

Un nuevo sistema de selección de candidatos a carrera. La experiencia en la carrera de Administración Aduanera 1991-1992 .....	252
Lic. Luis Felipe Gutiérrez	
Orientación para la vida: Una respuesta de las necesi- dades actuales .....	259
Licda. Lilliana Edgerton y Bach. Yamileth Garita	
 <b>Tema V: Aportes Teóricos en la Elección Vocacional -Ocupa- cional y Modelos de Intervención.</b>	
Pasado, presente y futuro de la orientación .....	265
Licda. Silvia Gelván, Argentina	
Marcos teóricos en Orientación Vocacional .....	275
Licda. Marina Müller, Argentina	
Relaciones de la Orientación Vocacional con el sistema educativo .....	383
Licda. M. Nelly Sayago y Licda. Olga Doz, Argentina	
Una aproximación cognoscitiva de la escogencia de Carreras: de los conceptos a la práctica .....	389
Dra. Janet Lenz y Dr. Bod Reardon, Estados Unidos	
 <b>Tema VI: Proyecciones para la Formación de Profesionales en Orientación.</b>	
Escuela de Orientación Educativa. Universidad Nacional..	298
MSc. Idaly Cascante, Coordinadora Carrera de Orientación	
Universidad Latina de Costa Rica .....	304
Escuela de Orientación y Educación Especial. Univer- sidad de Costa Rica .....	309
 <b>Tema VII: La Administración de la Acción Orientadora en el Sistema Educativo Costarricense: Perspectivas</b>	
La administración de la acción orientadora en el sistema educativo costarricense .....	318
Lic. Félix Angel Salas	

Una alternativa para organizar un centro educativo de enseñanza media, conjugando los principios y funciones administrativas de la orientación y la dirección propiamente dicha, de cara al siglo XXI .....	328
Lic. José Antonio Barquero	
Condiciones personales y laborales para el quehacer profesional en orientación .....	337
Lic. Flory Stella Bonilla	
Algunos aspectos relativos al quehacer profesional del orientador en el ámbito del régimen de Servicio Civil ....	346
Licda. Juanita Córdoba	
 <b>Tema VIII: El Futuro de la Orientación en Costa Rica.</b>	
Hacia una unidad de apoyo y acción estratégica, para el crecimiento de la Orientación en el sistema político, económico y social de la Costa Rica del siglo XXI .....	361
Sindicato Nacional de Profesionales de la Orientación	
Necesidad de la actualización profesional para los orientadores de Costa Rica .....	372
Licda. Thelma Baldares, Asociación Costarricense de Profesionales de Orientación	
Tendencias futuras de la Orientación. Una perspectiva ecológica y de calidad de vida .....	382
MSc. Angelina Abarca	
Consideraciones Generales sobre la II Jornada de Orientación Vocacional Ocupacional, Setiembre 1992 .....	394
Licda. Jeannette Muñoz B.	

## LA ORIENTACION VOCACIONAL Y EL SISTEMA EDUCATIVO

Elaborado por:  
Licda. Nelly Sayago  
Licda. Olga Doz  
Universidad de Tucumán, Argentina.

Las demandas que se entrecruzan entre la Orientación Vocacional y el Sistema Educativo son múltiples, de diverso orden, nada coincidentes y, a veces, hasta contradictorias.

### El Sistema Educativo demanda a la Orientación Vocacional:

- Atemperar las dificultades del pasaje de un ciclo educativo a otro.
- Retener la matrícula en sus distintos niveles.
- Favorecer la promoción educativa.

### La Orientación Vocacional demanda al Sistema Educativo:

- Inserción institucional.
- Participación en el diseño de la política educativa.

Pensamos que la demanda del Sistema Educativo podría cumplirse si se cumpliera, a la vez, la demanda de la Orientación Vocacional. Vale decir que estamos en un círculo de concatenación progresiva, donde no encontramos el punto de inflexión que nos permita abarcar el problema en su compleja totalidad y comenzar a resolverlo.

La propuesta educativa debiera incorporar a la Orientación Vocacional re-dimensionándola en sus objetivos y no como ocurre a veces que se le asigna un lugar, las más de las veces sólo un rincón, con lo que se le sesga la posibilidad de dar respuestas eficientes.

El tema es que tratándose de la relación de un sujeto con una posible actividad productiva la Orientación Vocacional es tan abarcativa y tan definitiva como que allí se juega la felicidad del hombre y el progreso de su comunidad.

No podemos hablar de Orientación Vocacional efectiva, aunque disponga de espacio y de tiempo en algún momento del trayecto educativo, sea primario, secundario o terciario.

Es menester revisar tanto la filosofía que la sustenta y que debiera compartir solidariamente con el sistema educativo, como su andamiaje teórico, sus metodologías y los aspectos éticos que hacen a la esencia misma de sus objetivos.

La Orientación Vocacional debe impregnar el Sistema Educativo en todos sus niveles, pero no como algo separado del curriculum:

- En el primer nivel de enseñanza se ubicaría dentro de las unidades didácticas, donde la correlación con otras propuestas pedagógicas, contribuirá a proveer de experiencias totalizadoras, ampliando el panorama y favoreciendo la perspectiva desde donde se conozca la realidad ocupacional.
- En el nivel medio se debiera aprovechar la posibilidad de investigar y evaluar el mundo del trabajo, lo que constituirá sin duda, una mejor aproximación al momento de elección y decisión de la actividad futura.
- En la Universidad, no obstante estar ya el joven inscrito en una carrera, la atención que debe proporcionar cada unidad académica a sus alumnos, no debe ser minimizada, ya que le cabe la responsabilidad de prevenir fracasos y favorecer el aprendizaje que culmine en un profesional con un adecuado nivel de excelencia.

Pero además del aprovechamiento de las propuestas pedagógicas que hagan conocer las distintas instancias de estudio o de ocupación, creemos que la Orientación Vocacional debe instalarse como espacio de reflexión en cada uno de los niveles educativos. La reflexión en su doble acepción, de mirarse hacia adentro y de verse en otro, dan cuentas de una intersección de objetivos entre la Orientación Vocacional y el Sistema Educativo, en tanto sus propósitos coinciden en contribuir a formar un sujeto capaz de promoverse como ser humano por una elección madura, que no se aliene en una posición narcisista o que imponga mandatos culturales, sino que alcance ese delicado equilibrio entre lo personal y lo social.

Estos aspectos planteados como "Talleres de Reflexión" deben estar a cargo de orientadores vocacionales, vale decir profesionales con base universitaria pero que estén habilitados por una especialización en la materia.

En nuestra Escuela Superior de Psicología dependiente de la Universidad Nacional de Tucumán y desde la Cátedra de Orientación Profesional, atendemos hasta el momento, con este encuadre, dos momentos que nos parecen cruciales en la elaboración del proyecto vocacional:

- Uno destinado a los ingresantes a la carrera de Psicología y que funciona desde el año 1989.
- Otro destinado a egresados recientes de la misma carrera, que ha comenzado a funcionar este año.

La evaluación permanente de sus objetivos, métodos y resultados nos permiten ir haciendo ajustes para elevar propuestas y recomendaciones que hagan a los propósitos del Sistema Educativo y de la Orientación Vocacional.

## TALLER DE REFLEXION DEL PROYECTO VOCACIONAL PARA INGRESANTES

La observación de los problemas que plantea la población estudiantil en la Carrera de Psicología, no sólo por el alto índice de deserción, sino por el bajo rendimiento de sus estudiantes, nos ha llevado a proponer este taller para los alumnos que ingresan al primer año.

Los objetivos propuestos fueron:

1. Articular el pasaje del nivel medio al terciario.
2. Intentar una mejor integración de los ingresantes a la comunidad universitaria.
3. Elaborar las ansiedades propias de la situación de acceso a un lugar nuevo y/o desconocido.
4. Reflexionar acerca de las motivaciones, intereses, aptitudes e instalación en el propio proyecto vocacional.
5. Redefinir los aspectos vocacionales de la Identidad.
6. Procurar un espacio para intercambiar información acerca de la Psicología y sus áreas de aplicación.
7. Corregir distorsiones acerca del rol ocupacional del Psicólogo.
8. Prevenir problemas de desgranamiento, deserción o enquistamiento en la carrera.

Nos pareció que este Taller de Reflexión debía ser optativo para favorecer el acceso de aquellos alumnos dispuestos a revisar una elección ya efectuada.

La metodología propuesta consistió en reuniones grupales, toda vez que privilegiamos al grupo como espacio idóneo para compartir experiencias y resolver la angustia que acompaña siempre el ingreso a un ambiente nuevo.

Estos talleres se han llevado a cabo a comienzos del periodo lectivo, enmarcados en una modalidad no directiva que permite el protagonismo de los participantes al ofrecerles un espacio para escuchar y escucharse.

Se proponen diversas actividades como técnicas de taller y algunas técnicas proyectivas-reflexivas específicas de Orientación Vocacional, que al ser utilizadas como "disparadores", permitieron un fluido intercambio dando lugar a la reflexión sobre temas como: vocación, aptitudes, intereses, motivaciones, influencias culturales, elección, etc.

Todo lo realizado dentro del Taller permite a los participantes un ajuste de los aspectos vocacionales de su identidad, con lo que se cumple un objetivo importante en la Orientación Vocacional. También fue posible analizar la información circulante, corregir las distorsiones, despejar la imagen ocupacional del profesional Psicólogo, como así despejar los mitos y prejuicios que subyacen a estas representaciones.

No obstante haberse fijado una temática previa, cada grupo pudo analizar a su ritmo las cuestiones que surgieron en cada situación. La temática no es rígida con lo que se permite la discusión de los temas que van apareciendo en las reuniones grupales y que generalmente son puntos de urgencia.

Esta actividad, inaugurada en el año 1989, ha sido evaluada permanentemente y nos ha planteado nuevas hipótesis y numerosas interrogantes a despejar.

Los datos aportados están siendo procesados por el Programa 75 de Investigación denominado: "La información en Orientación Vocacional".

Algunos de los temas a analizar son:

- La claridad y/o distorsión en la imagen profesional del psicólogo.
- Falta de correlación entre la información acerca de la Carrera y el cursado de la misma.
- Confusión entre la expectativa de ejercer el rol psicológico y ser ellos mismos objetos de terapia.
- Muchos de los asistentes buscaban recién Orientación Vocacional.

Este proceso se realizaba a comienzos del periodo lectivo, el análisis de sus resultados nos ha llevado a proponerlo como un taller abierto durante todo el año, pues el inicio de la carrera no es tal vez el momento más oportuno, por las exigencias curriculares para los alumnos.

Por otra parte tenemos el propósito de extender esta experiencia a otras carreras de la Universidad Nacional de Tucumán para confrontar datos, elevar recomendaciones y, sobre todo colaborar con nuestros jóvenes en aspectos que hacen a su vocación.

## TALLER DE REFLEXION DEL PROYECTO VOCACIONAL OCUPACIONAL PARA EGRESADOS RECIENTES

La finalización de una carrera universitaria y el paso a la incorporación al mundo del trabajo como profesional, hace a un momento de particular importancia que enfrenta al recién ingresado como consecuencia de una elección realizada años atrás. Si el estudio universitario era el medio para la posterior realización de aspiraciones que hacen no solo a una actividad laboral, sino también a un modo de vida y a una identidad personal, ahora la validez de ese recorrido se pone a prueba. La Orientación Vocacional tiene su práctica más difundida en el tiempo de ingreso a la Universidad; el momento de egreso no le es menos propio y relevante, encontrando allí un campo de investigación e intervención. Como ya señalaba R. Bohoslavsky, podemos suponer la reedición de la crisis vocacional nacida en el momento de elección de carrera, y asimismo, considerar que según como se haya elaborado esa elección, el profesional graduado se relacionará con su campo de trabajo.

Diversos indicadores nos dicen que este momento de tránsito resulta conflictivo para no pocos egresados, siendo válido conformar espacios para la reflexión sobre los distintos factores que determinan esta nueva situación procurando trabajar las articulaciones entre vocaciones y ocupaciones. Se trataría entonces de crear mejores condiciones y así mejores respuestas al malestar que esta etapa conlleva y que suele generar inhibiciones en la finalización de los estudios o deserciones directas o encubiertas del campo profesional que les es propio.

El abordaje que nos proponemos desde la Cátedra de Orientación Profesional, incluye objetivos en el plano de la investigación y en el de la extensión que deben ser diferenciados aún cuando estén estrechamente entrelazados en temática y actividades.

Una tarea a comenzar de inmediato consiste en efectuar un relevamiento de experiencias que se estén produciendo o se hayan producido en relación al tema que nos ocupa, en los distintos ámbitos universitarios del país, que nos permita evaluar cuál es el estado de la investigación y asistencia de lo vocacional a nivel de graduados.

Por otra parte, la realización de un taller de reflexión del proyecto vocacional-ocupacional puede constituir una buena vía para llegar a los dos tipos de objetivos señalados.

En lo que atañe a la investigación, una encuesta inicial y las reuniones de taller habrán de producir información acerca de:

1. Si la vocación constituye un lugar de importancia en la consideración del graduado para la elección de ocupación.

2. Si se estima que la carrera universitaria que se ha seguido ha tenido incidencia en la ratificación, modificación o producción de su vocación.
3. Si el graduado puede formular cuál es su vocación en relación a la profesión y ocupación que elige.
4. Las características de la información que se tiene del campo ocupacional.
5. Si en el transcurso de sus estudios consideró la posibilidad de cambiar de carrera o de dejar los estudios universitarios y por qué continuó o cambió.

La elaboración de la información obtenida habrá de posibilitar conclusiones y nuevos interrogantes que nos lleven a profundizar y quizá reformular la temática que nos ocupa, así como producir recomendaciones que puedan ser tenidas en cuenta en sectores del quehacer educativo y profesional.

El objetivo en extensión es hacer posible, a través de dispositivos grupales eficaces, la reflexión acerca de los obstáculos y posibilidades que cada uno enfrenta en la concreción de un proyecto vocacional-ocupacional. Si bien es el encuentro con la singularidad de cada grupo lo que permitirá ir conociendo las dificultades por las que atraviesan, cabe sostener hipotéticamente que las líneas de trabajo se trazarian en relación a:

1. Situación del campo ocupacional. Información acerca de los aspectos económicos, legales, gremiales, etc. Factores que inciden en las elecciones a tomar.
2. La inserción en el desempeño profesional en instituciones. Identidad ocupacional. El trabajo interdisciplinario.
3. La especificidad de la función profesional y la articulación teoría-práctica.

Entendemos que con la prosecución de estos objetivos, la Universidad acentúa su relación con el medio, ya que propicia una adecuada inserción de sus egresados en ocupaciones en vistas de las cuales han sido formados.

Una Aproximación Cognocistiva a la  
Atención de Escogencia de Carrera:  
Traduciendo los Conceptos a la Práctica

Por James P. Sampson, Jr.  
Gary W. Peterson  
Janet G. Lenz  
Robert C. Reardon

En imprenta: Publicación trimestral  
"Desarrollo para Carreras"  
Abril, 1992

Traducido por  
Licda. Ruth Grey Mc Laren  
Licda. Luisa Quesada Carrillo  
Prof. Patricia McLaren Fennell

James P. Sampson, Jr. es profesor en el Departamento de Estudios y Servicios Humanos. Gary W. Peterson es Decano Asociado de Estudios e Investigación para Graduados en el Colegio de Educación y es profesor en el Departamento de Estudios y Servicios Humanos. Janet G. Lenz es Directora Asociada del Centro de Carreras. Robert C. Reardon es profesor y el Director de la Carrera Curricular - Servicio de Información. El primero y cuarto autores, también codirectores del Centro para Estudios de Tecnología en Orientación y Desarrollo de la Carrera en "Florida State University".

Se expresa apreciación a Virginia E. Seaver por su asistencia en la producción de las gráficas 1 y 2, y a Sandra M. Sampson por su revisión de comprensión de las tablas 1 y 2 y de las gráficas 1 y 2, así como la revisión del bosquejo inicial del manuscrito.

Este artículo brinda a los orientadores material teórico que los interesados pueden utilizar para comprender y estructurar el proceso de solución de problemas y toma de decisiones sobre elección de carrera. Los interesados pueden usar este conocimiento para resolver problemas inmediatos así como transferir este conocimiento en relación con la elección de carrera o generalizar el conocimiento a otro tipo de problemas personales, sociales y familiares.

El artículo comienza con una breve descripción de los componentes claves del enfoque cognocitivo usado en la Universidad Estatal de Florida.

A continuación, discutiremos cómo se utiliza directamente nuestra perspectiva conceptual en el presente, usada directamente con los interesados en la prestación de servicios. El artículo concluye describiendo cómo los orientadores podrían aplicar estos conceptos en la atención de elección de carrera.

## Componentes Claves del Cognoscitivo

Nuestro enfoque cognoscitivo hacia los servicios de carrera visualiza el desarrollo profesional de los individuos desde una perspectiva conceptual del procesamiento de la información cognoscitiva. Este método incluye:

1. Una pirámide de áreas de procesamiento de información para describir las áreas cognitivas importantes involucradas en el escogimiento de carrera. Estas áreas incluyen conocimiento de sí mismas (tal como conocimiento de valores, intereses y destrezas); conocimiento ocupacional (conocimiento de las diferentes ocupaciones y de un esquema para la organización de éstas, tal como el Hexágono de Holland (Holland 1985) o el Mapa del Mundo Laboral (Prediger 1976-1981); destrezas para la toma de decisiones (entendimiento y dominio del proceso de toma de decisiones) y metacogniciones (reflexiones internas, conocimiento de sí mismo y el monitoreo y control de cogniciones).
2. Incluye un ciclo de destrezas en la solución de problemas generales sobre carreras y sobre toma de decisiones conocido como el Ciclo CASVE, el cual incluye comunicación (entendimiento de las demandas externas -eventos, otros significativos y estados internos -emociones, conductas de evitación o manifestaciones fisiológicas que señalan la necesidad de iniciar la solución del problema). Análisis (aclarando y obteniendo conocimiento de sí mismo, ocupaciones, toma de decisiones o metacogniciones). Síntesis (elaboración y sintetización de alternativas), valoración (priorizando alternativas y haciendo selecciones tentativas de orden primario y secundario) y ejecución (formulación de un plan para la implementación de una escogencia tentativa que incluye un programa de preparación, una evaluación de la realidad y búsqueda de empleo). El Ciclo es un proceso repetitivo dentro del cual los individuos se mueven en una u otra dirección a través del ciclo, en respuesta a necesidades de su nascente decisión y la disponibilidad de recursos de información.

Este enfoque cognoscitivo provee un paradigma conciso y robusto para la solución de problemas de carrera y de toma de decisiones que serían:

- a. Parsimonioso y fácil de entender y recordar por los orientadores y los interesados.
- b. Llamativo para orientadores e interesados en cuanto a las características esenciales del interesado y sus necesidades de toma de decisiones (el grado de conocimiento de sí mismo y ocupacional, así como la naturaleza de sus procesos de toma de decisiones y las metacogniciones).

- c. Provee un marco conceptual para informar a los interesados acerca de los componentes y el proceso de elección de carrera (explicando la pirámide y el Ciclo CASVE).
- d. Provee una base para la supervisión y la evaluación del interesado, (por ejemplo, ¿qué conocimiento ha sido logrado? ¿Qué progreso ha hecho el interesado en la toma de decisiones? ¿Cómo están influyendo las metacogniciones, la calidad de la decisión del interesado?). (Vea Peterson, Sampson y Reardon (1991) para una descripción más completa de este acercamiento cognoscitivo a los servicios de carrera, incluyendo la base teórica para aplicar la teoría del procesamiento de información cognoscitiva al problema de resolver y tomar decisiones).

### Uso del Enfoque Cognoscitivo en la Prestación de Servicios

El enfoque cognoscitivo descrito anteriormente es usado en la actualidad en el Servicio de Información Curricular-Profesional de la Universidad Estatal de Florida (CCIS).

El CCIS fue establecido en 1972 como un programa de servicio basado en el uso de varios medios de comunicación y autoinstruccional manejado por una combinación de consejeros, bibliotecarios y para-profesionales (Reardon y Minor, 1975). El CCIS ha evolucionado al momento para incluir un curso sobre carreras de créditos variable, talleres, consejería individual proporcionado por un estudiante de doctorado en orientación profesional que hace su práctica en el Centro. En 1987, se inició el trabajo de integrar la teoría y la práctica en el CCIS al aplicar el enfoque de procesamiento de información cognoscitiva anterior a la prestación de los servicios sobre carreras.

Los miembros del personal y los estudiantes practicantes fueron entrenados en el uso del enfoque cognoscitivo y esos conceptos fueron usados subsecuentemente en el proceso de supervisión. Además de usar los conceptos anteriores de procesamiento de información, se utilizó un enfoque de sistemas en la prestación de servicios. Este enfoque de sistemas incluye una taxonomía (clasificación) que relaciona las necesidades individuales (decidido, no decidido e indecisos) para dar opciones de servicio (orientación individual, toma de decisiones autodirigida sobre carreras, orientación en grupo o intervención curricular, una secuencia de siete pasos genéricos en la prestación de servicios y el uso de un plan de aprendizaje individual como el punto focal para el planeamiento, supervisión y revisión de las intervenciones en las carreras.

El siguiente paso fue desarrollar materiales que los interesados pudieran usar durante las sesiones de orientación para que entendieran mejor los componentes de la escogencia de una carrera y el proceso de toma de decisiones.

Las descripciones textuales que acompañan las Figuras 1 y 2 (vistas en los cuadros 1 y 2) elaboran los conceptos y proveen a los interesados con información que pueden leer después de su sesión, lo cual refuerza los conceptos discutidos en la orientación.

### Cuadro 1

#### Lo que Está Involucrado en la Escogencia de una Carrera

Una pirámide puede ser usada para mostrar lo que está involucrado en la escogencia de una carrera (Ver Figura 1).

##### Conocer sobre sí mismo

Mis valores

Ejemplo: Seguridad

Mis intereses

Ejemplo: Trabajar con gente

Mis destrezas

Ejemplo: Uso de una computadora para planear un presupuesto

##### Conocer sobre mis opciones

Entendimiento de ocupaciones específicas y especialidades universitarias

Ejemplos:

¿Cuáles son las tareas específicas del trabajo de un evaluador de bienes raíces?

¿Cuántos cursos de matemática se requiere para un bachillerato en finanzas?

¿Cuál es el salario inicial promedio de un vendedor?

¿Qué tipo de entrenamiento se requiere para ser un fisioterapeuta?

Entendimiento de cómo se organizan las ocupaciones:

Ejemplo:

Ocupaciones realistas	
"	investigativas
"	artísticas
"	sociales
"	empresariales
"	convencionales

##### Conocer cómo tomo decisiones

¿Cómo tomo decisiones importantes usualmente?

##### Pensar acerca de mi toma de decisión

Hablar con sí mismo

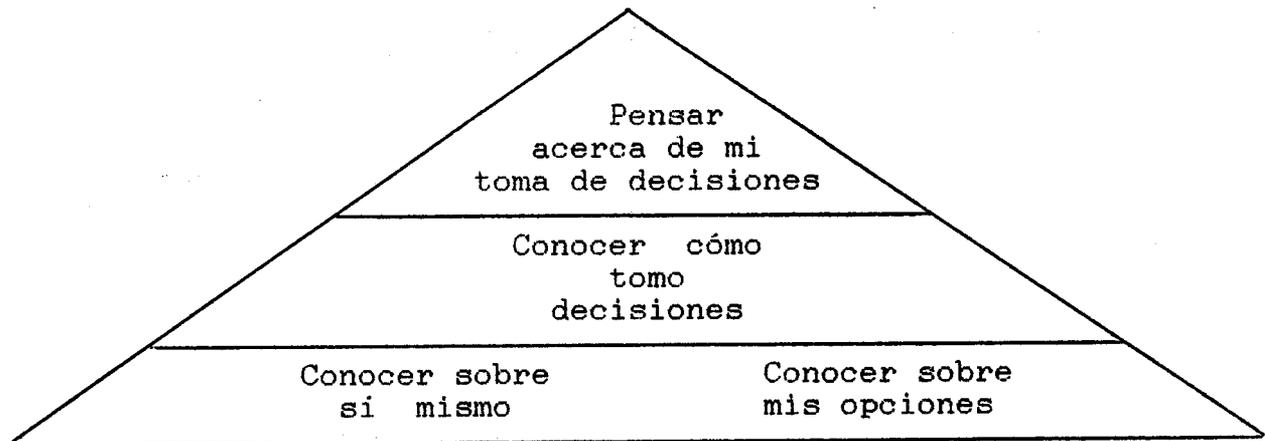
Ejemplo: "Nunca seré capaz de hacer un buen escogimiento de carrera"

Conciencia de sí mismo

Ejemplo: "Me siento muy asustado con ésto?"

Estar conciente y poder controlarse

Ejemplo: "Realmente no puedo predecir el futuro, e imaginar el fracaso no me va a ayudar a encontrar un buen trabajo"



**Figura 1**

**Lo que está involucrado en la escogencia de una carrera**

### **Cuadro 2**

#### Una Guía para Tomar una Buena Decisión

Se puede usar un ciclo para mostrar los pasos por seguir en la escogencia de carrera. (Vea Figura 2)

Conciente de la necesidad de hacer una selección.

Eventos - cosas que me pasan

"Necesito seleccionar una especialidad para el próximo semestre".

Comentarios de mis amigos y parientes.

"Mi compañero de cuarto dijo que tendría problemas si no me decido pronto"

Mis propios sentimientos

"Estoy asustado de comprometerme"

Evito mis problemas

"Empezaré la próxima semana"

Problemas físicos

"Estoy tan molesto acerca de esto, no puedo comer"

Comprendiéndome a mí mismo y mis opciones

Comprendiéndome a mí mismo, tal como:

Mis valores

Mis intereses

Mis habilidades

Comprendiendo ocupaciones o especialidades de carrera

Comprendiendo ocupaciones específicas o especialidades de carrera

Comprendiendo cómo son organizadas las ocupaciones

Comprendiendo cómo puedo tomar decisiones

Comprendiendo cómo puedo pensar acerca de mis decisiones

Auto-diálogo

Auto-conocimiento de sí mismo

Conciente de mi auto-diálogo y control del mismo

Expansión y reducción de mi lista de ocupaciones o especialidades de carrera

Identificar ocupaciones o especialidades de carrera que se ajustan a mis valores, intereses y habilidades.

Escoger de 3 a 5 mejores ocupaciones o especialidades de carrera usando lo que aprendí de "comprendiéndome a mí mismo y mis ocupaciones".

Seleccionar una ocupación o especialidad de carrera, costos de beneficios de cada ocupación o especialidad de carrera a:

Mí mismo

Mi familia

Sociedad

Ocupaciones de categoría o especialidad de carrera:

Hacer una selección

Hacer una(s) selección(en) de refuerzo en caso de tener problemas con mi primera selección

Implementando mi selección

**Plan:** Hacer un plan para conseguir educación o entrenamiento.

**Prueba:** Adquirir experiencia en el trabajo (tiempo completo, medio tiempo, voluntariado) y tomar cursos o conseguir entrenamiento para evaluar (examinar) mi selección.

**Solicitar:** Solicite y obtenga un trabajo.

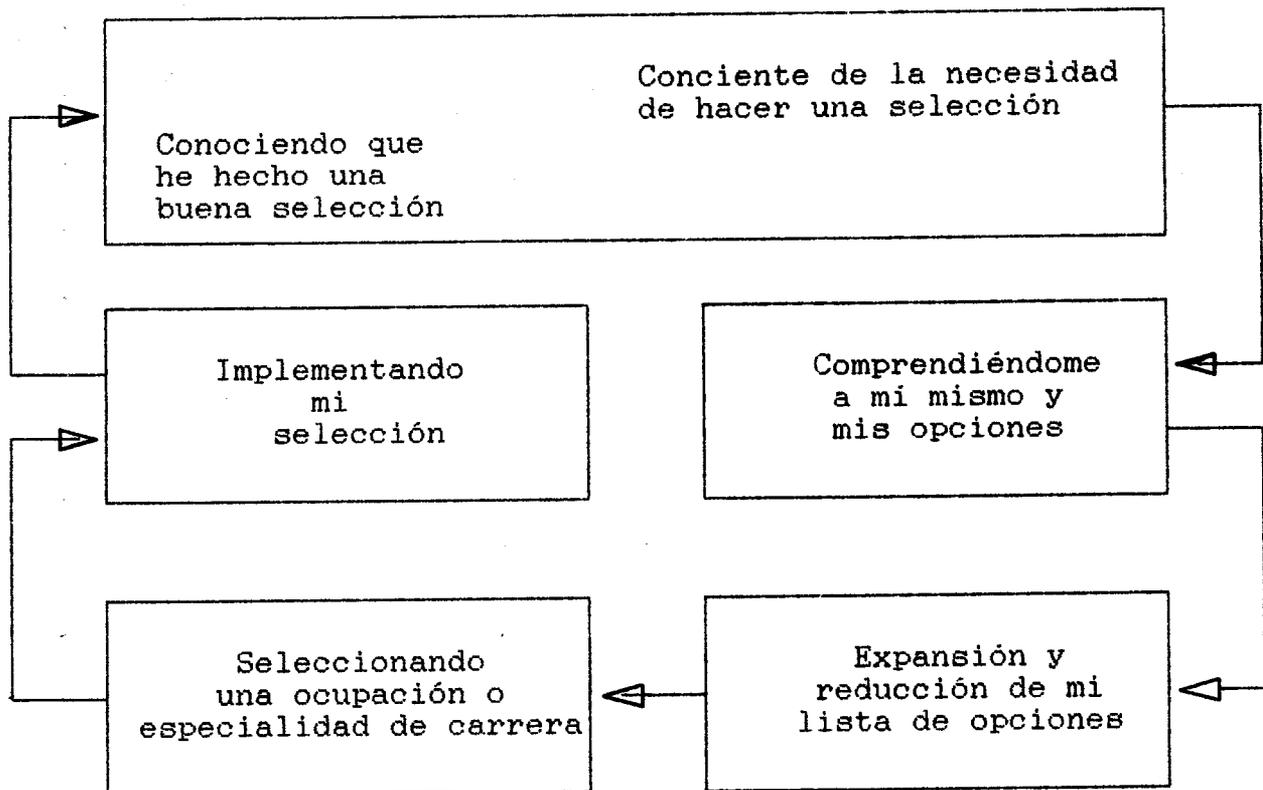
Conociendo que he hecho una buena selección

¿Han cambiado los eventos?

¿Cómo reaccionaron mis amigos y familiares ante mi selección?

¿Cómo me siento ahora?

¿Estoy evitando hacer lo que se necesita hacer?



**Figura 2**  
**Una Guía para Tomar una Buena Decisión**

Estos materiales son también usados como parte de un módulo de auto-instrucción para la toma de decisiones por parte de los estudiantes participantes en los programas auto-dirigidos de toma de decisiones en cuanto a carreras en el CCIS. Los estudiantes matriculados en el curso sobre desarrollo de carreras también reciben estos materiales como parte de la unidad sobre toma de decisiones.

### Aplicación de estos Conceptos con Adolescentes y Adultos

#### Opciones de intervención

Creemos que el material de los cuadros 1 y 2 y las figuras 1 y 2 son apropiadas para usar en orientación individual, toma de decisiones autodirigida, orientación grupal, o en cursos de carreras.

Nuestra experiencia inicial en el uso de estos materiales con orientados adolescentes y adultos en las modalidades individual, autodirigida y modelos curriculares dentro del CCIS, indica que los estudiantes son capaces de entender y aplicar estos conceptos al escoger carrera. Varios estudiantes y adultos de la comunidad han comentado que los materiales para orientadores los ayudó a organizar más eficazmente sus pensamientos acerca de la escogencia de carrera.

### Programación y Uso de Materiales para Orientados

Primera o segunda cita. Durante la primera o segunda cita estos materiales pueden ser usados como ayuda en la identificación de las necesidades del orientado. Por ejemplo: ¿Cuáles son las percepciones del orientado en cada dominio de procesamiento de información? ¿Qué información adicional de autonocimiento u ocupacional puede necesitarse? ¿Cuál es el proceso típico que el orientado ha usado al tomar decisiones importantes? ¿Cuáles metacogniciones si las hay, son disfuncionales y necesitan cambio? ¿En cuál fase del ciclo CASVE se encuentra el orientado actualmente? Durante la primera o segunda cita, estos materiales pueden ser usados para proveer una estructura al proceso de solución del problema y toma de decisiones, tal como el inicio de una exploración de metacogniciones defectuosas, seguido de instrucción en la toma de decisiones, clarificación del conocimiento personal y ocupacional y continuando así con el ciclo CASVE.

Citas intermedias. Conforme la orientación continúa, estos materiales pueden ser usados para monitorear el progreso. Por ejemplo: ¿En qué medida las metacogniciones defectuosas están influenciando negativamente la evaluación de alternativas ocupacionales? ¿Se están empezando a ligar características propias con características ocupacionales? ¿Emerge un esquema para el entendimiento del mundo laboral? ¿Cómo está progresando el orientado a través del ciclo CASVE? ¿Se están manejando eficazmente los asuntos familiares relacionados con la escogencia de carrera en las fases de valoración y comunicación del ciclo CASVE?

Finalización. Al finalizar la orientación, estos materiales pueden ser usados de tres maneras. Primero, pueden ser usados para revisar el progreso mediante la pregunta ¿Cómo han evolucionado los componentes de la pirámide durante la orientación? Segundo, pueden ser usados en la fase de ejecución del ciclo CASVE para identificar pasos futuros, tales como oportunidades de evaluar la realidad a través de empleos de medio tiempo. Tercero, pueden ser usados en la fase de comunicación del ciclo CASVE para transferir lo que se ha aprendido en la orientación de carrera a la siguiente situación importante relacionada con toma de decisiones en relación a carreras. Creemos también que estos conceptos pueden ser generalizados a cualquier situación en que el problema central es el de adquirir control sobre nuestra vida a través de la

adquisición e internalización de destrezas en la solución de problemas y la toma de decisiones. Ejemplos incluirían la toma de decisiones acerca de compras familiares grandes para una pareja de recién casados, así como el manejo de la depresión y desórdenes alimentarios.

Se espera que los orientados que aplican los conceptos de estos materiales pueden llegar a ser mejores solucionadores de problemas relacionados con carreras y tomadores de decisiones. Orientadores que usan estos materiales pueden integrar más eficazmente una perspectiva conceptual de procesamiento de información cognoscitiva en su práctica de orientación. Es necesaria investigación que examine cómo orientados y orientadores usan estos conceptos cognoscitivos y materiales para entender mejor los componentes de la escogencia de carrera y el proceso de toma de decisiones.

### Referencias

- Holland, J. L. (1985). Selección de Carreras Vocacionales: Teoría de Carreras (2da. ed.). Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.
- Reardon, R. C. y Minor, C. (1975). Revitalizando el Servicio Informativo de la Carrera. Revista "Guía y Personal", 54, 169-171.
- Peterson, G. W.; Sampson, J. P. Jr, y Reardon, R. C. (1991). Servicio y Desarrollo de la Carrera: Un Enfoque Cognitivo. Pacific Grove, C. A. Brooks/Cole.
- Prediger, D. J. (1976). Un mapa de Mundo del Trabajo para Explorar Carreras. Guía Trimestral Vocacional, 24, 198-208.
- Prediger, D. J. (1981). Mapa de Ocupaciones e Intereses: Ayuda Gráfica para Guía e Investigación Vocacional. La Guía Vocacional Trimestral, 30, 21-36.

## BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA CARRERA DE ORIENTACION

**Elaborado por:**

Master Idaly Cascante Herrera.

La formación de profesionales de la orientación ha sido objeto de estudio y análisis por parte de quienes se han involucrado en este proceso. Desde su fundación y hasta 1982, las funciones del orientador se limitaban casi en forma exclusiva a actividades administrativas y de inspección en cuanto al cumplimiento de los reglamentos estudiantiles. A partir de este año surge la necesidad de revisar el plan de estudios para responder al esfuerzo por extender los servicios de orientación a todo el sistema de enseñanza. Según documentos del Departamento de Orientación del Ministerio de Educación Pública, "la necesidad de especialistas en orientación aumentaría considerablemente en los próximos siete años, lo cual unido a la inopia de personal, requeriría de las instituciones formadoras un esfuerzo muy especial para atender la demanda de esos especialistas." (Proyecto Plan de estudios para especialistas en Orientación).

Así, la formación de orientadores en la Universidad Nacional, se concentró en cuatro áreas: Lo pedagógico, lo psicológico, lo sociológico, lo administrativo, y el área de la especialidad, todas ellas basadas en la investigación.

El plan de estudios elaborado se mantuvo con pequeñas variaciones hasta 1987. En él se enfatizó como razón primordial para formar orientadores, la necesidad de la existencia de un profesional, que fundamentado teóricamente, conjugara sus conocimientos con aptitudes específicas que le permitieran desenvolverse dentro de la comunidad educativa, en una búsqueda continua y constante realizada en equipo, a fin de impulsar el desarrollo de las aptitudes del individuo. ayudándole a reconocer su capacidad para resolver su problemática particular. El perfil existente consistió de 17 lineamientos especificando funciones o tareas del orientador.

### MODIFICACIONES AL PLAN DE ESTUDIOS:

En mayo de 1987, se propone una modificación al plan de estudios siguiendo los lineamientos dados por el Equipo de Desarrollo Curricular de la Vicerrectoría de Docencia. Entre estos lineamientos destacan principios de organización, tales como secuencia, continuidad, integración, amplitud, balance inter e intra áreas y un máximo de cuatro ejes temáticos semestrales.

Esta propuesta buscaba la formación de un profesional competente capaz de atender a diversas poblaciones tales como discapacitados, individuos con problemas de farmacodependencia y a los adultos y ancianos. Además comprometido con la persona y la sociedad. Esto a raíz de una investigación con orientadores, padres de familia, directores de colegios y estudiantes acerca de las necesidades reales del momento.

**MODELO TEORICO Y FUNDAMENTACION FILOSOFICA:**

La propuesta de 1987 se centró en el modelo educativo de Hoytt (1962) el cual propone la orientación como un sistema de servicio. La idea era superar el modelo y tomar en cuenta las ocho áreas recomendadas por la Asociación Americana de Orientación (AACD) de los Estados Unidos, a saber: Desarrollo Humano, fundamentos sociales culturales, relación de ayuda, estilo de vida y desarrollo vocacional, valoración, investigación y evaluación, orientación profesional (Asociaciones, ética, asuntos legales.), experiencia de supervisión.

El programa se dividió en áreas específicas de estudio o ejes curriculares que a su vez se dividieron en sub-áreas. Las áreas se enmarcaron dentro de los grandes lineamientos gubernamentales, fines del Ministerio de Educación, Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, Rediseño de la oferta del Centro de Investigación y Docencia en Educación y los objetivos de la División de Educación para el Trabajo.

El modelo académico del CIDE parte de la concepción de educación como un proceso continuo y permanente, de, para y por los hombres concretos e históricos, libertadora para la construcción de la identidad del hombre, a partir del ejercicio de las libertades. Se especifica también, " que el objeto quehacer del Centro es la educación, es decir, el fenómeno educativo, y que existe un campo disciplinario que lo estudia, constituido por las Ciencias de la Educación. Este campo disciplinario está estructurado por el conocimiento referencial y el aplicativo." (UNA. Propuesta Curricular del Núcleo de Ciencias de la Educación, Agosto 1987).

Lo anterior es importante puesto que de aquí surgen los cambios más significativos en cuanto a los objetivos de la carrera. El énfasis en lo psicológico se ve disminuido para dar lugar a lo educativo. La formación de orientadores en el campo específico estaba dirigida a cumplir, según el ámbito de trabajo los roles de especialista en el asesoramiento personal y grupal, facilitador y promotor, investigador, agente de cambio social, educador, coordinador de servicios, comunicador de información especializada, participante en equipos interdisciplinarios, organizador y eventualmente administrador de servicios de orientación. (UNA, CIDE, Mayo de 1987).

Este documento hace énfasis en la importancia de la orientación en el sistema educativo apuntando que ésta constituye un eje central que facilita la identificación de problemas y necesidades del país y además ofrece alternativas para la solución de los mismos. Por otra parte, se señala como objeto de estudio al hombre común, visto como individuo o en grupo y sus interrelaciones con el medio. Para esto, se enfatizó las dimensiones psicológica, social, educativa y vocacional, estudiando las diferentes disciplinas que ofrecen conocimiento referencial aplicado. Entre ellas: Filosofía, Antropología, Sociología, Psicología, Educación, Investigación e Informática.

## AREAS DE ESPECIALIZACION

Para establecer la relación entre las disciplinas se determinaron las siguientes áreas:

- Area de fundamentación básica en Orientación.
- Area de Orientación para el desarrollo personal
- Area de Orientación para el mundo de trabajo.
- Area de Orientación para diversos grupos humanos.

Para los efectos de metodología de trabajo se dividió el plan de estudios en tres grandes áreas:

- 1.- Area de conocimiento referencial auxiliar
- 2.- Area de conocimiento fundamental
- 3.- Area profesional (aplicativa).

### PLAN DE ESTUDIOS 1987:

Ya para setiembre de 1987, se contó con un borrador del plan de estudios elaborado por la Máster Teresita Núñez y el Máster Edgar Brenes el cual fue aprobado y empezó a regir en marzo de 1988. Este plan justifica la formación de orientadores basándose en la necesidad de atender a una sociedad cada vez más compleja donde se requiere de individuos bien ubicados profesionalmente y capaces de reconocer sus virtudes y limitaciones.

La carrera buscaba preparar al estudiante con el fin de desempeñarse como profesional de orientación con un amplio conocimiento del desarrollo humano, relaciones interpersonales, toma de decisiones, conducción y acción dinámica de los grupos, técnicas de trabajo con adultos y con diferentes grupos de estudiantes excepcionales. Además de un amplio dominio de la estructura educativa Costarricense y la legislación correspondiente, así como la aplicación de principios de investigación educativa al campo de la Orientación.

Destacan también, actitudes de compromiso para la formación educativa e integral del hombre y la participación crítica y creativa en la labor docente; asumiendo posiciones éticas de acuerdo al nivel educativo en el que se ubique. El orientador formado en este plan de estudios requirió de destrezas para la aplicación de técnicas de orientación, la elaboración de planes de orientación vocacional, la preparación, coordinación y promoción de programas de educación sexual, etc.

También en este año, se ofrece por última vez el programa de Licenciatura con el plan de estudios que había venido funcionando. Esto obedeció entre otras cosas, a la necesidad de elaborar un plan propio para este nivel que estuviese acorde con las modificaciones hechas al plan de bachillerato y responder así a la urgente necesidad de brindar una formación más congruente con la realidad nacional.

## PLAN DE ESTUDIOS 1989:

Una vez más en 1989, atendiendo a las solicitudes del entonces Decano del CIDE, Máster Néstor Hernández y de la Máster Martha Quesada y del Lic. Guillermo Bolaños, se hacen modificaciones al plan de estudios. En él se reafirman las razones para formar orientadores apuntadas en el plan anterior, enfatizando la idea de la Orientación como un derecho del hombre y como vía facilitadora para salir del subdesarrollo. Esta misma idea se subraya en los objetivos generales del plan, especialmente la necesidad de compromiso consciente del orientador con el individuo y con la sociedad en constante cambio.

Sobresale también la adquisición de habilidades y destrezas para trabajar con grupos excepcionales localizados en el ámbito educativo y la aplicación de teorías del aprendizaje, métodos de trabajo con adultos y técnicas de autoexploración.

No fue hasta el segundo semestre de 1992 que los estudiantes tuvieron la oportunidad de realizar cursos de licenciatura. Paralelo a este acontecimiento, se propuso una reestructuración del plan, esta vez, manteniendo los objetivos generales, cursos y filosofía expuestos en el plan de 1989. Sin embargo, haciendo modificaciones en cuanto a requisitos y co-requisitos.

## ACTUALIDAD Y PERSPECTIVAS DE LA CARRERA:

Realizando una revisión de los planes ofrecido hasta la fecha, cabe destacar que la carrera de Orientación de a Universidad Nacional, se ha fundamentado en el análisis de las necesidades de la sociedad costarricense para proponer reformas al currículum en general. Hoy en día, la carrera busca fortalecer el conocimiento personal del estudiante, con miras a que realice una exploración de su propia individualidad, su vocación y de encontrar satisfacción en su trabajo.

Se hace hincapié en la importancia del respeto a los derechos humanos, a las diferencias individuales y al papel transformador del orientador actual. El currículum, está estructurado de manera tal, que el educando tiene la oportunidad de obtener una formación generalista que le permita lidiar con diferentes poblaciones a fin de encontrar posibles caminos con miras a una especialización. Por ejemplo, los estudiantes participan como observadores y voluntarios en instituciones que atienden a personas discapacitadas. Asimismo, el curso de orientación Drogas y Alcohol, permite el conocimiento de la legislación vigente en este campo y el acercamiento a poblaciones y entidades que atienden al farmacodependiente. Especial interés recibe también el área de la gerontología. Algunas investigaciones realizadas por nuestros estudiantes entre las que destaca la propuesta del Lic. Marvin Sánchez, la Lic. Ruth de Sánchez, y el Lic. Luis Fernando Vega con respecto a la necesidad de un programa de orientación en los hogares de ancianos, ponen en evidencia que los futuros orientadores necesitan conocer cuáles son las posibles acciones y la teoría que apoya estas acciones a fin de darle atención a esta población cada vez más grande.

El área de la atención a la familia recibe también importancia en la formación del orientador. Se parte de la concepción de hombre como ser único y como parte de un sistema en el cual cada elemento modifica y es modificado por los demás. El individuo es además, un ser en constante evolución, el orientador requiere del conocimiento de este proceso, es aquí donde los cursos de Orientación para Niños y Adolescentes y de Orientación para Adultos y Ancianos tienen su fundamento.

No se puede hablar de dar respuesta a las necesidades del país si no se atiende al área vocacional. La carrera ofrece dos cursos específicos de orientación vocacional que están apoyados en el conocimiento de técnicas de autoexploración y de investigación en educación.

Se parte entonces de la idea de que la orientación contribuye a individualizar al ser humano y a atender sus limitaciones y canalizar adecuadamente sus virtudes, brindándole asistencia vacacional con el fin de que logre satisfacción personal y conduzca a que el país sea más productivo y por ende pueda competir más eficientemente en los planos internacionales.

Paralelo a la orientación vocacional, se encuentran los cursos que fortalecen el conocimiento de la base psicológica y filosófica de la orientación. Por otra parte, el área de educología atiende todo lo referente a la filosofía de la educación costarricense, que necesariamente, deben constituir parte del perfil del orientador educativo.

La carrera de Orientación de la UNA, parte también del hecho de que el profesional nuestro está siendo empleado por otras instituciones distintas a las educativas. Por ejemplo, el área penal cuenta con 10 estudiantes y tres orientadores graduados en la U.N.A., asimismo, otras entidades como el I.C.E., el I.N.A., y CONAPE requieren del servicio. Todo esto lleva creer que es necesario brindar cursos especializados que permitan al orientador adquirir las destrezas y conocimientos para brindar un servicio que cada vez es más evidente. Se ha también reflexionado acerca de la importancia de atender al individuo desde el marco de las interacciones sociales y laborales. Es por esta razón que se han incorporado al curriculum cursos de orientación grupal y orientación para el trabajo. Se pretende así fortalecer el respeto a los derechos del hombre de autorrealización.

La orientación se concibe como eje primordial del sistema educativo costarricense y al orientador como agente de cambio, de este modo y con un sentido optimista, se visualiza a nuestros estudiantes realizando labores cada vez más específicas, producto también de la creciente utilización de tecnología. La brecha entre los países desarrollados principales productores de teorías y técnicas de orientación, es cada vez más pequeña; esto obliga al orientador a buscar los medios que le permitan adecuar esas técnicas y teorías a la realidad costarricense, pero más que nada, debe servir de inspiración para la investigación de problemas nacionales.

De aquí que la investigación es otro de los pilares de nuestra carrera, se visualiza la urgente necesidad de contar con marcos de referencia producto de investigaciones sistemáticas, que permitan la elaboración de instrumentos de exploración vocacional, atención integral del individuo y mecanismos de prevención y intervención de problemas sociales.

La visión futurista de la carrera esta enmarcada dentro de los lineamientos de una metodología participativa que fomente la discusión y análisis crítico de temas acerca de la realidad nacional e influencias internacionales que le permitan al orientador brindar un servicio eficiente a las comunidades a las que atiende.

Finalmente, se parte de la realidad contundente de que el plan en vigencia, deberá revisarse conforme las necesidades del país varíe. Es indudable que en cinco años, por ejemplo, contaremos con un número significativo de orientadores especializados en diferentes áreas, muchos de ellos formados en el extranjero que vendrán a aportar sus conocimientos y a competir con los profesionales egresados de las universidades nacionales. De este modo, se espera un avance en el campo de la orientación individual y vocacional, lo cual obligará a brindar una formación capaz de llenar las necesidades del país y además de lidiar con lo novedoso y hacer uso inteligente de esos recursos.

Es entonces muy probable, que la especialización constituya el marco de acción para el futuro.

**NOTA:**

Para la realización de este trabajo se revisó los documentos existentes que justifican los cambios a través de los años. Se agradece la colaboración del MSc. M.A. Edgar Brenes Acuña, ex-coordinador de la carrera de orientación de la UNA>

ICH/ich.

## PRESENTACION

## UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA

INTRODUCCION

La Universidad Latina de Costa Rica es una Institución de Educación Superior que se proyecta en forma amplia con una gama de opciones académicas que vienen a ser una importante fuente de Profesionales para el desarrollo del país.

En la actualidad se trabaja con las siguientes Facultades:

Ciencias de la Educación  
Ciencias de la Comunicación Colectiva  
Ciencias Económicas y Administrativas

Los grados que se otorgan son:

- Bachillerato y
- Licenciatura

A nivel de Postgrados: Maestría y Doctorado.

Para los efectos que nos ocupa procederemos a analizar la Facultad de Ciencias de la Educación en la cual se imparte:

- Bachillerato y Licenciatura en Educación Preescolar.
- Bachillerato y Licenciatura en Educación Preescolar con énfasis en Inglés.
- Bachillerato y Licenciatura en Educación con énfasis en I y II ciclo.
- Bachillerato y Licenciatura en Educación con énfasis en Orientación.
- Maestría en Ciencias de la Educación.
- Doctorado en Ciencias de la Educación.

### CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACION CON ENFASIS EN ORIENTACION

Respecto a la carrera de Ciencias de la Educación con Enfoque en Orientación, se tienen los siguientes objetivos, para la formación de los Profesionales:

- Ofrecer oportunidades de desarrollo teórico-práctico que estimule su desarrollo integral en las dimensiones: Cognoscitiva, Psicomotriz, Afectiva.

- Propiciar mediante los elementos teórico-prácticos un Profesional:

Consciente de su responsabilidad como facilitador y agente de cambio.

Partícipe y generador de acciones en las áreas de la investigación, planificación y coordinación.

Para el logro de los objetivos propuestos se considera de fundamental importancia el desarrollo de la experiencia educativa mediante un proceso que sea dinámico, activo y participativo, para lo cual los cursos se han concebido de tal forma que permita la construcción y reconstrucción del conocimiento, donde se combine lo teórico con lo práctico, que estimule a la vez el análisis y criticidad acorde con una realidad que cambia constantemente.

Se considera al alumno como el eje central del currículum, donde él es el motivador del proceso enseñanza-aprendizaje y el docente se constituye en un facilitador y orientador de dicho proceso.

## PLAN DE ESTUDIOS

Para el desarrollo del programa académico, se toman en consideración las siguientes áreas:

Cognoscitiva (Area del conocimiento)  
 Psicomotriz (Habilidades)  
 Afectivo (Actitudes)

Con tales áreas se:

-Estimula en los alumnos la capacidad para la acción creadora, crítica, analítica y participativa, como agente de cambio social.

-Fomenta, en forma constante, la aplicación de los conocimientos adquiridos, de tal manera que al incorporarse al mercado laboral cuente con una sólida formación teórico-práctica.

-Propicia en el educando, un desarrollo integral en su dimensión bio-psico-social, mediante la adquisición y desarrollo de: Aptitudes, valores, intereses, autoestima, actitudes, criticidad, respeto y ética.

## CONSIDERACIONES BASICAS DEL PLAN DE ESTUDIOS

El mismo consta de 120 créditos a nivel de Bachillerato y 48 créditos en el nivel de Licenciatura.

La duración es de 8 ciclos cuatrimestrales en el Bachillerato y 4 ciclos cuatrimestrales a nivel de Licenciatura, además la presentación de una tesis y completar 150 horas de Trabajo Comunal Universitario.

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS

### Area de Cultura General:

Inglés I, Inglés II, Ejecución y Programación de computadoras, Metodología de la Investigación Científica.

### Area de Ciencias Sociales:

Psicología de la Educación I, Psicología de la Educación II, Estadística en las Ciencias Sociales, Análisis Cuantitativo y Paramétrico.

Area de Estudios Básicos en Educación:

Fundamentos de Ciencias de la Educación I, Fundamentos de Ciencias de la Educación II, Didáctica I, Diseño Curricular, Principios de Administración Educativa, Medición y Evaluación, Imposición de la Voz, Psicopedagogía, Investigación Educativa.

Area Profesional:

Orientación Educativa, Funciones y Etica del Orientador, Técnicas y procedimientos de Orientación Individual, Técnicas y Procedimientos de Orientación Grupal, Comunicación y Orientación, Orientación del Niño, Instrumentos de Exploración Psicopedagógica, Orientación Vocacional I, Orientación del Adolescente, Orientación Vocacional II, Orientación y Salud Mental, Orientación del Adulto, Problemas de Aprendizaje, Orientación Familiar, Práctica Supervisada, Etica Profesional, Taller de Orientación Educativa, Orientación para la atención de Problemas Psicosociales, Orientación para estudiantes excepcionales, Seminario de Investigación I y II.

### CONCLUSIONES

Como se puede apreciar con el desarrollo del Plan de Estudios se pretende preparar a los educandos, para desarrollar sus funciones profesionales, en todos los campos donde la Orientación sea un factor decisivo en el logro de los objetivos institucionales. De tal forma que el profesional en Orientación graduado de nuestra Universidad pueda desempeñarse en el Sistema Educativo y en el Sector Empresarial y de Servicios. Asimismo, podría ejercer su profesión en forma liberal.

Se pretende dar al educando una sólida preparación que le permita atender eficaz y eficientemente al ser humano, tanto en forma individual, como grupal y familiar, en procura de consolidar una adecuada Salud Mental.

Conscientes de la importancia de consolidar la Orientación en nuestra sociedad, como un proceso preventivo, la Universidad Latina de Costa Rica, se ha propuesto realizar una serie de eventos dirigidos a la comunidad, tales como, seminarios, talleres, charlas. Además dentro de los planes para el futuro se está estudiando la posibilidad de ampliar, en un corto plazo, las opciones académicas para los Orientadores en niveles de postgrado y especializaciones.

## EL FUTURO DE LA FORMACION DE PROFESIONALES EN ORIENTACION EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
FACULTAD DE EDUCACION  
ESCUELA DE ORIENTACION Y  
EDUCACION ESPECIAL  
SECCION DE ORIENTACION

### I. INTRODUCCION

Reflexionar sobre el desarrollo futuro de la Orientación y las implicaciones de éste en la formación de los profesionales en esta disciplina, requiere analizar el pasado y el presente de la profesión. Por otra parte, no es posible analizar la Orientación en nuestro país, sin tomar en cuenta la evolución que ésta ha tenido en un contexto más universal.

Bonilla y Villarreal (1990) analizan diversos criterios utilizados por diferentes teóricos para referirse a los orígenes y desarrollo de la Orientación.

Entre estos se encuentra Roig quien utiliza un criterio metodológico para reconocer dos etapas: la precientífica en la cual no existía ningún método ni técnicas y la científica a partir de finales del S. XIX cuando se acude a la verificación experimental para explicar la conducta humana.

Por otro lado, Buyse, Ramber y Pasquas, identifican tres periodos: la fase analítica, caracterizada por la exploración de aptitudes y el interés en las características socioeconómicas del mundo del trabajo. Posteriormente la fase logocéntrica o sintética, a partir de 1930, que enfatizaba el estudio de la personalidad y las vivencias familiares y escolares. Finalmente, la tercera fase llamada dinámica o vocacional, a partir de los años 50 y hasta el presente, se centra en la formulación de proyectos de vida.

Wreen hace un análisis evolutivo del problema y propone cuatro fases evolutivas: la de medición, la del psicoanálisis, la fenomenología y la existencial. Este autor considera que a través de estas etapas se mantiene la preocupación por el auto-respeto del orientado y lo adecuado de su comportamiento interpersonal.

Beck (1963) uno de los autores que con mayor frecuencia se menciona en la literatura sobre historia y filosofía de la Orientación, reconoce cinco periodos en el desarrollo de la profesión.

El primero de estos llamado etapa amorfa, se refiere a la atención del individuo de manera empírica, dado que no existía ningún enfoque metodológico ni técnico para brindar la ayuda a quienes la necesitaban. El siguiente periodo, la etapa prescriptiva, que surgió con Sigmund Freud, se centraba en la persona que brindaba este servicio quien indicaba la conducta más probable y el curso de acción que más favorecía al orientado. Durante esta época es cuando surge el movimiento de la Orientación Vocacional iniciado por Parsons (1909).

Más adelante, consecuencias de la I Guerra Mundial y la amenaza de otra, como es lógico generan diversas dificultades para los individuos y la sociedad y que la orientación debe ayudarlos a enfrentar.

La tercera etapa, la no directiva, preconizada por Carl Rogers, destaca la potencialidad del ser humano para tomar sus propias decisiones y lograr un mejor ajuste.

La presencia del profesional en orientación en una relación empática y de confianza, favorecía que el orientado lograra desarrollar su capacidad para resolver no solo su problema inmediato, sino también vivir más plenamente y aprender a enfrentar sus dificultades futuras.

La siguiente etapa, la fenomenológica, sintetiza postulados de los enfoques directivos y no directivos, dando como resultado un nuevo movimiento, que plantea la imposibilidad del individuo para elegir y la necesidad de mantener o reforzar su yo o individualidad y su relación con el entorno.

La última etapa, el análisis del ser, surge por cuanto la fenomenología proporcionaba un marco determinista de la conducta humana. Se enfatiza en esta etapa la comprensión del ser humano en toda su complejidad y considerando su libertad. Asimismo toma en cuenta los dinamismos y la conducta específica, los cuales solo pueden ser comprendidos en el contexto de la estructura de la existencia de la persona.

Para resumir, y con base en las consideraciones del desarrollo histórico de la Orientación planteadas por Beck, se reconoce que el ser humano siempre ha tenido necesidad de ser ayudado y siempre han existido quienes tienen disposición para ayudar, aunque la ayuda no sea sistemática. Al existir la necesidad de ayuda y profesionales que la brinden, la orientación se realiza sistemática y científicamente.

Algunas de estas necesidades son: situaciones de elección y ajuste vocacional; conflictos en ideas y principios; dificultades familiares; problemas urbanos, etc.

Para Beck, todas las etapas han evolucionado a partir de las anteriores, se entrelazan con ellas y surgen de ellas. De igual manera, las teorías surgidas en las diferentes etapas han permanecido hasta la actualidad y proporcionan el fundamento a la labor de los profesionales en orientación.

## II. LA FORMACION DE PROFESIONALES EN ORIENTACION EN COSTA RICA

Bonilla y Villarreal (1990) identifican en su estudio tres periodos de desarrollo de la Orientación, pero en este caso, en relación con la formación de profesionales en orientación en Costa Rica.

El primero de estos, que contempla los planes de 1964 y 1971, se caracteriza por tener un énfasis en la ubicación vocacional, utilizando instrumentos psicométricos para evaluar características personales que predijeran el éxito vocacional o académico. El segundo que incluye los planes de 1975, 1982 y 1983, enfatiza en el logro académico y éxito personal por medio de la atención en las áreas vocacional, educativa y personal

social. El tercer período propuesto corresponde al Plan de Estudios de 1985. En este se enfatiza en el fortalecimiento del desarrollo personal de los orientados por medio de la confección de planes de vida y el desarrollo de habilidades para enfrentar la vida responsable y armoniosamente.

Para profundizar en el tema de este simposio debo aclarar que el grupo de profesoras visualiza la formación en tres etapas en el tiempo: el pasado, el presente y el futuro de la formación de profesionales en Orientación en Costa Rica, únicamente con el fin de situarnos cronológicamente.

Se entenderá como el pasado el período entre 1964, fecha en que se inicia la formación profesional de orientadores en la Universidad de Costa Rica, y de 1978 - 80, momento en que se considera el concepto de desarrollo humano como elemento sustancial en la formación de profesionales en orientación, específicamente en los cursos de orientación vocacional y orientación del adulto. El presente de la Orientación se muestra claramente demarcado con el Plan de Estudios de 1985, en donde la concepción evolutiva del desarrollo humano impregna toda la concepción curricular de este plan, vigente aún. El futuro de la Orientación lo estamos proponiendo hoy mismo, al aceptar tácitamente la importancia que tiene para el desarrollo del ser humano, su relación con el medio que lo rodea, la necesidad de lograr armonía entre la existencia de todos los seres vivientes y el balance adecuado con la naturaleza. Sólo de esta manera el ser humano podrá mejorar su calidad de vida gozando de una mejor salud mental.

A continuación se analizará brevemente cada uno de estos períodos.

#### A. Primer período: 1964 - 1980

El primer plan de formación surge como respuesta a la necesidad de contar con profesionales en orientación para laborar en el sistema educativo, específicamente en la segunda enseñanza, a raíz de la Reforma Educativa que se dió durante ese mismo año. Para ingresar a este plan se requería del título de profesor de segunda enseñanza y tener por lo menos dos años de experiencia docente.

Puede considerarse que el énfasis de esta plan lo constituía la formación y experiencia pedagógicas. Se incluían cursos en las áreas de psicología, pedagogía, investigación, orientación y visión social de Costa Rica.

Simultáneamente se desarrolla un plan de formación de profesionales en orientación llamado de emergencia; al igual que el anterior era requisito la formación y experiencia pedagógica, la cual se complementaba con los cursos de psicología del adolescente, técnicas de evaluación y medición, orientación y formación profesional y un laboratorio.

En el año 71 se propone un plan de formación que crea el bachillerato, planeado en cuatro años y la licenciatura con un año más de estudios y un trabajo final de graduación. En este no se requería formación ni experiencia docente.

En este plan se puede notar un énfasis en medición y psicometría, con una fuerte base matemática, no indispensable en la formación de este profesional, por lo que no satisfacía los objetivos de la carrera. Así de esta forma se presenta un nuevo plan en el año 75, las áreas de estudio se mantienen pero la mayoría de los cursos son propios de la Facultad de Educación, garantizando así un profesional con sólida formación pedagógica y de Orientación. Este plan contaba con una estructura formal y más completa que los anteriores.

Todos los planes de estudio mencionados anteriormente enfatizaban en la formación, exploración y elección, tendientes a un acertado escogimiento de las opciones educativas disponibles en el ciclo diversificado por una parte y de la carrera universitaria por otra.

Estos planes además enfatizaban en la Orientación individual de casos, previa aplicación de tests y entrevistas.

Ante la necesidad que había en algunos ambientes de contar con profesionales en orientación, la Escuela durante los años comprendidos entre 1980 y 1984, inició el desarrollo de planes de Licenciatura para la formación con énfasis en Orientación Criminológica y Orientación para la Educación Especial.

#### B. Segundo período: 1980 - 1992

Con respecto al presente de la carrera en cuestión, a partir de 1982 se inicia la revisión integral del plan de estudios de bachillerato vigente desde 1975; este nuevo plan empezó a desarrollarse en el año 1985. Su planteamiento tomaba en cuenta las nuevas corrientes de la orientación, así como los nuevos ambientes en que ya incursionaba el orientador. De acuerdo con Mata y Abarca (1990) este posee una conceptualización curricular más completa, dado que contiene un perfil del futuro profesional, objetivos generales, metodologías, posición epistemológica, enfoque, líneas y ejes curriculares y áreas temáticas. En el año 89 la Escuela inicia un plan de licenciatura con énfasis en Orientación Familiar, del cual se autorizó una promoción, por cuanto fue objetado por la Escuela de Psicología y además la política de la Vicerrectoría de Docencia era no especializar en un campo específico, a nivel de licenciatura.

Posteriormente en 1990 se modifica el plan de licenciatura, el cual pretende ampliar la formación de los estudiantes y darles a conocer diferentes ambientes laborales donde podrían desenvolverse como por ejemplo: familiar, penitenciario, gerontológico, de educación especial.

Los planes últimos a los que se ha hecho mención, tienen líneas curriculares que orientan el desarrollo de los cursos y son: desarrollo humano, investigación, educación y orientación. El énfasis cambió de la atención de casos a la prevención primaria a situaciones problemáticas que podrían enfrentar los orientados. Así se pretende que la formación que reciben los estudiantes de Orientación les prepare para facilitar el desarrollo integral de los orientados mediante la orientación colectiva y no la individual.

### C. El futuro de la formación de profesionales en Orientación

Nos encontramos de cara al siglo XIX, el cual nos ofrece un panorama amplio en los avances tecnológicos con increíbles posibilidades para la comunicación y el desarrollo.

Analizar el futuro de la orientación y por consiguiente lo que debe ser la formación de los profesionales de esta disciplina es una tarea amplia y difícil la cual debe tomar en cuenta las condiciones imperantes en nuestra sociedad.

No obstante, la humanidad enfrenta una situación general nada alagüeña ocasionada por una mala distribución de la riqueza. Es así como en este momento estamos siendo afectados por problemas tales como la agudización de la pobreza, la dificultad para algunos sectores para llenar sus necesidades básicas de alimentación y vivienda, el deterioro de los servicios de salud y educación, disminución de las fuentes de trabajo, conflictos bélicos, problemas en la familia, deterioro de la salud mental y otros problemas sociales. Aunado a esto, cada vez es más evidente el deterioro ecológico y las consecuencias de éste sobre la vida de los seres humanos. Costa Rica no es ninguna excepción.

La Orientación debe fijarse como meta primordial el mejoramiento de la calidad existencial de los grupos humanos, haciendo énfasis en su salud mental.

Esto podría lograrse si la orientación enfatiza su acción en el crecimiento, el desarrollo y la superación de las personas, como también en la eliminación de las barreras que bloquean este desarrollo.

A la vez, se conciben a los sujetos de la orientación como personas que aprenden de sus propias experiencias, desarrollan destrezas para la vida haciendo uso de sus habilidades y potencialidades; y capaces de superar aquellos obstáculos que impiden su desarrollo y su salud mental y los aspectos que limitan su capacidad productiva en la sociedad.

El futuro de la Orientación, del cual somos parte desde este momento, requiere de una clarificación de premisas básicas. Estas serán propuestas a continuación.

1. Cada vez es más evidente ante nuestros ojos la interrelación existente entre el ambiente y los organismos.

Este concepto, demostrado científicamente por la ecología, se proyecta hacia la vida del ser humano, sobre todo dentro de un contexto social.

Se debe mirar el binomio formado por la persona con todas sus características y su contexto particular. Este binomio mantiene una relación dialéctica, en donde cada uno es causa y producto del otro.

Con respecto a la persona, una perspectiva multicultural le permite al profesional en orientación tener presente su edad, sexo, género, grupo étnico, clase social, nivel educativo, necesidades, metas, aspiraciones, filosofía y estilo de vida. Cada ser humano debe ser considerado como único y valioso precisamente por sus características personales, las cuales deben constituirse en uno de los criterios básicos que permitan la

elección de las estrategias de orientación que favorezcan al mejoramiento de su salud mental.

Por otro lado, el contexto en que se desenvuelve la persona es otro de los criterios fundamentales que le va a permitir al profesional en orientación clarificar su campo y modo de acción. En un plano general, existe un contexto político, económico, social y ecológico que serán determinantes y a la vez determinados por los grupos sociales. De una manera más particular, la familia y la comunidad constituyen las esferas contextuales que mayormente imprimen su sello en la persona y que a la vez son construidas de manera más directa por quienes lo conforman.

En resumen, la interrelación que existe entre la persona y su contexto es una consideración fundamental que deberá tomar la orientación para el futuro. En consecuencia se orienta al ser humano para enfrentar esta relación dialéctica que busca no solo el enriquecimiento de la persona sino también el mejoramiento del medio en que vive.

2. La orientación debe enfatizar el cumplimiento de las tareas del desarrollo a lo largo del ciclo vital, además de aquellas originadas por las circunstancias que influyen la vida de cada persona. Esta acción se justifica por el hecho de que son sujetos de orientación aquellas personas que transitan normalmente a lo largo de las etapas de su desarrollo, que buscan su crecimiento personal y que requieren del apoyo educativo que la orientación puede brindar.

Si la calidad de vida es el mayor interés de la Orientación, es necesario que se atienda a la persona en cualesquiera de los ámbitos en que se desenvuelve y en todas y cada una de sus etapas cronológicas y de desarrollo que enfrenta.

3. De lo anterior se desprende entonces que la labor concreta del profesional en Orientación será facilitar el fortalecimiento de las personas para enfrentar estas transiciones evolutivas o situacionales.

El cambio es inherente a la vida del ser humano y del ambiente en que se desarrolla. Este podrá asumirse más creativamente en la medida en que la persona posea las destrezas y habilidades de vida que le permitan asumirlo e integrarlo.

Entre otras se podrían mencionar: el talento, la autoestima, el conocimiento de sí mismo, la capacidad para proponer y ejecutar planes de vida, y todas aquellas relacionadas con el desarrollo normal del ser humano.

4. Existen dos fuentes de información que conforman el conocimiento sobre el cual se fundamenta la acción de un profesional en Orientación:

- a. Las concepciones teóricas y filosóficas relacionadas con el desarrollo humano, o sea, la orientación como disciplina; y
- b. la realidad psicosocial de aquellas personas para quienes se dirigen los esfuerzos de la orientación.

De esta manera, este profesional deberá recurrir sobre todo a la investigación para poder conocer e interpretar esa realidad y para clarificar los principios éticos que guiarán su acción.

Estas cuatro premisas responden al propósito esencial de la Orientación para el siglo XXI, cual es el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano, poniendo especial énfasis en el desarrollo y mantenimiento de una adecuada salud mental; entendiendo esta como un equilibrio mental, emocional y social de la persona consigo misma y con su medio. Esta situación facilita la autorrealización personal al mismo tiempo que se brindan aportes humanos y significados al ámbito social.

Un análisis de esta clase estaría incompleto si no se propusieran los medios que concreten el logro de estas premisas. Es así como nuestra reflexión se centra en el papel que cumple la familia como ente primario que influye en la salud mental de la persona. Debe reconocerse aquí que la concepción de familia ha venido sufriendo modificaciones puesto que cada vez es más evidente que los grupos familiares se conforman bajo principios más flexibles y particulares.

Sin embargo la familia representa un recurso sustancial de apoyo a la persona, por lo que la función del orientador, independientemente del ámbito en que se desenvuelva, debe dirigirse al fortalecimiento de ésta. En otras palabras, la estrategia educativa desarrollada por el profesional en orientación, ya sea desde la escuela, el trabajo, la comunidad y otro ambiente, tenderá a fortalecer a la persona y a su núcleo familiar. No podemos llegar al siglo XXI pensando que podemos trabajar con niños, adolescentes, personas adultas, ancianas desvinculadas de su grupo primario de relaciones cotidianas. Esta idea quedará más clara si se propone un ejemplo concreto.

En el ámbito educativo formal es crucial la incorporación de las necesidades familiares de educación y formación; la asesoría con respecto al desarrollo humano, el éxito académico y laboral; desarrollo de habilidades para la vida de todas las personas que conforman el grupo familiar, cualquiera que sea su forma y organización. El sistema educativo debe asumir este liderazgo, los profesionales en Orientación son quienes están más cerca de las necesidades familiares.

La estrategia educativa del profesional en orientación debe centrarse en el aprendizaje tanto receptivo como de descubrimiento. De esta manera la persona estará informada sobre su propia realidad y la de su ambiente, el cual no se circunscribe únicamente a su comunidad sino que se extiende hacia todo el planeta, y podrá desarrollar una actitud favorable hacia los cambios que el ser humano deberá generar y asumir para el logro de su salud mental.

De lo anterior se desprende que la formación de profesionales en orientación debe propiciar la apertura necesaria para que los servicios de orientación se enriquezcan con la utilización de métodos tanto directos como indirectos. Entre los primeros estaría la intervención cara a cara ya sea individual o grupal y la intervención en crisis. Entre los segundos estarían los métodos que producen cambios en el ambiente ya sea mediante la

persona orientada como a través de los medios de comunicación u otros instrumentos. Y es aquí en donde juega un papel muy importante la tecnología, la cual debe ser utilizada con el propósito de fortalecer la "humanización de la humanidad". Ante nuestros ojos se abre un gran abanico de posibilidades electrónicas y cibernéticas el cual afectará positivamente el rol del orientador; sus funciones, su práctica y su efectividad.

Para finalizar, sólo resta proponer la forma en la que la Universidad de Costa Rica debe asumir el reto de la formación futura de profesionales en orientación.

Esta deberá basarse en la construcción de conocimientos, actitudes y el desarrollo de habilidades que permita a esos profesionales ser agentes del cambio que requiere la humanidad para no sólo sobrevivir sino vivir creativamente.

Entre los conocimientos necesarios estarán:

- la realidad nacional inmersa en un contexto mundial.
- la integración del ser humano en ese contexto social, personal familiar y comunal.
- El estudio del desarrollo humano con perspectiva de género, etnia, y clase social, destacando el crecimiento y la capacidad de cambio en las personas para enfrentar las transiciones inherentes al desarrollo.
- Teorías, enfoques y modelos teórico-prácticos como marco de referencia para la acción orientadora.
- Estrategias de orientación directas e indirectas basadas en enfoques ecológicos y multiculturales y tomando muy en cuenta los avances tecnológicos.

Entre otras es importante destacar las actitudes:

- De cambio
- Tolerancia
- Respeto por el ser humano: paz, justicia social.
- Apertura
- Solución de problemas
- Integración del conocimiento.

Todo esto se concreta en el desarrollo de las siguientes habilidades:

- para investigar las necesidades y realidad social de personas, familias y grupos humanos.
- para la selección y aplicación de estrategias de orientación acordes con la realidad personal-emocional, ecológica y social de las personas y grupos, tomando en cuenta la etapa de desarrollo en que se encuentren.
- para fortalecer las relaciones armoniosas, de respeto, tolerancia y solidaridad entre los integrantes de los diversos grupos humanos.
- para preparar a las personas para que enfrenten las transiciones de desarrollo y circunstancias inherentes a su proceso de crecimiento personal.
- para que trabajen en su propio desarrollo humano y profesional.

## BIBLIOGRAFIA

- Abarca, A. y Mata, A. "Desarrollo de la Carrera de Orientación en la Universidad de Costa Rica. 1964 - 1989". Educación. Vol. 14, No. 1, 1990.
- Bonilla, F. y Villarreal, C. "Concepto de Orientación: evolución y desarrollo en cursos de Práctica Supervisada". Educación. Vol. 14, No. 1, 1990.
- Beck, Carlton. Orientación Educacional. Sus fundamentos filosóficos. Buenos Aires: El Ateneo, 1973.
- Gordillo, M. D. Manual de Orientación Educativa. Madrid: Alianza Editorial, 1988.
- Hershenson, D. y Power, P. Mental Health Counseling. Theory and practice. New York: Pergamon Press, 1987.

## LA ADMINISTRACION DE LA ORIENTACION EN EL SISTEMA EDUCATIVO COSTARRICENSE

Elaborado por:  
Lic. Félix Angel Salas

### I. INTRODUCCION:

Las inquietudes e ideas que propongo en este documento se originan en mis experiencias como: orientador en instituciones educativas de Enseñanza Media, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Orientación durante cinco años, el trabajo con la empresa privada, profesor universitario en la formación de orientadores, docentes y administradores de la educación, padre de familia y crítico de la Orientación; así como la formación no formal en el campo de la Administración, la Empresa y la consultoría en el área de recursos humanos a nivel privado; todo lo cual me ha ayudado a sentir que la Orientación carece de una Administración adecuada o carece de Administración, que la conviertan en una empresa más eficiente y eficaz ayudándola a levantar su prestigio y su identidad.

### II. EL OBJETIVO:

Me interesa compartir mi opinión, facilitar una vía para la reflexión, la discusión, el análisis. Me interesa inquietar, opinar, cuestionar, ayudar a formar criterio para encontrar caminos más claros y retos más específicos. No estaría satisfecho si todos estuviesen de acuerdo conmigo porque eso nos haría perder oportunidad, objetividad y creatividad; quizás visión. Dicho esto, los invito a pensar críticamente y a expresar en forma libre lo que cada uno de ustedes considere pertinente. Hay quienes opinan que en Costa Rica no se produce pensamiento, otros dicen que estamos llenos de ideas y proyectos casi para todo; pero los cuales no se ponen en práctica. Por mi parte pienso, que es muy poco lo que sabemos de los resultados de las cosas que ponemos en práctica y que en Orientación esto ocurre con alguna o mucha frecuencia.

### III. BREVE MARCO TEORICO:

Desde que surgió la organización, entendida como un conjunto de personas que trabajan por el logro de objetivos y metas comunes, surgió la necesidad de administrar.

En resumen, la administración tiene que ver con el proceso de llevar a cabo las actividades en forma eficiente y eficaz con personas y por medio de ellas.

El proceso de la administración incluye cuatro fases fundamentales, a las cuales se denomina también, ciclo administrativo y las cuales representan herramientas esenciales para el administrador, a saber:

- . Planeación.
- . Organización.
- . Dirección.
- . Control.

Las organizaciones necesitan ser administradas y para ello se requiere de un administrador. El administrador debe desempeñar varios roles, algunos son meramente administrativos, otros de carácter técnico y otros muy generales o suplementarios. Por ejemplo: roles interpersonales, informativos, decisionales, operativos, líder, enlace, manejador de problemas, asignador de recursos, negociador, porta voz, empresario, etc.

El trabajo del administrador (líder) es universal y puede desempeñarse desde uno de primera línea, nivel medio o nivel alto. Para todos ellos se requiere combinar habilidades técnicas con habilidades administrativas.

#### Los administradores afectan los resultados:

1. Según su estilo de administrar y su calidad como administrador.
2. Según prevea el cambio y aproveche las oportunidades.
3. Según corrija el desempeño.
4. Según lleve su organización hacia el cumplimiento de las metas u objetivos trasados.
5. Según cambie o adecue los objetivos cuando sea necesario.
6. Según su capacidad para percibir el futuro y el acomodo de la organización en él.

#### Eficacia y eficiencia en la organización:

Si una organización no es eficaz podría fracasar y si no es eficiente con mucho más razón.

**Eficacia:** Significa completar las actividades, alcanzar las metas.

**Eficiencia:** Significa obtener más y mejores resultados con los mismos esfuerzos y recursos.

#### Requisitos para ser un buen administrador:

1. Saber tomar decisiones en grupo.
2. Aplicar adecuadamente el ciclo administrativo.
3. Administrar y liderar o dirigir a la vez. En muchos casos ser operativo también.
4. Manejar adecuadamente la autoridad y el poder.
5. Organizar y manejar adecuadamente el recurso humano.
6. Hacer un buen diseño del trabajo.
7. Manejar adecuadamente aspectos del comportamiento organizacional.
8. Saber motivar y comunicarse adecuadamente.
9. Manejar el cambio, el conflicto y el estrés en nivel de grupos.
10. Aplicar controles eficientes en el comportamiento de las personas, las operaciones, las actividades, los recursos y en la eficacia general de la organización.

### El ciclo administrativo:

**Planeación:** Definir metas de la organización que sean claras y específicas, retadoras. Establecer una estrategia global para el logro de esas metas y desarrollar una jerarquía de planes para integrar y coordinar actividades.

**Organización:** Determinar tareas a realizar, quién debe realizarlas, cómo se deben agrupar esas tareas, quién reporta a quién, dónde se toman las decisiones, quién depende de quién, quién es autoridad y de qué tipo, etc.

**Liderazgo:** Coordinar y dirigir a las personas. Definir estrategias de motivación y entrenamiento para los subordinados, dirigir las actividades de otros, escoger canales de comunicación adecuados, resolver conflictos, superar resistencia al cambio.

**Control:** Asegurar que las cosas vayan como deben, monitorear, evaluar el desempeño real de los implicados según las metas fijadas previamente. Cuando hay desvíos, hacer que la organización vuelva a su ruta trazada. Comparar, corregir y retroalimentar el proceso.

## IV. UN INTENTO DE INTERPRETAR LA REALIDAD.

Un poco de historia:

Hace 15 o más años, muchos orientadores luchamos duro para que de las funciones de los Asistentes de Orientación se extrajera toda tarea considerada no propia de Orientación y las cuales no correspondían a la formación del profesional respectivo. Sentíamos casi aversión por lo que llamábamos "funciones administrativas".

A partir de 1983-83, todas las funciones de los orientadores se enmarcaron en lo propiamente técnico. Sin embargo, eso no garantiza que la práctica haya reflejado lo mismo. Para entonces muchos fuimos del criterio que eliminados los aspectos administrativos en las tareas de los orientadores, era indispensable crear una estrategia consistente, que permitiera clarificar y concientizar sobre el gran reto que se venía encima. Probablemente muchos aspectos de índole técnico estén satisfechos en algún grado y ahora haya que volver nuevamente a hablar de aspectos administrativos, no vistos como tareas muy mecánicas, específicas, rutinarias y faltas de significado en la labor orientadora, sino como los aspectos estratégicos en el manejo y administración del sector de Orientación, es decir, del "sub-sistema" o sistema de Orientación, responsable de la acción orientadora. Estamos hablando ya de la concepción administradora en Orientación, estamos hablando de la habilidad del orientador para planificar, organizar, dirigir y controlar todos los procesos de la Orientación con una visión unificada, de modo que los componentes de la misma concurren, armónica y equilibradamente, a la obtención de resultados significativos y levanten el prestigio y la identidad de la organización correspondiente.

### El orientador hece muchas cosas quizás sin saber hacerlas bien.

Es probable que algunos orientadores estén aún un tanto confundidos al tener que manejar toda una gama de personas, recursos, necesidades, temas, etc., sin contar con una formación como administradores o líderes, que los capacite para hacerlo correctamente, eso podría llevarlos a entregar parte de su valioso tiempo y de su formación, para acciones no propias de Orientación, o a perderse en el complicado accionar de la misma. En Educación, el orientador funciona muchas veces como líder, como organizador, administrador, coordinador, motivador, autoridad y no pocas veces como director, sin embargo pese a desempeñar roles tan importantes, no ha sido capacitado en cómo desempeñarlos. También se habla del orientador como un planificador, como algien que debe liderar y evaluar; pero curiosamente casi en nada de eso se le ha capacitado o formado.

Mi experiencia, aún pequeña, en la formación de orientadores dentro del campo de la administración, me dice que ésta les proporciona armas increíbles, no sólo en los aspectos prácticos, sino también en el logro de una concepción administrativa amplia, que les da seguridad y aplomo profesional consistentes para dirigir con tino la empresa orientadora.

### El orientador casi ha visto a la Orientación sólo a nivel operativo:

Hemos sido más operarios que arquitectos y más peones que ingenieros. La preocupación de los orientadores con mucha y justa razón ha enfocado lo técnico; pero sólo a nivel de la acción orientadora, de la relación orientador-orientados. Conozco el esfuerzo de estimables colegas para plasmar los procesos en las diferentes áreas de la Orientación y eso es plausible y hay que seguir adelante. Pero a la par del que abre el surco, escribe una carta, hace una entrevista o siembra un grano, debe estar el que marca las pautas y, debe estar primero, creando estrategias, visualizando el acomodo del conjunto hacia blancos concretos, para que todo funcione y funcione dando resultados palpables.

### A Orientación le falta mujer

Pienso que a Orientación en el Sistema Educativo costarricense le falta empuje, fuerza, estrategia, liderazgo, control y figura. Siento que se la percibe más como simple acción, que como organización o sistema, quizá porque falta imprimirle visión que amarre intención con realidad, empuje, cuantificación y logro. Desde la óptica administradora parece que Orientación llegara solamente hasta la mitad, porque le falta rematar, falta concretar y falta retroalimentar para revitalizar el proceso en términos de organización y no sólo en términos de programas específicos, sectores o personas. (al menos no lo sé).

No quiero apuntar que lo anterior sea culpa de los orientadores, aunque lo que ocurre dependa de ellos, significa más bien, que existe un vacío en la formación del orientador al no ser capacitado como administrador y como líder capaz de transformar rutinas en retos que demanden el concurso de la creatividad y el coraje para cambiar. El orientador debe administrar tiempo, personas, espacios, necesidades, recursos, contingencias, problemas, programas, etc. y si no lo preparamos para ello, probablemente lo haga o lo esté haciendo; pero ni él sabrá si lo hace con acierto. Un orientador que no sea capaz de administrar en forma adecuada es como el ignorante que trata de mover una enorme piedra con sus manos a veces tímidas, sin saber que existen otras técnicas o palancas creadas a la luz de los principios de la física y las otras ciencias.

### En Resumen:

Desde el punto de vista de la administración, siento que Orientación ha apuntado (lo que no quiere decir que el mérito no la beneficie) más a recorrer el camino que a diseñarlo, ha apuntado más a la atención de partes por separado que al diseño de una experiencia de organización donde estableciendo blancos muy concretos, concurren esfuerzos conjuntos que aseguren los resultados. Y, lo que más frecuentemente ocurre es que no se da una dirección y control apropiados, los cuales permiten tener, al final, un panorama más claro de los logros obtenidos. Visto de esta manera, podría afirmarse que desde la perspectiva de la administración la eficiencia y la eficacia de Orientación son cuestionables, o de no ser así, no existen términos de referencia que permitan sopesarla. Claro que no podríamos pedir algo así como productos materiales acabados, pero al menos Orientación debiera manejar y publicar, con frecuencia, algunas estadísticas, encuestas de opinión, estudios, investigaciones, etc. que visualicen su labor, la retroalimenten y ayuden a reformularla. Orientación parece llegar a mitad del ciclo administrativo, o no completarlo y que el asunto se hace más grave en los aspectos de liderazgo y control.

Si no existe una administración que planifique el uso racional de los recursos en función de las necesidades y las metas que deben trazarse, si no se organiza y dirige la marcha armónica del conjunto hacia la consecución de logros concretos y no se controlan los resultados durante el proceso y al final de éste para hacer los reajustes correspondientes, entonces podría decirse que se está trabajando (quizá muy duro) más por una concepción afiliativa que por una de logro, y esto podría originar en los destinatarios y críticos de la Orientación el sentimiento de que ésta es una acción interesante pero indefinida, valiosa pero intangible, laboriosa pero sin resultados concretos y palpables. No andamos muy largo de que en los mismos orientadores quede ese sabor y cierto sentimiento de frustración profesional, que desanima y estresa.

No debo suponer que todo lo expuesto sea igual en todos los casos, ni quiero tampoco que quede la impresión de que todo anda mal. No. Pero quiero compartir con ustedes mis apreciaciones, las cuales, más que ser algo terminado o rotundo, sirvan como punto de discusión que ayude a sacar una verdad más objetiva.

#### V. QUE LE HACE FALTA A ORIENTACION DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA ADMINISTRACION

1. Mostrar mejores resultados. Más específicos, más concretos. Más efectivos.
2. Ser una organización más articulada con metas vertebrales que le den unidad de acción y dirección de propósito, respetando las realidades.
3. Clarificar su estructura organizacional como sistema, especificando las relaciones jerárquicas, los niveles de mando y relaciones de carácter técnico.
4. Un liderazgo y una dirección más definida.
5. Establecer controles con referencia a las metas, que garanticen los resultados de Orientación como organización.
6. Aplicar una administración más clara, más definida y más operativa.
7. Que los orientadores reconozcan su papel como administradores de la acción orientadora y no sólo como operativos o técnicos de la misma.
8. Establecer programas o estrategias de motivación, de re-entrenamiento, de capacitación o de formación que integren aspectos claves de la administración que deben manejar los orientadores ya sea que se desempeñen en niveles operativos o en niveles de administradores.

#### VI. RECOMENDACIONES

##### 1. Actuar con base en lo real:

Analizar el desempeño de la Orientación dentro de una visión o concepción integrada al conjunto de la educación. Temo que Orientación se esté aislando, ojalá esté equivocado, de la experiencia diaria del educando y lo está viendo desde una perspectiva más "idealista" o "racionalista" que desde el plano real y existencial. Es decir, puede ser que se esté sacando un "modelo" de orientado, o un "modelo" de programa, o un "modelo" de desempeño del orientador, un tanto fuera de la realidad o práctica educativa, social y familiar cotidiana.

## **2. Aplicar la Administración a la Orientación:**

La Orientación necesita, aún más, ser vista desde una perspectiva clara y concreta de la Administración, pues debe disponer eficientemente de recursos, bienes y servicios que deben producir resultados más concretos, tanto a corto como a largo plazo. Tanto el orientado como el padre de familia y el educador deben "palpar" los avances inmediatos y mediatos de la Orientación. Cada administrador de la Orientación debe tener su propio programa de Orientación creado y elaborado a la luz de las necesidades existentes en la comunidad educativa o grupo en el que labora. No estoy en contra de un programa modelo; pero Orientación debe responder con eficiencia y eficacia a problemas existentes "ahí" y "ahora" y sólo un buen administrador puede priorizar las necesidades y tomar las decisiones necesarias para implementar acciones que den respuestas efectivas a esas necesidades, sobre todo si afectan a las mayorías. Un "programa modelo" debe ser un término de referencia que puede adecuarse y adaptarse.

## **3. Unificar criterios para administrar adecuadamente a la Orientación:**

La Orientación debe generar y generalizar su propio sistema o esquema administrativo como forma de optimizar resultados. Probablemente en la actualidad cada quien esté administrando o se administre a su manera y entonces los esfuerzos y resultados no se concentran, sino más bien se diluyen. Los problemas, las necesidades, los objetivos y las metas pueden variar de una situación de Orientación a otra; pero debe crearse un esquema administrativo que oriente y unifique, especialmente los procedimientos.

## **4. Elaborar diagnósticos orientadores:**

Conociendo la necesidad se puede decidir cómo atenderla. Orientación debe elaborar, con alguna frecuencia, diagnósticos de opinión o de situación, sobre el grado de efectividad de sus acciones, sobre sus metas, tal que retroalimente el desempeño del personal y contribuya a replantear metas y enfocar áreas prioritarias. La mejor forma de mejorar un servicio o un programa es consultando la opinión de quienes lo reciben o participan en él. Orientación debe consultar a estudiantes, padres de familia, educadores, administrativos, comunidad, hogares y otros acerca del impacto de sus acciones.

## **5. Unificar criterios de demanda, formación y desempeño:**

Se necesita revisar funciones, responsabilidades, políticas, programas de Orientación y programas de capacitación de orientadores, a la luz de las necesidades reales, de un diagnóstico de Orientación, para unificar y actualizarlos de modo que tengan congruencia entre sí. No es de extrañar que a veces se distancien o se contrapongan, o se suplanten, o se ignoren y entonces el efecto se pierda. Podría pensarse en hacer un documento o compendio de todos aquellos documentos que tengan que ver con leyes, decretos,

políticas, principios, funciones, etc. de la Orientación que pueden o no pueden encontrarse con facilidad, de modo que puedan revisarse, armonizarse y poner a disposición de los profesionales de la Orientación como su "código" laboral o de normas y procedimientos de la Orientación.

Esto también motivaría una mayor coordinación entre núcleos, sección de orientación y entidades formadoras de orientadores, al mismo tiempo que le darían mayor seguridad al orientador para actuar con todas las reglas del juego en mano. Además, contaríamos con profesionales con mayor habilidad y capacidad de respuesta ante los retos de la realidad educativa, familiar y social de nuestro tiempo.

#### **6. Analizar la cultura organizacional de Orientación:**

Desarrollar una estrategia de análisis y mejoramiento de los aspectos que puedan estar débiles en Orientación, por ejemplo: comportamientos laborales, estilos o prácticas de hacer las cosas, hábitos laborales, costumbres inadecuadas, prácticas inapropiadas, etc., típicos de la cultura organizacional de los departamentos de Orientación que puedan estar afectando negativamente los resultados.

#### **7. Desarrollar más liderazgo en Orientación:**

El orientador debe ser un líder, pero no se le forma para ello. La capacidad de dirigir y sobre todo la de influir, motivar y estimular debe ser bien desarrollada y cultivada en el orientador. También la habilidad o capacidad para unir, atraer y crear equipo. Todo esto es una necesidad para que el orientador guíe y oriente a grupos hacia metas concretas y realistas, nacidas de la realidad en las que esos grupos viven y determinadas en forma creativa, participativa y democrática.

#### **8. Ampliar y reforzar la capacidad del orientador:**

El personal de Orientación no debe ser capacitado solamente en aspectos sobre cómo administrar la Orientación con eficiencia y eficacia, sino también en liderazgo, formación de equipos de trabajo, relaciones interpersonales en el ambiente laboral y todo lo que tenga que ver con planeamiento, formulación de objetivos, dirección, control, evaluación y otros complementarios, de no ser así se le continuará restando oportunidad para influir mejor sobre las personas y sobre la realidad y ser capaz de autoevaluar su propio desempeño con método y con objetividad recurriendo también al criterio de otros.

#### **9. Crear un ambiente de Orientación más estimulante:**

Orientación debe conocer y aplicar las estrategias de motivación al trabajo y desempeño del Orientador. Debe hacer más y mejores reconocimientos a nivel de orientadores en los colegios, núcleos, direcciones regionales, provincias y nivel nacional. Todo esto animará y entusiasmará al orientador y quizá lo haga salir de cierto anonimato o letargo en el que

podiera estar sumergido. Otros estímulos podrían concretarse en becas, oportunidades de capacitación, concursos para producción de materiales o contenidos propios de Orientación, publicidad de logros y otros.

#### **10. Utilizar oportunidades de capacitación no formal:**

Generar o ampliar las iniciativas para entrenamiento no formal de orientadores, tanto a nivel nacional como internacional. Para esto puede hacerse uso de recursos muy valiosos que pueden conseguirse dentro o fuera del país en forma voluntaria. Esto elevará el prestigio y la identidad profesional del trabajador de la Orientación y le hará sentirse más seguro y más proyectado, al mismo tiempo que le servirá de referencia.

#### **11. Movilizar a expertos nacionales o internacionales:**

Pueden ser de Orientación o de especialidades afines. Lo importante es que se encuentren con grupos de orientadores a nivel grande o pequeño, de colegio o departamento, a nivel de núcleo o de región. Que visiten a los orientadores y trabajen con ellos, para que conozcan la realidad, el desempeño del orientador y puedan retroalimentar los procesos de orientación. Pueden hacer visitas, observar, dar entrenamiento con base en lo que encuentren débil, así enriquecerán la profesión.

#### **12. Crear bancos de recursos para Orientación:**

Estos pueden estar especializados por temas y disponibles para todos los orientadores de Costa Rica. Mejor si funcionan por el sistema computado de modo que la información pueda trasladarse a cualquier parte del país en forma rápida utilizando los centros de cómputo de las Direcciones Regionales de Enseñanza u otros. Podría crearse un banco o centro de recursos a nivel central (MEP) y otros a nivel de núcleo, o región. Lo importante es que si un orientador trabaja en cualquier parte del país, pueda fácilmente contar con materiales o contenidos actualizados y de uso en los mejores centros educativos de la capital. También podría utilizarse el sistema de fax.

#### **13. Generar recursos propios:**

Hay que desarrollar estrategias nacionales o locales para lograr recursos propios para Orientación (autogestión) tal que permitan cubrir necesidades materiales básicas. Esto podría hacerse por medio de Organizaciones donantes ya sean nacionales o externas, la empresa privada y la organización comunal.

#### **14. Enriquecer la salud mental y emocional del orientador:**

Crear un programa de acción permanente para "mantenimiento", "conservación" y enriquecimiento de la salud emocional y mental del orientador. Para esto puede recurrirse a instituciones, empresa privada y otros. También

al mismo recurso humano de Orientación. Programas especiales de recreación, centros vacacionales y otros.

15. Crear programas de capacitación rápida que contemplen los aspectos claves del ciclo administrativo. Capacitar personal en el manejo de estos programas y entrenar a orientadores de todo el país, por regiones, para que pongan en práctica los conceptos básicos de la administración, según lo aprendido.

## BIBLIOGRAFIA

- BAER, Earl E. Las Relaciones Humanas en los Negocios. México, Limusa, 1981.
- D'SOUZA, Anthony. Cómo ser un Líder. Barcelona. Libros CLIE, 1987.
- McGINNIS, Alan Loy. La Superación. Cómo se logran en Otros y en Nosotros Mismos. U.S.A. Editorial Mundo Hispano, 1987.
- NASH, Michael. Cómo Incrementar la Productividad del Recurso Humano. México. Editorial Norma, 1985.
- ROBBINS, Stephen. Administración. Teoría y Práctica. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1987.
- ROBBINS, Stephen. Comportamiento Organizacional. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1987.
- WILLIAMS y CALAS. Conducta Organizacional. U.S.A. Scott, Foresman and Company, 1984.

**UNA ALTERNATIVA PARA ORGANIZAR UN CENTRO EDUCATIVO DE  
DE ENSEÑANZA MEDIA, CONJUGANDO LOS PRINCIPIOS Y FUNCIONES  
ADMINISTRATIVAS DE LA ORIENTACION Y LA DIRECCION PROPIAMENTE**

**DICHA, DE CARA AL SIGLO XXI**

Elaborada por:  
Lic. Jose A. Barquero Mora

**A. Introducción**

Esta ponencia constituye una opción para integrar el servicio administrativo y el servicio orientador, en el nivel de un centro educativo de Enseñanza Media. Representa una experiencia profesional como producto de un trabajo planificado entre estudiantes, personal, padres de familia, miembros de la comunidad y particularmente, el Departamento de Orientación y la Dirección del Liceo Roberto Brenes Mesén, durante el quinquenio 1984-1989. Por los resultados obtenidos es válida para la época en que se ejecutó; igualmente hoy es legítima su aplicación de acuerdo con los fundamentos que sustentan la política curricular 1990-1994; como será pertinente su puesta en práctica en el próximo siglo, por las características de dinamismo, participación y creatividad que le son propias a esta alternativa de organización institucional.

La ponencia tiene básicamente cuatro apartados: un pequeño marco teórico, que sirve de sustento a la experiencia; la explicación en términos descriptivos de ésta; una síntesis de los resultados y aportes ofrecidos por la experiencia profesional, así como las limitaciones de la misma. Para finalizar la ponencia se aportan algunas recomendaciones que facilitarán visualizar con más propiedad el papel que deben cumplir la Orientación y la Dirección en el nivel de la administración curricular institucional.

**B. Marco Teórico**

La administración de un centro educativo de Enseñanza Media debe tener presente, entre otras, dos importantes responsabilidades: conseguir la máxima calidad en educación posible dada la situación real, lo cual no descarta la posibilidad de mejorar la situación misma y obtener el mayor rendimiento de los protagonistas del proceso educativo que se desarrolla en la institución, así como de los recursos de diferente índole con que cuenta.

Esas responsabilidades, por una parte, suponen tener una idea clara de las actividades y acciones necesarias para conseguir una educación de calidad y por otra parte, analizar cómo el mayor rendimiento de los protagonistas y los recursos, se relaciona con las acciones seleccionadas.

Una de las funciones fundamentales de un centro educativo es crear situaciones de aprendizaje, en las cuales habrá que relacionar el contenido y la forma de expresar esas situaciones de aprendizaje con la sociedad a la que presta un servicio de mejora, no sólo para resolver problemas de un momento histórico, sino también de cara al futuro.

Todo centro educativo, no sólo puede mejorar, sino que debe mejorar.

El trabajo en equipo y la administración por objetivos, son dos de los medios más eficaces para lograrlo. El trabajo en equipo implica un deseo de comunicar, que produce un ambiente de confianza y de apertura. La comunicación permite establecer objetivos comprendidos, aceptados y perseguidos por los protagonistas de la institución, particularmente por el equipo humano del centro, luego de una puesta en común en cuestiones fundamentales sobre lo que es el trabajo dentro de una empresa educativa, lo que es el proceso educativo y sobre lo que es la responsabilidad del centro educativo hacia el entorno socio-cultural.

Cualquier persona relacionada con la institución educativa puede intentar mejoras en la misma, a causa de sus convicciones profundas y a la situación real del centro en un momento dado; pero las acciones espontáneas de cada protagonista, en procura de mejorar su trabajo para servir a los demás, puede llevar a la institución a cualquier parte o con su acción puede neutralizar la acción de otros en lo accidental.

Por ello, el administrador de un centro educativo debe responsabilizarse de conducir la empresa educativa desde una situación presente hasta una situación futura mejor. Pero esto sería un concepto abstracto si no se estudia la situación presente, cómo se puede mejorar cada elemento de la situación y qué prioridad hay que dar a cada uno; conocer datos sobre las actividades existentes, procesos por desarrollar, concepciones o marcos de referencia, sobre las personas que de una u otra manera tienen relación con el centro, en fin sobre la estructura y lo que pretende la institución.

Dentro de esta perspectiva, la Orientación viene a jugar un papel fundamental en la consolidación de la estructura y el estilo del centro educativo así como en el logro de los resultados deseados y previstos, producto de los objetivos institucionales, tanto generales como específicos, establecidos en forma participativa por los protagonistas o sujetos del proceso educativo de acuerdo con las tareas típicas y áreas de acción que desarrollan cada uno de ellos.

La dirección del Centro Educativo, en estrecha relación con una Orientación humanista e integradora, facilitarán el desarrollo del proceso de la administración curricular así como su consolidación, en tres ámbitos institucionales:

1. el ámbito propiamente estudiantil

2. el ámbito de los padres de familia
3. el ámbito del personal

En el ámbito propiamente estudiantil, se seguirán incorporando sistemática y organizadamente, elementos teóricos y prácticos que constituyan respuestas eficientes y eficaces, a las necesidades de los educandos en su desarrollo socio-afectivo y vocacional.

Los padres y los educadores tiene en común un educando; pero, los padres y madres de familia pueden no haberse dado cuenta de sus responsabilidades para con sus hijos, ni tener claro lo que entienden por educación. En el grupo familiar, aquéllos deben ser conscientes de la necesidad de conocer a cada uno de sus pupilos, para ayudarles a desarrollar sus posibilidades al servicio de los demás y de Dios. No pueden conocer adecuadamente a su hijo sin recibir una adecuada información sobre el mismo, en las tareas que han encomendado al centro educativo; sobre las actitudes, habilidades, aptitudes y problemas del educando. Un centro educativo que pretende ayudar a los padres en la tarea de educar debe informar o informarse, para que exista posibilidad de ponerse de acuerdo sobre lo fundamental, con los padres y madres de familia. Únicamente así tiene sentido una relación más estrecha que puede llegar a una colaboración real, en beneficio de la calidad de educación en el centro educativo. No se debe ofrecer lo que no se puede dar, es importante que exista una información real sobre lo que se puede hacer y sobre lo que se está haciendo, aparte de lo que se aspira a hacer, para que padres de familia, educandos y funcionarios del centro educativo, tomen las decisiones acertadas que les corresponden como sujetos responsables.

Aquí es donde, la dirección y la orientación de un centro educativo, tienen suficiente espacio para marcar la pauta en la organización e integración de los padres y madres de familia, en el proceso curricular de la institución.

El centro educativo tiene unos objetivos generales y específicos que se reflejan en un estilo de educación y en un estilo de relaciones humanas, gracias a un proceso de orientación o capacitación del personal, para cumplir eficaz y eficientemente con las tareas típicas encomendadas y producir un aumento de calidad; una captación mayor en lo que se está haciendo; una ampliación de actividades; una especialización; una superación de las propias limitaciones para el desarrollo de actitudes positivas.

La guía que puede dar la dirección del centro educativo en coordinación con Orientación, debe ser el resultado de haber analizado las aspiraciones e intereses de los miembros del personal, las necesidades reales del centro y las posibilidades reales.

Por otra parte, el proceso de orientación de los nuevos funcionarios buscará la identificación de éstos con ese estilo del centro educativo; para lograr que el nuevo funcionario cumpla con el mínimo normativo establecido en cada área de actividad particular y general, aporte todo lo que pueda en su área de autonomía; así como, que exista una congruencia entre su comportamiento (en las relaciones con sus compañeros y compañeras, con los padres y madres de familia, con los educandos y con los jefes) y una serie de actitudes positivas que se desean fomentar en él.

Se procurará que el funcionario nuevo cumpla con las reglas del juego imprescindibles para perseguir una calidad de educación dada, que encuentre el modo de aportar sus capacidades y cualidades al servicio del centro y que sea congruente con unas actitudes definidas.

En síntesis, la orientación de los funcionarios en el centro educativo, busca la eficiencia del individuo y su satisfacción personal, a la vez, pero nunca la satisfacción personal a costa de la institución. Radica en este punto la diferencia fundamental entre la formación que se puede recibir fuera del centro educativo y la orientación que se debe recibir dentro. También en el ámbito del personal, la orientación y la dirección, abordarán una política para que aquellos funcionarios que tiene un mayor contacto con los educandos (docentes, bibliotecarios, auxiliares administrativos, coordinadores de nivel, coordinadores de departamento, coordinadores de comités, otros); puedan manejar ciertos criterios en cuanto a escuchar y a hablar con educandos, en entrevistas formales e informales; aprender a analizar las situaciones de alumnos; recoger información de las fuentes pertinentes; reconocer dificultades reales de los estudiantes, para guiarles con más propiedad, en los modos de mejorar ellos mismos y para influir sobre las circunstancias externas, cuando sea conveniente.

### **C. Descripción de la Experiencia**

1. **Etapas de Recolección de Información:** Durante los meses de octubre y noviembre, la institución como un todo y utilizando las instancias pertinentes y los respectivos criterios técnicos, se aboca a la recolección de información para reunir sistemáticamente una amplia gama de aspectos del centro educativo, permitir la recogida de opiniones del personal, educandos, y padres de familia en torno a la institución y buscar temas significativos para discutir entre todos. Esa base sólida para tomar posteriormente decisiones más acertadas y proporcionar una orientación de acuerdo con las necesidades reales, se obtiene mediante:

- a) el diagnóstico educativo institucional
- b) la encuesta a una muestra de educandos, padres de familia, personal y miembros de los organismos de apoyo para evaluar el trabajo durante el curso lectivo y obtener sugerencias y observaciones.

2. Análisis de la Información: la dirección y el Departamento de Orientación, durante el mes de diciembre y primera quincena de febrero, analizan la información para determinar las áreas prioritarias por atender y los grandes problemas por resolver.

3. Planificación y Programación: De acuerdo con las áreas prioritarias y los grandes problemas propios de la institución, la dirección y el Departamento de Orientación establecen una estrategia de trabajo, para planificar y programar las acciones por desarrollar durante los consejos de profesores de las últimas semanas de febrero.

a) Primer Consejo de Profesores: bajo la responsabilidad del Departamento de Orientación. Con la aplicación de ciertas técnicas grupales y reflexiones se hará énfasis en la importancia de la educación en el proceso de formación del individuo; el autoconocimiento, el conocimiento objetivo de la realidad y la toma de decisiones; interiorizar el compromiso social inherente a la labor del educador; en fin, se preparará un ambiente propicio para crear una filosofía propia del centro educativo, un estilo muy particular en el desarrollo del proceso educativo.

b) Segunda Jornada: La dirección y Orientación ilustrarán todo lo relacionado con el tratamiento de la información y se discutirá conjuntamente las áreas prioritarias por atender y los grandes problemas por resolver. Además se hará referencia a los fines de la Educación Costarricense, los objetivos de la Educación Media, los postulados de la Educación Permanente, la Política Curricular vigente, los lineamientos de la Subregión Educativa y del Circuito Escolar. Esta segunda jornada de trabajo finaliza con la determinación de los objetivos generales de la institución, que se constituirán en la guía de los proyectos, de los planes didácticos, de las acciones estudiantiles y actividades de los padres de familia; en fin, de todo el quehacer del centro educativo.

c) Tercera Jornada: Trabajo por comités de trabajo. Previamente se establecerán los diferentes comités, de acuerdo con las áreas prioritarias y las necesidades de la institución. Cada uno se integrará al comité que más se identifique con sus intereses y capacidades.

Cada Comité determinará sus objetivos específicos derivados de los institucionales, nombrará un coordinador que llevará el respectivo libro de actas y elaborará el correspondiente plan de trabajo o proyecto.

d) Cuarta Jornada: Se iniciará con el saludo y la explicación de la dinámica de trabajo; luego se realizará una plenaria para conocer y aprobar los objetivos y planes de trabajo o proyectos de cada Comité.

Después del receso de rigor se trabajará por Departamentos, se establecerán los objetivos específicos y se confeccionará el plan de trabajo de cada departamento, con responsabilidades para todos los integrantes. Llevarán un libro de actas, bajo la responsabilidad del coordinador.

e) Quinta Jornada: Saludo y explicación de la dinámica de trabajo, posteriormente se hará una plenaria para conocer y aprobar los objetivos y planes de trabajo.

En la segunda parte, se trabajará por niveles. Aquí participarán los docentes de acuerdo con el nivel asignado, el respectivo orientador y el auxiliar administrativo. Nombrarán un coordinador de nivel que tendrá bajo su responsabilidad el libro de las actas y elaborarán el plan de trabajo con responsabilidades para todos sus miembros. Esta instancia es propicia para que el "Proyecto Guía" (consultar documentos específicos) tome vigencia en todo lo que vale en el nivel de educandos, personal y padres de familia.

f) Sexta Jornada: Saludo y explicación de la dinámica de trabajo, plenaria para conocer y aprobar los objetivos y planes de trabajo de cada nivel. La segunda parte de la sesión se aprovechará para que la dirección se refiera a los asuntos de índole técnico y administrativo.

1) Políticas generales en cuanto a evaluación, plan didáctico, coordinación del trabajo, acciones administrativas, disposiciones superiores.

2) Reuniones periódicas por parte de los Comités, Departamentos, niveles, consejos de nivel, Comité Asesor Institucional.

3) Organización de los Profesores Guías en coordinación estrecha con el Departamento de Orientación.

4) Papel preponderante de Orientación en tres ámbitos fundamentales: estudiantil, personal y padres de familia.

5) Organización de los estudiantes con respecto al aula, nivel, institución, Gobierno Estudiantil, comunidad.

6) Organización de los padres de familia:

6.1) Reunión General.

6.2) Directiva de padres por sección.

6.3) Representante de los padres de familia por grupo (Directiva).

6.4) Directiva de padres de familia por nivel.

6.5) Directiva general de padres (Dos por cada directiva de nivel).

6.6) Plan de trabajo por directiva de Padres de Sección, nivel y general; como respuesta a las prioridades y necesidades, así como los objetivos institucionales.

6.7) Escuela de padres de familia.

7) Proyección hacia la comunidad en coordinación con Orientación.

7.1) Servicio Social.

7.2) Coordinación con instituciones.

7.3) Clubes de Padres y Madres de Familia.

7.4) Actividades culturales.

4. **Ejecución:** La ejecución de esta experiencia se da al iniciar el curso lectivo, en un proceso dinámico, participativo, integrador y humanista.

#### **D. Resultados o Aportes:**

En términos generales los resultados más relevantes de esta alternativa para organizar un centro educativo de enseñanza media, son los siguientes:

1. El alumno inició un proceso de ser protagonista de su propia educación.
2. El profesor ayudó con más ahinco al alumno a adoptar criterios rectos y verdaderos.
3. Se favoreció el desarrollo de la responsabilidad y de la convivencia social en el nivel estudiantil, del personal y de los padres de familia.
4. Mayor y mejor comunicación entre la dirección, orientación, personal, educandos y padres de familia.
5. Ubicación de los alumnos en sus secciones con gran amplitud de criterios: edad, domicilio, aspecto socio-económico, psicológico, disciplina, rendimiento.
6. Coordinación estrecha con las escuelas de I y II ciclo de la zona.
7. Mayor conocimiento del educando desde la perspectiva de su rendimiento académico, aspecto socio-afectivo y problemas de salud.
8. Evaluar las reuniones de padres de familia y tomar en cuenta sus sugerencias.
9. Capacitación del profesor guía en el manejo de grupos de adolescentes, padres y equipos de trabajo.
10. El profesor guía tiene mayor disposición a solicitar ayuda a sus compañeros y al orientador.

11. Elaboración de Agendas para las reuniones de nivel, compartidos por la dirección, orientación y coordinador de nivel.
12. El estudiante es más conciente de sus deberes y derechos y los ejerce en forma más responsable.
13. El alumno ha aprendido a valorar y apreciar el trabajo de los demás, ha tomado mayor conciencia de sus limitaciones y habilidades.
14. Se estableció una coordinación muy estrecha con distintas instituciones en beneficio del centro educativo: INSA, Centro de Salud, T.C.U., Biblioteca Pública, Movimiento Familiar Cristiano, Parroquia, Juzgado, PANI, Escuela de Enfermería de la UCR, Hospital Nacional Psiquiátrico, Clínica del Seguro Social, Colegio de Licenciados y Profesores, otras.
15. La institución se proyectó a través de :clases de Educación Física por parte de alumnos de undécimo año, en guarderías, escuelas, jardín de niños y niñas, clubes a padres y madres de familia atendidos por profesores, jornada y convivencias con padres, participación en comités comunales, otras.
16. El porcentaje de asistencia de los padres de familia a las reuniones alcanzó el 92% como promedio.
17. El trabajo en equipo por parte de los educandos mejoró sustancialmente las relaciones entre los alumnos.
18. Los temas desarrollados en las reuniones de padres de familia ayudaron notablemente a mejorar la comunicación con sus hijos.
19. Se fortalecieron mucho las funciones de planificación y coordinación en todos los ámbitos del centro educativo.
20. Producción de diversos documentos.

#### **E. Limitaciones:**

Las limitaciones de la experiencia son las siguientes:

1. El profesor no está preparado plenamente para trabajar en equipo y por nivel.
2. Los alumnos y padres de familia tampoco están preparados para trabajar en equipo.
3. En algunos casos se pierde la individualidad.

4. En pocas ocasiones se dan malas relaciones interpersonales porque se presentan conflictos entre algunos miembros de los equipos.
5. Inconformidad de algunos padres por el funcionamiento de los equipos.
6. Existen alumnos desinteresados que no cumplen con sus responsabilidades.

#### **F. Recomendaciones:**

Algunas recomendaciones que facilitarán visualizar con más propiedad el éxito de esta experiencia de cara al siglo XXI, son las siguientes:

1. Establecer una mayor coordinación entre la dirección y la Orientación de los centros educativos en el nivel de la Administración Curricular.
2. Organizar seminarios, talleres o jornadas de trabajo por parte de las autoridades competentes, donde participan directores y orientadores de los centros educativos, para que adquieran mayor conciencia de la importancia de aunar esfuerzos en beneficio de educandos, educadores y padres de familia.
3. Establecer estrictamente que los puestos de directores y orientadores de las instituciones educativas de enseñanza media, sean ocupadas por personas competentes y que reúnan los requisitos establecidos.
4. Tener presente entre los administradores de los centros educativos y los equipos profesionales de Orientación, que al plantear una mejora en el centro educativo, habrá que tener en cuenta las posibilidades reales, la limitación de recursos materiales en todas sus facetas (dinero, tiempo, edificios, instalaciones, equipo, otras), las capacidades reales de los profesores, personal en general, educandos, padres de familia, las indicaciones explícitas de alguna autoridad superior y también las necesidades e intereses de los alumnos y del entorno inmediato.
5. Adecuar los planes de estudio de las universidades que están preparando a los profesionales de la educación, a la realidad de los centros educativos.
6. Establecer, por parte de las autoridades competentes, que los centros educativos cuenten con su respectivo plan institucional, el cual a través de los objetivos generales orienten el trabajo por desarrollar en el centro educativo.
7. Autorizar por parte de la División de Planeamiento y Desarrollo Educativo, que los centros educativos de enseñanza media cuenten con dos lecciones guías, para cada sección.

## CONDICIONES PERSONALES Y LABORALES REQUERIDAS PARA PARA EL QUEHACER PROFESIONAL EN ORIENTACION

Elaborado por: Flory Stella Bonilla

Aunque esta reflexión se centra en las condiciones laborales y personales para el ejercicio profesional de la Orientación, debo referirme a un contexto más o menos específico. De ahí que haya organizado mi exposición de esta mañana, alrededor de las siguientes tres preguntas:

1. ¿Hacia dónde va la Orientación en Costa Rica?
2. ¿Qué se necesita, en condiciones personales y laborales, para esa Orientación?
3. ¿Qué debemos eliminar?

### 1. ¿Hacia donde va la Orientación?:

La Orientación se dirige hacia una visión de mayor integración, tolerancia y tecnicismo. Está incorporando las concepciones de género, los enfoques multiculturales y la necesidad de proteger el medio ambiente. También enfatiza la preponderancia de la familia en el desarrollo del proceso orientador, y los avances de la tecnología computarizada.

Este futuro -más o menos distante- tendrá un fuerte impacto en los patrones de desarrollo mundial de las distintas profesiones y la Orientación no puede escapar a esa evolución. Es por ello que los orientadores debemos cambiar junto con la disciplina para que podamos llenar las necesidades profesionales del Siglo XXI, que se espera sea más pacífico y nos ofrezca enormes avances en el conocimiento. Pero a la vez será un mundo con mayores restricciones económicas, con crisis permante de valores, y fraccionamiento de las corrientes culturales tradicionales.

El peligro ya no será la posibilidad de una guerra nuclear, sino la contaminación ambiental que anuncia la destrucción del medio, y hasta de la raza humana. La lucha se dirigirá, entonces, a lograr mejor calidad de vida, atendiendo globalmente estos problemas que aquejan a la humanidad. Por ello habrá un gran énfasis en la educación. Educación como principal instrumento de difusión del respeto

y tolerancia por todos los grupos humanos, sin distingo de etnias, sexo, clase social, ni edad. Educación que prepare para compartir en el trabajo interdisciplinario, para proteger responsablemente el orden ecológico mundial; para ser mejores padres, para la sexualidad, el autocontrol, que capacite para una justicia social que garantice la ausencia de violencia estructural, y fomente así el espíritu de paz y el desarrollo cualitativo de este mundo.

Esto nos indica una visión holística de la persona y de la orientación. La experiencia educativa es totalizadora, no de un área ni de una parte del estudiante, sino de todo su ser, no importa la denominación que se le dé o el espacio donde tenga lugar: escuela, empresa, penitenciaría. De ahí que la orientación enseñe a actualizarse, a desarrollar fortalezas y destrezas, a tomar decisiones ante las diferentes situaciones de la vida, a descubrir el significado que las cosas tienen. La orientación como función educativa, se basa en los supuestos de unicidad y desarrollo normal del individuo, así como en la concepción de que las personas tienen capacidad para aprender y crecer.

En Costa Rica, la orientación no puede dirigirse hacia otros senderos, cuando estamos hablando de un mundo que tiende hacia la integración, que se comunica y que vuelve comunes sus logros y problemas: violencia doméstica, irresponsabilidad con la naturaleza, multiculturalismo, cambios drásticos en las pirámides de población, en los sistemas de salud, computación, etc. Ante este mundo que colectiviza sus problemas y logros, necesitamos orientadores dignos, trabajadores, sensibles, actualizados y valientes, igual que como deberán ser los orientadores del próximo siglo en todo el mundo.

## 2. ¿Qué se necesita, entonces, para ser un orientador capaz en este mundo que describimos?

Debemos hacer referencia a tres necesidades a pesar de que en la práctica es difícil separarlas: condiciones personales, entrenamiento y capacitación, y requisitos del medio laboral.

### 2.1 Condiciones Personales:

En primer lugar, es necesario destacar que estos futuros orientadores deberían seguir estudios especializados, o sea, universitarios, por lo que hablamos de adultos. En ese

período de la vida, las personas elaboran e interpretan el mundo y a sí mismos, para darle coherencia y descubrir qué pueden aportar a ese mundo. Este descubrimiento les permite desarrollarse profesionalmente seguros de sí mismos y con una autoestima que los capacita para luchar y producir, para crecer y dar. Eso es madurez, y es una condición personal básica del orientador.

Pero no solo es necesario el coraje para vivir con dignidad y altruismo, sino que se necesitan actitudes de tolerancia, responsabilidad, humildad, autonomía, respeto, gusto por el cambio, y amor por los demás y lo que nos rodea. Amor por la democracia como el modo de vida que permite el desarrollo cualitativo de la humanidad.

Claro que, hablar de condiciones personales y cualidades es un riesgo, porque tendemos a caer en listados absurdamente perfectos, como si nos refiriéramos a arcángeles o querubines y no a los seres humanos cotidianos que somos ustedes y yo, a los seres normales que somos los orientadores. Sin embargo, en este mundo que hemos descrito, con esas características particulares de dinamismo y cambio e integración, diversidad y acumulación del conocimiento, estos seres normales y cotidianos también debemos ser bastante especiales si queremos ser orientadores.

Y una condición prioritaria a la vez que totalizadora, es lo que Kitchener (1991) llamó: "ética para la buena práctica", que simplemente quiere decir compromiso moral y competencia técnica. Significa capacidad de proveer cuidados a otros con integridad, ser competente a la vez que justo, y esto es lo más difícil porque exige equilibrio entre capacidad y personalidad.

Esta dificultad para separar las características personales de la formación y entrenamiento profesional, es uno de los rasgos que caracterizan la formación de los cuadros profesionales de la Orientación. No solo se necesita conocer las diferentes posiciones teóricas, lo cual es formación, sino que aceptar puntos de vista tal vez contradictorios y esto es un rasgo personal. Se requiere seguridad en sí mismo y un alto nivel de madurez personal para convivir con la contradicción: personalidad y formación íntimamente unidas.

## 2.2 Entrenamiento y Formación Adecuadas:

La capacitación de los orientadores será un quehacer de gran trascendencia y responsabilidad, tanto en el proceso como en las condiciones, pues los programas deberán cumplir determinados requisitos y credenciales de excelencia.

Es indispensable resaltar que los jóvenes adultos que se inician en nuestra profesión, traen una vida de experiencia y aprendizajes previos que no puede ignorarse. Las experiencias de los aprendices deben utilizarse como "puentes cognoscitivos", o anclas conceptuales para estructurar sus nuevos aprendizajes (Ausubel, 1953). Esto nos lleva directamente a elaborar sobre el enfoque metodológico que creemos más adecuado para entrenar los practicantes de orientación: urgen condiciones de flexibilidad institucional, de participación del alumno en el diseño de su propio plan de estudios, debe capacitársele como un orientador-investigador, al cual se valora y dignifica, para que su aprendizaje sea significativo, autodescubierto y transformador. Es decir, los estudiantes requieren de un medio que los conozca y estimule, que pueda utilizar sus vivencias en el proceso de formación, y que les permita desarrollar sus potencialidades.

El aprendizaje de orientación, entonces, debe realizarse atendiendo tanto al proceso de aprendizaje receptivo pues es necesario incorporar enormes cantidades de conocimientos propios de la disciplina, como al que Ausubel llamó: "aprendizaje auto descubierto", ya que deberán aprender cómo lidiar con los problemas de la vida cotidiana.

Esto es un proceso psicológico que supone: interiorizar la información, encontrarle significado, aplicarla para solucionar situaciones y crear otras soluciones. Por ello es imperativo incorporar personal de diversas disciplinas a los equipos de formadores, que posean actitudes positivas hacia la multisectorialidad (educación, ecología, salud, familia, diversidad cultural) pues al igual que teóricamente se tiende hacia la integración de los conocimientos -a pesar de la enorme especialización- también se percibe a nivel laboral, la necesidad de un mayor compromiso por el trabajo interdisciplinario y por la colaboración de todos los trabajadores de la institución, para poder cumplir con las funciones orientadoras. Obviamente se deberán establecer entonces líneas de comunicación y colaboración entre los diversos profesionales.

La formación de los orientadores exige un tecnicismo especializado, para estar al día con el desarrollo de la profesión, que implica disposición al cambio y la renovación, por lo que enfrentamos la necesidad de entrenamiento actualizado y riguroso junto a unas condiciones personales como criticidad y capacidad de análisis. A esto llamó Demokos (1991) "creatividad constructiva". Es la capacidad para tolerar la paradoja de que coexisten muchas verdades, las cuales hay que buscar, estudiar, tolerar, usar y mejorar.

Para ingresar a ese mundo aún desconocido que es el Siglo XXI, también será necesaria mucha investigación. Debemos investigar para atender el origen de los problemas que enfrentamos, para cuestionar la realidad actual, para buscar eficiencia en la solución de los problemas, y poder transferir ideas y conocimientos a otros grupos de orientadores. Necesitamos más investigación para poder retroalimentar los esfuerzos de las diferentes instituciones, hacia el desarrollo de condiciones que verdaderamente permitan el crecimiento individual y colectivo.

Será urgente la investigación para que las nuevas generaciones puedan darle una dirección positiva a los cambios que se avecinan.

La investigación rigurosa, nos ayudará a guiar un desarrollo más cualitativo de la humanidad. Por ello, la formación de los futuros orientadores deberá entrenar en investigación, deberá llevarse a cabo por medio de investigación. Pero un buen entrenamiento aislado no es suficiente. También se necesita el desarrollo de cualidades personales como las que hemos mencionado, y un espacio y ambiente laboral específico.

### 2.3 Requisitos Laborales Necesarios:

Para ser un orientador competente en la realidad del próximo siglo, necesitamos condiciones laborales como: base ética y legal, rol profesional claro y flexible, recursos técnicos y ambiente estimulante.

#### a. Base ética y legal:

Con esto me refiero a reglamentos que evalúen participación y compromiso, códigos de ética e instrumentos de evaluación profesional. Si creemos que el conocimiento interprofesional y las destrezas multidisciplinarias serán requisitos de formación, a nivel de condiciones laborales deberemos contar con los instrumentos de evaluación y con reglamentos que permitan exigir la cooperación entre esos equipos, así como el comportamiento ético apropiado.

#### b. Rol profesional:

Se necesitan definiciones claras del rol de cada profesión, pero sobre todo definiciones amplias y flexibles, que hagan uso de la humildad, tolerancia y experticia de los profesionales. Solo se puede ejercer ecuánimemente en los

equipos interdisciplinarios cuando los profesionales son serios, de alta capacitación y poseen lenguajes comunes y comprensibles, que evitan los malentendidos "orgullos profesionales" y contribuyen así a formar ambientes laborales acogedores y aptos para la buena práctica.

c. Apoyos técnicos y de equipo especializado:

Hemos anunciado un papel preponderante de la tecnología por lo que se sospecha aparecerá gran desarrollo de instrumentos útiles a la labor orientadora. Deberemos contar con esos equipos adecuados, como tests validados, fichas profesiográficas actualizadas, bancos de información, programas computarizados, facilidades para investigar, bibliografías especializadas, etc.

Se deberá también, fomentar la creación de centros de investigación, que permitan a los profesionales la retroalimentación pertinente, especialmente en aquellas áreas de mayor desarrollo futuro, como las que hemos mencionado:

Enfoques de género, de envejecimiento, ecológico, multiculturalismo; uso de la computación y sistemas de información; trabajo con familias y grupos diversos (niños agredidos, madres solteras, ancianos abandonados); adquisición de destrezas en el uso de nuevas técnicas de orientación (autoanálisis, genograma, reconceptualización de eventos, simulaciones, uso de reminiscencias, y más). Instrumentos de uso cotidiano como tests, hojas de trabajo y evaluación formales para el personal docente y administrativo, con respecto a sus funciones cooperativas: eficiencia del equipo, tendencias de solidaridad y cooperación de cada disciplina y de cada profesional.

Como una aparente contradicción con esta necesidad de incorporar equipos multidisciplinarios, se prevé que en el próximo siglo habrá una disminución de los apoyos económicos, por lo que se deberán crear fuentes alternas de financiamiento. De lo contrario, funcionaremos con mayores restricciones académicas y menos facilidades físicas y de equipo.

Por las mismas razones, será necesario hacer énfasis en la búsqueda de alto rendimiento en cada uno de los planes y programas de orientación. Es decir, deberá ser constantemente evaluada la eficiencia de los servicios ofrecidos.

Esta necesidad obliga a una mayor claridad en la formulación de objetivos y metas de la profesión, por lo que se deberá contar con programas muy claros y personal preparado en todos los aspectos curriculares.

d. Ambiente acogedor y estimulante.

Con el avance se ha detectado que muchos accidentes laborales, enfermedades, ineptitud, bajo rendimiento laboral, se deben a ambientes poco sanos que no estimulan ni motivan, que son monótonos, fríos o tensos. El orientador realiza una labor de gran dedicación y esfuerzo; requiere silencio, privacidad, apoyo interpersonal, necesita comodidades físicas mínimas, afecto y reconocimiento.

### 3. ¿Qué es necesario eliminar?

Sabemos que hay muchas barreras que pueden impedir los resultados exitosos de la orientación. Ser consciente de esas barreras es básico, pero a menudo es necesario un trabajo exploratorio previo para detectar cuáles son esas barreras que impiden el crecimiento en cada institución.

Tenemos que prepararnos para el siglo XXI. Para entonces queremos una profesión exitosa y madura como un jardín florido. De ahí que necesitamos trabajar igual que cuando plantamos el jardín: lo primero es detectar las piedras y los desechos que deben removerse antes de sembrar.

Por eso los orientadores primero debemos proceder a limpiar el terreno de amarguras y resentimientos, de miedo al cambio, de inseguridad y de ignorancia, de orgullos infundados y de aislamiento. Nada de eso sirve y hay que limpiar la tierra, si queremos producir.

Debemos erradicar la tendencia a formar en los lugares de trabajo, pequeños grupos centrados solo en socializar (fiestas de puros chistes, chismes y conversaciones irrelevantes) pues esos grupos son dañinos. No estamos negando la importancia de los grupos de apoyo, que se centran en una tarea genuina de alegría, de cariño y recreación. Hablo de grupos que no se preocupan de la profesión ni del desarrollo personal de sus miembros, que muestran poco amor por la orientación y por el Ser Humano en general.

Además, hay que arrancar de raíz muchas otras malezas, como "el cinismo profesional", que quiere decir indiferencia ante el dolor de los demás, malediscencia, aburrimiento y disgusto de hacer lo que una vez escogimos como nuestra profesión.

Deberemos, asimismo, resolver los problemas que nos crea el aumento de la brecha del conocimiento entre el mundo desarrollado y el III mundo, para no quedarnos con una orientación subdesarrollada. Aquí enfrentamos tres peligros:

- a. No tener acceso a los nuevos conocimientos ni poder realizar investigación en el campo, por lo que nos quedamos atrasados e ignorantes, esto ya no debe suceder.
- b. Tener acceso a esos conocimientos, pero no poder utilizarlos, por que no hay investigación que los adapte y evalúe, lo cual impide la transferencia apropiada. Nos arriesgamos a perder la identidad cultural, al utilizar enfoques e instrumentos actuales pero ajenos a nuestra realidad. Urge más investigación y creatividad para hacerle frente a este peligro.
- c. Nuestra profesión se vuelve esforzada, creativa, y autóctona, pero desmembrada de la corriente central de lo que es el desarrollo de la profesión, y pierde contacto con aquellos centros donde se produce y renueva el conocimiento en orientación.

El peligro está en desembocar en algo que no sea Orientación, o dedicar nuestros esfuerzos a descubrir asuntos ya resueltos. Por todo esto es necesario aprender a valorar nuestros descubrimientos, pero en relación con lo que se hace en otras latitudes. De ahí la importancia de eventos como el que se está desarrollando aquí.

Y como última basura a desechar, debe evitarse gastar energías en resistir el cambio, porque al inmovilizarnos obstinadamente perdemos creatividad y productividad.

La puerta está abierta. El inicio del nuevo siglo se puede contar en días: abandonemos el encierro aunque sea seguro, para volar hacia la transformación, al compromiso con nuestra profesión, hacia el crecimiento de la orientación en Costa Rica.

## Bibliografía

1. Ausubel, D. The psychology of meaningful verbal learning. New York: Guime & Stratton, 1963.
2. Bonilla, F. S. y Villarreal, C. "Concepto de Orientación: evolución y desarrollo de los cursos de práctica supervisada". Revista Educación. Vol. 14, No. 1990.
3. Bonilla, F. S. "Orientación de poblaciones abusadas" Revista de Ciencias Sociales. 1992
4. Borders y Drury "Comprehensive school counseling programs". Jo. of. Co. and Development. Vol. 70, No 4, 1992.
5. Daniel, R., Weikal, W. "Trends in Counseling: a delphi study". The personnel & quidance Jo. 1983
6. Demokos-Cheng Ham. "Teaching family therapy in an academic counselor training program". Jo. of Mental Health Co. Vol. 13, No 2, 1991.
7. Galinsky, D. y Carmel, S. "Education in Gerontology and Geriatrics". European Jo. of Gerontology. Vol. 1. 1991.
8. Heath, A., Neimeyer, G. y Pederson, P. "El futuro de la orientación transcultural: un estudio delfi". Jo of Co. And Development. 1988.
9. Hershenson & Power, "Roles y funciones del orientador" en Mental Health Co., 1987.
10. Kitchener, K. "The foundations of ethical practice". Jo of mental health Co. Vol. 13, No. 2, 1991.
11. Mata, A. y Abarca, A. "Desarrollo de la carrera de orientación en la Universidad de Costa Rica". Educación. Vol. 14, No. 1, 1990.
12. Steenbarger, B. " All the world is not a stage: emerging contextualist themes in counseling and development". Jo of counseling and development. Vol. 70, No. 2, 1991.

**ALGUNOS ASPECTOS RELATIVOS AL QUEHACER  
PROFESIONAL DEL ORIENTADOR EN EL  
AMBITO DEL REGIMEN DE SERVICIO CIVIL**

Elaborado por: Licda. Juanita Córdoba

**I. PRESENTACION:**

El presente documento denominado "Algunos aspectos relativos al quehacer profesional del Orientador en el Ambito del Régimen de Servicio Civil", fue elaborado en el Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos, de la Dirección General de Servicio Civil.

El estudio estuvo a cargo de la Srta. Juanita Córdoba T., funcionaria del Departamento de Clasificación, el mismo fue supervisado por el Lic. Róger Umaña Chacón, Jefe de la Sección de Normas y Sistemas del Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos.

**II. INTRODUCCION:**

En la ponencia "Algunos aspectos concernientes al quehacer profesional del Orientador en el ámbito del Régimen de Servicio Civil", se desarrollan una serie de temas informativos orientados a conocer la situación actual de los profesionales en Orientación que laboran para el sector público cubierto por el Régimen de Servicio Civil.

Consecuentemente en este trabajo se describe la función primordial de los puestos relacionados con esta actividad, su ubicación laboral y las características personales y académicas requeridas para desempeñarse en cargos de esta naturaleza, lo mismo que la condición salarial y otros incentivos que les confiere el Estatuto de Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública.

**III. ASPECTOS GENERALES SOBRE EL REGIMEN DE SERVICIO CIVIL:**

El Régimen de Servicio Civil se instauró en mayo de 1953, por medio de la Ley N° 1581 denominada Estatuto de Servicio Civil.

En un sentido estricto, se entiende por Régimen de Servicio Civil el conjunto de normas jurídicas y administrativas que regulan el desarrollo y aplicación de técnicas modernas de administración de personal, en la relación de empleo que se da entre el Estado y sus funcionarios.

Con la promulgación y aplicación del Estatuto, se cumplió con el mandato de la Constitución Política de 1949, la cual en su Artículo 191 establece:

"Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración pública".

De su análisis, se deducen tres objetivos generales, que se pueden expresar de la siguiente forma:

- Regulación de las relaciones de servicio entre el Poder Ejecutivo y sus empleados.
- Eficiencia de la Administración Pública.
- Protección de los funcionarios que prestan sus servicios a ese Poder.

Por tanto, el Estatuto hizo énfasis en la eficiencia de la prestación del servicio público, garantizó estabilidad a los funcionarios en sus cargos, instituyó el mérito para el ingreso, promoción y ascensos, estableció la fijación de salarios sobre una base técnica, introdujo la aplicación de técnicas modernas de administración de personal y un sistema jurisdiccional administrativo.

Entre los organismos responsables de la Administración del Régimen están la Dirección General de Servicio Civil, la cual se instauró mediante el Acuerdo Ejecutivo N° 41 del 24 de junio de 1953, haciéndose efectiva su creación a partir del 28 de junio de ese mismo año.

Para llevar a cabo sus funciones, esta institución cuenta con nueve departamentos, cuyas principales actividades son las siguientes:

**- Departamento de Adiestramiento de Personal:**

Le corresponde entre otras funciones, establecer las políticas de capacitación del personal protegido por el Régimen de Servicio Civil; promover programas de adiestramiento y participar en su planeación, organización, ejecución y control así como vigilar el buen funcionamiento de las unidades de adiestramiento de los ministerios y organismos del Régimen.

**- Departamento Administrativo:**

Vela por la aplicación y desarrollo de las disposiciones y políticas referentes a la administración de recursos humanos de la Dirección General de Servicio Civil, la administración financiera de la institución y los servicios generales de la misma.

**- Departamento de Auditoría Administrativa:**

Le compete investigar la aplicación de la legislación, normas y procedimientos propios del Régimen, asimismo, atender denuncias y reclamos sobre posibles irregularidades cometidas por los servidores públicos.

**- Departamento de Carrera Docente:**

Organiza y ejecuta el reclutamiento y la selección para llenar las plazas vacantes del servicio docente; estableciendo los registros necesarios para el control de los movimientos del personal docente.

**- Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos:**

Clasifica y valora los cargos cubiertos por el Régimen, manteniendo la uniformidad, la eficiencia y la eficacia de los sistemas de clasificación y valoración de puestos.

**- Departamento Legal:**

Asesora a la Dirección General en asuntos de carácter jurídico; a la vez se encarga de estudiar y proponer proyectos de reforma a la legislación vigente.

**- Departamento de Operaciones Desconcentradas:**

Le corresponde dictar las políticas, normas y otras disposiciones para el funcionamiento de las oficinas desconcentradas; ejerciendo una acción contralora sobre los procesos de trabajo y las acciones que llevan a cabo estas oficinas.

**- Departamento de Planeamiento:**

Estudia y efectúa recomendaciones sobre los objetivos, metas y políticas de la administración del personal público, asimismo formula los proyectos de presupuesto para atender los programas de la Dirección General.

**- Departamento de Selección de Personal:**

Recluta y selecciona personal para el servicio público brindando a su vez una labor de asistencia técnica en materia propia de su especialidad a las oficinas desconcentradas.

**IV. DESARROLLO:**

Los profesionales en Orientación en el Sector Público, se ubican laboralmente en dos áreas importantes, a saber:

## 1. Area Docente:

En ésta se agrupan los puestos de carácter Docente, Técnico-Docente y Administrativo-Docente.

Por cargos propiamente docentes, se entiende aquellos que exclusivamente están destinados a impartir lecciones en cualquiera de los niveles de la enseñanza.

Los puestos técnico-docentes, son los que realizan fundamentalmente labores de planificación, asesoramiento, orientación o cualquier otra función internamente vinculada con la actividad técnica de la educación nacional.

Los administrativo-docentes, son los que dedicados a realizar labores de planeamiento, coordinación, dirección, supervisión y otros de índole administrativa, relacionados con el proceso educativo.

Por la índole de sus funciones, estos cargos se localizan en centros educativos o en departamentos del Ministerio de Educación Pública.

Las obligaciones, derechos y requisitos de ingreso de los servidores ubicados en puestos de las clases indicadas están regulados por el Título II de la Carrera Docente, adicionado al Estatuto de Servicio Civil por Ley N° 4565 del 4 de mayo de 1970.

## 2. Area Administrativa:

Contempla entre otros los puestos de naturaleza Técnico, Técnico y Profesional y Profesional, que laboran para el Poder Ejecutivo y sus entes adscritos.

Los cargos clasificados como Técnicos, son aquellos dedicados a ocupaciones que requieren para su ejercicio, poseer conocimientos y destrezas más prácticos que los que se les exigen a un profesional o a un técnico y profesional y más teóricos que los que se les exigen a un trabajador especializado.

La serie técnico y profesional, abarca ocupaciones que requieren para su ejercicio instrucción académica de nivel superior.

Los puestos profesionales son aquellos dedicados a actividades que requieren para su ejercicio amplia instrucción académica de nivel superior, la cual se traduce, como requisito mínimo en la posesión del grado académico de bachiller.

Los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores ubicados en las clases señaladas se encuentran regulados en el Título I (de la Carrera Administrativa) del Estatuto de Servicio Civil, promulgado mediante Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953.

Consecuentemente, el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes describe la actividad Orientación en puestos correspondientes a la serie Orientación y en el segmento Técnico y Administrativo, en éste último en aquellas clases en que el Grupo de Especialidad de los puestos corresponde a Orientación (más concretamente puestos de Asesor de Educación 1 y 2 y de Jefe Técnico de Educación 1 y 2).

Es oportuno indicar que la ubicación salarial de los puestos contemplados dentro del Título II de la Carrera Docente, se categoriza de acuerdo al grado o título profesional y antecedentes académicos de los servidores. De esta forma, para los efectos de clasificación que comprende este Título, los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grado profesional, se indican con letras, del modo siguiente:

K = Enseñanza Preescolar	M = Enseñanza Media
P = Enseñanza Primaria	V = Enseñanza Tec.Prof.
E = Enseñanza Especial	T = Profesor Titulado
N = Enseñanza Normal	AU = Profesor Autorizado
S = Enseñanza Superior	AS = Profesor Aspirante

En la clasificación superior, la ubicación de los grupos docentes se muestra con números, en orden descendente, según su rango e identificándose de la siguiente forma:

ASP = Profesores Aspirantes.

MAU 1= Comprende estudiantes de profesorado de Enseñanza Media que tengan aprobado el segundo año de Ciencias y Letras y Educación y quienes posean el segundo curso básico aprobado de la Escuela Normal Superior.

MAU 2= Se ubican en este grupo quienes poseen el título de Doctor, Ingeniero, Licenciado o Bachiller de otras facultades que no sean la de Ciencias y Letras sin estudios pedagógicos, y a los bachilleres de la Escuela de Educación, todos de la Universidad de Costa Rica.

MT 1= Comprende a los bachilleres de la Facultad de Ciencias y Letras de la Universidad de Costa Rica y de la Universidad Nacional, que no hayan realizado estudios pedagógicos. Lo mismo los bachilleres de enseñanza media y quienes posean autorización para el ejercicio de la enseñanza media.

MT 2 = Comprende a los doctores y licenciados de la Facultad de Ciencias y Letras de la Universidad de Costa Rica, que no hayan realizado estudios pedagógicos y los graduados de otras facultades que hayan aprobado los estudios pedagógicos.

- MT 3= Comprende a las personas con títulos de profesor de enseñanza media o de profesor de estado.
- MT 4= Comprende a quienes posean el título de profesor de enseñanza media o de profesor de estado y que, además sean egresados o bachilleres o profesores de enseñanza primaria.
- MT 5= Lo forman quienes, además del título de profesor de enseñanza media, posean el título de licenciado en la especialidad.
- MT 6= Lo forman quienes, además del título de profesor de enseñanza media, posean el título de doctor académico en su especialidad.

Asimismo, quienes posean los tres títulos siguientes: Profesor de Enseñanza Primaria, Profesor de Enseñanza Media y Licenciado en la especialidad.

Seguidamente se presenta una síntesis de la función primordial a desarrollar por los cargos precitados, así como el requisito académico exigible y el salario correspondiente.

**Orientador Asistente:**

Ejecuta labores técnicas de orientación personal, social, educativa y vocacional de los alumnos de un centro educativo de segunda enseñanza. Trabaja con independencia, acatando instrucciones de carácter general, dadas por el Coordinador de los servicios de orientación del centro educativo.

**Requisito:**

Bachiller universitario en la Carrera de Orientación.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
ASP	q33.150.00
MAU 1	q35.550.00
MAU 2	q37.950.00
MT 1	q40.250.00
MT 2	q42.950.00
MT 3	q45.550.00
MT 4	q48.650.00
MT 5	q51.450.00
MT 6	q52.750.00

**Orientador 1:**

Dirige, coordina, evalúa y controla las actividades de orientación personal social, educativa y vocacional de los estudiantes, que se realizan en un centro educativo de segunda enseñanza, con una matrícula hasta de 750 alumnos.

Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Egresado del plan de licenciatura de la Carrera de Orientación o Bachiller Universitario en la Carrera de Orientación y experiencia en labores de orientación.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
ASP	¢33.450.00
MAU 1	¢35.850.00
MAU 2	¢38.850.00
MT 1	¢40.550.00
MT 2	¢43.250.00
MT 3	¢46.150.00
MT 4	¢48.950.00
MT 5	¢51.750.00
MT 6	¢53.150.00

**Orientador 2:**

Dirige, coordina, evalúa y controla las actividades de orientación personal social, educativa y vocacional de los estudiantes, que se realizan en un centro educativo de segunda enseñanza con una matrícula de 751 hasta 1.500 alumnos.

La clase Orientador 2 se diferencia del Orientador 1, en que las labores de dirección, coordinación, evaluación y control son de mayor dificultad en razón de que el centro educativo en donde se prestan los servicios, posee una matrícula mayor, consecuentemente las responsabilidades, así como los requisitos y otras características exigidas para realizar las tareas son mayores.

Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Egresado del plan de licenciatura de la Carrera de Orientación y experiencia en labores de orientación o Bachiller Universitario en la Carrera de Orientación y considerable experiencia en labores de orientación.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
MAU 1	₡36.650.00
MAU 2	₡38.750.00
MT 1	₡41.150.00
MT 2	₡43.650.00
MT 3	₡46.650.00
MT 4	₡49.450.00
MT 5	₡52.250.00
MT 6	₡53.850.00

**Orientador 3:**

Dirige, coordina, evalúa y controla las actividades de orientación personal, social, educativa y vocacional de los estudiantes, que se realizan en un centro educativo de segunda enseñanza, con una matrícula de más de 1.500 alumnos.

El puesto de Orientador 3 se diferencia del Orientador 2, en que las labores de dirección, coordinación, evaluación y control son de mayor dificultad en razón de que el centro educativo en donde se prestan los servicios, posee una matrícula mayor, consecuentemente, las responsabilidades, así como los requisitos y otras características exigidas para realizar las tareas son mayores.

Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Egresado del plan de licenciatura de la carrera de Orientación y considerable experiencia en labores de Orientación; o Bachiller Universitario en la Carrera de Orientación y amplia experiencia en labores de orientación.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
MAU 1	¢37.150.00
MAU 2	¢39.150.00
MT 1	¢41.650.00
MT 2	¢44.350.00
MT 3	¢47.150.00
MT 4	¢50.150.00
MT 5	¢52.750.00
MT 6	¢54.350.00

**Asesor de Educación 1 (Grupo de Especialidad: Orientación):**

Ejecuta labores de asesoramiento pedagógico en el campo de la Orientación. Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Licenciado en una carrera afín con el puesto y título de bachiller universitario en Ciencias de la Educación en la especialidad respectiva, o de bachiller universitario en una especialidad afín con estudios pedagógicos, o de profesor en una especialidad afín, o bachiller universitario en una carrera afín y profesor en la especialidad y considerable experiencia docente en la especialidad del cargo.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
MT 1	¢49.150.00
MT 2	¢51.950.00
MT 3	¢54.350.00
MT 4	¢57.250.00
MT 5	¢59.750.00
MT 6	¢61.550.00

**Asesor de Educación 2 (Grupo de Especialidad: Orientación):**

Dirige y ejecuta programas de asesoramiento pedagógico en el campo de la orientación. Esta clase se diferencia del Asesor de Educación 1 en que no solo ejecuta, sino que dirige actividades de asesoramiento en el campo indicado. Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y pro-

cedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Licenciado en una carrera afín con el puesto y título de profesor o de bachiller universitario en una especialidad afín con estudios pedagógicos. Considerable experiencia docente en la especialidad del cargo y considerable experiencia como Asesor de Educación en la especialidad.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
MT 1	q50.550.00
MT 2	q53.050.00
MT 3	q55.750.00
MT 4	q58.750.00
MT 5	q61.150.00
MT 6	q63.150.00

**Jefe Técnico de Educación 1 (Grupo de Especialidad: Orientación):**

Dirige, coordina y supervisa labores técnicas y administrativas del más alto grado de dificultad, que se desarrollan en una unidad especializada de asesoría en el campo de la orientación del Ministerio de Educación Pública. Trabaja con independencia siguiendo la política del Ministerio de Educación Pública, aplicable a su área de actividad y la legislación vigente que define y regula las actividades que ejecuta.

**Requisito:**

Licenciado en una carrera afín con el puesto y título de profesor o bachillerato en Ciencias de la Educación en la especialidad del cargo. Amplia experiencia en labores de asesoramiento educativo o administrativo-docente relacionados con la especialidad del puesto.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
MT 1	q51.950.00
MT 2	q54.850.00
MT 3	q57.750.00
MT 4	q61.150.00
MT 5	q63.650.00
MT 6	q65.750.00

**Jefe Técnico de Educación 2 (Grupo de Especialidad: Orientación):**

Planea, dirige, coordina y supervisa labores técnicas, administrativas y científicas del más alto grado de dificultad, que se desarrollan en un departamento especializado en el campo de la Orientación del Ministerio de Educación Pública.

Este puesto se diferencia del Jefe Técnico de Educación 1, en que las labores de planeamiento, dirección, coordinación y supervisión, además del alto grado de dificultad que poseen y el ámbito que abarcan, son propios de uno de los departamentos del Ministerio de Educación Pública. Consecuentemente, las responsabilidades así como los requisitos y otras características exigidas para realizar las tareas son mayores.

Trabaja con independencia siguiendo la política aplicable a su área de actividad y la legislación que define y regula las actividades que ejecuta.

**Requisito:**

Licenciado en una carrera afín con el puesto y título de Profesor o Bachillerato en Ciencias de la Educación en la especialidad del cargo. Experiencia en la dirección de labores propias de la especialidad del puesto. Considerable experiencia en supervisión de personal.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

<u>Grupo Profesional</u>	<u>Base</u>
MT 1	q52.950.00
MT 2	q56.150.00
MT 3	q59.850.00
MT 4	q63.950.00
MT 5	q67.050.00
MT 6	q69.350.00

Por otra parte, el Manual Descriptivo de Clases, identifica la actividad Orientación en puestos de las clases Técnico y Profesional 1, 2 y 3, Profesional 1, 2, 3 y 4 y Profesional Jefe 1 y 2; ubicados específicamente en la Dirección General de Adaptación Social y en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

Seguidamente se describe la naturaleza del trabajo, requisitos y salario que corresponde a cada clase.

#### **Técnico Profesional 1:**

Ejecuta labores técnicas y administrativas difíciles, en las cuales debe aplicar conocimientos teóricos y prácticos. Trabaja siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente aplicable a su área de actividad.

#### **Requisito:**

Cuarto año aprobado de una carrera universitaria afín con el puesto.

#### **Salario:**

¢39.750.00

#### **Técnico y Profesional 2:**

Ejecuta labores técnicas y administrativas de gran dificultad; o participa en la dirección, coordinación, supervisión y ejecución de las mismas, en las cuales debe aplicar conocimientos teóricos y prácticos. Trabaja con independencia siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

#### **Requisito:**

Cuarto año aprobado de una carrera universitaria afín con el puesto. Alguna experiencia en labores relacionadas con el cargo.

#### **Salario:**

¢42.250.00

#### **Técnico y Profesional 3:**

Ejecuta labores técnicas y administrativas del más alto grado de dificultad, o participa en el planeamiento, dirección, coordinación y supervisión de las mismas, en las cuales debe aplicar conocimientos teóricos y prácticos. Trabaja con independencia, siguiendo la política de la institución aplicable a su área de actividad y la legislación que define y regula las actividades que ejecuta.

**Requisito:**

Cuarto año aprobado de una carrera universitaria afín con el puesto. Experiencia en labores relacionadas con el cargo.

**Salario:**

q44.550.00

**Profesional 1:**

Ejecuta labores profesionales, científicas y administrativas de alguna dificultad, en las cuales debe aplicar los principios teóricos y prácticos de una profesión adquirida en una institución de enseñanza superior, a nivel de bachillerato universitario. Trabaja siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Bachiller universitario en el área de la especialidad del cargo y alguna experiencia en tareas relacionadas con el nivel del puesto.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

q48.550.00

**Profesional 2:**

Ejecuta labores profesionales científicas y administrativas difíciles, en las cuales debe aplicar los principios teóricos y prácticos de una profesión adquirida en una institución de enseñanza superior. Trabaja con alguna independencia, siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente, aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Licenciado en la área de la especialidad del cargo o poseer una condición similar o superior en dicha especialidad.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

q59.150.00

**Profesional 3:**

Ejecuta labores profesionales, científicas y administrativas de gran dificultad o participa en la dirección, coordinación, supervisión y ejecución de las mismas, en una dependencia, en las cuales debe aplicar los principios teóricos y prácticos de una profesión adquirida en una institución de enseñanza superior. Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones de carácter general y métodos y procedimientos establecidos en manuales, circulares y en la legislación vigente aplicable a su área de actividad.

**Requisito:**

Licenciado en el área de la especialidad del cargo, o poseer una condición similar o superior en dicha especialidad. Experiencia en labores relacionadas con el puesto.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

q62.050.00

**Profesional 4:**

Ejecuta labores profesionales, técnicas, científicas y administrativas del más alto grado de dificultad y ámbito nacional o participación en el planeamiento, dirección, coordinación y supervisión de las mismas, en una dependencia, con programas de ámbito nacional, en las cuales debe aplicar los principios teóricos y prácticos de una profesión adquirida en una institución de enseñanza superior. Trabaja con independencia, siguiendo la política de la institución aplicable a su área de actividad y la legislación que define y regula las actividades que dirige o ejecuta.

**Requisito:**

Licenciado en el área de la especialidad del cargo, o poseer una condición similar o superior en dicha especialidad. Considerable experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

q65.150.00

**Profesional Jefe 1:**

Planea, dirige, coordina y supervisa labores técnicas científicas y administrativas de una dependencia con programas de ámbito nacional o colaboración en el planeamiento, dirección, coordinación, supervisión y ejecución de las mismas. Trabaja con independencia, siguiendo la política de la institución aplicable a su área de actividad y la legislación que define y regula las actividades del organismo.

**Requisito:**

Licenciado en el área de la especialidad del cargo. Considerable experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto. Aguna experiencia en supervisión de personal.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

q69.650.00

**Profesional Jefe 2:**

Planea, dirige, coordina y supervisa labores técnicas, científicas y administrativas difíciles, de una dependencia con programas de ámbito nacional. Trabaja con independencia, siguiendo la política de la institución aplicable a su área de actividad y la legislación que define y regula las actividades del organismo.

**Requisito:**

Licenciado en el área de la especialidad del cargo. Considerable experiencia en la supervisión de labores profesionales relacionadas con el puesto. Experiencia en supervisión de personal.

**Requisito Legal:**

Incorporado al Colegio respectivo.

**Salario:**

q71.750.00

HACIA UNA UNIDAD DE APOYO Y ACCION ESTRATEGICA,  
PARA EL CRECIMIENTO DE LA ORIENTACION  
EN EL SISTEMA POLITICO, ECONOMICO Y  
SOCIAL DE LA COSTA RICA DEL SIGLO XXI

SINDICATO NACIONAL DE PROFESIONALES  
DE LA ORIENTACION (SINAPRO)

**INTRODUCCION:**

Hoy, las puertas del Siglo XXI, en el marco de una coyuntura mundial en transición al encuentro de nuevas posibilidades de desarrollo social y en nuestro particular, nuevos retos ligados con la transición económica, política y de reorganización social (COREC I. 1990), exigen de la Educación, como sistema que genera movilidad y ascenso social, tener una visión amplia, es decir, que como proceso no debe encerrarse a un "minúsculo quehacer del alumno dentro del salón de clase".

Las grandes limitaciones económicas y tecnológicas, como de calidad de vida de la comunidad costarricense, según declaración de la Organización de las Naciones Unidas (LA REPUBLICA. 1992), sumado papeles y requerimientos de estructura de los procesos productivos y de formación de cultura (Solís. 1990), (Villasuso. 1991), (Montero y Vargas. 1992), permiten apreciar en general, limitaciones en la formación integral de los diversos grupos humanos de la Población Económicamente Activa, en sus diversos roles ocupacionales agrupados en obreros, hogares y profesionales de la sociedad costarricense. No obstante,, que hacen lo posible por lograr avanzar, en la construcción del nuevo hombre y estructura que la sociedad necesita.

El Sindicato Nacional de Profesionales en Orientación (SINAPRO) entiende la Organización, como el proceso de la Educación que se manifiesta en la autorrealización integral de los educandos. Asimismo, subsistema que dinamiza el desarrollo, actualización y alcances del sistema educativo en todos los procesos productivos y de cultura de la sociedad. No obstante, SINAPRO considera, que la Orientación no está siendo aprovechada ampliamente por el sistema educativo nacional, como recurso científico para el crecimiento de la sociedad costarricense.

Vistos los educandos como personas, que en el proceso de construcción de su proyecto de vida, van a su vez transformando integralmente el contexto de comunidad social, SINAPRO por otro lado destaca, que el orientador a su vez requiere incrementar para su competencia: conocimientos, instrumentos, métodos y resultados de respuesta social permanente, que retroalimenten su experiencia profesional.

De esta manera y como resultado de su quehacer, logre constantes niveles de acierto y satisfacción como asesor del proceso educativo, cientista social y a su vez persona, en el ejercicio de su función laboral.

En este sentido, sus aportes contribuirán a destacar el papel de la Orientación y enriquecer la modernización del Estado Costarricense, en el proceso de crecimiento de la vida nacional e internacional.

Tomando en cuenta particularmente este período de crisis social que anticipa el Siglo XXI, donde los individuos se ven desprotegidos de la influencia de los medios de comunicación masiva, la transculturación y la aculturación; exige que la Orientación replantee una participación eficiente y efectiva en los procesos educativos a nivel político, económico y de cultura nacional, que sólo se hacen posibles con liderazgo y una unidad de organización estratégica de fuerza gremial.

En este sentido SINAPRO presenta como alternativa de solución, una propuesta orientada a enriquecer el papel de la organización social, como instancia política-científica de apoyo al desarrollo de la nación y de la Orientación, desde el sistema educativo nacional, base del desarrollo y crecimiento social (MEP. 1990).

La preparación de esta ponencia estuvo a cargo, de los miembros de Junta Directiva Central del Sindicato Nacional de Profesionales de la Orientación, del período 1992-1993, los Licenciados: Gerardo Moreira Ramírez, Lorely Cambronero Cordero, Porfirio Castillo Martínez, Heidy Sibaja Monge, Luis Felipe Gutiérrez Sáenz, Leda Castillo Ramírez, Arlene Sawyers Roberts, Hannia Salazar Viquez y Anabelle Campos Carballo.

**Comisión UNION DE SECTORES DE PROFESIONALES DE LA ORIENTACION,  
PARA EL CRECIMIENTO POLITICO-ECONOMICO-SOCIAL-CULTURAL  
DE LA SOCIEDAD COSTARRICENSE DEL SIGLO XXI**

**CONSIDERANDOS:**

1. Costa Rica se encuentra en un proceso de reforma del Estado Nacional.
2. La Reforma del Estado, busca una reestructuración integral hacia mayores condiciones de desarrollo y bienestar de los diversos sectores de población.
3. Las posibilidades de acumulación de riqueza, desarrollo de cultura, crecimiento social y consecuente autonomía económica es solo posible, por medio de una fuerza de trabajo que mejora y engrandece su calidad de vida.

4. La Orientación concibe a los individuos como personas, que en el proceso de construcción del proyecto de vida, van a su vez transformando integralmente, el contexto de comunidad social.
5. Por el crecimiento social alcanzado, a Costa Rica se le reconoce a nivel regional e internacional, como el mayor de los países del Tercer Mundo en cuanto a "bienestar social", lo que permite, la posibilidad de incrementar elementos enriquecedores de cultura nacional aquí y en otras regiones del mundo.
6. La Orientación en Costa Rica surge y tiene como fuente generadora: la educación.
7. La Orientación Vocacional-Ocupacional, es reconocida tanto por el Estado en la "educación de hoy", a través del sistema integrado en el Ministerio de Educación Pública, como por organismos internacionales de la cobertura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT. Convenio 142 y Recomendación 150), al concebirla como la especialidad científica por excelencia, en la implantación de políticas y programas de empleo-desempleo y formación de recursos humanos, para mejorar niveles de vida y crecimiento social, en el marco de una ocupación integral. (Ver Anexo No.1)
8. El gremio de Orientación a lo largo de 28 años de experiencia profesional, demuestra en los logros alcanzados la importancia de fortalecer la organización social.
9. No obstante los alcances obtenidos para el sector de Educación y observando la atribución que le concede la OIT, la Orientación ha tenido un crecimiento gradual, pero poco diversificado, como oferta de formación de profesionales de apoyo, al crecimiento social del país en estos 28 años.
10. Los diversos sectores que actualmente concentran grupos y especialidades de la Orientación en el país: Ministerio de Educación Pública, Universidades y Comisión Divulgación y Orientación Educación Superior (CDOIES), Instituto Nacional de Aprendizaje, Sistema Penitenciario, Sector Privado, Pensionados, Asociación de Profesionales de Orientación, Sindicato Nacional de Profesionales de Orientación (SINAPRO), requieren de un permanente mejoramiento cualitativo en su crecimiento y diversificación científica-social-cultural, desde sus propios subsistemas de influencia.
11. La carencia de un plan global de Orientación a nivel del sistema rector de Educación, situado en el Ministerio de Educación Pública, no facilita un desarrollo continuo, gradual, diverso y unitario; que propicie la expansión e influencia de ésta por periodos, en otros sistemas de producción laboral y crecimiento social de nivel público y privado.

12. Existen recursos (Colegio de Licenciados y Profesores en Ciencias, Artes, Letras y Filosofía, organismos internacionales, Universidades, entre otros), que estimularían una acción científica integrada, para la actualización y funcionamiento de un plan global de crecimiento de la Orientación y su acción nacional, así como en otras regiones.
13. No obstante lo anterior, una mayor cobertura de apoyo de política nacional al liderazgo y diversificación de la Orientación en el sistema de educación, lo constituyen la ratificación de los Convenios de las O.I.T., vinculados con la Orientación y desarrollo de los Recursos Humanos. (Convenio 142 y Recomendación 150). (Ver Anexo No.1)
14. La temática y objetivos de la Segunda Jornada Nacional de Orientación Vocacional-Profesional, producirá material y lineamientos que requerirán de una plataforma concreta para operacionalizarlos.
15. Atendiendo la importancia de la representación de los diversos sectores que concentran grupos de orientación que participan en el sistema nacional de educación, se propone, la creación de una "Comisión Intersectorial".(Ver Anexo No.2)
16. La Comisión Intersectorial coordine con el Ministerio de Educación Pública, donde se asienta la Educación como rectora de política nacional y cuente además, con el apoyo gubernamental y la acción estratégica correspondiente, para retroalimentar propuestas de mejoramiento cualitativo de la Orientación en el sistema de producción nacional en general, mediante la creación de un sistema nacional de educación permanente.(Ver Anexo No.3)
17. Esta comisión sería de carácter flexible. Es decir, que según la prioridad temática, incorporaría los sectores de mayor relación con la misma, conservando siempre, la presencia de la Asociación y del Sindicato (SINAPRO), para la preparación de propuestas de estudio, negociación y actualización profesional.
18. Las Universidades actualicen sus planes de estudio, formación y actualización de Orientadores, a la luz de los nuevos procesos de reestructuración de reforma integral del Estado Costarricense, según diagnósticos de realidad y necesidad.
19. El Sindicato Nacional de Profesionales de la Orientación (SINAPRO) en acuerdo a los considerandos, solicita un pronunciamiento del Plenario en esta Segunda Jornada Nacional de Orientadores, respecto a la siguiente propuesta:

- I. Atendiendo la necesidad de ratificar el Convenio 142 de la O.I.T., se conforme la Comisión Intersectorial, que para efectos de "negociación", la constituyan cada uno de los siguientes representantes: Sección de Orientación de MEP, INA, SISTEMA PENITENCIARIO, CDOIES, ASOCIACION, SINAPRO, COLEGIO DE LIC. Y PROF. Y SECTOR PRIVADO.
- II. Conociendo que en el periodo entre noviembre 1992 y abril 1993, la Asamblea Legislativa concede espacio al Gobierno Central, para que presente solicitudes propias, que la Comisión se aboque en los meses de octubre 92 a enero 93, a preparar una propuesta de negociación, para dirigirla al Ministro de Educación, de Trabajo y de la Presidencia de la República, en dos sentidos:
  1. que de acuerdo a línea política del Plan Nacional de Educación 1990-1994, lineamientos del Convenio 142 de O.I.T., documento de "Principios y Propósitos de la Orientación" y diagnósticos de Realidad Nacional, se diversifique la Orientación en el sistema nacional de producción.
  2. Solicitar al gobierno Central de la República, la ratificación del Convenio 142 y Resolución 150 ante la Asamblea Legislativa.
- III. Que a lo largo del proceso de preparación y negociación de la propuesta, la Comisión mantenga comunicación con los otros representantes de la misma: Escuelas formadoras de las cinco Universidades que imparten la carrera y pensionados.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Gelvan De V., Silvia. La Orientación Vocacional-Ocupacional como transdisciplina. En el Orientador (Educativo y Vocacional). Revista. Año III- Número 7 - 1990. Av. García del Río Argentina.
- Guevara, Rafael Antonio: "Los Fundamentos del Enfoque del Desarrollo Vocacional". Sección Orientación Educativa y Vocacional. Ministerio de Educación Pública. 1990.
- Murillo, Víctor Ml. Antecedentes, logros y perspectivas de SINAPRO en los 28 años años de existencia. SSVMN, 04-05 junio, 1992. (Material de consulta para presentación en Panel. "Antecedentes, logros y perspectivas del Sindicalismo, junio, 1992).
- Solís, Ottón. PAE=CRISIS. Resultados del Ajuste Estructural en Costa Rica, Universidad Estatal a Distancia. 1990.
- Asociación Costa Rica Siglo XXI. Perspectivas de la Economía costarricense hacia el Siglo XXI. Mesa Redonda con la participación de los expositores: Dr. Alvaro Montero Mejía y Dr. Federico Vargas Peralta. 30-7-92.
- Asociación Costa Rica Siglo XXI. Perspectivas de la Educación Costarricense hacia el Siglo XXI. Mesa Redonda con la participación de los expositores: Lic. Rafael Angel Pérez; Dr. Luis Garita y Dr. Guillermo Malavassi. 27-08-92.
- Comisión de Reforma del Estado Costarricense (COREC I). LA REFORMA DEL ESTADO EN COSTA RICA. Octubre. 1990.
- Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos. Convenio N° 142 y Recomendación N° 150 O.I.T. 1975.
- Diario Nacional LA REPUBLICA. 20-08-92.
- Ministerio de Educación Pública. PLAN GENERAL DE EDUCACION 1990-1994. REPUBLICA DE COSTA RICA.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES 1919-1984. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo. (OIT). EL TRABAJO EN EL MUNDO. Ginebra 1992.
- Poder Legislativo-Proyectos. Alcance N°21 a LA GACETA (Diario Oficial) Imprenta Nacional, San José/1 984.

Anejo. N<sup>o</sup> 1N<sup>o</sup> 10016**CONVENIO 142 SOBRE LA ORIENTACION PROFESIONAL  
Y LA FORMACION PROFESIONAL EN EL DESARROLLO  
DE LOS RECURSOS HUMANOS (\*)****Asamblea Legislativa:**

Cumpliendo con las obligaciones contraídas por el Gobierno de Costa Rica, como miembros de la Organización Internacional del Trabajo, me permito someter para su ratificación, el Convenio N<sup>o</sup> 142 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "La orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos".

Dicho convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y en virtud de lo que dispone el artículo 19 de su Constitución, que prescribe que los convenios deben ser sometidos por los Estados Miembros a las autoridades correspondientes, en este caso la Asamblea Legislativa, es que me permito someter dicho texto a conocimiento del Plenario Legislativo.

**LA ASAMBLEA ETC.  
DECRETA:**

Artículo 1<sup>o</sup>—Ratificase el Convenio N<sup>o</sup> 142 sobre "La orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima reunión celebrada en Ginebra el 4 de junio de 1975, y cuyo texto auténtico en castellano literalmente dice:

**"CONVENIO SOBRE LA ORIENTACION PROFESIONAL  
Y LA FORMACION PROFESIONAL EN EL DESARROLLO  
DE LOS RECURSOS HUMANOS**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

**ARTICULO 1**

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

- a) Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
- b) La fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
- c) Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

#### ARTICULO 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

#### ARTICULO 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación de trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

#### ARTICULO 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

#### ARTICULO 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

#### ARTICULO 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### ARTICULO 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### ARTICULO 8

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### ARTICULO 9

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuántas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### ARTICULO 10

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### ARTICULO 11

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### ARTICULO 12

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### ARTICULO 13

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas."

Artículo 2º.—Rige a partir de su publicación.

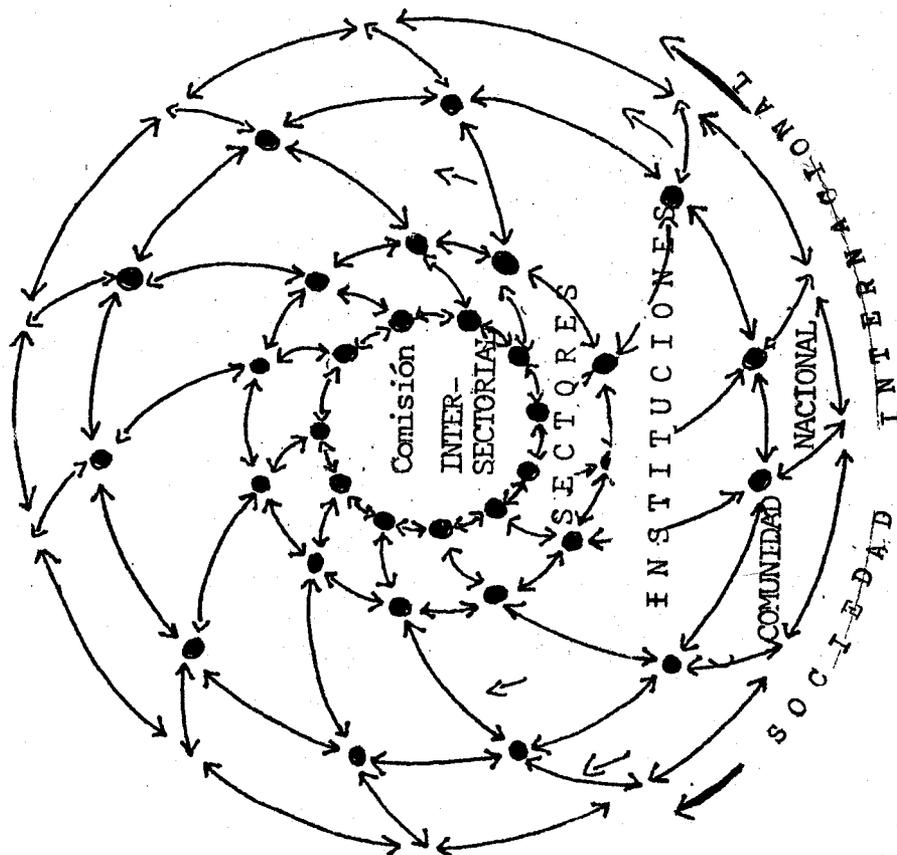
Asamblea etc.

Luis Armando Gutiérrez Rodríguez, diputado.

(\*) Alcance N°21 a LA GACETA. Diario Oficial. Poder Legislativo - Proyectos. San José, Costa Rica, viernes 2 de noviembre de 1984. Año CVI N°209. Imprenta Nacional.

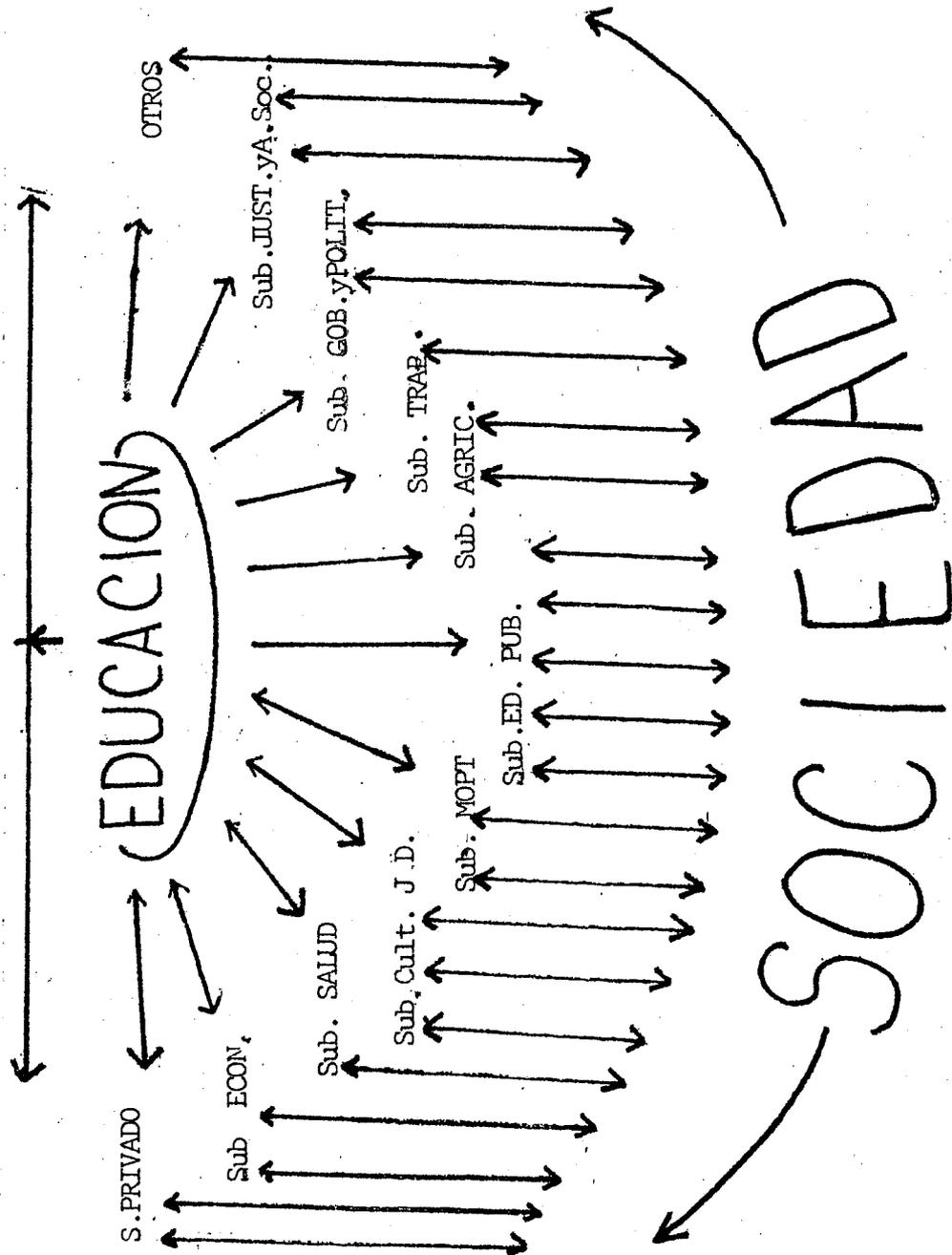
Anexo Nº 2

PROYECCION DE LA ORIENTACION EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI  
(impulsada por la COMISION INTERSECTORIAL, con apoyo del Convenio 142 O.I.T.)



Anexo Nº 3

DIVERSIFICACION DE LA ORIENTACION A TRAVES DE LA CREACION DE UN SISTEMA NACIONAL DE EDUCACION, SEGUN CONVENIO 142 OIT



## NECESIDAD DE LA ACTUALIZACION PROFESIONAL PARA LOS ORIENTADORES (AS) DE COSTA RICA

Elaborado por: Lic. Thelma Baldares Carazo

### INTRODUCCION

En el marco de esta II Jornada de Orientación, el tema de la actualización profesional es de fundamental importancia si tomamos en consideración:

- las características de la sociedad actual cada vez más cambian-  
te y competitiva, lo que afecta a todos los profesionales,
- la existencia de múltiples profesiones afines y complementarias  
al campo y objeto de estudio de la Orientación,
- el proceso de obsolescencia del conocimiento, que es cada vez  
más acelerado.

Para abordar este tema, lo haré fundamentalmente tomando como punto de referencia, los principios de la Educación Permanente que ha venido difundiendo la UNESCO en los últimos años, y como referencial de realidad, las experiencias obtenidas en el desempeño de diferentes puestos en el sistema educativo costarricense.

Los aspectos que desarrollaré en esta ponencia son los siguientes:

1. Necesidad de la actualización profesional.
2. Areas posibles de actualización en Orientación vocacional.
3. Medios de que dispone el profesional de Orientación en Costa Rica para su actualización.
4. Factores que limitan la actualización del Orientador (a) en Costa Rica.
5. Papel de la Asociación Costarricense de Profesionales de la Orientación en la actualización de los Orientadores (as).

### 1. NECESIDAD DE LA ACTUALIZACION PROFESIONAL

En primer lugar se hará referencia a la justificación moral de la actualización.

El objeto de estudio de la Orientación y su razón de ser como profesión, exigen la actualización permanente como imperativo moral para un ejercicio excelente que beneficie a los orientados.

El saber-hacer de la mejor manera posible lo que la Orientación como disciplina pretende para facilitar el desarrollo vocacional, nos pone frente a una justificación ética de la necesidad imperiosa de la actualización en este campo, tan amplio y tan complejo.

El valor ético de la responsabilidad, es básico en el profesional de la Orientación, que encuentra en la actualización una respuesta a la necesidad de ser cada día más competente.

Este valor se complementa, cuando existe una conciencia del compromiso social que se adquiere al asumir las delicadas funciones atinentes a la Orientación Vocacional.

Otro valor ético que fundamenta la importancia de la actualización profesional, es el de la superación, producto de una insatisfacción constante que conduce a la búsqueda de ser mejores cada día.

González (1982) refiriéndose a la responsabilidad profesional de mantenerse actualizado, advierte al respecto:

Muchos profesionales titulados se atienen excesivamente al título que poseen y olvidan la necesidad de renovación de conocimientos, de técnicas y de pericias. La profesión responsablemente asumida exige una renovación constante de capacitación. (1:98)

Además de esta justificación ética, me referiré a continuación a otras consideraciones expuestas por especialistas de la UNESCO, inspirados en la concepción de la Educación Permanente, que hace énfasis en la necesidad de aprendizaje que tienen las personas durante todo su ciclo vital.

En este contexto, la idea de que la formación universitaria que faculta para ejercer una profesión es tan solo una etapa inicial en la vida de los profesionales, es cada vez más aceptada por la fuerza de la evidencia de la necesidad de un aprendizaje continuo.

En el caso de los que ejercen la Orientación Vocacional, hay muchos factores que influyen en su esfera profesional y por lo tanto se hace necesaria una disposición permanente de aprendizaje. Algunos de esos factores son los siguientes: los avances de la ciencia y la tecnología, los cambios socio-políticos y

económicos, la fuerza penetrante de los medios de comunicación masiva, el espectro cada vez más amplio de oportunidades de estudio y trabajo, la reducción de distancias entre pueblos y culturas, gracias a los modernos medios de comunicación y de transporte.

Estos y otros factores, obligan al Orientador (a) a desarrollar su creatividad, su capacidad para innovar y su competencia para convertirse en un profesional capaz de facilitar procesos relacionados con la toma de decisiones de índole vocacional, los cuales repercuten en el desarrollo y proceso de vida de cada persona. Es precisamente esta función del Orientador (a) la que hace imprescindible un elevado nivel de seguridad personal y profesional, para poder aceptar con madurez, el rápido deterioro u obsolescencia de los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria.

La UNESCO ha venido insistiendo en diversos foros y documentos, en la importancia de la actualización de todos los profesionales de la Educación, entre los que se incluye al Orientador (a), para que puedan llegar a ser verdaderos agentes de cambio.

Al respecto Lynch (1977) considera que es necesario que el educador...

Se dé cuenta que la ampliación de su papel exige capacidad de dirección y nuevas capacidades de liderazgo, en un mar de cambios, no como una roca que es azotada por las aguas y permanece inmóvil, ni como la arena que se mueve a instancias del viento y la tormenta, sino como un árbol que se inclina, pero que no se quiebra. Estas cualidades se pueden lograr por medio de la educación, si se tiene una personalidad individual saludable y abierta y un convencimiento de lo necesario que es destinar, a lo largo de su carrera, una quinta o una cuarta parte del tiempo que dedica a la profesión, a actualizarse. (2:24)

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), efectuó diferentes Seminarios-

Talleres relacionados con la Orientación Educacional y Profesional en Argentina, Colombia, Costa Rica, Jamaica y Paraguay, durante el período 1982-1985. Como producto final de estas actividades se recomendó:

La toma de conciencia de los especialistas en Orientación y de otros agentes de la educación, en el sentido de que todos deben mejorar su preparación profesional (conocimientos y actitudes) relacionada con la orientación educacional y profesional de niños, de jóvenes y de adultos de ambos sexos, a fin de que puedan coadyuvar con ellos en la adopción de sus propias decisiones, vinculadas tanto con la educación como con respecto a la ocupación y el trabajo. (3: II)

Esta recomendación, en el sentido de que los Orientadores (as) debemos tomar conciencia de la importancia de la actualización, tiene aún mayor fuerza y fundamento, cuando se revisan las áreas o campos posibles de actualización, relacionados con la Orientación vocacional.

## 2. AREAS POSIBLES DE ACTUALIZACION EN ORIENTACION VOCACIONAL

Para definir las posibles áreas de actualización, se deben tener presentes al menos tres elementos:

- la concepción y principios de la Educación Permanente,
- el objeto de estudio de la Orientación como disciplina aplicada que facilita el desarrollo vocacional de las personas con perspectiva de desarrollo humano integral y
- las funciones que deben desempeñar los Orientadores (as) para hacer realidad los objetivos del proceso de orientación vocacional.

El análisis de cada uno de los citados elementos, permite vislumbrar un campo tan amplio de requerimientos profesionales, que es inagotable. Por lo tanto, las áreas posibles de actualización poseen una gran riqueza potencial en cuanto a: información, formación y habilidades que se requieren para ser siempre un excelente profesional.

Las áreas o fuentes de información y formación que deben tomarse en cuenta para un plan de actualización para los orientado-

res (as) que desempeñan funciones de Orientación vocacional en los centros educativos, de acuerdo con las recomendaciones de la OREAL son las siguientes: el conocimiento del ser humano, el conocimiento de la realidad de los centros educativos a la luz de su identidad y el mundo del trabajo, (3)

Las tres fuentes nombradas: la vocación del hombre -su tener que ser y su desarrollo,- la identidad de los centros de educación - su realidad y su deber ser,- y la valoración del trabajo humano -su organización y su sentido- indican las áreas centrales de calificación necesaria para el personal de Orientación. (3:10)

A estas áreas, que de por sí son muy amplias y susceptibles de ser abordadas desde muy diversos grados de profundización, se pueden agregar otras que han sido señaladas como necesarias para que los profesionales de la Educación adquieran aprendizajes permanentes que les faciliten:

- la adquisición de capacidades cognoscitivas amplias y flexibles,
- la adquisición de estrategias para solucionar problemas,
- el desarrollo de capacidades socio-afectivas tales como: actitudes, motivaciones y emociones. (2)

### 3. MEDIOS DE QUE DISPONE EL PROFESIONAL DE LA ORIENTACION EN COSTA RICA PARA SU ACTUALIZACION

3.1. El autoaprendizaje es el medio más importante de actualización pues es el producto de una fuerza interna de superación y de una actitud positiva estimulada por los procesos de aprendizaje formal durante los años de estudios universitarios.

El autoaprendizaje se manifiesta y desarrolla voluntariamente mediante la lectura sistemática, la asistencia a conferencias, la participación en actividades de crecimiento profesional. Según Corey (1990) la mejor forma para actualizarse se encuentra en la lectura y en la participación en actividades de organizaciones profesionales en el campo de la especialidad.

3.2. El aprendizaje cooperativo y recíproco, que puede lograrse en los mismos centros de trabajo. Dos Orientadores (as) que laboran en el Ministerio de Educación Pública tienen la valiosa oportunidad desde el año 1964, de reunirse mensualmente en los Núcleos que funcionan en cada una de las Regiones educativas del país.

3.3. Aprendizajes específicos en cuanto a deberes y derechos de los Orientadores (as) como trabajadores y profesionales, que desde el año 1964 el Sindicato Nacional de Profesionales de Orientación ha venido facilitando a sus afiliados. Esas oportunidades de aprendizaje, muchas veces se han coordinado con el Ministerio de Educación Pública, con las Universidades, con el Colegio de Profesores y Licenciados.

3.4. Actividades de actualización brindadas por la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica para los Orientadores (as) en servicio: cursos, conferencias, exposición de resultados de trabajos finales de graduación y otros.

3.5. Posibilidades de actualización que brindan las diferentes instituciones en donde trabajan Orientadores (as): Ministerio de Educación Pública, INA, Universidades. Esta II Jornada de Orientación en la que estamos participando, es precisamente una de esas magníficas oportunidades de actualización que se brinda a los Orientadores y que es producto de un esfuerzo interinstitucional conjunto.

3.6. El incentivo de la recién aprobada Carrera Profesional Docente para los Orientadores que trabajan en el Ministerio de Educación y de la que ya disfrutaban también los Orientadores que laboran en las Universidades y en otras instituciones estatales, puede convertirse en un medio muy valioso de actualización, si este derecho se asume como un medio para ser mejor profesional y no sólo como un fin para obtener mejor salario.

Los medios antes citados están al alcance de los Orientadores (as), pero existen factores que limitan su aprovechamiento, lo que es preciso conocer para un análisis posterior.

#### 4. FACTORES QUE LIMITAN LA ACTUALIZACION PROFESIONAL DE LOS ORIENTADORES (AS) EN COSTA RICA.

Es importante iniciar esta reflexión con una autoevaluación de los factores internos y externos que limitan los esfuerzos de actualización que se han realizado en nuestro país, con la finalidad de encontrar nuevos procedimientos y estrategias que garanticen un ejercicio profesional de excelencia. Algunos de esos factores son los siguientes:

- 4.1. Actitudes de autosuficiencia y de rechazo al cambio, al considerar que la formación universitaria inicial es suficiente para toda la vida de ejercicio profesional. Esta actitud es nefasta y destructora pues cierra toda posibilidad de innovación y crecimiento.
- 4.2. Debilidad personal para enfrentar presiones negativas de los grupos e instituciones que se oponen al cambio y a un ejercicio profesional regido por elevados valores y principios. Esto produce que en poco tiempo, el profesional sea absorbido por prácticas rutinarias y hasta corruptas, que apagan todo deseo de superación.
- 4.3. Dificultad para resolver satisfactoriamente las contradicciones que se presentan entre lo que se aprende durante el proceso de formación universitaria y lo que se practica en los centros educativos y en otras instituciones. Esto produce sentimientos negativos de frustración que pueden llegar incluso a convertirse en actitudes de cinismo.
- 4.4. Poca sistematización de un proceso de autoevaluación permanente del ejercicio profesional individual y grupal.
- 4.5. Carencia de un plan nacional coordinado de actualización para los profesionales de Orientación.
- 4.6. Falta de relaciones flexibles y de intercambio con otras profesiones afines o complementarias.
- 4.7. Escasez de publicaciones periódicas que difundan conocimientos actualizados y experiencias innovadoras en el campo de la Orientación vocacional y que estén a disposición de todos los Orientadores (as).

4.8. Carencia de recursos de apoyo, tales como: biblioteca especializada, ayudas audiovisuales, centros de información computadorizada que contribuyan a un mejor conocimiento del mundo del trabajo.

4.9. Carencia de programas de Educación a distancia y de otros métodos de retroacción rápida como Televisión en circuito cerrado, computadoras y otros.

4.10. Las Universidades del país no ofrecen cursos de post grado para la especialización en la Carrera de Orientación y hay muy poca disponibilidad de becas para estudios en el exterior.

Ante las limitaciones apuntadas, la Asociación costarricense de profesionales de la Orientación, presenta a la consideración de los participantes esta ponencia, con la intención de que sea un aporte que contribuya a mejorar los esfuerzos que hasta el presente se han hecho para facilitar la actualización de los Orientadores (as).

##### 5. PAPEL DE LA ASOCIACION COSTARRICENSE DE PROFESIONALES DE ORIENTACION EN LA ACTUALIZACION DE LOS ORIENTADORES (AS)

Esta Asociación fue fundada por un grupo de profesoras de la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica, el 23 de mayo de 1990, con la finalidad de:

- a) Contribuir a elevar el prestigio de la Orientación como profesión.
- b) Promover el desarrollo personal y profesional del orientador costarricense.
- c) Coadyuvar en la calidad del servicio profesional de Orientación que se brinda en el país.
- ch) Propiciar el intercambio profesional con asociaciones nacionales e internacionales de orientadores y profesionales afines.
- d) Establecer estímulos a la excelencia profesional de orientadores destacados.
- e) Promover la atracción de estudiantes, de excelente calidad académica y atributos personales, a la carrera de Orientación.

De acuerdo con estos fines, la Asociación pretende cumplir con una misión de gran importancia como complemento a los esfuerzos que realizan otras instituciones y organismos comprometidos con el mejoramiento del desempeño profesional de los Orientadores. El interés fundamental es favorecer la solidaridad entre todos los Orientadores (as) y estimular los deseos de superación para un ejercicio profesional de excelencia, lo que se pretende lograr mediante actividades como las siguientes:

- Divulgación de trabajos de investigación, proyectos, prácticas y publicaciones meritorias sobre la Orientación,
- Participación en programas de Orientación y de proyección social,
- Organización de seminarios, talleres, jornadas y otras actividades de desarrollo profesional y personal
- Elaboración y divulgación de un código de ética
- Comunicación e intercambio de materiales y experiencias con otras asociaciones similares
- Creación de una biblioteca especializada en el campo profesional y de un sistema de estímulos para Orientadores (as) destacados.

La Asociación considera que éstas y otras actividades, pueden llegar a constituirse en fuentes permanentes de actualización y superación, por lo que muy cordialmente se les invita a integrarse a este grupo.

#### CONCLUSIONES

1. La actualización para los profesionales de la Orientación es una necesidad indiscutible.
2. Los Orientadores (as) en Costa Rica cuentan con los medios suficientes para mantenerse actualizados, pero existen muchos factores internos y externos que limitan esa posibilidad.
3. La Asociación costarricense de profesionales de la Orientación ofrece un campo de acción propicio para los Orientadores (as) que deseen luchar por su superación y la de sus colegas.

#### RECOMENDACIONES

1. Aprovechar la organización que ha logrado establecer la Comisión Central que ha preparado esta II Jornada de Orientación para que se elabore un Plan Nacional de actualización perma-

mente que incluya un sistema regionalizado.

2. Apoyar recíprocamente los esfuerzos de actualización que han venido realizando las Universidades, la Sección de Orientación Educativa y Vocacional del Ministerio de Educación Pública, el SINAPRO, la Asociación costarricense de profesionales de Orientación, y otras instituciones, para que se logre el máximo provecho y beneficio.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. González, Jaime. Reflexiones éticas. Herendia: EUNA, 1982
2. Lynch, James. La educación permanente y la preparación del personal docente. Hamburgo: Instituto de Educación de la UNESCO, 1977
3. UNESCO. Estudio sobre la situación de la Orientación educacional y profesional en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: OREALC, 1986
4. Corey, Gerald. Theory and practice of group counseling. California, B. Proofes Cole, publishing company, 1990.

## TENDENCIAS FUTURAS DE LA ORIENTACION

## UNA PERSPECTIVA ECOLOGICA Y DE CALIDAD DE VIDA

Angelina Abarca Molina, M. Sc.

Centrar el tema de esta segunda jornada de Orientación en la perspectiva del siglo XXI ha sido una excelente idea. Daré dos razones para justificar esta afirmación.

En primer lugar, los orientadores reconocemos, como afirma Whiteley (1984), que ayudar a la gente joven a planear su futuro, es una de nuestras principales funciones. De igual forma, es imprescindible que nosotros también dediquemos el tiempo necesario a la reflexión y estudio sobre el porvenir de nuestra profesión. Esto es particularmente indicado en esta época en que nos encontramos a escasos ocho años de ingresar, no solo a un nuevo siglo sino a un nuevo milenio. Esta especial circunstancia, unida al complejo mundo del presente y al desconocimiento del futuro, crean una sensación de incertidumbre que según Wilson y Rotter (1982) y Aubrey (1983) caracterizarán a las próximas décadas. La reflexión y el estudio sobre el futuro de la Orientación pueden ayudar a plantear predicciones, que si bien no serán precisas sino tan solo tendencias generales paralelas a la evolución de la sociedad, si ayudarán a disminuir la incertidumbre que produce lo desconocido y, quizás más importante, a transformar esas predicciones en acciones previsoras, como advierte Bell (citado por Aubrey, 1983).

En segundo lugar pero no menos importante, una reflexión como la que propicia esta segunda jornada de Orientación, está demostrando que la profesión ha alcanzado su madurez en nuestro país. Esta tendrá 35 años al finalizar el presente siglo y eso le da la necesaria experiencia para planear su futuro con base en ese rico bagaje de su pasado. Al plantearse la pregunta ¿está lista la Orientación para ingresar al siglo XXI?, Scher y Good (1990) dicen que como a casi todas las preguntas importantes en asuntos relacionados con la conducta humana, la respuesta es tanto afirmativa como negativa pues la historia de la Orientación en los Estados Unidos de Norteamérica ha reflejado una preparación para el provenir pero también ha ignorado tendencias importantes. Una revisión minuciosa de todos los ejemplares de la publicación "Journal of Counseling and Development", aparecidos entre 1980 y 1992, demostró que desde 1982 aparecen artículos que plantean esta preocupación por el futuro de la profesión. Estar en esta jornada es una prueba de nuestro interés en este aspecto. Ahora bien, ¿cuáles serán las áreas que se desarrollarán en Costa Rica en el campo de la Orientación en los próximos 15 años?

Para contestar esta pregunta, la revisión de literatura profesional que acabo de mencionar, me sugirió la idea de realizar un sondeo con un pequeño grupo de orientadores, aplicando algunos elementos de la técnica delphi de investigación ya que no disponía del tiempo necesario para utilizar dicha técnica completa.

Como afirman Daniel y Weikel (1983) y Heath, Neimeyer y Pedersen (1988), la técnica delphi es la mejor herramienta disponible para predecir el futuro. Consiste en solicitar y combinar las opiniones de un grupo de expertos sobre el desarrollo futuro de un campo. Esta técnica se basa en la idea de que varias mentes son mejores que una sola para hacer predicciones sobre el futuro

y en que los expertos, en un ambiente de comunicación controlado, pues no hay contacto personal entre ellos, y libres de presiones, harán juicios basados en el pensamiento racional. La técnica ha probado ser eficaz en generar predicciones muy exactas. Martini (citado por Heath, Neimeyer y Pedersen, 1988) cree que 15 expertos es un número adecuado para obtener resultados confiables. La selección cuidadosa de los expertos, con base en su experiencia, es fundamental en esta técnica. Aún así, la selección es en alguna medida un proceso arbitrario.

#### PROCEDIMIENTO METODOLOGICO:

El grupo de expertos, todos orientadores de profesión, a quienes se les solicitó participar en la investigación y los que efectivamente participaron, se muestra en el Cuadro No. 1.

CUADRO No. 1

#### PARTICIPANTES SELECCIONADOS Y RESPUESTAS RECIBIDAS SEGUN CENTRO DE TRABAJO

CENTRO DE TRABAJO	PARTICIPANTES SELECCIONADOS	RESPUESTAS RECIBIDAS
Unidades de vida estudiantil U.C.R.	7	5
Departamento de Orientación M.E.F. y Asesorías Regionales	3	3
Departamento de Orientación U.N.A.	2	0
Instituto Nacional de Aprendizaje.	3	2
Orientadores de centros educativos de III y IV ciclos y del Sistema Penitenciario.	3	2
Orientadores recientemente jubilados.	2	1
TOTAL	20	13

Se decidió seleccionar 20 participantes previendo una pérdida de un máximo de 5, pero únicamente respondieron 13 personas y con sus respuestas se realizó la investigación. El grupo seleccionado estaba constituido por 12 mujeres y 8 hombres y el que finalmente respondió quedó formado por 8 mujeres y 5 hombres. A estos participantes se les solicitó que contestaran por escrito la pregunta: ¿Qué temas, áreas o campos de la Orientación predice usted que se desarrollarán en los siguientes períodos: de 1995 a 2000; de 2001 a 2005 y de 2006 a 2010?

#### ANALISIS DE LA INFORMACION:

Los 13 participantes enviaron 144 temas, áreas o campos (de aquí en adelante denominados unidades de análisis; Mata y Abarca, 1990, pp.81), que según su criterio se desarrollarán en el futuro.

Se procedió a integrar las unidades de análisis en una sola lista para eliminar aquéllas que estuvieran repetidas. Después de esta depuración, la lista final quedó constituida por 62 unidades de análisis.

El siguiente paso fue seleccionar un grupo de 5 juezas, 4 de ellas profesoras activas y 1 jubilada de la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. A estas juezas se les solicitó que agruparan las 62 unidades de análisis en categorías que ellas denominarían según su criterio

y que al lado de cada unidad de análisis anotaran la probabilidad de su desarrollo según la siguiente escala:

0= si la unidad de análisis ya está desarrollada

1= si se desarrollará a corto plazo (5 años)

2= si se desarrollará a mediano plazo (10 años)

3= si se desarrollará a largo plazo (15 años)

4= si la unidad de análisis no está relacionada con la orientación.

Se les pidió estimar esta probabilidad de desarrollo, con el fin de obtener un consenso de las 5 juezas para cada unidad de análisis, utilizando el promedio en algunos casos y en otros, la moda.

Se inició luego el análisis comparativo de las categorías creadas por las 5 juezas en cuanto a similitud en el nombre y en las unidades de análisis agrupadas bajo cada categoría. De todos los nombres sugeridos para cada una de éstas, se escogió el que mejor definiera el contenido que agrupaba. En algunos casos se modificaron algunos nombres parcialmente o se crearon nuevos tomando partes de los nombres creados por varias juezas. Se tomó como criterio para incluir cada unidad de análisis en una determinada categoría, que aquella hubiese sido incluida en ésta, al menos por 2 de las 5 juezas.

Este trabajo se mostró a 4 de las juezas pues no fue posible conseguir las a todas, con el fin de escuchar su criterio sobre la integración final de las categorías. Se reubicaron unas pocas unidades de análisis con base en las argumentos de las juezas.

Es importante destacar que en un trabajo de esta naturaleza, cada persona puede desarrollar un sistema diferente de categorías, cambiar la ubicación de algunas unidades de análisis de una categoría a otra, e incluso considerar que ciertas unidades se ubicarían bien en dos o más categorías.

En el Cuadro No. 2 se muestra la integración de las 62 unidades de análisis en cinco grandes categorías. A la derecha de cada unidad de análisis aparece el consenso de probabilidad, obtenido con el promedio o la moda de los puntajes de probabilidad de desarrollo asignados por las juezas a cada unidad. Al final de cada categoría aparece el consenso de probabilidad de ésta como totalidad.

#### CUADRO No. 2

##### INTEGRACION DE LAS CATEGORIAS Y CONSENSO DE PROBABILIDAD DE DESARROLLO

CATEGORIA	CONSENSO
No.1: DESARROLLO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA (Consenso de la categoría:0)	
Tercera edad	0
Desarrollo del intelecto	2
Desarrollo humano	0
Convivencia humana	0
Creatividad	0
Crisis espiritual	1
Relaciones humanas	0
Sexualidad	1
Desarrollo vocacional del costarricense	0
Ecología	2

Ambiente	1
Elección de carrera	0
Estrés y salud mental y física	0
Fortalecimiento de potencialidades y destrezas para la vida	0
Integración a situaciones y ambientes nuevos	1
Recreación	0
Uso del tiempo libre	0
Educación para la vida	1
Calidad de vida	1
Valores	
Toma de decisiones	0

No.2: ESTUDIO, TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD (Consenso de la categoría: 1)

Mundo del trabajo	1
Necesidad de recursos humanos para el desarrollo nacional	1
Desarrollo empresarial	2
Oportunidades de estudio y trabajo	1
Modificaciones de las estructuras sociales y económicas	1
Problemas de la comunidad	0
Cambios de la sociedad	1
Oferta y demanda sectorial de trabajo	1
Estudio, trabajo y producción	1
Oportunidades educativas para discapacitados	1
Aumento de la población	2
Satisfacción en el trabajo	1
Cambios socioeconómicos, ecológicos, políticos y culturales	1

No.3: DESARROLLO CIENTIFICO Y TECNOLOGICO (Consenso de la categoría: 2)

Informática	1
Cibernética	2
Robótica	3
Telemática	3
Desarrollo tecnológico	2
Progreso económico sostenible del planeta	2
Preservación de la especie humana	1

No.4: PROBLEMAS PSICOSOCIALES Y DE SALUD (Consenso de la categoría: 1)

Agresión y violencia	0
Prevención primaria de la farmacodependencia, embarazo adolescente, delincuencia de niños y adultos	1
Pobreza	1
Sida	2

No.5: CAMPOS DE ACCION DEL ORIENTADOR (Consenso de la categoría: 0-1)

Orientación educativa	0
Orientación social	0
Orientación comunitaria	1
Orientación para la jubilación	1

Orientación familiar	0
Inter y transdisciplinaridad	1
Teoría de la orientación	0
Orientación entre iguales	1
Orientación vocacional	0
Estrategias de intervención	0
Principios morales, ética	1
Investigación	0
Práctica privada	1
Orientación en la educación primaria	1
Orientación a parejas	1
Orientación de poblaciones específicas: privados de libertad, menores en desventaja social, enfermos terminales, alcohólicos, prostitutas	1
Liderazgo	0

### DEFINICION DE LAS CATEGORIAS

Las cinco categorías se definen de la siguiente forma:

#### No.1: Desarrollo humano y calidad de vida:

Esta categoría incluye todas las unidades de análisis que tienen relación directa con el desarrollo humano y la salud mental.

El nombre asignado a esta categoría requiere una explicación porque define la perspectiva que se propone para todas las categorías y para un futuro Plan de Estudios de formación de orientadores. Ese nombre implica una "Visión ecológica del desarrollo humano y los estilos de vida, de acción y de trabajo que determinan las transacciones de cada ser humano. Esas transacciones... determinan la calidad de vida..." (Giusti, 1991, Prólogo). Y calidad de vida, Giusti (1991, pp. 1) la define como "un estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades".

De esta forma, el término "ecología", cuya definición es el "Estudio de las relaciones entre los seres vivos y entre éstos y el ambiente o medio físico que habitan..." (Contreras y Cordero, 1982, pp. 5), ha trascendido "la preservación y mejoramiento de los recursos naturales y del ambiente, para proyectarse a la supervivencia y perpetuación de la especie humana en condiciones óptimas de vida", afirma Mora (1989, pp. 245).

Giusti (1991, pp.14) va más allá y asevera que "La ecología humana... Tiene que ver con todas las transacciones del ser humano en su medioambiente (sic) durante todo su ciclo vital. Las transacciones incluyen, además de los aspectos físicos del ambiente, todo proceso que asegura crecimiento, desarrollo óptimo de cada individuo, grupo social y de la humanidad en general..."

Esta perspectiva ecológica para el estudio del ser humano, no es nueva ni es una forma de estar a la moda con este tema que ocupa la atención de la mayoría de la gente en la actualidad. Orzek (1987) informa sobre el trabajo que los esposos Barker, ex profesores de la Universidad de Lawrence, Kansas, realizaron en el pueblo de Oskaloosa entre 1947 y 1972. Su interés era la conducta de los niños fuera de laboratorios, clínicas y escuelas, como siempre se ha hecho, y en su lugar estudiar a los niños en sus ambientes naturales. Así llegaron a la conclusión de que la forma en que un niño se comporta no está determinada únicamente por lo que él quiere hacer sino por el lugar donde esté. Para los Barker, los lugares son entidades dinámicas y ellos los llama-

ron escenarios de conducta. Estos tienen un patrón de conducta identificable sin importar qué personas se encuentren ahí. La población completa de un escenario puede cambiar pero el mismo escenario permanece, porque es una unidad que existe independientemente de la gente que se encuentre en él. Los Barker creen que los orientadores se han centrado en la persona y sus problemas como ésta los ve, sin atender debidamente la influencia del ambiente.

Hurst y McKinley (1988) plantean que el enfoque ecológico al proceso de diagnóstico de los problemas humanos, reconoce que el ambiente así como la persona pueden ser la fuente de una determinada patología. Su plan de clasificación diagnóstica considera que la conducta es una interacción entre las influencias ambientales y las características individuales. Para estos autores, desde la perspectiva ecológica, la disonancia entre una persona y el ambiente, puede ser un resultado de patología en el ambiente, en la persona o simplemente una mala combinación entre una persona y el ambiente.

El aumento de la población de la tercera edad es un tema que tiene estrecha relación con la calidad de vida. La Unión Mundial para la Naturaleza y otros organismos similares (1991) así como Wilson y Rotter (1982), Aubrey (1983) y Whiteley (1984), reconocen que el aumento de la esperanza de vida es un indicador importante del desarrollo y la calidad de vida de un país, como consecuencia de los grandes avances en medicina y atención de la salud.

En Costa Rica, las estimaciones de crecimiento de la población de tercera edad, según la Dirección General de Estadística y Censos (Guevara, 1990, pp. 8 A) son las siguientes: en 1995 existirán 233.425 personas de ese grupo etario y en el 2010 serán 396.425. En porcentajes, esto significa que la población de Costa Rica con más de 60 años pasará del 6,4% en 1984 al 14,3% en 2025. Por el contrario, los menores de 15 años que en 1950 representaban el 43,5%, en 2025 serán el 24,25% (Mora, 1990, pp. 9 D).

Si la Orientación desea planificar para el futuro, estas proyecciones de crecimiento alertan para que se estudien las particulares necesidades de esta población en diferentes campos: personal, social, educativo, de salud e incluso de posibilidades laborales para quienes puedan realizar algún tipo de trabajo productivo a su propio y nuevo ritmo de actividad. Este grupo de población requiere no solo la posibilidad de vivir mayor número de años sino que éstos sean de óptima salud física y mental. El país debe tomar previsiones para atender eficientemente a este significativo número de ciudadanos.

#### No.2: Estudio, trabajo y productividad:

Se agrupan en esta categoría todas las unidades de análisis que se relacionan con el conocimiento de los campos del estudio y el trabajo y con la posibilidad de todas las personas de insertarse en ellos sin distinción alguna.

El trabajo y la productividad, en un mercado laboral cada vez más competitivo y más rápidamente cambiante por los avances científicos y tecnológicos, se pueden analizar con una perspectiva de ecología y calidad de vida también. Como afirman la Unión Mundial para la Naturaleza y otros organismos similares (1991) "La calidad de vida depende asimismo de la oportunidad y capacidad para desempeñar una función significativa dentro de la comunidad..." (pp. 19). Y si bien es cierto el ser humano desempeña otros roles además del de trabajador, el trabajo es cualitativa y cuantitativamente un elemento muy importante en la vida del ser humano, pues contribuye en gran medida a darle sentido y significado a la existencia, por supuesto si es un trabajo que permite la realización personal.

La sobre población de las ciudades, el desempleo, el subempleo y la obsolescencia de los trabajadores como consecuencia de los avances tecnológicos, son unidades de análisis que corresponden a esta categoría y que estudiadas con una perspectiva de ecología humana, tienen claras implicaciones en la disminución de la calidad de vida, y con este mismo punto de vista deben ser atendidas por los orientadores.

### No.3: Desarrollo científico y tecnológico

En esta categoría se incluyen todas las unidades de análisis que se relacionan con aquellos progresos de la ciencia y la tecnología que están al servicio del hombre para mejorar su calidad de vida y asegurar su preservación en nuestro planeta.

Los medios de comunicación nos informan del constante perfeccionamiento de las computadoras y su aplicación a diferentes aspectos de la vida cotidiana en el hogar y en el trabajo, liberando al hombre cada vez más, de tareas rutinarias y repetitivas. Algo similar ocurre con la robótica, "arte y ciencia de la creación y empleo de robots", como la define Freedman (1984, pp. 283) y la cual tiene ya múltiples aplicaciones en la industria y en la reincorporación social e incluso laboral de personas seriamente incapacitadas por accidentes de diverso tipo o que poseen discapacidades desde su nacimiento.

Las posibilidades de la telemática o como la define también Freedman (1984, pp. 321) "convergencia de telecomunicaciones y procesamiento de información" ya están a nuestro servicio con la utilización del fax, por ejemplo.

Puede parecernos extraño que la cibernética, como "ciencia de los mecanismos de autorregulación, en los animales y las máquinas" (Gutiérrez, 1990, pp.10) tenga relación con la educación y la orientación. En un excelente discurso que todos debemos leer, Gutiérrez (1990, pp. 10) desarrolla esta idea que él postula en la siguiente forma: "Siendo los seres humanos tanto animales como máquinas, nadie discute que los principios de esta ciencia son aplicables a las sociedades humanas..."

Todo el desarrollo científico y tecnológico puesto al servicio del bienestar del ser humano, debe ser del conocimiento inmediato de un orientador genuinamente interesado por hacer su trabajo lo más eficaz y eficiente posible.

### No. 4: Problemas psicosociales y de salud

Esta categoría la conforman situaciones que afectan la calidad de vida del ser humano como individuo y como miembro de una familia y de la sociedad en general, pues como Shoben (citado por Giusti, 1991, pp. 7) afirma "la calidad de vida del individuo es el elemento básico para la calidad de vida (de los grupos) a que él pertenece".

La pobreza, la sobrepoblación, los cambios en los valores, hacen de la nuestra una época de gran inseguridad personal que nos obliga a vivir bajo el temor de la amenaza constante a nuestra vida y propiedades no solo en las calles, por el aumento de la delincuencia, la adicción a las drogas y su tráfico, sino en muchos hogares donde se libran batallas que no siempre se informan pero que destruyen psicológica y físicamente a los miembros más indefensos de la familia: niños, mujeres y ancianos.

La paz, ese bien indispensable para aumentar la calidad de vida de los seres humanos, pende de un hilo por el desarrollo creciente de armas cada vez más sofisticadas. Recuérdense las imágenes que nos mostró la televisión en 1991 durante la guerra del Golfo Pérsico.

Whiteley (1984), con un enfoque ecológico social de la paz, afirma que la causa básica de esta amenaza a la convivencia pacífica, se encuentra en las mismas personas y en la forma como se relacionan entre sí. Para este autor, el esfuerzo para lograr la paz debe ser interdisciplinario y abarcar las complejas interacciones entre las personas y sus ambientes físico y social.

El mantenimiento de la paz internacional es un problema de los gobiernos, pero en tanto éstos continúen dedicando 900 millones de dólares anuales de sus presupuestos al perfeccionamiento de sus arsenales— dos terceras partes en el mundo industrializado y el resto en el tercer mundo—, explica el Dr Oscar Arias Sánchez (citado por Jiménez, 1992, pp. 15) mientras millones de personas no satisfacen sus necesidades básicas, la paz estará muy lejana.

La educación y la orientación pueden cumplir un papel en el logro de la paz, ayudando a la gente a cambiar su conducta y a aprender a relacionarse entre sí en una forma pacífica; a adquirir conciencia de la magnitud del gasto mundial en armas y a protestar por esto.

Esta labor debe empezar en el grupo primario, la familia, que Whiteley (1984) define como la primera institución que sanciona la violencia y la inculca en los niños. Pero también es la institución más importante de la sociedad en la formación de actitudes y creencias acerca de la solución no violenta de los conflictos. La familia debe aprender a enfrentar de esta forma sus propios conflictos que como el embarazo de una hija adolescente, los actos delictivos o el consumo de drogas de algunos de sus miembros, amenazan la homeostasis familiar y pueden llevar a sus integrantes a destruirse emocionalmente entre sí.

#### No.5: Campos de acción del orientador

Esta categoría está formada por todos aquellos campos en que se ha desempeñado tradicionalmente el orientador así como otros que están empezando a desarrollarse y que se expandirán con mucha probabilidad en el futuro. También se incluyen aquellos aspectos que constituyen el contexto en el que se desenvuelve el orientador, como el trabajo inter, multi y transdisciplinario, la ética y las estrategias de intervención.

Un aspecto que no mencionaron los orientadores consultados y que debe permear todos los campos de acción en que éstos laboran es la concepción de género, pues como Scher y Good (1990) afirman, ésta tiene un poderoso efecto en el proceso de orientación, debido, entre otras cosas, a las expectativas de la cultura, sobre la forma como los miembros de cada sexo se comportan, piensan y ven el mundo.

Los orientadores que trabajarán más allá del cambio de siglo, deben reconocer que los roles ligados al género ya iniciaron su transformación y que no es probable el retorno a la época en que se creía que dichos roles eran invariables. Hasta su concepto ha cambiado. Ya no se ve el género como un complejo de roles y expectativas sino como lo definen Crawford y Maracek (citados por Scher y Good, 1990) como un principio de la organización social que estructura las relaciones, especialmente las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Scher y Good (1990) predicen que muchas de las distinciones entre los géneros se diluirán en la medida en que las cualidades y conductas que una vez se vieron como relacionadas solo con uno de los géneros, lleguen a ser propiedad de ambos. Esta predicción debe alertar a los orientadores del presente y del futuro, pues tiene obvias implicaciones para la orientación que se ofrezca, tanto en los campos tradicionales como en los que se perfilan para la próxima década.

Los orientadores consultados no mencionaron dos campos que desde mediados de la década pasada (1980) se tratan en el "Journal of Counseling and Development". Me refiero a la Orientación Genética y a la Orientación Multicultural. Con respecto a la primera, Witmer, Wedl y Black (1986) explican que desde 1975, un comité de la Sociedad Norteamericana de Genética Humana la definió como un proceso de comunicación que trata con los problemas humanos asociados con la aparición o el riesgo de aparición de un desorden genético en la familia.

Hasta hace poco, dicen los autores mencionados, los profesionales que proporcionaban orientación genética eran médicos o personas con doctorados que tenían entrenamiento e interés en la genética.

El conocimiento en este campo es especialmente importante para los orientadores que trabajan con familias y parejas. Su papel tiene dos aspectos:

a) Educativo: lo básico es dar información sobre los siguientes aspectos: naturaleza del desorden; terapias existentes para el problema genético particular; opciones disponibles para un individuo o pareja que tienen el riesgo de transmitir un desorden genético.

b) Apoyo: la meta es mantener la autoestima de la persona o la pareja. Se discuten los aspectos emocionales del problema, asuntos éticos y morales implicados en el proceso de toma de decisiones y las actitudes de la comunidad hacia el problema genético particular. Algunas de las decisiones que pueden llegar a discutirse se relacionan con el rechazo de educar a un niño severamente afectado; la calidad de vida y la autonomía que podrá alcanzar; la adopción del niño y la interrupción del embarazo.

El orientador que trabaja en este campo debe conocer las emociones implicadas en las etapas de la pena, pues el pronóstico de que un hijo tendrá un problema genético, es una experiencia de pérdida. Necesita también conocimientos genéticos básicos; contar con un médico a quien pueda consultar y clarificar sus propios valores con respecto a los asuntos controversiales que implica la orientación genética, algunos de los cuales tienen que ver con la vida y la muerte, para ser más objetivo al ayudar a la persona o la pareja a tomar una decisión libre de coherción, persuasión o prejuicio (Witmer, Wedl y Black, 1986).

Con respecto a la segunda, en 1982, Sue (citado por Speight y otros, 1991) definió la orientación transcultural como cualquier relación de orientación en la cual dos o más de los participantes difieren en antecedentes culturales, valores y estilo de vida. Esta definición tiene un punto de vista tan amplio que toda orientación viene a ser transcultural por naturaleza, ya que todos los seres humanos difieren en los aspectos señalados.

Para los autores antes mencionados, el término transcultural implicó una comparación entre dos grupos: el grupo estandar y el culturalmente diferente. Para ellos es más adecuada la expresión orientación multicultural y la definen como básica a toda relación de ayuda. Este concepto no implica que las diferencias culturales no son importantes; más bien estimula a atender a la vez la unicidad individual y las similitudes entre los individuos.

Speight y otros (1991) fundamentan el concepto anterior en el trabajo de Vontress (citado por éstos), quien inició un enfoque existencial para la orientación multicultural enfatizando lo que la gente tiene en común, antes que lo que la diferencia.

Es importante destacar que la habilidad de trabajar con otra persona, que por naturaleza es diferente, es una destreza básica de orientación, no solo para quienes escogen especializarse en orientación multicultural. Al respecto,

Speight y otros (1991) plantean esta interrogante: Si un orientador es incapaz de trabajar con quien es diferente a él, ¿con quién será capaz de hacerlo?

Para llevar a la práctica una filosofía que valore la diversidad cultural en la formación de los futuros orientadores, Ivey (citado por Midgette y Meggert, 1991) propone que la orientación multicultural sea el centro del currículo de Orientación pues no basta con agregar un curso o realizar una experiencia de campo, para tener suficiente preparación en este aspecto, que Pedersen (citado por Midgette y Meggert, 1991) considera como la nueva idea más importante de la orientación en los últimos 20 años.

Esta gran importancia que se concede al multiculturalismo en los Estados Unidos de Norteamérica, fue pronosticada hace diez años por Wilson y Rotter (1982) y se debe a la actual diversidad cultural que caracteriza a la población norteamericana y su probable incremento futuro, como afirman Heath, Neimeyer y Pedersen (1988). En esa nación no solo existe una gran diversidad de grupos étnicos y culturales sino que muchos de éstos están constituidos por una enorme cantidad de personas que requieren reconocimiento y atención de sus necesidades así como comprensión y respeto de sus propias culturas, de parte del orientador, razón por la cual nació el movimiento de formación multicultural para este profesional, afirman Speight y otros (1991).

Esta es la realidad de la sociedad norteamericana actual y justifica plenamente el auge de la orientación multicultural, pero ¿se justificará concederle una importancia similar en el medio costarricense?

Si bien es cierto que Costa Rica no ha atraído la diversidad y cantidad de inmigrantes que sí han llegado a los Estados Unidos de Norteamérica, es una realidad que las políticas gubernamentales han abierto las puertas del país a inversionistas ex tranjeros que ven en nosotros un pueblo desmilitarizado y con una democracia estable, apto para establecerse con bastante seguridad.

Por otra parte, los conflictos bélicos centroamericanos de la última década nos trajeron una gran cantidad de inmigrantes, muchos de los cuales ya regresaron a sus propios países pero una cantidad respetable se quedó a vivir entre nosotros, como lo demuestran los datos de los Censos Nacionales de Población de 1984. En ese año existía en nuestro país una población total nacida en el extranjero, de 88,954 personas. De éstas, 16,596 tenían entre 10 y 19 años y 16,966 entre 20 y 29 años (pp. 117), grupos que se destacan para los efectos de este trabajo ya que por su edad hay más probabilidad de que tengan contacto con un orientador en alguno de los niveles de la educación formal.

Del total de personas nacidas en el extranjero, 62,711 eran centroamericanos y de éstos, el grupo mayoritario era el nicaragüense con 45,918 personas (pp. 130). Si bien es cierto todos los centroamericanos tenemos similitudes que nos unen, los ciudadanos de cada país tienen sus propias costumbres, tradiciones, actitudes y valores que les dan su propia identidad cultural.

Debe tomarse en cuenta que en el total de personas nacidas en el extranjero, obviamente no están considerados sus descendientes nacidos en Costa Rica ni los que adoptaron esta nacionalidad, por lo que el número de personas de otras culturas debe ser considerablemente superior. Muchas de estas personas conservarán sus costumbres y tradiciones propias, como se informa en el reportaje de Maribelle Quirós, publicado en la revista Viva del periódico La Nación del 7 de julio de 1992, página 1, con respecto a los cerca de 35,000 chinos de Taiwan y 70,000 italianos que viven en Costa Rica, la mayoría de ellos ya ciudadanos costarricenses.

En Costa Rica puede distinguirse otros dos grupos étnicos claramente diferentes: el afro caribeño y los indígenas; éstos últimos, según CONAI (información verbal de Ma. Eugenia Bozzoli) suman cerca de 30,000 personas. Con estos datos espero haber demostrado que la Orientación para el siglo XXI en Costa Rica, debe incorporar el multiculturalismo en la formación de los profesionales pues como Bowman (citado por Midgette y Meggert, 1991) afirma, la sobrevivencia en este planeta, con una razonable oportunidad de alcanzar el potencial humano máximo, requiere la estrecha cooperación de todas las culturas.

Para finalizar, deseo expresar mi profundo agradecimiento a los 13 orientadores que aceptaron participar en la investigación y a las 5 juezas que colaboraron en la creación e integración de las categorías. Sin la valiosa ayuda de ambos grupos, no habría sido posible presentar hoy este trabajo. MUCHAS GRACIAS

#### REFERENCIAS

- Aubrey, R. F. (1983). The odyssey of counseling and images of the future. The Personnel and Guidance Journal, 62, 78-82.
- Contreras Manfredi, H. y Cordero Velásquez, A. G. (1982). Ecología, conservación y desarrollo. Calidad de la vida. Venezuela: Génesis.
- Dirección General de Estadística y Censos (1987). Censo de población 1984. Tomo I. San José: Imprenta Nacional.
- Freedman, A. (1984). Glosario de computación. México: McGraw-Hill.
- Giusti-Ortiz, A. L. (1991). Calidad de vida, estrés y bienestar. Puerto Rico: Ediciones PsicoEd.
- Guevara, J. D. (13 de octubre de 1990). Ticos no se preparan para la tercera edad. La Nación. p.8A.
- Gutiérrez, C. (1990). El maestro en la edad informática, En la celebración de los 50 años de la Escuela de Educación. Educación, 14 (1), 7-13.
- Heath, A. E., Neimeyer, G. J. & Pedersen, P. B. (1988). The future of cross-cultural counseling: A delphi poll. Journal of Counseling and Development, 67, 27-30.
- Hurst, J. C. & McKinley, D. L. (1988). An ecological diagnostic classification plan. Journal of Counseling and Development, 66, 228-232.
- Jiménez, Y.L. (30 de agosto de 1992). Labradores de horizontes. La Nación. pp.14-15.
- Mata, A. y Abarca, A. (1990). Desarrollo de la carrera de Orientación en la Universidad de Costa Rica: 1964-1989. Educación, 14 (1), 77-88.
- Midgette, T. E. & Meggert, S. S. (1991). Multicultural counseling instruction: A challenge for faculties in the 21st century. Journal of Counseling and Development, 70, 136-141.

Mora, G. (1989). Salud. (Memoria 1er. Congreso Estrategia de Conservación para el Desarrollo Sostenible de Costa Rica). San José, Costa Rica: Ministerio de Recursos Naturales, Energía y Minas.

Mora, L. (27 de agosto de 1992). Saludable vejez. La Nación. p. 9.

Orzek, A. M. (1987). Innovations in ecological psychology: Conversations with Roger and Louise Barker. Journal of Counseling and Development, 65, 233-237.

Quirós, M. (7 de julio de 1992). Raíces en tierra lejana. La Nación. p. 1/Viva.

Scher, M. & Good, G. M. (1990). Gender and counseling in the twenty-first century: What does the future hold? Journal of Counseling and Development, 68, 388-391.

Speight, S.L., Myers, L. J., Cox, Ch. I. & Highlen, P. S. (1991). A redefinition of multicultural counseling. Journal of Counseling and Development, 70, 29-36.

Unión Mundial para la Naturaleza y otros. (1991). Cuidar la tierra. Estrategia para el futuro de la vida. Suiza: Gland.

Whiteley, J. M. (1984). The social ecology of peace: Implications for the helping professions and education. Journal of Counseling and Development, 63, 77-85.

Wilson, N. H. & Rotter, J. C. (1982). School counseling: A look into the future. The Personnel and Guidance Journal, 60, 353-357.

Witner, J. M., Wedl, L. & Black, B. (1986). Genetic counseling: Ethical and professional role implications. Journal of Counseling and Development, 64, 337-340.

## CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA II JORNADA DE ORIENTACION SEPTIEMBRE 1992.

Licda. Jeannette Muñoz B.

He aceptado la honrosa responsabilidad de cerrar esta II Jornada de Orientación, en su aspecto académico-científico, y lo haré, entonces, desde la siguiente perspectiva:

Una enumeración de sus principales características como por ejemplo: cobertura, tipo de participantes, temática abordada, participación del público, tipo de ponencias y,

Un recorrido sinóptico de los motivos que tuvimos para organizarla, y así, finalmente, abrirnos al diálogo como conclusión del evento.

### RESPECTO A LA COBERTURA Y TIPO DE PARTICIPANTES

Contamos con 269 personas.

57.5%	Orientadores de colegio.
9%	Profesores de las carreras de Orientación
8.5%	Estudiantes de las carreras de Orientación
8 %	Profesionales de las Vicerectorías de Vida Estudiantil de las Universidades Estatales, ligados a Orientación.
5.5%	Personal de la Sección de Orientación y de las Asesorías Regionales de Orientación del Ministerio de Educación Pública.
5%	Personal del Departamento de Orientación del Instituto Nacional de Aprendizaje.
2%	Profesionales de EE.U.U. y de Argentina que nos visitan.
2%	Orientadores de CONAPE.
1%	Orientadores Jubilados.
1%	Profesores universidades (no de Orientación).
0.5%	Orientadores del Sistema Penitenciario.

### RESUMEN 269 Personas

a.	57.5%	Orientadores de colegio
b.	25.5%	Profesores, estudiantes de Orientación y Profesionales de Vida Estudiantil.
c.	10.5%	Departamento de Orientación del MEP e INA
d.	5.5%	Visitantes extranjeros y Orientadores de otros sectores.
	<hr style="width: 10%; margin-left: 0;"/>	
	99 %	

Además 22 personas externas que acudieron sólo a presentar su ponencia o a coordinar una mesa redonda.

## RESPECTO A LAS PONENCIAS

Se presentaron 47 exposiciones.

La temática objeto de ponencias y conferencias fue:

- El mundo ocupacional según las perspectivas políticas, económicas y sociales de la Costa Rica del siglo XXI.
- El sistema educativo costarricense y la realidad ocupacional del país.
- El papel de la Orientación en el desarrollo ocupacional del país.
- La Orientación Vocacional-Ocupacional en el sistema educativo costarricense, modelos y experiencias.
- Aportes teóricos en la elección vocacional-ocupacional y modelos de intervención.
- Proyecciones para la formación de profesionales en Orientación.
- La administración de la acción orientadora en el sistema educativo costarricense. Perspectivas.
- El futuro de la Orientación en Costa Rica.

## TIPO DE PONENTES

58%	de los ponentes fueron orientadores.
21%	psicólogos.
6%	educadores.
6%	economistas
3%	Trabajadores Sociales.
3%	Ingenieros.
1%	Antropólogos y/o Politólogos y/o Técnicos en Administración.

---

99%

Los ponentes representaron a las siguientes instituciones.

40 %	Universidades Estatales.
16 %	Ejercicio privado de la profesion.
10.5%	Invitados extranjeros.
9 %	Colegios del pais.
7 %	Ministerio de Educación Pública
3.5%	Universidades Privadas.
3.5%	Jubilados en Orientación
3.5%	Instituto Nacional de Aprendizaje.
1.5%	Sindicato Nacional de Profesionales en Orientación.
1.5%	Asociación Costarricense de Profesionales en Orientación.
1.5%	Servicio Civil.
1.5%	Ministerio de Trabajo
<hr/>	
99 %	

#### ASPECTOS DE LA PARTICIPACION DEL PUBLICO

El alto grado de asistencia a cada actividad y el número de preguntas planteadas a los ponentes son buenos indicadores. En la Memoria que les haremos llegar organizaremos esas preguntas en núcleos temáticos para que queden como constancia de sus inquietudes presentes y a futuro.

#### MOTIVOS PARA LA ORGANIZACION DE LA JORNADA

- Buscar una experiencia profesional equivalente a la obtenida en octubre de 1984, con la I Jornada de Orientación, guardando, desde luego, las diferencias producto de las circunstancias y del tiempo.

Voy a ilustrar esta idea con las palabras dichas por el coordinador de la Comisión Organizadora de la Jornada, Lic. Rolando Líos, el día de la apertura de la misma:

"En la I Jornada de Orientación nos preocupó, fundamentalmente, el presente de nuestra profesión.

Hoy, en cambio, nuestras miradas se proyectan hacia el futuro. Pero no hacia un futuro incierto, por el contrario, ya la Orientación en nuestro país ha madurado; está preparada para decidir su futuro y definir el rol que desempeñará en esta sociedad".

- Dar respuesta al "Diagnóstico de necesidades y expectativas de los orientadores del país en su rol profesional", elaborado en 1991 por la Comisión de Divulgación y Orientación adscrita a CONARE.

Ese diagnóstico se constituyó en norte para la planificación de esta Jornada. Significó además, el cierre del período iniciado en 1984 ente la comisión y los núcleos de Orientadores.

- Tener claro que, si bien el énfasis de esta jornada es la Orientación Vocacional-Ocupacional, motivado por ser el campo de acción de la Comisión de Divulgación y Orientación, organizadora de la misma, la reflexión que promovería y la adquisición o replanteamiento de conocimiento que operaría, llevaría a visualizar nuevos campos de desarrollo a futuro, para responder a necesidades de otra etapa de vida del país.

- Aportar un espacio de reflexión y toma de conciencia ante el momento de crisis que vivimos, en donde no se invierte lo que debería en la formación y capacitación de los orientadores y más bien se desalienta, suprimiendo o no priorizando la consecución de becas para estudiar en el extranjero; suprimiendo o no sustituyendo plazas de orientador que quedan vacantes, o, simplemente, obviando que debería introducirse un profesional en Orientación para determinados programas educativos.

Ante esta situación, lo que queda es fortalecer, pues en la crisis, si se utiliza de manera positiva la energía y la capacidad, se producen salidas creativas, que originan los cambios de envergadura requeridos.

- Compartir el nivel de desarrollo de la Orientación en el sector educativo, con profesionales de prestigio internacional del norte y del sur del Continente Americano y animar a los orientadores para someter a un "sano juicio" sus vivencias profesionales para enriquecerles y para enriquecer a otros.

- Fortalecer a los orientadores del sector educativo como grupo profesional, para que estén al día con los avances de su profesión y al tanto de los cambios sociopolíticos y económicos mundiales, regionales y nacionales ya iniciados, que avizoran lo que será el inicio del próximo siglo y así tener el tiempo suficiente y la capacidad reflexiva y técnica apropiadas para encontrar respuestas válidas y convincentes dentro de la profesión y en conjunto con otros profesionales afines, dirigidas a hacerle frente a la Orientación requerida para el final e inicio del siglo.

Finalmente esta Jornada permitiría:

Adquirir el entrenamiento necesario para organizar, como próximo evento, el I Congreso de Orientación en el país, para el que, indudablemente, se habría alcanzado la madurez profesional.

Señoras y señores, estos fueron nuestros motivos, ¿qué opinan ustedes de lo que resultó?

