalidad.

- De acuerdo con los datos recopilados se puede concluir que no existe una prevalencia absoluta para la modalidad y la duración de las actividades, sin embargo, con un leve nivel de preferencia se puede determinar que, cuando se trata de actividades de corta y mediana duración, preferiblemente sean virtuales, con respecto a actividades de larga o superior duración sigue existiendo una leve preferencia hacia la virtualidad, sin embargo, aparece la bimodalidad como una opción viable.

10. Necesidades de capacitación y actualización no contempladas en el cuestionario.

- Se concluye que la principal necesidad reflejada a partir de esta información por parte del sector educativo, propiamente primaria, secundaria, asesorías y el sector otros, corresponde al uso de redes sociales y TICs.
- En cuanto al sector educativo universitario surgen como necesidades de capacitación tres elementos con un mismo porcentaje, estos son prevención del suicidio, autocuidado y salud ocupacional, y finalmente, elaboración de artículos científicos y académicos.
- Por otro lado, en el sector educativo, específicamente INA, los hallazgos sugieren que la principal necesidad de capacitación y actualización corresponde a temas relacionados con la Orientación Vocacional y la Orientación Laboral.

- Finalmente, en el sector penitenciario se denota que las principales necesidades de capacitación se refieren a la orientación penitenciaria y la orientación laboral.

VII. Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos se plantean las recomendaciones dirigidas al PDPC, para ser implementadas en la planificación de las acciones de capacitación y actualización.

Aspectos generales:

- Se debe considerar que la formación inicial de las personas profesionales es diversa, por lo que no se trata de un grupo homogéneo en cuanto a los conocimientos y habilidades que la formación inicial le ha aportado. Por lo que es importante, realizar un diagnóstico o exploración en cada grupo particular que participe en las diferentes actividades académicas y que así lo requieran. Es importante en esa exploración el abordaje de términos y conceptos centrales de la disciplina y la profesión.
- La oferta de actividades de desarrollo profesional debe incorporar a las personas que, por diferentes razones no ejercen la profesión, sea porque no han logrado integrarse a un puesto de trabajo o porque son jubiladas. La misma, en caso de ser focalizada con algún sector específico, ha de ser inclusiva para que este grupo pueda participar en función de sus intereses y necesidades particulares.
- Proponer a las universidades que ofrecen la formación inicial en Orientación, que como parte de las acciones de seguimiento o de extensión que realizan con personas graduadas, valoren la inclusión de acompañamiento a las personas recién graduadas y que se insertan en el mercado laboral en puestos de Orientación. El acompañamiento tendría como propósito apoyar a la persona recién graduada en la resolución de problemas relativos a su profesión, dilemas éticos, entre otros. Se sugiere opciones como la formación de redes, foros, círculos, comunidades de aprendizaje profesional, mentoría, entre otros.
- Con respecto a los hallazgos relacionados con los años de experiencia y necesidades de actualización, se recomienda que no se utilice esta variable como un criterio a la hora de planificar las acciones del PDPC.

Aspectos logísticos:

- Planificar las acciones de desarrollo profesional preferiblemente de lunes a viernes, de manera que las personas puedan combinar su rol como persona trabajadora y los otros roles que desempeñan.
- La oferta debe considerar actividades de corta, mediana, larga y superior duración; lo cual dependerá de variables como los conocimientos y habilidades que se incluyen y la profundidad con que se defina abordar, entre otros.
- Mientras se mantengan las medidas sanitarias por la COVID 19, las acciones deberán ser preferentemente virtuales y conforme la situación se vaya normalizando, paulatinamente incluir bimodales y presenciales. Para iniciativas de corta duración, se podrían valorar las presenciales en diferentes regiones del país. No obstante, en el futuro en un contexto en que las condiciones de la pandemia desaparezcan, se debe retomar la consulta sobre las modalidades, para explorar cambios en las preferencias. Con respecto a la preferencia de la duración de la actividad según modalidad de acuerdo con los datos recopilados se recomienda tomar en cuenta que no existe una prevalencia absoluta para la modalidad y la duración de las actividades. Sin embargo, se puede determinar que, cuando se trata de actividades de corta y mediana duración, preferiblemente sean virtuales, con respecto a actividades de larga o superior duración sigue existiendo una leve preferencia hacia la virtualidad. Tomar en cuenta que la bimodalidad es considerada como una opción viable.
- Con respecto a la preferencia de la duración de la actividad según modalidad, de acuerdo con los datos recopilados se recomienda tomar en cuenta que no existe una prevalencia absoluta para la modalidad y la duración de las actividades. Sin embargo, se puede determinar que, cuando se trata de actividades de corta y mediana duración, preferiblemente sean virtuales, con respecto a actividades de larga o superior duración sigue existiendo una leve preferencia hacia la virtualidad. Tomar en cuenta que la bimodalidad es considerada como una opción viable.
- Organizar algunas de las actividades por sector, en vista de que no siempre coinciden dichas necesidades señaladas, pueden ser programadas con horario vespertino y de lunes a viernes.
- Considerando que, en el sector educativo, el mayor porcentaje prefiere actividades de corta y mediana duración (entre 2 y hasta 20 horas), se considera necesario continuar ofreciendo las conferencias periódicas del CPO, en simultáneo con otras modalidades de actualización

y capacitación y que se brinden con mayor duración. Tomar en cuenta que, en contraposición, tanto el sector penitenciario, como quienes se ubican en el sector "otro", el primer lugar lo obtiene actividades de larga y superior duración (de 20 a más de 40 horas).

Aspectos metodológicos:

- Las actividades de desarrollo profesional que se planifiquen deben enfatizar en etapas del desarrollo: niñez, adolescencia, juventud, adultez y adultez mayor y diferenciar la aplicación de los conocimientos y habilidades en esas distintas etapas.
- Las acciones de desarrollo profesional deben realizarse desde un enfoque de género y equidad, lo cual implica que este será un eje transversal de todas las actividades de capacitación y actualización profesional.
- El PDPC debe promover acciones para fortalecer conocimientos y habilidades para proponer emprendimientos, particularmente para el grupo de personas que se desempeña en actividades como práctica privada, empresas privadas y ong's,
- Incluir en la planificación de las acciones de capacitación y actualización, los conocimientos que se identificaron en esta consulta con las medias más altas, desglosando cada conocimiento en diferentes subtemas o contenidos y la relación con las habilidades.
- De acuerdo con los resultados, esta subcomisión considera que el CPO debe velar por la actualización y el desarrollo profesional, en cuanto **la variable habilidades,** en los siguientes temas:
    - Uso de la tecnología en las acciones orientadoras y su respectivo análisis de las implicaciones.
    - Es necesario el uso e incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en las acciones orientadoras y a su vez analizar los aportes y alcances que se obtienen.
    - Metodología y métodos desde los enfoques de intervención orientadora para la atención individual, grupal, colectiva, el trabajo en equipo interdisciplinario, intersectorial y sus afines.
    - Existe un porcentaje de profesionales para quienes, -diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación, dirigidos a las diferentes poblaciones es una de las habilidades que requieren reforzar para

ejecutar procesos de orientación individual y grupal desde los enfoques de intervención, al igual que para la intervención en crisis.

- Fundamental, sobre todo para algunos de los ámbitos laborales saber asesorar a diferentes poblaciones pertenecientes al contexto laboral; coordinar y contribuir desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdiciplinarios. Así mismo, establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.
- Fomentar la realización de propuestas de investigación atinentes a su quehacer orientador. Colaborar en el desarrollo de destrezas para divulgar resultados de investigación y de la sistematización de prácticas innovadoras.
- Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción; específicamente que les permita: desarrollar habilidades para elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración; determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional; propiciar ambientes de trabajo apropiados para el bienestar personal y colectivo; promover habilidades para la vida.
- Divulgar los resultados de la investigación y de igual manera hacerlo con la sistematización de prácticas profesionales y experiencias innovadoras.

- Según las prioridades de **la variable conocimiento por sector** y tomando en cuenta los diez conocimientos prioritarios, se recomienda elaborar una propuesta de actualización con aquellos conocimientos que difieren de manera significativa con las habilidades mencionadas. Es decir que si estos tres componentes se constituyen en un solo principio de formación; cada conocimiento necesita su habilidad y actitud personal; por lo tanto, el PDPC del CPO puede por preferencia integrar las habilidades a los conocimientos.
- En atención a lo anterior, en el sector educativo se considera importante retomar las siguientes necesidades de actualización: administración del tiempo libre, ocio y recreación; Alta dotación; Criterios técnicos para la conformación de grupos; Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos; Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica.
- Igual sucede en el sector penitenciario: Desarrollo humano sostenible, Globalización y procesos de cambio; La familia en la acción orientadora; Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación e Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.

- En resumen, se pueden programar para el gremio en su totalidad, modalidades de mediana duración con conocimientos sobre:
- Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación. Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos. Criterios técnicos para la conformación de grupos.
- Tomar en cuenta en la oferta de actualización del PDPC, que se realicen propuestas diferenciadas para cada uno de los sectores, que permitan promover las habilidades específicas requeridas, así como acciones que contribuyan al desarrollo de habilidades aplicables en los diferentes contextos.
- En el sector educativo, se recomienda promover el desarrollo de habilidades para realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción; propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo; promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja; establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial; sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados; diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones; diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.
- En relación con el INA, se deben planificar acciones de capacitación y actualización dirigidas a las personas profesionales en Orientación, atendiendo las necesidades específicas detectadas en esta consulta, considerando que es un ámbito laboral con características particulares. Es importante, para la planificación de acciones de capacitación y actualización partir de los conocimientos y habilidades en que hubo coincidencia: diseño de planes, programas y proyectos de Orientación; el diseño, ejecución y evaluación de procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención y finalmente en el campo vocacional, el desarrollo y las elecciones vocacionales y la determinación de necesidades en esa área.
- En el sector penitenciario se denota que las principales necesidades de capacitación se refieren a la orientación penitenciaria y la orientación laboral, se recomienda para este sector, promover habilidades para establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial; incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs); diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención; favorecer con acciones

orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en las diferentes poblaciones y contextos y elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.

- Las acciones dirigidas al sector educativo y penitenciario, coinciden en la necesidad de promover habilidades para asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto y para contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.
- Los sectores penitenciario y otros, coinciden en la necesidad de promover las habilidades para favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos y en elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación
- Las habilidades que se recomiendan sean promovidas en todos los sectores corresponde a propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo y Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.
- Considerar en la programación de acciones, las necesidades de capacitación y actualización no contempladas en el cuestionario. En sector educativo, propiamente primaria, secundaria, asesorías y el sector otros, corresponde al uso de redes sociales y TICs.
- En cuanto al sector educativo universitario surgen como necesidades de capacitación. prevención del suicidio, autocuidado y salud ocupacional, y elaboración de artículos científicos y académicos.

VIII. Propuesta

Esta propuesta se construye a partir de los hallazgos obtenidos en la consulta realizada, tomando en cuenta las medias más altas, de manera que se ponderan aquellos conocimientos y habilidades que se ubicaron entre los diez primeros lugares de prioridad. Es importante aclarar que se busca establecer una relación entre los conocimientos y las habilidades, razón por la cuál en cada tabla se incluye esta información.

Tabla 44 Variable conocimientos para todos los sectores

Priorización	Necesidad de capacitación y actualización	modalidad	Duración	Habilidades
1.	Paradigmas y metodologías de investigación	bimodal	Mediana a larga duración	Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta
2.	Alta dotación	virtual	Mediana duración	Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.
3.	Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos	virtual	Corta duración	

4.	Desarrollo humano sostenible; globalización y procesos de cambio; Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura.	bimodal	Larga duración
5.	Principios para el trabajo en comunidades	virtual	Corta duración
6.	Criterios técnicos para la conformación de grupos	bimodal	Mediana duración

Tabla 45 Variable conocimientos para el sector educativo: Según la media obtenida de las respuestas dadas por profesionales de ese sector.

Priorización	**Necesidad de capacitación y actualización**	**modalidad**	**duración**	**Habilidades**
1.	Paradigmas y metodologías de investigación.	bimodal	Mediana a larga duración	realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta
2.	Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura.	virtual	Corta duración	

3.	Administración del tiempo libre, ocio y recreación.	virtual	Corta duración	
4.	Criterios técnicos para la conformación de grupos.	bimodal	Corta duración	
5.	Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.	virtual	Corta duración	
6.	Alta dotación	bimodal	Corta duración	Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.

Tabla 46 Variable conocimientos por sector educativo, específicamente I.N.A de acuerdo con la media:

Priorización	**Necesidad de capacitación y actualización**	**modalidad**	**Duración**	**Habilidades**
1.	El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta	bimodal	Mediana duración	Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación
2.	Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación. (estrategias, técnicas de autoexploración y otras, instrumentos)	bimodal	De mediana a larga duración	Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación
3.	Enfoques de orientación individual	virtual	Corta duración	Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.
4.	Multiculturalidad e interculturalidad	bimodal	mediana duración	
5.	Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que	virtual	Mediana duración	

	desempeña actualmente			
6.	Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora	bimodal	Corta duración	Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.

Tabla 47: Variable conocimiento por sector penitenciario

Priorización	**Necesidad de capacitación y actualización**	**modalidad**	**duración**	**Habilidades**
1.	Globalización y procesos de cambio; Relación dialéctica entre persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura; desarrollo humano sostenible.	bimodal	larga duración	
2.	La familia en la acción orientadora	bimodal	De mediana duración	
3.	El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta.	virtual	Mediana duración	elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación

4.	Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios.	bimodal	mediana duración	contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios
5.	Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.	virtual	corta duración	
6.	Redes de trabajo institucional; trabajo en equipo; diseño de planes, programas y proyectos.	bimodal	Larga duración	

Tabla 48: Variable habilidades según conclusiones para todos los sectores

Priorización	**Necesidad de capacitación y actualización**	**Modalidad**	**Duración**
1.	Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.	virtual	Corta
2.	Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.	Virtual	Corta

3.	Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	Virtual	corta
4.	Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.	bimodal	De mediana a larga duración

Seguidamente se presenta una opción de capacitación a los grupos de profesionales en el área personal para fomentar el autocuidado, tan importante en toda profesión de ayuda. Las necesidades de actualización se extraen del instrumento aplicado.

Tabla 49 Capacitación en autocuidado para personas profesionales en Orientación.

Priorización	**Necesidad de capacitación**	**Modalidad**	**Duración**
1.	Desarrollo personal	Bimodal	Mediana
2.	Crisis del desarrollo y circunstanciales	Virtual	Corta
3.	Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	Virtual	corta
4.	Promover habilidades para la vida (para sí) y para las poblaciones con las que trabaja	bimodal	De mediana a larga duración
5.	Administración del tiempo libre, ocio y recreación.	virtual	Corta duración

IX. Referencias

- Alfaro, S.; Montoya, E.; Rodríguez, L. C.; Solano, A.; y Solano, Y.; (2003). Elaboración de un manual para la resolución constructiva de la etapa de iniciación laboral de docentes principiantes de educación primaria. (Tesis de grado en licenciatura en Ciencias de la Educación. Escuela de Orientación y Educación Especial). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.
- Alonso, P. (2012). La Andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior. Revista Electrónica Educare, 16(1), 15-26.
- Arnold, R. (2001). Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas. Montevideo: Cinterfor.
- Azofeifa-Bolaños, J.B. (2017). Evolución conceptual e importancia de la andragogía para la optimización del alcance de los programas y proyectos académicos universitarios de desarrollo rural. Revista Electrónica Educare, 21(1), 1-16.
- Blanco, R. (2013). Formación continua y desarrollo profesional docente. Ponencias del seminario internacional noviembre, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI Santiago, Chile. https://oei.cl/uploads/files/news/publications/11/Formaci%c3%b3n%20Continua%20y%20Desarrollo%20Profesional%20Docente.pdf
- Boggino, N. Rosekrans, K. (2004). Investigación Acción: reflexión crítica sobre la práctica educativa. Rosario – Santa Fe – Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Caraballo, R. (2007). La andragogía en la educación superior. Investigación y Postgrado, 22(2), 187-206. Recuperado 08 de noviembre de 2019, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000200008&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, A. (2000) Administración de recursos humanos. Bogotá, Colombia. McGraw Hill Interamericana S.A.
- Colegio de Profesionales de Orientación. (2012). Código de ética. San José, Costa Rica
- Colegio de Profesionales de Orientación. (2010). Ley N°8863. San José, costa Rica
- De Natale, M.L. (2003). La edad adulta. Una nueva etapa para educarse. Madrid: Narcea S.A. de ediciones.

- Espiro, S. (2009). El aprendizaje en entornos virtuales. Unidad 2. Aprendizaje adulto. Recuperado de file:///C:/Users/SILVIA/Downloads/1179663505.01-VE-OEI_Aprendizaje-Unidad_2%20(1).pdf
- Freire, P. (1998). La educación como práctica de la libertad. (cuadragesimasétima edición). México: siglo veintiuno editores, s.a. de c.v.
- Imbernon, F. (2019). Buenas prácticas en formación inicial del profesorado**.** Coord. Cordero, G.; Cevallos, D. y Rivera, K. Institut de Creativitat i Innovacions Educatives de la Universitat de València. https://www.toinn.org/wp-content/uploads/2019/04/Toinn-buenas-practicas-formacion-inicial-profesorado.pdf
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2016). Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar? Madrid, Spain: Narcea Ediciones. Recuperado de https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/46027?
- Ministerio de Educación de Chile. (2018). Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo.
- Dimensión: desarrollando las capacidades profesionales.
- Ortiz Granja, Dorys (2015) El constructivismo como teoría y método de enseñanza Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 19, 2015, pp. 93-110 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador.
- Pain, A. (2012). *Como desarrollar un proyecto de capacitación.* Madrid: Granica.
- Polo Santillán, M. A. (2019). La responsabilidad ética. Veritas, Revista de Filosofía y Teología. núm. 42, pp. 49-72 Pontificio Seminario Mayor San Rafael Valparaíso. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291159499003
- Rodríguez, N y Espinoza, J (2014). Evaluación de los aprendizajes en ambientes virtuales o bimodales: Un análisis multivariado. Informe final. Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Roux, R. y Mendoza, J. (2014). Desarrollo profesional continuo de los docentes: Teoría, investigación y práctica. Ed. Colegio de Tamaulipas, México. https://www.academia.edu/11444587/Desarrollo_profesional_continuo_de_los_docentes_Teor%C3%ADa_investigaci%C3%B3n_y_pr%C3%A1ctica
- Sánchez, I. (2015). La Andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de la educación de adultos. Tesis doctoral. Departamento de Ciencias Políticas, Ética y Sociología Universidad Cardenal Herrera-CEU

- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2003) Glosario técnico términos de capacitación y empleo. Chile.
- Universidad de Santiago. (2013). Diccionario de competencias. Santiago, Chile.
- Vaillant, D. (2014). Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional docente continuo. Revista Educar. Especial 30 aniversario: Avances y retos en la educación. Universidad Autónoma de Barcelona. Pp. 55-66 http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.690
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica. Journal of supranational policies of education, nº 5, pp. 5 – 21.
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015) El A, B, C, D de la Formación Docente. Madrid: Narcea.
- Valdemoros, M. y Gocicoechea, M. (2012). Educación para la convivencia: propuestas didácticas para la promoción de valores. Editorial Biblioteca Nueva. https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/lib/sibdilibrosp/reader.action?docID=5809230&query=desarrollo%252Bde%252Bactitudes
- Valenciano, G. (2014). Las necesidades de formación continua de las personas graduadas de la carrera de orientación de la Universidad de Costa Rica y el apoyo que puede brindar la gestión educativa. Revista Gestión de la Educación, Vol. 4, N°2, (1-29)
- Valenciano, G. (2013). 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 ejercen la disciplina. Informe final. Proyecto de investigación N° 724-B2-229. Instituto de Investigación en Educación (INIE) Escuela de Orientación y Educación Especial. Sede Rodrigo Facio.
- Vargas, Z. (2014). Elementos esenciales que guían a profesionales que se inician hacia el diseño de un modelo de orientación. Revista electrónica EDUCARE, Vol. 18.
- Vargas, Z. (2018). La trascendencia de la identidad personal en el proceso de construcción de la identidad profesional y disciplinar. En Memoria II Congreso de Profesionales en Orientación. San José, Costa Rica. https://congreso2018.cpocr.org/wp-content/uploads/2018/04/Memoria%20Congreso%20de%20Profesionales%20en%20Orientaci%C3%B3n%202018.pdf
- Vezub, L (2013) Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente. Modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores. Revista Páginas de Educación. Vol. 6. N°1. Montevideo, Uruguay

- Vives, P (2016) Modelos pedagógicos y reflexiones para las pedagogías del sur. Universidad La Gran Colombia, Bogotá, Colombia.
- Yendol –Hoppey & Fichtman Dana (2010) Powerful professional development. Building expertise within the four walls of your school. United Stated: Corwin Press.

X. Anexos

Anexo 1:

Mensaje enviado vía correo electrónico



Un cordial saludo de parte del Colegio de Profesionales en Orientación.

El presente correo tiene como propósito recordarle que los días 1 y 9 de septiembre se le envió una solicitud para completar un cuestionario acerca de las necesidades de actualización y capacitación de las personas colegiadas para proponer estrategias acordes a los diferentes contextos laborales y que den respuesta a distintas realidades. El cuestionario se encuentra disponible en el siguiente enlace:

https://forms.gle/juJJegnjQXzvCtQT6

Si aún no ha emitido su criterio, queremos expresarle nuestro interés en obtener su valiosa respuesta, la cual esperamos al cierre de esta consulta el próximo **viernes 18 de septiembre de 2020**. Asegúrese de finalizar el cuestionario y seleccionar el botón de "Enviar" para validar sus respuestas.

No omitimos manifestar la importancia de su participación, ofreciendo sus criterios, para el establecimiento de estrategias del Programa de Desarrollo Profesional Continuo.

En caso de haberlo completado y enviado con anterioridad, le agradecemos y solicitamos hacer caso omiso de este mensaje.

Anexo 2:

Formulario de consulta Necesidades de actualización y capacitación

Necesidades de actualización y capacitación

Este formulario tiene como objetivo determinar las necesidades de actualización y capacitación cuyos resultados permitirán presentar una oferta de desarrollo profesional continuo pertinente y acorde a las necesidades de las personas colegiadas.

*Obligatorio

C.P.O

Datos de identificación:

1. Nombre Completo: *

_____

2. Género *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Masculino
- ◯ Femenino
- ◯ Otros: _____

3. Último título obtenido en Orientación *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Bachillerato
- ◯ Licenciatura
- ◯ Maestría

4. Universidad en la que obtuvo cada una de sus titulaciones en Orientación.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

	Bachillerato	Licenciatura	Maestría
Universidad de Costa Rica	☐	☐	☐
Universidad Nacional	☐	☐	☐
Universidad Católica de Costa Rica	☐	☐	☐
Universidad Latina de Costa Rica	☐	☐	☐
Universidad Central	☐	☐	☐
Otra	☐	☐	☐

5. ¿Tiene usted alguna otra titulación universitaria? Por favor escriba todas las que tenga con su respectiva titulación

Datos Laborales

6. Actualmente labora en Orientación *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Sí *Ir a la pregunta 7*
- ◯ No *Ir a la pregunta 33*

Datos Laborales

7. Años de trabajo en Orientación: *

Marca solo un óvalo.

- ◯ De menos de 1 mes a menos de 5 años
- ◯ De 5 a menos de 10 años
- ◯ De 10 años a menos de 15 años
- ◯ De 15 años a menos 20 años
- ◯ De 20 años a menos 25 años
- ◯ 25 años y más.

8. Sector Laboral (Tome en cuenta el empleo al que le dedica más tiempo) *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Educativo *Ir a la pregunta 9*
- ◯ Penitenciario *Ir a la pregunta 19*
- ◯ Otras Instituciones Públicas *Ir a la pregunta 21*
- ◯ Organizaciones No Gubernamentales *Ir a la pregunta 23*
- ◯ Práctica Privada *Ir a la pregunta 22*
- ◯ Empresa Privada *Ir a la pregunta 23*
- ◯ Otros: _____

Sector educativo

9. Seleccione la opción en la que usted labora *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Ministerio de Educación Pública *Ir a la pregunta 10*
- ◯ Centros Educativos Privados *Ir a la pregunta 13*
- ◯ Centros Educativos Subvencionados *Ir a la pregunta 14*
- ◯ Formación Profesional *Ir a la pregunta 15*
- ◯ Superior Universitaria *Ir a la pregunta 16*
- ◯ Otros: _____

Ministerio de Educación Pública

10. Seleccione el nivel o instancia en que labora *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Preescolar *Ir a la pregunta 23*
- ◯ Primaria *Ir a la pregunta 23*
- ◯ Preescolar y primaria *Ir a la pregunta 23*
- ◯ Secundaria *Ir a la pregunta 11*
- ◯ Asesorías Pedagógicas *Ir a la pregunta 12*
- ◯ Otros: _____

Ir a la pregunta 23

Secundaria

11. Seleccione la modalidad de la institución en que labora *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- [ ] Académica diurna
- [ ] Académica nocturna
- [ ] Técnica diurna
- [ ] Sección técnica nocturna
- [ ] CINDEA/IPEC
- [ ] Marco Tulio Salazar
- [ ] Colegio científico
- [ ] Colegio humanista
- [ ] Colegio Experimental Bilingüe
- [ ] Colegio deportivo
- [ ] Liceo Rural
- [ ] Colegio a distancia

Otros: [ ] _____

Ir a la pregunta 23

Asesorías Pedagógicas

12. Seleccione la modalidad *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Nacional
- ◯ Regional

Ir a la pregunta 23

Centros Educativos Privados

13. Seleccione el nivel o niveles con los que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Preescolar
- ◯ Primaria
- ◯ Preescolar y primaria
- ◯ Secundaria
- ◯ Otros: _____

Ir a la pregunta 23

Centros Educativos Subvencionados

14. Seleccione el nivel o niveles con los que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Preescolar
- ◯ Primaria
- ◯ Secundaria
- ◯ Otros: _____

Ir a la pregunta 23

Formación Profesional

15. Seleccione el nivel *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Instituto Nacional de Aprendizaje
- ◯ Otros: _____

Ir a la pregunta 23

Superior Universitaria

16. Seleccione el sector al que pertenece la institución. *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Estatal *Ir a la pregunta 17*
- ◯ Privado *Ir a la pregunta 18*

Ir a la pregunta 23

Universitaria Estatal

17. *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Docencia universitaria
- ◯ Servicios estudiantiles

Ir a la pregunta 23

Universitaria Privada

18. *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Docencia universitaria
- ◯ Servicios estudiantiles

Ir a la pregunta 23

Ministerio de Justicia y Paz (Penitenciario)

19. Seleccione el nivel de atención *

Marca solo un óvalo.

- Institucional
- Seminstitucional
- Unidades de atención integral
- Adulto mayor
- Unidad de monitoreo electrónico
- Comunidad
- Equipo de apoyo
- Unidad de inserción social
- Equipo técnico
- Escuela de capacitación penitenciaria
- Centro de formación juveni

Ir a la pregunta 20

Población que atiende

20. Seleccione la población que atiende *

Marca solo un óvalo.

- Hombres
- Mujeres
- Ambas

Ir a la pregunta 23

Otras Instituciones Públicas

21. Seleccione la Institución para la que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Patronato Nacional de la Infancia
- ◯ Ministerio de Salud
- ◯ Municipalidades
- ◯ Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia
- ◯ Otros: _____

Práctica Privada

22. Seleccione la modalidad *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Autoempleo
- ◯ Contratación por servicios profesionales

Datos Laborales II Parte

En este apartado se le solicita información referente a su contexto laboral

23. Nombre de la institución o empresa en la que labora. En caso de ser ejercicio liberal de la profesión, coloca como respuesta "Ejercicio liberal de profesión" *

_____

24. Tiempo de experiencia en este sector *

Marca solo un óvalo.

- ◯ De menos 1 mes a menos de 5 años
- ◯ De 5 años a menos de 10 años
- ◯ De 10 años a menos de 15 años
- ◯ De 15 años a menos 20 años
- ◯ De 20 años a menos 25 años
- ◯ De 25 años y más.

25. Ubicación Geográfica del lugar de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- ◯ San José *Ir a la pregunta 26*
- ◯ Alajuela *Ir a la pregunta 27*
- ◯ Cartago *Ir a la pregunta 28*
- ◯ Heredia *Ir a la pregunta 29*
- ◯ Puntarenas *Ir a la pregunta 32*
- ◯ Guanacaste *Ir a la pregunta 30*
- ◯ Limón *Ir a la pregunta 31*

San José

26. Seleccione su cantón *

Marca solo un óvalo.

- San José
- Acosta
- Alajuelita
- Aserrí
- Curridabat
- Desamparados
- Dota
- Escazú
- Goicoechea
- León Cortés
- Montes de OCa
- Mora
- Moravia
- Pérez Zeledón
- Puriscal
- Santa Ana
- Tarrazú
- Tibás
- Turrubares
- Vázquez de Coronado

Ir a la pregunta 33

Alajuela

27. Seleccione su cantón *

Marca solo un óvalo.

- Alajuela
- Atenas
- Grecia
- Guatuso
- Los Chiles
- Naranjo
- Orotina
- Palmares
- Poás
- Río Cuarto
- San Carlos
- San Mateo
- San Ramón
- Sarchí
- Upala
- Zarcero

Ir a la pregunta 33

Cartago

28. Seleccione su cantón

Marca solo un óvalo.

- Cartago
- Alvarado
- El Guarco
- Jiménez
- La Unión
- Oreamuno
- Paraíso
- Turrialba

Ir a la pregunta 33

Heredia

29. Seleccione su cantón *

Marca solo un óvalo.

- Heredia
- Barva
- Belén
- Flores
- San Pablo
- San Rafael
- Santa Bárbara
- Santo Domingo
- Sarapiquí

Ir a la pregunta 33

Guanacaste

30. Seleccione su cantón

Marca solo un óvalo.

- Liberia
- Abangares
- Bagaces
- Cañas
- Carrillo
- Hojancha
- La Cruz
- Nandayure
- Nicoya
- Santa Cruz
- Tilarán

Ir a la pregunta 33

Limón

31. Seleccione su cantón *

Marca solo un óvalo.

- Limón
- Guácimo
- Matina
- Pococí
- Siquirres
- Talamanca

Ir a la pregunta 33

Puntarenas

32. Seleccione su cantón *

Marca solo un óvalo.

- Puntarenas
- Buenos Aires
- Corredores
- Coto Brus
- Esparza
- Garabito
- Golfito
- Montes de Oro
- Osa
- Parrita
- Quepos

Ir a la pregunta 33

Datos de Capacitación y Actualización

Marque una sola opción de acuerdo con su preferencia.

Modalidades de capacitación

Virtual (Utiliza la tecnología como herramienta fundamental al servicio del hecho educativo, por tanto, el aprendizaje es mediado por el uso de los dispositivos tecnológicos.)
Presencial (Modalidad tradicional en la que es obligatoria la presencia física en el aula y mediada por una persona facilitadora)
Bimodal (Combina lo presencial y lo virtual, alterna la relación física directa con las herramientas y medios tecnológicos.)

33. Modalidad de preferencia *

Marca solo un óvalo.

- Virtual
- Presencial
- Bimodal

34. Día de preferencia fuera de su horario laboral. *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- [ ] De lunes a viernes
- [ ] Sábado
- [ ] Domingo

35. Horario *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Diurno
- ◯ Vespertino
- ◯ Nocturno

36. Preferencia en cuanto a la duración de la actividad de desarrollo profesional *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- [ ] De corta duración (2 a 4 horas)
- [ ] De mediana duración (5 a 20 horas)
- [ ] De larga duración (21 a 40 horas)
- [ ] De superior duración (Más de 40 horas)

Conocimientos

A continuación se le presenta una lista de 32 conocimientos, de la manera más cuidadosa seleccione por prioridad...

37. De la siguiente lista: Seleccione por orden de prioridad los cinco conocimientos en que considera debe capacitarse y actualizarse. Escoja en la columna de la derecha el número, donde 1 es el de mayor prioridad y 5 el de menor prioridad. Cada columna acepta una sola respuesta.

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, biológicos y educativos a lo largo del desarrollo histórico de la Orientación.	◯	◯	◯	◯	◯
Principios de la Orientación: Prevención, desarrollo e intervención social.	◯	◯	◯	◯	◯
Ámbitos de trabajo de la Orientación.	◯	◯	◯	◯	◯
Legislación atinente a los derechos y deberes de las personas, así como al puesto y las funciones que desempeña actualmente.	◯	◯	◯	◯	◯
Proceso de desarrollo humano en sus diferentes dimensiones a lo largo del ciclo vital.	◯	◯	◯	◯	◯
Fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales y naturales que inciden en la acción orientadora.	◯	◯	◯	◯	◯
Crisis del desarrollo y circunstanciales.	◯	◯	◯	◯	◯
Teoría de grupos y modelos de orientación grupal.	◯	◯	◯	◯	◯
Enfoques de orientación individual.	◯	◯	◯	◯	◯
El desarrollo personal en las poblaciones meta.	◯	◯	◯	◯	◯
La familia en la acción orientadora.	◯	◯	◯	◯	◯
Teorías de aprendizaje y mediación pedagógica en Orientación.	◯	◯	◯	◯	◯

El desarrollo y las elecciones vocacionales en las poblaciones meta.	◯	◯	◯	◯	◯
Fenómenos psicosociales y sus implicaciones.	◯	◯	◯	◯	◯
Inclusión, equidad social y de género en diferentes colectivos.	◯	◯	◯	◯	◯
Teoría de educación para la afectividad y sexualidad.	◯	◯	◯	◯	◯
Multiculturalidad e interculturalidad.	◯	◯	◯	◯	◯
Principios para el trabajo en comunidades.	◯	◯	◯	◯	◯
Globalización y procesos de cambio.	◯	◯	◯	◯	◯
Desarrollo humano sostenible.	◯	◯	◯	◯	◯
Condiciones de discapacidad (cognitivas, físicas, psíquicas, entre otras).	◯	◯	◯	◯	◯
Alta dotación.	◯	◯	◯	◯	◯
Relación dialéctica entre: persona, ambiente, comunidad, sociedad y cultura.	◯	◯	◯	◯	◯
Fundamentos teóricos de metodologías en Orientación (estrategias, técnicas e instrumentos).	◯	◯	◯	◯	◯
Principios del trabajo en equipo: disciplinarios, multi, inter y transdisciplinarios.	◯	◯	◯	◯	◯
Redes de trabajo institucionales, interinstitucionales, sectoriales o intersectoriales.	◯	◯	◯	◯	◯
Paradigmas y metodologías de investigación.	◯	◯	◯	◯	◯
Fundamentos para el diseño de planes, programas y proyectos en Orientación.	◯	◯	◯	◯	◯

Bases teóricas y éticas para la elaboración, custodia de informes, expedientes y otros documentos.					
Criterios técnicos para la conformación de grupos.					
Administración del tiempo libre, ocio y recreación.					
Analizar los aportes de las tecnologías de la información y comunicación en las acciones orientadoras.					

Habilidades

A continuación se le presenta una lista de 21 habilidades, de la manera más cuidadosa seleccione por prioridad...

38. De la siguiente lista: Clasifique por orden de prioridad las tres habilidades en que considera debe capacitarse y actualizarse, asigne en la columna de la derecha el número, donde 1 es la de mayor prioridad y 3 la de menor prioridad. Cada columna acepta una sola respuesta.

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal social.	◯	◯	◯
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito educativo.	◯	◯	◯
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar.	◯	◯	◯
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones.	◯	◯	◯
Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	◯	◯	◯
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.	◯	◯	◯
Intervención en crisis con diferentes poblaciones	◯	◯	◯
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	◯	◯	◯
Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación.	◯	◯	◯
Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja.	◯	◯	◯
Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.	◯	◯	◯
Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	◯	◯	◯

38. De la siguiente lista: Clasifique por orden de prioridad las tres habilidades en que considera debe capacitarse y actualizarse, asigne en la columna de la derecha el número, donde 1 es la de mayor prioridad y 3 la de menor prioridad. Cada columna acepta una sola respuesta.

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito personal social.	◯	◯	◯
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito educativo.	◯	◯	◯
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito familiar.	◯	◯	◯
Determinar necesidades de Orientación en el ámbito vocacional de diferentes poblaciones.	◯	◯	◯
Favorecer con acciones orientadoras el cumplimiento de tareas propias del desarrollo en diferentes poblaciones y contextos.	◯	◯	◯
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación individual desde los enfoques de intervención.	◯	◯	◯
Intervención en crisis con diferentes poblaciones	◯	◯	◯
Diseñar, ejecutar y evaluar procesos de Orientación grupal desde los enfoques de intervención.	◯	◯	◯
Aplicar estrategias metodológicas en procesos de Orientación.	◯	◯	◯
Promover habilidades para la vida en las poblaciones con las que trabaja.	◯	◯	◯
Promover acciones orientadoras para la prevención e intervención de fenómenos psicosociales.	◯	◯	◯
Propiciar ambientes de trabajo saludables para el bienestar personal y colectivo.	◯	◯	◯

Diseñar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a planes, programas y proyectos de Orientación dirigidos a diferentes poblaciones.			
Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de autoexploración para Orientación.			
Asesorar desde su ámbito de acción a diferentes poblaciones meta pertenecientes al contexto.			
Contribuir y coordinar desde la Orientación en equipos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.			
Establecer y participar en redes de trabajo institucional, interinstitucional, sectorial e intersectorial.			
Realizar investigaciones de situaciones relativas a las poblaciones meta en su ámbito de acción.			
Sistematizar prácticas profesionales innovadoras y divulgar sus resultados.			
Dar seguimiento y evaluar las acciones orientadoras realizadas.			
Incorporar en las acciones orientadoras las tecnologías de la información y comunicación (TICs).			

Empleo Secundario

39. ¿Tiene usted algún empleo secundario relacionado con Orientación?

Marca solo un óvalo.

- Sí *Ir a la pregunta 40*
- No *Ir a la pregunta 43*

Empleo secundario

40. Nombre del lugar donde labora. En caso de ser ejercicio liberal de la profesión, coloca como respuesta "Ejercicio liberal de profesión" *

41. ¿Tiene un empleo terciario? *

Marca solo un óvalo.

- Sí *Ir a la pregunta 42*
- No *Ir a la pregunta 43*

Empleo terciario

42. Nombre del lugar donde labora. En caso de ser ejercicio liberal de la profesión, coloca como respuesta "Ejercicio liberal de profesión" *

Preguntas de cierre

43. Mencione 3 necesidades de capacitación y actualización en Orientación en relación con las exigencias de su actual sector, lugar trabajo o población que atiende y que no han sido consideradas en este instrumento. *

Muchas gracias por su participación

Anexo 3:

Ubicación geográfica por cantón

Cantón	Fr	%
San José	82	12
Alajuela	41	6
Cartago	38	5
Heredia	35	5
Desamparados	28	4
San Carlos	26	4
Buenos Aires	22	3
Montes De Oca	19	3
Pérez Zeledón	19	3
Santa Cruz	17	2
Limón	17	2
Pococí	16	2
Liberia	14	2
San Ramón	13	2
Puriscal	12	2
Goicoechea	12	2
El Guarco	12	2
Alajuelita	11	2
Upala	11	2

La Unión	11	2
Osa	11	2
Grecia	10	1
Moravia	9	1
Barva	9	1
Santo Domingo	9	1
Curridabat	8	1
San Rafael	8	1
Santa Ana	7	1
Valverde Vega	7	1
Paraíso	7	1
San Pablo	7	1
Carrillo	7	1
La Cruz	7	1
Puntarenas	7	1
Esparza	7	1
Escazú	6	0,8
Naranjo	6	0,8
Santa Bárbara	6	0,8
Sarapiquí	6	0,8
Siquirres	6	0,8
León Cortes	5	0,7
Cañas	5	0,7

Tilarán	5	0,7
Corredores	5	0,7
Aserrí	4	0,6
Coronado	4	0,6
Acosta	4	0,6
Tibás	4	0,6
Guatuso	4	0,6
Turrialba	4	0,6
Alvarado	4	0,6
Nicoya	4	0,6
Abangares	4	0,6
Montes De Oro	4	0,6
Matina	4	0,6
Guácimo	4	0,6
Mora	3	0,4
Oreamuno	3	0,4
Aguirre	3	0,4
Coto Brus	3	0,4
Talamanca	3	0,4
Atenas	2	0,2
Palmares	2	0,2
Poas	2	0,2
Orotina	2	0,2

Los Chiles	2	0,2
Flores	2	0,2
Bagaces	2	0,2
Turrubares	1	0,1
Dota	1	0,1
San Mateo	1	0,1
Belén	1	0,1
Hojancha	1	0,1
Golfito	1	0,1
Total	709	100,0