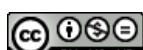


Necesidades de actualización prioritarias según profesionales en Orientación

Jiménez Espinoza, Ericka; Valenciano Canet, Grettel
Necesidades de actualización prioritarias según profesionales en Orientación
Revista Educación, vol. 45, núm. 1, 2021
Universidad de Costa Rica, Costa Rica
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134017>
DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41222>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 3.0 Internacional.

Necesidades de actualización prioritarias según profesionales en Orientación

Prioritizing Continuous Education Needs in the field of Guidance Counselling

Ericka Jiménez Espinoza

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

ericka.jimenez@ucr.ac.cr

 <http://orcid.org/0000-0002-6660-2341>

DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41222>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134017>

Grettel Valenciano Canet

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

grettel.valenciano@ucr.ac.cr

 <http://orcid.org/0000-0002-8773-1935>

Recepción: 08 Mayo 2020

Aprobación: 21 Septiembre 2020

RESUMEN:

El objetivo de esta investigación fue conocer las necesidades de actualización que tienen las personas profesionales en ejercicio laboral, graduadas en la profesión de Orientación entre los años 2011 y 2015, con el grado de licenciatura de la Universidad de Costa Rica. Para ello se utiliza una metodología de investigación cuantitativa con un alcance descriptivo. Para la recolección de los datos, se diseñó un cuestionario que se aplicó a la población en estudio. En cuanto a los resultados, estos se analizaron de manera descriptiva con frecuencias y porcentajes. La variable del estudio corresponde a las necesidades formativas de las personas profesionales de la Orientación seleccionadas con criterios de inclusión. Se consideró la información académica y laboral; posteriormente, los tópicos de mayor interés para la formación del quehacer profesional en Orientación. Se estudió, además, las distintas áreas formativas de la disciplina de Orientación, tales como vocacional, laboral, grupal, familiar, escolar, penitenciaria, legislación, investigación, comunitaria, desarrollo humano y la interculturalidad; para preparar profesionales altamente competentes en su trabajo, y así conocer las necesidades de formación continua requeridas en la actualidad, se identificaron los tópicos más importantes y de mayor interés para recibir formación. También, se determinó el orden de prioridad, según la opinión de las personas profesionales en Orientación y, se profundiza en el fortalecimiento de diversas competencias profesionales, campos temáticos y tópicos de interés, al brindar cursos tanto presenciales como en línea, desde la Orientación familiar, comunitaria, vocacional, laboral, escolar, personal, entre otras. Se podrá continuar con las ofertas de educación permanente para profesionales en Orientación, con el objetivo de que se superen o fortalezcan aquellas áreas formativas que así lo requieran para un mejor desempeño profesional, mediante la adquisición de competencias las cuales les permitan desempeñarse en diferentes contextos laborales. Asimismo, atender las necesidades sociales que puedan ser abordadas desde esta disciplina.

PALABRAS CLAVE: Orientación, Necesidades de actualización, Desarrollo profesional, Formación permanente.

ABSTRACT:

This study looks at guidance counselors, who graduated with a BA from the University of Costa Rica and received extension courses or continuing education to remain abreast of the latest developments in their profession during 2011 to 2015. A quantitative research methodology with a descriptive scope was employed and a survey designed for purposes of data collection. The results were analyzed descriptively using frequencies and percentages. The study variable corresponds to the training needs of the guidance counselors selected for this study who met the inclusion criteria. Other considerations included academic and work-related aspects as well as topics of interest related to the field of guidance and counselling. Various training areas such as vocational, work, group, family, school, prison, law research, community, human development and interculturality in order to achieve a high level of competence and, as a result, learn about their continuous education needs, identify and select relevant topics for training purposes. The selected activities were prioritized based on the opinions of the study participants, specific topics and themes and were taught in both a face-to-face setting as well as online course. Courses included Family, Community, Vocational, Labor, School an, Personal Guidance Counselling, among others. The counselors are able to continue receiving continuing education courses indefinitely, in order to strengthen areas to improve their performance and learning new skills required to adapt to different labor contexts and address the social needs of others as Counsellors.

KEYWORDS: Guidance Counseling, Updated Needs, Professional Development, Continuing Education.

INTRODUCCIÓN

En este artículo se resumen los aportes de una investigación cuyo objetivo fue conocer la opinión acerca de las necesidades de actualización que tienen las personas graduadas en la profesión de Orientación de la Universidad de Costa Rica y que se encontraban laborando al ser encuestadas. Se consideran los resultados del proceso de autoevaluación de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica, sede Rodrigo Facio, que asumió este reto por primera vez en el año 2007 ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES). Se retoma este informe, se encuentra que, hasta esa fecha, se habían ofrecido solo tres proyectos de extensión docente durante los años 2007 y 2008, cuyas temáticas fueron Orientación sobre madurez, salud mental y equilibrio sexual afectivo para sacerdotes y religiosos en distintos países de América Latina; Desarrollo personal y calidad de vida, y Sentido de vida en la adversidad y en el bienestar; los dos últimos dirigidos a las personas profesionales de esta disciplina (Escuela de Orientación y Educación Especial, 2011).

Desde este planteamiento, y como consulta al informe de autoevaluación del bachillerato y licenciatura en Orientación, se examina la importancia de dar respuesta a distintas necesidades de formación permanente que tienen las personas graduadas para mantenerse actualizadas en su ámbito laboral. En este sentido, se elaboró la primera investigación titulada: *Las necesidades de actualización y de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos cinco años y que laboran actualmente*, (Valenciano, 2013).

Para la carrera de Orientación resulta prioritario establecer una relación con las personas graduadas, puesto que, desde la formación continua, es importante ofrecer diversos cursos de interés y contribuir con el mejoramiento del desarrollo profesional. Posteriormente, para darle sostenibilidad al proyecto ED-3138 Formación continua para profesionales en Orientación, se ofrecen cursos mediante la modalidad presencial y en línea, con la segunda opción se destaca una respuesta a la innovación tecnológica. Además, se abarcan áreas de formación tales como la Orientación familiar, comunitaria, vocacional, laboral, escolar, personal, entre otras.

De lo anterior, surge esta segunda investigación para responder a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las necesidades de formación continua prioritarias de las personas profesionales de la Orientación, graduadas en los años 2011-2015 de la Universidad de Costa Rica y en ejercicio de la disciplina?

Los objetivos específicos de este estudio son: primero identificar necesidades de formación continua prioritarias de las personas profesionales en Orientación de la Universidad de Costa Rica de los años 2011-2015, y el segundo determinar el orden de prioridad de las áreas formativas según la opinión de las personas profesionales en Orientación para su actualización.

MARCO TEÓRICO

Necesidades formativas de las personas profesionales en Orientación

Cada vez es más perceptible la demanda de profesionales competentes por parte de instituciones, empresas, centros educativos, organizaciones no gubernamentales, municipalidades, entre otras. De acuerdo con esta idea, surge el interés de rescatar la importancia del compromiso de ofrecer formación permanente a las personas profesionales en Orientación, puesto que es fundamental para el desarrollo profesional. Por lo tanto, para Gárate y Cordero (2019) “la formación continua, también denominada permanente o en servicio, se ofrece durante toda la vida laboral [...] prácticamente hasta su jubilación, es decir, es la etapa de la formación más extensa en el tiempo” (p. 205).

Relacionado con lo anterior, se visualiza que este tipo de formación se asocia incluso con el servicio, es extensa, constante y programada, acorde con las necesidades de las personas trabajadoras en su etapa de desarrollo profesional. En este sentido, es importante concretar que estas prácticas formativas se dirigen principalmente hacia una educación que favorezca, en este caso particular, a profesionales de la disciplina de la Orientación. Por otra parte, en la medida que los cambios actuales en el ámbito laboral demandan profesionales que estén en formación permanente, se hace necesario enriquecer los conocimientos, las habilidades y las actitudes de estas personas. Por lo tanto, lo que se busca es que puedan desarrollarse profesionalmente, ser más productivas y cumplir de forma satisfactoria con sus funciones. En relación con esto, Anaya, Pérez y Juárez (2011), señalan que “en la mayoría de los casos es el propio profesional en Orientación, el que ante las exigencias que se encuentra, demanda necesidades formativas con el objeto de poder desempeñar de forma adecuada su actividad profesional” (p. 611).

De esta manera, el hecho de recibir formación continua mejora las perspectivas profesionales y personales, se incrementan las posibilidades de promoción interna en su trabajo o de oportunidades laborales en otra institución o empresa. Este aspecto, es un requisito fundamental para que las orientadoras y los orientadores no se estanquen en su profesión y busquen estar actualizándose, con el objetivo de tener un buen desempeño profesional. Por otra parte, es primordial que, en la institución, empresa o lugar donde labora, se brinde el apoyo para fortalecer su desarrollo profesional.

Un factor importante por considerar en el diseño y desarrollo de la carrera de los empleados es el impacto que tiene la satisfacción, el compromiso y el desempeño de la persona en el puesto [...] indudablemente, si las personas encuentran dentro de la empresa posibilidades de promoción en su carrera y crecimiento profesional se sentirán más satisfechas y permanecerán colaborando más tiempo, lo que originará que contribuyan indudablemente con los resultados de la organización (Madero, 2010, p. 111).

Como se sabe, desde la visión organizacional, se demanda que la formación continua se considere dentro de la propia estrategia de la gestión administrativa y en el plan de trabajo institucional o empresarial. Es esencial contar con el apoyo, el compromiso de las personas gestoras administrativas y las jefaturas del personal en Orientación.

El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y una duración más extensa que la formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo (Fernández, 2002, p. 66).

Aunado a lo anterior, se requiere, por parte de las instituciones o empresas, hacer un análisis de necesidades de formación continua de las personas profesionales de la Orientación, de manera que se les pueda brindar insumos para superar o fortalecer aquellas áreas de formación que así lo requieran para un mejor desempeño. Según Imbernón, (2011), de este modo, “si desean tener mayor estabilidad laboral, adquirir un mejor puesto de trabajo, incentivos salariales y la mejora de muchos otros factores, es indispensable la actualización” (p. 76).

Se reitera, de esta manera, cómo la formación continua se vuelve no solo una opción, sino que es parte del desarrollo institucional y profesional de todas las personas trabajadoras.

Áreas formativas en Orientación

En la carrera de Orientación las áreas de formación son parte de la preparación inicial y están presentes en el plan de estudios de esta. Este currículo propone diferentes áreas de aprendizaje, tales como: Humanística, Educación, Psicología y Orientación; cada una de estas áreas incluye un bloque de cursos específicos.

La Orientación por pertenecer a las Ciencias de la Educación y por estar relacionada con algunas disciplinas de las Ciencias Sociales, adquiere algunos conocimientos de ellas para determinar sus propias teorías y procedimientos. Como disciplina aplicada que estudia aspectos fundamentales del desarrollo humano, se relaciona y se nutre con los conocimientos, los

métodos y las técnicas de otras disciplinas que comparten el mismo sujeto de estudio (Escuela de Orientación y Educación Especial 2000, p. 22).

De esta manera, se puede afirmar que las áreas de formación son un conjunto de materias específicas organizadas en bloques por disciplinas afines y que nutren a la Orientación. Cabe aclarar que el área que comprende la Orientación es el bloque que abarca más cursos.

Las áreas temáticas de conocimiento e intervención a cada uno de los aspectos esenciales a considerar en la formación de los orientadores. En lugar de áreas podríamos utilizar otras expresiones, como ámbito temático, dimensiones, aspectos, problemas, campos temáticos, que aquí vamos a denominar áreas (Bisquerra, 2005, p. 4).

De acuerdo con Bisquerra (2005), el marco de acción de la Orientación incluye los siguientes dominios de intervención y formación de las personas profesionales: orientación profesional, orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad y orientación para la prevención y el desarrollo. Además, se considera que, a pesar de que estas áreas pertenecen al contexto español europeo, al compararlas con las del plan de estudios de la Universidad de Costa Rica, se corrobora que están implícitas dentro de la formación de las personas profesionales en Orientación de esta institución de educación superior.

Desarrollo profesional

En una sociedad cada vez más compleja, que demanda de las personas acreditadas múltiples conocimientos, habilidades y actitudes para brindar respuestas a necesidades sociales cada vez más diversas; el desarrollo profesional toma relevancia, pues implica un enriquecimiento y mejoramiento continuo e inacabado de la carrera profesional. De acuerdo con lo anterior, la formación se justificará cuando contribuya al desarrollo de las personas profesionales en Orientación en el ámbito laboral y de mejora continua de los aprendizajes profesionales. Para Imbernón (2011) “hacer referencia al desarrollo profesional, va más allá de la formación e implica reconocer la existencia de un espacio donde pueda ejercida la disciplina” (p. 75).

También, el desarrollo profesional conlleva una serie de factores que lo enriquecen y que son producto del contexto actual. Siguiendo esta línea, la complejidad, resultado de los constantes cambios en todas las esferas sociales, impacta la forma de concebir el desarrollo profesional desde distintas concepciones. En el ámbito empresarial o institucional, un aporte interesante que hace Fernández (2002) es el relacionado con la existencia de diferentes modelos de desarrollo profesional, sin consensuar su idoneidad. Este autor presenta tres modelos distintos:

El primero, corresponde al de ciclos de vida en los que la persona trabajadora, de manera simultánea, hace frente a tareas del desarrollo en el lapso de su profesión, esto significa que transitará por distintas etapas personales o profesionales. El segundo modelo es llamado patrón de dirección, consiste en la manera en que las personas contemplan su profesión, las decisiones acerca de que tan rápido optan por avanzar en las etapas profesionales o bien, si desean regresar a una etapa anterior. En este sentido, existen profesionales que planifican permanecer en un puesto durante toda su vida, es decir, poseen un concepto lineal de su profesión (p. 67).

En este mismo modelo están las personas que consideran su carrera como una espiral, permanecen durante un tiempo en un determinado empleo y luego cambian a un área muy distinta. Un ejemplo son aquellas asesoras de dirección en proyectos de empresas, que trabajan para estas durante varios años, pero una vez finalizado el proyecto, se trasladan hacia otra compañía con otro diferente.

Por su parte, en el contexto educativo, el desarrollo profesional posee también distintos significados; de acuerdo con Nemiña, García y Montero (2009):

Existen varios términos usados como sinónimos de desarrollo profesional de la persona que labora en este ámbito. En este caso, el concepto está ligado a perfeccionamiento profesional, formación permanente, formación continua, formación en servicio, entre otros; y están los que incluyen el término desarrollo, tales como, desarrollo profesional-personal, desarrollo del staff y crecimiento profesional (p. 5).

El desarrollo profesional es una responsabilidad propia, que se une a la motivación personal, mediante el aprovechamiento de las oportunidades que la misma institución le pueda brindar, más las que la persona trabajadora busca por su propia iniciativa. Por lo tanto, las visiones anteriores concuerdan en que el crecimiento profesional posee una serie de fases o etapas que las personas trabajadoras experimentan en su vida laboral. De acuerdo con Imbernón (2007) se destacan tres etapas muy importantes en el desarrollo profesional:

- La inicial, esta es de formación básica y socialización profesional (preparación en la universidad). Es importante porque en esta, se produce en el estudiantado cambios acerca de las actitudes, valores y funciones que le confieren a la profesión y crea hábitos que afectarán el ejercicio laboral.
- Inducción profesional o socialización en la práctica (tres primeros años en el ejercicio laboral), la persona profesional principiante aún está en proceso formativo y tiene sus propias necesidades. Esta etapa es mediadora entre la formación inicial y el futuro desarrollo profesional, requiere de esfuerzo y compromiso.
- Perfeccionamiento (mejoramiento a lo largo de toda la vida profesional). Implica la formación continua, después de la graduación. Requiere que la persona profesional esté actualizándose, para dar respuesta a las demandas del ejercicio profesional (p. 48).

Las dos últimas etapas correspondientes a la inducción profesional y socialización en la práctica, así como el perfeccionamiento; concuerdan con las características de las orientadoras y orientadores participantes en la investigación desarrollada. Específicamente en el campo de la Orientación, para que se propicie un adecuado desarrollo profesional deben estar presentes ciertos factores como la remuneración económica, la demanda de empleo en la profesión de Orientación, el ambiente de trabajo en el cual se ejerce, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera profesional entre otros; sin olvidar la formación inicial y permanente efectuada por la persona en el transcurso de su vida laboral. Según Vargas (2008):

Desarrollarse profesionalmente en Orientación, implica una serie de elementos, tanto internos como externos. Los elementos internos se refieren a la actitud y al deseo de adquirir nuevas habilidades, principalmente cuando se trata de conocer las actuales tendencias acerca de la disciplina de trabajo. Algunos elementos externos corresponden a la organización en las estructuras de la institución, los incentivos recibidos del medio social, pero fundamentalmente la formación inicial recibida (p. 28).

De acuerdo con todo lo anterior, es fundamental recalcar que, para comprender el desarrollo profesional, es preciso contemplarlo como integrador de varios aportes teóricos y por supuesto del contexto social que lo impregna. En este sentido, se comparte la posición de Imbernón (2011):

Debido a que el desarrollo profesional contempla más allá de la formación, pues implica reconocer que la persona docente puede ser agente social, planificar y gestar la enseñanza-aprendizaje y que por lo tanto, es capaz de intervenir, en los complejos sistemas que conforman la estructura social y laboral (p. 78).

En este estudio en particular interesa recalcar la importancia que posee el desarrollo profesional para la disciplina de la Orientación en el contexto costarricense, el cual también se visualiza complejo y transformador, con la imperante necesidad de responder a las necesidades sociales.

METODOLOGÍA

Como estrategia metodológica para el desarrollo de la investigación, se utilizó el paradigma positivista, para Martínez (2013): “Indaga los hechos o causas de los fenómenos sociales independientemente de los estados subjetivos de los individuos; aquí, el único conocimiento aceptable es el científico que obedece a ciertos principios metodológicos únicos.” (p. 2). Lo anterior sugiere que todo el proceso metodológico, y en especial la recolección de datos, así como su posterior análisis, debe ser efectuado de manera minuciosa y significativa,

pues pretende medir los hechos con la mayor precisión posible, y en este caso en particular, detectar las necesidades de actualización de las personas profesionales de la Orientación en ejercicio.

De esta manera, para lograr la descripción del fenómeno objeto de estudio, se estableció el planteamiento del problema. También, se hizo una revisión de la literatura y el referente teórico; asimismo, se visualizó el alcance de la investigación y se exploró el contexto ocupacional de las personas que iban a ser encuestadas. Posteriormente, se elaboró un diseño de la investigación con el listado de las personas participantes del estudio y se actualizó la base de datos. Se filtró la información de acuerdo con los criterios de inclusión: ser personas graduadas con el grado de licenciatura de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica entre los años 2011 y 2015 y que estaban ejerciendo la disciplina en el momento del levantamiento de la información. Una vez confirmados estos datos, se procedió a elaborar un cuestionario en formato digital, el cual fue validado por personas expertas: dos en la disciplina de Orientación, una en Investigación y otra en Estadística antes de su aplicación. La herramienta utilizada para recolectar la información fue Google docs, también se usó para elaborar algunos gráficos; una de las ventajas de esta es el poder crear una matriz de respuestas de manera simultánea al completar el cuestionario en línea. Las tablas se elaboraron mediante el programa Microsoft Excel. Además, se utilizaron técnicas estadísticas para el análisis de los datos y poder generalizar resultados.

Descripción y sustento de las técnicas utilizadas:

Como se mencionó en el apartado anterior, se empleó la técnica del cuestionario en línea, que es la más recomendada para recolectar datos. Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, su alcance fue descriptivo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El instrumento se diseñó considerando la variable, la cual corresponde a las necesidades formativas de las personas profesionales de la Orientación seleccionadas e indicadores planteados: tópicos de más interés por recibir formación, áreas formativas de utilidad y la agrupación de temas en áreas específicas de mayor necesidad. La encuesta contiene en su mayoría preguntas cerradas. Además, se revisó el lenguaje inclusivo y se hizo una prueba piloto con profesionales en Orientación en ejercicio laboral, no participantes de la muestra.

Para la construcción del cuestionario, se identificaron los tópicos de interés de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación de los cursos de formación continua del actual proyecto de extensión docente ED- 3138, con el fin de extraer los de mayor interés según las diversas necesidades sentidas por las personas participantes. Por otra parte, las áreas formativas son una construcción de las investigadoras, a partir de las temáticas detectadas en el análisis mencionado.

En cuanto a la estructura del instrumento, este se organizó de la siguiente manera: primeramente, se indaga acerca de la información académica y laboral de las personas encuestadas; posteriormente, se les consulta por los tópicos de más interés por recibir formación para el quehacer profesional en Orientación, el cual consta de 23 ítems de respuesta cerrada y una última pregunta abierta. Otros tópicos de interés, con un total de 24 ítems de respuesta cerrada y una última pregunta abierta. Por último, se consulta acerca de las distintas áreas formativas en la disciplina, que contiene 16 ítems de respuesta cerrada y una pregunta abierta al final.

La población objeto de estudio la conformaron 115 personas graduadas con el grado de licenciatura de la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica, entre los años 2011 y 2015, y que estaban ejerciendo la disciplina en el momento del levantamiento de la información. Se seleccionó una muestra voluntaria, del total de 115 profesionales en Orientación, se logró una participación del 72,17% correspondiente a 83 respuestas.

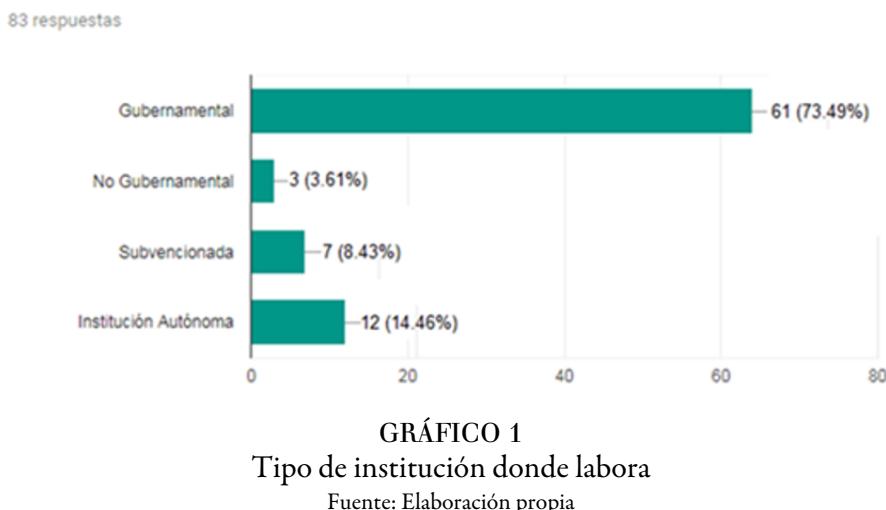
Procedimiento para el análisis de la información:

Se elaboró un análisis de manera descriptiva con frecuencias y porcentajes. La variable del estudio corresponde a las necesidades formativas de las personas profesionales de la Orientación escogidas con los criterios de inclusión. Se consultó acerca de las exigencias sentidas en la actualidad, en relación con el desempeño laboral deseado, esto implica el mejoramiento de la capacidad profesional que les permite mantenerse vigentes ante las transformaciones sociales y en el ambiente laboral. Se consideraron los tópicos de mayor interés por recibir formación, señalados por las personas profesionales de la Orientación; según la importancia que le asignan para alcanzar una formación altamente competente en su ambiente laboral. Luego, priorizar los resultados más sobresalientes, de manera tal que se logró visualizar una respuesta al problema de investigación.

Se organizó una discusión de los resultados, con el objetivo de encontrar significados mediante la fundamentación teórica y la interpretación de las investigadoras. Por último, se elaboraron las conclusiones, se identificaron tópicos con un alto grado de interés para dar respuesta a las necesidades de actualización y fortalecer de esta manera el actual proyecto de acción social de la sección de Orientación de la UCR, para la formación permanente, de manera que la selección de las áreas formativas, así como los tópicos de mayor interés, permitirán delimitar las temáticas de los cursos de actualización profesional.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este análisis inicia con la información laboral y académica, posteriormente se describen los tópicos de más interés por recibir formación para el quehacer profesional en Orientación y, por último, se presentan las distintas áreas formativas en la disciplina, para preparar profesionales altamente competentes en su trabajo.



Se puede apreciar en el Gráfico 1, que del total de personas profesionales encuestadas, el 73,49% labora para el Estado costarricense, específicamente en escuelas y liceos. En el ámbito no gubernamental el 3,61% del grupo encuestado trabaja específicamente en escuelas y colegios privados del país. Un 14,46% de las personas profesionales en este estudio, trabajan en instituciones autónomas y un 8,43% se desempeña en instituciones educativas subvencionadas por el Gobierno.

Se deduce de lo anterior, que el Ministerio de Educación Pública es todavía el mayor empleador de las personas profesionales de la Orientación en Costa Rica. Este hallazgo se respalda en el artículo 22 de la Ley Fundamental de Educación N° 2160 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1957), en la cual se establece que “el sistema educativo asegurara al educando un servicio de orientación educativa y vocacional [...] permitiéndole un buen desarrollo emocional y social” (Art. 22).

Es decir, la mayoría de las personas encuestadas se desempeñan en educación primaria, secundaria y una minoría en educación superior, tales como, en la Universidad de Costa Rica, Universidad Técnica Nacional, Universidad Estatal a Distancia y la Universidad Nacional. Además, de otras instituciones gubernamentales, tales como el Patronato Nacional de la Infancia, Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Justicia y Paz.

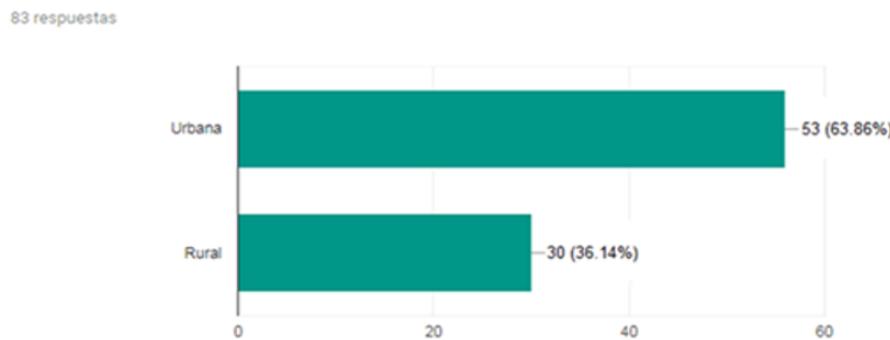


GRÁFICO 2
Zona en la que trabaja
Fuente: Elaboración propia

Estas cifras son importantes por cuanto permiten saber que el perfil profesional con el que egresa la población estudiantil de la carrera de la Orientación, le aprueba para desempeñarse en otros ámbitos laborales, lo cual implica que esta salida profesional es congruente con muchas de las competencias que demanda actualmente el ambiente laboral.

Según el Gráfico 2, la concentración de la población encuestada labora en instituciones educativas estatales, autónomas, no gubernamentales y otras en el Valle Central. Se observa que la mayoría de las personas profesionales en Orientación trabajan en la zona urbana del país, con un total del 63,86% de las personas participantes. En menor porcentaje, pero no menos significativo, se tiene la zona rural, debido a que el 36,14% de las personas consultadas afirman trabajar en esta zona.

Se puede señalar que es en la zona urbana donde se concentran la mayoría de los servicios públicos y privados, el conjunto de las instituciones educativas, las universidades y otras organizaciones son la zona de mayor confort para el establecimiento de las personas profesionales.

No obstante, si se comparan estos resultados con la investigación de Valenciano (2014), se percibe un aumento de 12,14% de las personas que laboran en la zona rural, lo que podría sugerir que las personas profesionales en Orientación se han visto obligadas a desplazarse a zonas rurales por motivo de falta de empleo en el Valle Central.

En cuanto al grado académico, según el Gráfico 3, la mayoría de las personas profesionales participantes en este estudio, poseen licenciatura con un 92,80%, seguido de la maestría con un 7,20% y ninguna de las personas encuestadas señaló tener el posgrado de doctorado.

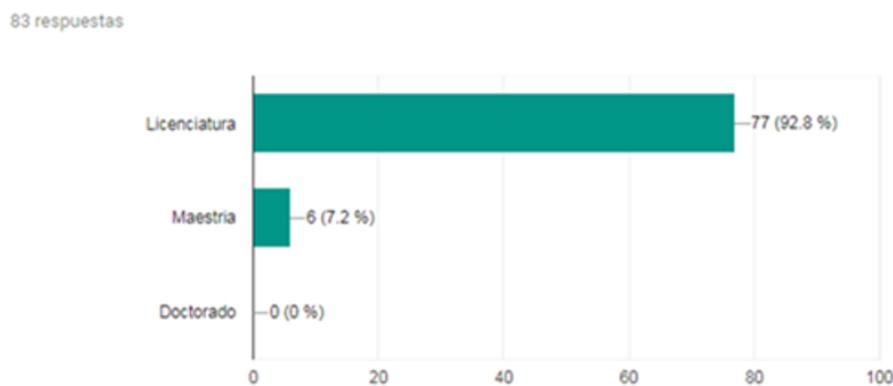


GRÁFICO 3
Último grado académico obtenido en la carrera de Orientación
Fuente: Elaboración propia

Necesidades de actualización de las personas profesionales en Orientación

Con respecto a la variable necesidades de actualización, lo que se pretendió fue conocer la opinión de las personas profesionales en Orientación sobre la base de los tópicos de más interés para la preparación en el quehacer profesional de esta disciplina. También, la importancia que le conceden a las áreas formativas y que, a su vez, les permitan prepararse de manera altamente competente en su trabajo, para poder reconocer de esta manera las necesidades de educación permanente.

De acuerdo con la Tabla 1, los resultados indican que las personas profesionales en Orientación, valoran los siguientes tópicos como los más importantes: con un 84,34%, la prevención y atención de la conducta de autolesión; un 83,13% estrategias, técnicas e instrumentos de exploración vocacional; un 80,72% prevención del suicidio, un 80,72% elementos jurídicos para el ejercicio de la disciplina de la Orientación y con 78,31 están: la intervención de personas en riesgo psicosocial, educación emocional y entrenamiento en habilidades sociales. Cabe destacar que las temáticas anteriores fueron consideradas con una importancia entre alta y muy alta.

Por otra parte, al considerar los temas que obtuvieron porcentajes con un rango de 77,11% a 72,29% de alta o muy alta importancia, figuran en primera instancia, intervención en procesos de duelo, prevención de la farmacodependencia y la atención de las personas con aprendizaje diverso o discapacidad. En la escala de temas que van desde 69,88% a 54,22% con calificaciones como alta-muy alta, se señala en primer lugar: enfoques de intervención en Orientación con un 54,22%; en segundo lugar, el trabajo en equipo inter, multi y transdisciplinario, con un 60,24%. No obstante, llama la atención que, pese a que son señaladas con una importancia baja, más del 50% de la población encuestada, las consideran de relevancia para el quehacer profesional en Orientación.

En los tópicos de más importancia, se destacan algunos fenómenos sociales tales como: la conducta de autolesión, el suicidio, el riesgo psicosocial, la violencia, la agresión, la farmacodependencia y la falta de autocontrol emocional. Aunado a lo anterior, se sabe que la Orientación como práctica social debe atender, desde sus principios, objetivos y áreas de intervención, a los fenómenos sociales que se presentan. Mata (2011) considera que “el fenómeno social es complejo y multifacético por lo que su caracterización resulta difícil. No obstante, es indispensable para la articulación de propuestas de educación continua en tanto que el trabajo constituye la fuerza dinámica que lo conforma” (p. 4).

TABLA 1
Tópicos de mayor interés

NECESIDADES	Números absolutos				Porcentaje				%
	Muy bajo-Bajo	Media	Alta-Muy Alta	Respuestas	Muy bajo-Bajo	Media	Alta-Muy Alta	%	
1. Enfoques de intervención en Orientación.	16	22	45	83	19,28	26,5	54,22		100
2. Elementos jurídicos para el ejercicio de la disciplina de la Orientación.	4	12	67	83	4,82	14,46	80,72		100
3. Estrategias y técnicas de Orientación Individual.	8	11	64	83	9,64	13,25	77,11		100
4. Estrategias, técnicas e instrumentos de exploración vocacional.	4	10	69	83	4,82	12,05	83,13		100
5. Intervención en proceso de duelo.	3	20	60	83	3,61	24,10	72,29		100
6. Prevención del suicidio.	2	14	67	83	2,41	16,87	80,72		100
7. Prácticas restaurativas desde la Orientación.	6	13	64	83	7,23	15,66	77,11		100
8. Prevención de la farmacodependencia.	5	16	62	83	6,20	19,10	74,70		100
9. Entrenamiento en habilidades sociales.	9	9	65	83	10,84	10,85	78,31		100
10. Estrategias de Orientación para el trabajo con familias.	9	10	64	83	10,84	12,05	77,11		100
11. Prevención y atención de conducta de autolesión.	3	10	70	83	3,61	12,05	84,34		100
12. Estrategias para la intervención con personas en riesgo psicosocial.	5	13	65	83	6,03	15,66	78,31		100
13. Dificultades específicas conductuales y de aprendizaje.	11	15	57	83	13,26	18,07	68,67		100
14. Atención de las personas con aprendizaje diverso o discapacidad.	11	15	57	83	13,25	18,08	68,67		100
15. Educación emocional.	7	11	65	83	8,43	13,26	78,31		100
16. Modalidades de intervención en Orientación colectiva y personal grupal.	15	14	54	83	18,07	16,87	65,06		100
17. Elaboración de proyectos en Orientación.	14	11	58	83	16,87	13,25	69,88		100
18. Enfoque de habilidades para la vida.	14	9	60	83	16,87	10,84	72,29		100
19. Autocuidado para prevenir el agotamiento profesional.	6	13	64	83	7,23	15,66	77,11		100
20. Manejo de la disciplina para el logro de la convivencia armónica.	10	13	60	83	12,05	15,66	72,29		100
21. Resolución alternativa de conflictos.	7	13	63	83	8,43	15,67	75,90		100
22. Trabajo en equipo (inter, multi, y transdisciplinario).	20	13	50	83	24,10	15,66	60,24		100
23. Diversidad de género.	11	14	58	83	13,25	16,87	69,88		100

Fuente: Elaboración propia



Al seguir los aportes de la autora, se destaca la necesidad de contextualizar a partir de la opinión de las personas profesionales en Orientación, como agentes promotoras de cambios en sus contextos laborales, según las demandas sociales.

La innovación juega un papel determinante en esta tarea, y puede definirse como la actitud que genera el proceso colectivo de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportes para la solución de situaciones problemáticas de la práctica y que producirá un cambio en los contextos laborales y sociales. Según Gárate y Cordero, (2019) “los cambios educativos propiciados por el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han dado pauta para el desarrollo de programas de formación continua en línea” (p. 209).

De acuerdo con esta concepción, se rescata que desde el trabajo cooperativo y del colectivo profesional, pueden surgir distintas ideas o soluciones a las dificultades que la sociedad actual demanda. Además, la innovación puede ser utilizada de diversas formas, como por ejemplo, el uso de formación continua en línea, que también exigen la puesta en práctica de habilidades, conocimientos y actitudes tanto personales como profesionales. En la disciplina de Orientación, Santana (2010) menciona:

La actuación de los profesionales de la orientación educativa no puede estar ajena a los procesos de innovación que, por iniciativa propia o por imperativo legal, han de acometer las instituciones escolares. Los nuevos tiempos requieren nuevas respuestas educativas, nuevas responsabilidades profesionales, que han de ser satisfechas por todos aquellos agentes implicados en la tarea de educar y por los subsistemas de apoyo a la escuela (p. 264).

TABLA 2
Otros tópicos de interés para la formación del quehacer profesional

NECESIDADES	Números absolutos				Porcentaje			
	Muy bajo-Bajo	Media	Alta-Muy Alta	Respuestas	Muy bajo-Bajo	Media	Alta-Muy Alta	%
1. Estrategias para la identificación y referencia de personas con trastornos conductuales.	3	15	65	83	3,61	18,07	78,32	100
2. Emprendimiento.	9	22	52	83	10,84	26,51	62,65	100
3. Estrategias y técnicas de hábitos de estudio y estilos de aprendizaje.	10	14	59	83	12,05	16,87	71,08	100
4. Sentido y proyecto de vida.	7	6	70	83	8,43	7,23	84,34	100
5. Sexualidad y afectividad.	4	11	68	83	4,82	13,25	81,93	100
6. Embarazo adolescente.	11	8	64	83	13,25	9,64	77,11	100
7. Estrategias para la permanencia en el sistema educativo formal.	8	8	67	83	9,64	9,64	80,72	100
8. Estrategias de intervención para el acoso escolar.	7	11	65	83	8,46	13,25	78,29	100
9. Estrategias para el adecuado manejo del estrés.	8	12	63	83	9,64	14,46	75,90	100
10. Resiliencia en la niñez y adolescencia.	3	13	67	83	3,61	15,66	80,73	100
11. Fortalecimiento en investigación.	10	15	58	83	12,05	18,07	69,88	100
12. Inserción laboral.	9	12	62	83	10,84	14,46	74,70	100
13. Elaborar programas, proyectos o planes.	12	7	64	83	14,46	8,43	77,11	100
14. Diversidad e interculturalidad.	12	13	58	83	14,46	15,66	69,88	100
15. Habilidades para la conducción de grupos.	9	13	61	83	10,84	15,66	73,50	100
16. Aplicación de las tecnologías de la información a la Orientación.	8	15	60	83	9,64	18,07	72,29	100
17. Investigación cualitativa.	13	18	52	83	15,66	21,69	62,65	100
18. Estrategias para el trabajo en comunidad.	14	11	58	83	16,87	13,25	69,88	100
19. Programas de Orientación (análisis de necesidades, diseño, otros).	8	8	67	83	9,64	9,64	80,72	100
20. Teorías y modelos de Orientación.	15	19	49	83	18,07	22,89	59,04	100
21. Modelos de investigación en Orientación.	15	17	51	83	18,07	20,48	61,45	100
22. Ética profesional.	10	18	55	83	12,05	21,69	66,26	100
23. Planeamiento en Orientación.	13	11	59	83	15,66	13,25	71,09	100
24. Convivencia escolar.	10	16	57	83	12,05	19,28	68,67	100

Fuente: Elaboración propia

Desde este punto de vista, la innovación permite que la acción orientadora sea también diversa y actualizada, aunque en esta cita se centra en el ámbito escolar, la Orientación se desarrolla también, en otros

ámbitos tales como: la familia, la comunidad, las organizaciones no gubernamentales, la práctica privada, en el contexto del Ministerio de Justicia y Paz y otros en los cuales se puede transformar la realidad de múltiples maneras, acordes con las funciones o principios de intervención de la disciplina. Lo anterior, validado por Bisquerra (2001) quien hace referencia a los distintos contextos de intervención de la Orientación y sus posibilidades de expansión con diversas poblaciones.

Siguiendo con las expectativas de profesionales en Orientación, respecto con su interés por recibir formación para su quehacer profesional, se tiene en la Tabla 2 otras temáticas de interés de las personas encuestadas, ubicándolas en la escala de alta o muy alta con un rango de 77,11% a 71,08%; el sentido y proyecto de vida; en segundo lugar la sexualidad y afectividad; en tercer lugar la resiliencia en las etapas de la niñez y la adolescencia, estrategias para la permanencia en el sistema educativo formal y programas de Orientación.

En la escala de temas que van desde 69,88% a 59,04%, indican, las estrategias de identificación y referencia de personas con trastornos conductuales y para la intervención en el acoso escolar, ambas en segundo lugar. En tercer lugar, el embarazo adolescente y elaborar programas, proyectos o planes. En cuarto lugar, las estrategias para el manejo óptimo del estrés, la inserción laboral y una quinta referida a las habilidades para la conducción de grupos; aplicación de las tecnologías de la información; estrategias de técnicas y hábitos de estudio relacionadas con los estilos de aprendizaje; planeamiento en Orientación; fortalecimiento en investigación; diversidad e interculturalidad; estrategias para el trabajo en comunidad; convivencia escolar; emprendimiento; modelos de intervención en Orientación y teorías del aprendizaje.

De acuerdo con el análisis anterior, es necesario indicar que esta alta exigencia es para dar respuesta a los fenómenos y situaciones sociales actuales. De este modo, para un ejercicio profesional responsable, es necesario que la capacitación y actualización sean constantes y permanentes. Relacionado con esto, Cobos (2008) considera que el perfil profesional en Orientación requiere de competencias profesionales cada vez más especializadas, con una vasta formación, que le permita desarrollar una serie de habilidades para convivir con las poblaciones que atiende y resolver con eficacia situaciones complejas de su propia praxis.

TABLA 3
Áreas de necesidades formativas en Orientación

NECESIDADES	Números absolutos				Porcentaje				%
	Muy bajo-Bajo	Media	Alta-Muy Alta	Respuestas	Muy bajo-Bajo	Media	Alta-Muy Alta	%	
1. Orientación familiar.	5	10	68	83	6,02	12,05	81,93		100
2. Orientación comunitaria.	6	13	64	83	7,23	15,66	77,11		100
3. Orientación vocacional.	2	7	74	83	2,41	8,43	89,16		100
4. Orientación laboral.	2	8	73	83	2,41	9,64	87,95		100
5. Orientación escolar.	6	10	67	83	7,23	12,05	80,72		100
6. Orientación en los procesos de aprendizaje y neurodesarrollo.	2	11	70	83	2,41	13,25	84,34		100
7. Orientación individual.	5	8	70	83	6,02	9,64	84,34		100
8. Orientación grupal.	4	11	68	83	4,82	13,25	81,93		100
9. Orientación para la interculturalidad.	9	21	53	83	10,84	25,30	63,86		100
10. Orientación y legislación.	2	16	65	83	2,41	19,28	78,31		100
11. Orientación penitenciaria.	12	25	46	83	14,46	30,12	55,42		100
12. Orientación a personas en riesgo psicosocial.	3	10	70	83	3,61	12,05	84,34		100
13. Orientación a personas en situaciones de crisis.	6	4	73	83	7,23	4,82	87,95		100
14. Desarrollo humano.	3	18	62	83	3,61	21,69	74,70		100
15. Orientación para la prevención en el consumo de drogas.	2	12	69	83	2,41	14,46	83,13		100
16. Investigación en Orientación.	8	10	65	83	9,64	12,05	78,31		100

Fuente: Elaboración propia

Campos temáticos en Orientación

Sobre la base de los datos expresados en la Tabla 3, se rescata la importancia que se le asignó a las distintas áreas formativas en Orientación, con el objetivo de preparar profesionales altamente competentes en su trabajo y detectar áreas de formación continua. Según la opinión de las personas encuestadas, ubicaron en la escala de alta o muy alta con un rango de 89,16% a 80,72% las siguientes áreas formativas en Orientación: vocacional, laboral, atención a personas en situaciones de crisis emocionales, y en riesgo psicosocial; procesos de aprendizaje y neurodesarrollo; orientación individual, prevención del consumo de drogas; orientación grupal, familiar y escolar. Como se puede apreciar, en la escala de áreas que van en el rango 78,31% a 55,42%, consideraron en el siguiente orden de importancia, las áreas de Orientación: legislación; investigación en Orientación; Orientación comunitaria; desarrollo humano; la interculturalidad y el área penitenciaria.

Por otra parte, se destaca que las opiniones y percepciones de las personas orientadoras son el eje central de esta investigación, debido a que la atención de las demandas de formación permanente responde a las necesidades para atender el contexto en su quehacer profesional. De acuerdo con Anaya, Pérez y Suárez (2011),

entendemos que son las personas profesionales en Orientación, quienes realmente pueden conjugar las demandas legalmente establecidas para su figura, las demandas generadas por parte de otros agentes implicados en la comunidad educativa, las del propio contexto en el que realizan su labor y la formación con la que ya cuentan, para, a partir de todo ello, demarcar más claramente su papel profesional y plantear y priorizar sus propias demandas específicas de formación (p. 611).

Se deduce de lo anterior que para la preparación de una persona profesional altamente competente que atienda a la complejidad de la sociedad actual, se requiere visibilizar las distintas áreas formativas en su quehacer profesional.

Para mantener la calidad de la educación de las personas profesionales de la Orientación y de las instituciones o empresas donde laboran se hace necesaria, entonces, la formación continua como un esfuerzo por mejorar la capacidad de desempeño laboral y profesional, siempre desde los principios de prevención y desarrollo humano, tomando en cuenta, además, las condiciones ambientales y contextos en los que se desenvuelven las personas (Valenciano, 2014, p. 6).

Por otra parte, es necesario distinguir entre áreas de formación y áreas de intervención; por un lado, se encontrarían las primeras, que son los grandes bloques de contenido acerca de los cuales las personas profesionales en Orientación deben recibir una formación y, por otra parte, están las segundas referidas a los aspectos de interés en la intervención orientadora. (Bisquerra y Álvarez, 2010). No obstante, la diferencia radica en una cuestión didáctica, debido a que en la práctica profesional están interrelacionadas, puesto que la intervención requiere de formación.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación indican, con respecto al primer objetivo, que se identificaron necesidades de formación continua prioritarias para las personas profesionales en Orientación de la Universidad de Costa Rica. Además, se resaltaron los siguientes tópicos como los más importantes, entre altos y muy altos: la prevención y atención de la conducta de autolesión; estrategias, técnicas e instrumentos de exploración vocacional; prevención del suicidio; elementos jurídicos para el ejercicio de la disciplina; estrategias para la intervención de personas en riesgo psicosocial; educación emocional; entrenamiento en habilidades sociales; enfoques de intervención en Orientación; acompañamiento en procesos de duelo; prevención de la fármaco-dependencia y, atención de las personas con aprendizaje diverso y discapacidad.

En el señalamiento de otros tópicos de utilidad para la formación continua en el quehacer profesional en Orientación, se situaron en el rango de alto o muy alto: el sentido y proyecto de vida; la sexualidad y afectividad; la resiliencia en la niñez y adolescencia; estrategias para la permanencia en el sistema educativo formal, e identificación y referencia de personas con trastornos conductuales; herramientas de intervención para el acoso escolar; embarazo adolescente; elaborar programas, proyectos o planes de Orientación; manejo óptimo del estrés; inserción laboral; habilidades para la conducción de grupos; aplicación de las tecnologías de la información en Orientación; estrategias de técnicas y hábitos de estudio y su relación con los estilos de aprendizaje; fortalecimiento en investigación; diversidad e interculturalidad; herramientas para el trabajo en comunidad; convivencia escolar; emprendimiento; modelos de intervención en Orientación; teorías de aprendizaje.

Con respecto al segundo objetivo, el hallazgo fue establecer la prioridad de las áreas formativas de acuerdo con la opinión de las personas profesionales en Orientación. Estas se organizaron según la importancia asignada, en el rango de alto o muy alto: orientación vocacional; orientación laboral; orientación a personas en situaciones de crisis emocionales y en riesgo psicosocial; procesos de aprendizaje y neurodesarrollo; orientación individual; prevención del consumo de drogas; orientación grupal; orientación familiar y escolar; legislación; investigación en Orientación, Orientación comunitaria; desarrollo humano; orientación para la interculturalidad y en el área penitenciaria.

Finalmente, los datos recopilados evidencian el cumplimiento del objetivo general, el cual consistió en analizar las necesidades de actualización de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en ejercicio, se logra de esta manera dar sostenibilidad mediante la presente investigación al proyecto de acción social existente y responder a las demandas sociales y de formación continua. De tal forma, se profundiza en el fortalecimiento de diversas competencias profesionales, campos

temáticos y tópicos de interés, al brindar cursos tanto presenciales como en línea, desde la Orientación familiar, comunitaria, vocacional, laboral, escolar, personal, entre otras. Además, se le da respuesta al llamado que la sociedad hace a las casas formadoras de educación superior, de ofrecer formación permanente, considerando las necesidades sentidas por orientadoras y orientadores desde su experiencia laboral.

RECOMENDACIONES

A la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica, continuar con las ofertas de formación permanente para profesionales en Orientación, atendiendo los campos temáticos y los tópicos identificados en este estudio, con el fin de fortalecer las competencias que les permitan desempeñarse en diferentes contextos laborales, así como atender las necesidades sociales que puedan ser abordadas desde esta disciplina.

A las casas de Educación Superior, las cuales forma personas profesionales en Orientación, desarrollar investigación en cuanto a ejes temáticos relacionados con el desarrollo profesional, las competencias que se le demandan actualmente al ejercicio de la Orientación, la inserción laboral, entre otras.

A profesionales en Orientación desde los distintos ámbitos laborales en los que se desempeñen, seguir aprovechando las oportunidades de formación continua que ofrecen las casas formadoras, de manera que se mantengan en una constante actualización, para responder de forma eficiente y pertinente a las demandas de una sociedad compleja, acorde con las necesidades de la población con que se atiende; fortalezcan y proyecten la disciplina hacia nuevos campos de acción, gracias a prácticas rebosadas de nuevos conocimientos y, a la vez, puedan recibir diversos incentivos laborales, proporcionándoles mayor satisfacción y estabilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, D; Pérez, J; y Suárez, J. (2011). Los contenidos de formación de los profesionales de la orientación educativa desde la perspectiva de los propios orientadores. *Revista de Educación*, (356), 607-629. doi: <https://doi.org/10-4438/1988-592X-RE-2010-356-053>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1957). Ley Fundamental de Educación N° 2160. *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Recuperado de <https://bit.ly/3hYwmr7>
- Bisquerra, R. (Coord.) (2001). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona, España: PRAXIS S.A.
- Bisquerra, R. (2005). Marco conceptual de la Orientación Psicopedagógica. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 3(6), 6-8. Recuperado de <http://remo.ws/revistas/remo-6.pdf>
- Bisquerra, R. y Álvarez, M. (2010). Concepto de Orientación e intervención psicopedagógica. En R. Bisquerra (Coord.) *Modelos de Orientación e intervención psicopedagógica* (pp. 9-22). Madrid, España: Wolters Kluwer.
- Escuela de Orientación y Educación Especial. (2000). *Plan de Estudio Bachillerato en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Escuela de Orientación y Educación Especial. (2011). *Informe de Autoevaluación de la Carrera Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación. Con fines de acreditación oficial ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Cobos, A. (2008). La construcción del perfil profesional de los orientadores y orientadoras de educación. Las competencias profesionales requeridas para el momento actual. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19(3), 334-338. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230780008.pdf>
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Revista Cuadernos de Gestión*, 2(1), 1-26 Recuperado de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

- Gárate, M. y Cordero, G. (2019). Apuntes para caracterizar la formación continua en línea de docentes. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(36), 209-221. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243158860012>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Imbernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona, España: Graó.
- Imbernón, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. *Revista de Ciencias Humanas*, 12(19), 75-86. Recuperado de <http://www.revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/343/623>
- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, (232), 109-130. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395/39515964006>
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica*. Recuperado de <https://bit.ly/2OIXrrv>
- Mata, A. (2011). Una visión integradora de la Educación Continua. En Vicerrectoría de Acción Social y la Red de Educación Continua de Europa y Latinoamérica (Organizadores), *XVI Encuentro Internacional de educación continua ideas, acciones y resultados*. Congreso llevado a cabo en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Nemiña, R. E.; García R. H.; Montero M. L. (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13(2), 1-13. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711798016>
- Santana, L. (2010). La innovación educativa: un desafío para los orientadores como agentes promotores de las iniciativas de cambio. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 1-10. doi: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11530>
- Valenciano, G. (2013). *Las necesidades de actualización y de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos cinco años y que laboran actualmente. (Informe de Investigación N°B7213)*. Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://vinv.ucr.ac.cr/sigpro/web/researchers/107080733>
- 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 Electrónica Gestión de la Educación*, 4(2), 1-29. doi: <https://doi.org/10.15517/RGE.V4I2.15143>
- Vargas, I. (2008). *Percepciones sobre el desarrollo de la autoafirmación profesional en la formación inicial de profesionales en Orientación*. (Tesis de grado). Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.