



Propuesta de estrategias de intervención

UNA oportunidad: perspectivas vocacionales

Evelyn Vargas Hernández
Kattia Salas Pérez



Propuesta de estrategias de intervención

UNA oportunidad: perspectivas vocacionales

Evelyn Vargas Hernández
Kattia Salas Pérez

Universidad Nacional de Costa Rica
Centro de Investigación y Docencia en Educación
División de Educación para el Trabajo (DET)
Carrera de Orientación

© Dra. Evelyn Vargas Hernández, académica e investigadora, CIDE-DET
© M.ED. Kattia Salas Pérez, académica e investigadora, CIDE-DET

Primera edición, marzo 2025

378.7286

V297p

Vargas Hernández, Evelyn

Propuesta de estrategias de intervención : UNA oportunidad,
perspectivas vocacionales / Evelyn Vargas Hernández, Kattia
Salas Pérez. – primera edición – Heredia, Costa Rica : Universidad
Nacional. Carrera de Orientación de la División de Educación para
el Trabajo (DET) : Letra Maya, 2025.

123 páginas ; 21 x 14 centímetros

ISBN 978-9930-596-47-0

1. UNIVERSIDAD NACIONAL (COSTA RICA). 2. ORIENTACIÓN
PROFESIONAL. 3. VOCACIÓN – ESTRATEGIA Y TÉCNICAS.
4. FORMACIÓN PROFESIONAL. 5. ORIENTACIÓN PROFESIONAL.
5. EDUCACIÓN PROFESIONAL. 6. ORIENTACIÓN EDUCATIVA.
I. Salas Pérez, Kattia. II. Título.

Diseño, diagramación y portada: Daniela Agüero Mora

Ilustraciones: Karen Arrieta Sánchez

Revisión filológica: M.Sc. Gustavo Camacho Guzmán

Colaboradores:

Bach. Ángeles Sánchez López, estudiante asistente CIDE-DET

Andrés Muñoz Jiménez, estudiante asistente CIDE-DET

Bach. Isaac Calderón Navarro, estudiante asistente

Adaptaciones finales de edición y diseño: Emilia Fallas y Stephanie Williams,
Letra MAYA

COMITÉ ACADÉMICO REVISOR:

MSc. Manuel Rodríguez Madrigal. Profesional en Orientación MEP -UNA

MSc. Viria Ureña Salazar. Profesional en Orientación UCR

MSc. Fernando Ávila Madrigal. Profesional en Orientación INA-ANE.

Derechos reservados conforme a la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos.
Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra
sin el consentimiento escrito de las autoras
Hecho el depósito de ley.

Impreso en San José, Costa Rica

Tabla de Contenido

Presentación	7
Agradecimientos especiales	8
Introducción	9

I PARTE

Resultados de la investigación	11
Fundamentación y metodología	13
Planteamiento	16
Contextos laborales	19
Instrumentos de recolección de la información	18
Población participante	18
Categorías - Unidades de análisis	19
Descripción de los contextos laborales	24
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	25
Ministerio de Educación Pública (MEP): (MEP-I y II Ciclo)	29
Ministerio de Educación Pública (MEP): (MEP III Ciclo y Educ.D)	34
Ministerio de Justicia y Paz (MJP)	40
Patronato Nacional de la Infancia (PANI)	44
Sistema Universitario Estatal (SUE)	47
Conclusiones	50
Referencias	55

II PARTE

Unidades de intervención	58
--------------------------	----

I UNIDAD:

Formación y capacitación profesional 61

Estrategia: Actualización	62
Contenidos teóricos	62
Estructura funcional de la estrategia	70
Ejecución del plan de acción	75
Evaluación y ajustes de la estrategia	76
Referencias	77

I. UNIDAD:

Contextos emergentes 79

Estrategia: Apropiación de los contextos emergentes	80
Contenidos teóricos	80
Estructura funcional de la estrategia	85
Ejecución del plan de acción	90
Evaluación y ajustes de la estrategia	91
Referencias	92

III. UNIDAD:

Recursos tecnológicos 93

Estrategia: Tecno-Orientación	94
Contenidos teóricos	94
Estructura funcional de la estrategia	102
Ejecución del plan de acción	105
Evaluación y ajustes de la estrategia	107
Referencias	108

IV. UNIDAD:

Empleabilidad 109

Estrategia: Proemplear	110
Contenidos teóricos	110
Estructura funcional de la estrategia	113
Ejecución del plan de acción	116
Evaluación y ajustes de la estrategia	118
Referencias	118

Reflexiones finales 119

Presentación

Este libro está diseñado para ofrecer una visión detallada de los resultados de un proyecto de investigación centrado en la formación y capacitación profesional en Costa Rica, específicamente en el ámbito de la orientación vocacional. El documento se divide en dos partes la I parte: se denomina Ruta de investigación y se concentra en la fundamentación, metodología y la descripción de los contextos laborales relevantes, y la II parte, Unidades de Intervención: es la propuesta diseñada por las autoras, en relación con las unidades de trabajo, que plantean estrategias y enfoques específicos relacionados con la formación y capacitación en orientación vocacional.

La I parte establece la base de la investigación, comenzando con la fundamentación, donde se examinan los aspectos clave que motivaron este proyecto. En la sección de aspectos metodológicos, se presentan los métodos y enfoques que se utilizaron en la investigación. Para proporcionar un contexto más claro, también se describen los contextos laborales relevantes, que incluyen instituciones educativas y organizaciones gubernamentales como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Ministerio de Justicia y Paz (MJP), el Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y el Sistema Universitario Estatal (SUE).

En la II parte se presentan dos dimensiones en las cuales se exploran las estrategias específicas en la formación y capacitación en orientación vocacional. Cada unidad se centra en una temática específica y siguen el mismo formato de presentación, para una mejor comprensión de las personas usuarias. La Unidad I, se enfoca en la formación y capacitación profesional, presentando la estrategia “Actualizándome”. Luego, en la Unidad II se abordan los contextos emergentes y la estrategia “Apropiándose de los Contextos Emergentes”. La Unidad III introduce la estrategia “Tecn-Orientación”, centrada en recursos tecnológicos, y finalmente, la Unidad IV se concentra en la estrategia “Proemplear”, que versa sobre empleabilidad.

Cada unidad explora el marco teórico y referencial, la estructura funcional de la estrategia, el diseño del plan de acción, las actividades específicas, la ejecución del plan y la evaluación. Al final de este documento, se presentan conclusiones, que resumen los hallazgos clave de la investigación, seguidas de una sección de referencias que recopila todas las fuentes utilizadas.

Este documento proporciona una visión integral de los esfuerzos que se realizan en Costa Rica, desde la investigación de las universidades públicas, en este caso desde la Universidad Nacional, para contribuir con mejoras en la formación continua y capacitación de profesionales en ejercicio, desde la necesidades del contexto nacional e internacional, con el objetivo de adaptarse a las cambiantes dinámicas laborales y responder a los retos de las nuevas generaciones.

Las autoras

Agradecimientos

Las autoras hacemos un reconocimiento especial a quienes colaboraron para la elaboración de este libro; entre ellos al personal de la División de Educación para el Trabajo del Centro de Investigación y Docencia en Educación; al personal de la Vicerrectoría de Investigación de la UNA, a las personas profesionales de la orientación de los diversos contextos laborales.

Además, se agradece el apoyo que brindaron las personas estudiantes asistentes:

- Bach. José Andrés Muñoz Jiménez
- Bach. Ángeles Sánchez López
- Bach. Daniela Agüero Mora

Este documento se elaboró mediante la Actividad Académica Permanente en Investigación, de la carrera de Orientación, de la División de Educación para el Trabajo (DET), Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), Universidad Nacional de Costa Rica (UNA). Durante el año 2024 y es publicado con el apoyo de la Vicerrectoría de Investigación de la UNA.

Introducción

La construcción de los itinerarios de vida y el desarrollo de carrera conllevan una serie de situaciones complejas en las diferentes áreas del ser humano; en ellas se fuerza de manera rápida las respuestas ante las múltiples demandas de la sociedad actual, ya que los avances tecnológicos, la innovación y el emprendimiento desempeñan un papel fundamental en un caminar acelerado y cambiante. Este panorama que varía en un abrir y cerrar de ojos, incide directamente en la toma de decisiones, y se impregna de los diversos referentes y contextos del desarrollo vocacional, donde en un mismo momento aparecen y desaparecen las muchas opciones, que son visibles para algunas personas e invisibles para otras.

En esta propuesta se analizan dichas situaciones y se busca avanzar desde los postulados teóricos (enfoques, teorías y factores vocacionales) hacia prácticas apropiadas, con la oportunidad de reflexionar e innovar en cuanto a los desafíos actuales que enfrentan las personas profesionales de la orientación, así como los diferentes sistemas de intervención desde la orientación vocacional. Para ello, se considerará la dimensión personal, académica, laboral, social y cultural. Todas conducen a la construcción de aprendizajes más significativos y pertinentes; necesarias para transformar la intervención y puesta en marcha de dichos procesos que se convierten en un campo fértil para pensar y para hacer.

Por lo anterior, resulta importante generar estrategias que atiendan las necesidades surgidas del desarrollo vocacional de las personas, tomando en cuenta los resultados de las actuales investigaciones y estudios que se han realizado en el contexto nacional e internacional en el tema de la orientación vocacional.

Estos serán un decisivo insumo para el fortalecimiento de estrategias de desarrollo vocacional, así mismo para la implicación de las transiciones que enfrentan las personas en diferentes escenarios, demandas y necesidades laborales.

Por consiguiente, se busca potencializar a las personas profesionales de la orientación para integrar nuevas formas de abordar la perspectiva teórico-operativa de la disciplina, otorgando un lugar fundamental a las personas orientadas y su desarrollo. Esto implica recuperar el papel principal de los actores en los múltiples, complejos y diversos procesos de toma de decisiones, promoviendo además la estimulación de una reflexión crítica y constante.

Para llevar a cabo estas acciones, es fundamental considerar los principales desafíos de la orientación vocacional investigados en diversos contextos laborales. Estos desafíos fueron abordados en la fase I de la investigación “Desafíos de la Orientación Vocacional en diversos contextos laborales de profesionales de la orientación en Costa Rica 2020-2022”, cuyos resultados sustentan la propuesta *UNA oportunidad: perspectivas vocacionales*, específicamente en el objetivo 3, en el que se propuso:

“Diseñar una propuesta con estrategias de intervención para **atender las necesidades de orientación vocacional** que demandan los diversos contextos laborales en Costa Rica”.

I PARTE

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN





Fundamentación y metodología

A. Fundamentación

La Universidad Nacional (UNA), con más de 50 años de ejercicio, se caracteriza por un alto grado de compromiso con el desarrollo de investigaciones que aporten de forma significativa a la comunidad, facilitando de manera diversa conocimientos actuales y pertinentes para la formación de profesionales acordes con las necesidades de la sociedad. Por ello, desde el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE); específicamente, desde la División de Educación para el Trabajo (DET), se hace necesario generar aportes para la disciplina de la orientación. En este caso particular, con especial atención en el área del desarrollo vocacional a partir del conocimiento de las necesidades y retos actuales que enfrentan las personas profesionales de la disciplina en las prácticas cotidianas de los diferentes contextos laborales.

Para contar con información actualizada sobre esta temática, se llevó a cabo una investigación titulada **“Desafíos de la Orientación Vocacional en diversos contextos laborales de profesionales de orientación en Costa Rica”, desarrollada durante el período 2020-2022.**

En esta investigación se estableció un proceso de búsqueda de información que permitió acercarse a la percepción de los profesionales de la orientación en diversos contextos, así como a sus posicionamientos ante las condiciones cambiantes de la sociedad, la oferta laboral, la formación académica, la situación económica del país y los aspectos sociofamiliares. También se abordaron el desarrollo de competencias y otros

factores vocacionales que evidencian la necesidad de proponer nuevas formas de abordar la orientación vocacional en el contexto costarricense.

Ante esto, se puede deducir que, como sociedad, estamos inmersos en un entorno entrelazado por la modernidad y la postmodernidad, donde se presentan numerosas rupturas y lo cierto se convierte en incierto. Esto conlleva una serie de desaciertos en todos los ámbitos de la vida humana.

Desde esta perspectiva, es posible reconocer las afectaciones que enfrenta la disciplina de la orientación, especialmente en el ámbito de la orientación vocacional. Esta busca contribuir a un proceso de autoconocimiento y conocimiento del entorno, facilitando la adecuada toma de decisiones y la elaboración de proyectos de vida que se ajusten a las necesidades específicas de cada individuo.

El objetivo de la orientación vocacional también implica una relación directa con las diversas transiciones que se viven en la actualidad. Entre las más reconocidas se encuentran la inseguridad laboral, la desigualdad de género y la situación de otras minorías, así como las brechas sociales y económicas, la exclusión social, la adopción de identidades no relacionadas con la vocación, la brecha educativa, la falta de recursos en algunos casos y las dificultades para desarrollar procesos de toma de decisiones.

Surgen entonces una serie de situaciones complejas en las diferentes áreas del ser humano, lo que Rascovan (2016) denomina la construcción de los itinerarios de vida; dicho intelectual invita a pensar que “Entre la diversidad de problemáticas humanas existentes, podríamos calificar algunas de ellas como vocacionales. El cerco que así establecemos determina que las problemáticas vocacionales son todas aquellas implicadas en la elección de un hacer junto a todos los procesos relativos a la construcción de los recorridos vitales relacionados con las diversas

actividades que los sujetos sociales realizan en su trayectoria vital, en particular académicas.” (p. 16)

En estos procesos se refuerza la complejidad de las demandas de la sociedad actual, donde los avances tecnológicos, la innovación y el emprendimiento desempeñan un papel fundamental en un entorno acelerado y cambiante, marcado por la nueva revolución tecnológica, denominada, 4.0.

Según Rojas (2020), “todo lo que hemos venido desarrollando nos ha traído a la cuarta revolución industrial, que es el epicentro de todos los cambios que se están produciendo hoy en día.” (p. 115)

Este panorama varía de forma vertiginosa, impactando directamente en la toma de decisiones y alterando el desarrollo profesional de las personas. Esto genera dudas y cuestionamientos sobre lo que significan, en la actualidad, los desafíos de la orientación vocacional.

Como se muestra en el informe de investigación “Desafíos de la Orientación Vocacional en diversos contextos laborales de profesionales de orientación en Costa Rica” (Vargas, Salas y Sánchez, 2021), las personas profesionales de esta disciplina requieren de acciones estratégicas, actualizadas y contextualizadas que les permita atender adecuadamente las necesidades de los usuarios en los distintos contextos en los que ejercen su labor.

Sin embargo, es importante tener presente que cada uno de los contextos laborales estudiados presenta preocupaciones específicas y refleja necesidades particulares dependiendo de la población atendida, que en algunos casos puede ser muy diversa. Por lo cual, para atender los desafíos encontrados en esa investigación, se generó la presente propuesta de *Estrategias de intervención UNA oportunidad: perspectivas vocacionales*, la cual busca contribuir con el ejercicio práctico de la disciplina

en diversos contextos laborales.

De este modo, se busca contribuir y potenciar a los profesionales de la orientación para que integren nuevas formas de operacionalizar la disciplina, destacando su papel fundamental como actores en los múltiples, complejos y diversos procesos de toma de decisiones, al tiempo que se promueve la estimulación de una reflexión crítica y constante.

Se analiza la necesidad de establecer nuevos métodos de trabajar la orientación vocacional en el contexto costarricense, de modo que se identifique la manera como las personas definen, vinculan, reconocen y valoran su desarrollo de carrera.

Se reconoce que los objetivos de la orientación vocacional deben brindar aportes significativos en relación con la capacidad de los individuos para pensar, reflexionar y decidir, considerando los cuestionamientos personales y colectivos que conllevan a decisiones que no solo se convierten en un acto, sino también en una puesta en marcha de acciones que inciden a nivel personal, laboral y social.

Por esta razón, es preciso reconocer la importancia del desarrollo vocacional, el cual constituye un proceso complejo para la mayoría de los seres humanos debido a que son muchos los factores que intervienen en la toma de decisiones y el establecimiento de metas, así como en la elección de una o varias áreas de desarrollo ocupacional o profesional.

De esta forma, la disciplina de la orientación, como agente facilitador del desarrollo integral, debe contemplar la orientación profesional y vocacional de las personas, a partir de la opor-

tuna intervención en los diversos momentos del desarrollo humano, permitiendo una adecuada preparación en las diversas etapas y transiciones que se enfrentan durante el ciclo vital, tal como lo define Sávicikas (2012) *“Life designing turns from the scientific conception of objects and subjects to the social construction of projects. From this perspective, work life is viewed as a series of projects.”* (p.6) [El diseño de la vida pasa de la concepción científica de objetos y sujetos a la construcción social de proyectos. Desde esta perspectiva, la vida laboral es vista como una serie de proyectos]

Sin embargo, esto no es sencillo, por lo cual es necesario que como parte de la formación de las personas profesionales de la orientación se considere la diversidad de acciones que estas ejercen según el contexto laboral en el que se desempeñan.

De esta forma, durante los años 2020- 2022, las académicas e investigadoras encargadas del proyecto, emprendimos la tarea de indagar acerca de los desafíos de la orientación vocacional para las personas profesionales en este ámbito. A partir de los resultados obtenidos, se diseñó la propuesta de trabajo, descrita en la segunda parte de este libro, la cual aborda los principales desafíos planteados por los profesionales de los diversos contextos laborales.

Esta guía propone comprender los distintos contextos laborales y presenta acciones específicas para atender las necesidades de las personas en su desarrollo vocacional, desde las funciones profesionales de la orientación.



B. Aspectos metodológicos

Como fundamentación de la propuesta de estrategias, se establecen los aspectos metodológicos de la investigación, estos dieron origen a las unidades de trabajo que se presentan en esta guía.

Se desarrolló una investigación a partir del paradigma naturalista con enfoque cualitativo, tanto en la recolección de datos como en la selección de instrumentos y análisis de la información, ya que como señalan Fraile y Vizcarra (2009): *“La metodología naturalista ayuda a la comprensión e interpretación de una realidad educativa concreta, despreocupándose de las relaciones causa-efecto.”* (p.5)

Esta investigación requería identificar los desafíos de la orientación vocacional en los diversos contextos laborales de los profesionales de la orientación, desde su perspectiva y experiencia laboral. Además, este enfoque permite ver el fenómeno de una manera holística, porque se considera un todo, entendido de manera inductiva, ya que es un fenómeno multidimensional es importante visualizarlo desde su totalidad, tal como indica Hernández *et al.* (2014) todas las personas son influenciadas por el contexto en el que se desarrollan.

1. Planeamiento

Inicialmente, se planteó la necesidad de establecer como objetivo general: determinar los principales desafíos de la orientación vocacional en los diversos contextos laborales, sus resultados fundamentan la elaboración de la propuesta con estrategias de intervención en el proceso de orientación vocacional para el fortalecimiento del ejercicio laboral de profesionales de la orientación en Costa Rica.

Para el cumplimiento de este objetivo, se procedió con el desarrollo de la investigación propuesta, entre la cual se incluyó la elaboración de una entrevista semiestructurada, la selección de la población del estudio, la realización de contacto y la organización para la aplicación de las entrevistas.

Para la consecución de los diversos pasos del proceso investigativo, se determinó la **necesidad** de:

- a. Elaborar y efectuar entrevistas a profesionales de la orientación de los diversos contextos laborales de la profesión en Costa Rica.
- b. Elaborar un documento con la sistematización de la información obtenida en las entrevistas semiestructuradas.
- c. Organizar y efectuar un taller investigativo para valorar las necesidades planteadas por las personas profesionales de la orientación.



2. Contextos laborales

Para la investigación, se consideraron seis ámbitos laborales públicos en Costa Rica donde los profesionales de la orientación desempeñan funciones relacionadas con la orientación vocacional. Una de las principales estrategias de selección fue tener en cuenta el conocimiento de estos profesionales sobre cómo promueven y contribuyen a la orientación vocacional de las poblaciones que atienden. Los ámbitos seleccionados fueron los siguientes:

Figura 1. Ámbitos laborales de la disciplina orientadora.



Fuente: elaboración propia.

3. Instrumentos de recolección de la información

Para la recopilación de la información, se utilizó una **entrevista semiestructurada**, cuya preparación consistió en un abordaje por medio de nueve preguntas, estas responden a las categorías de análisis descritas en el estudio.

Posteriormente, se procedió a seleccionar la muestra de forma estratificada entre profesionales de la orientación en los diversos contextos laborales seleccionados para este estudio.

Para complementar, se detalló la información recopilada por medio de un **taller investigativo**, con invitados especialistas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), del cual se elaboró un informe con los resultados.

4. Población participante

Para la selección de la población entrevistada, se utilizó la selección por conveniencia, con estrategia de **"bola de nieve"**.

Se definió un número de entrevistas por saturación para cada ámbito, el cual se desarrolló entre tres a cuatro profesionales de la orientación para cada contexto laboral, para un total de 22 entrevistas.



Entrevista
semiestructurada

Taller Investigativo

5. Categorías – Unidades de análisis:

Para la consecución de la información, fue necesario el desarrollo de siete categorías de análisis, cada una de estas unidades se desarrolló desde un marco conceptual que permitió la comprensión precisa de la información solicitada a las personas profesionales de la orientación entrevistadas. Estas son:

I. Funciones de las personas y acciones profesionales de la orientación

Las funciones de las personas profesionales de la orientación son aquellas acciones que desarrollan a diario, de manera periódica o programada para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el contexto laboral donde trabajan. Dichas funciones están estrechamente vinculadas con los conocimientos, saberes, habilidades, capacidades y competencias aprendidas en las casas de formación académica, así como aquellas adquiridas a partir de la experiencia profesional.

Con respecto a lo indicado anteriormente, es necesario mencionar que antes del proceso de entrevistas, se revisaron los perfiles de puestos, las principales funciones y las responsabilidades que se le asignan a la función orientadora en los diferentes ámbitos, así como los requisitos

y condiciones exigidos en cada puesto de trabajo, indicado en los manuales y documentos correspondientes.

II. Fundamentos epistemológicos

Los fundamentos epistemológicos que guían el desempeño profesional en orientación vocacional contribuyen a que las personas promuevan espacios de reflexión, muestren determinado interés por aprender y conocer áreas o temas específicos, a partir de los aportes de autores y teorías significativas en su ámbito de acción o profesionalización.

En el caso específico de la orientación vocacional, se brinda la oportunidad a las personas profesionales de la orientación de acercarse de manera intencionada a los aportes y conocimientos propuestos por las diferentes teorías, procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos que llevan a las personas a desarrollar de manera adecuada los itinerarios de vida. A su vez, las posiciona en un determinado paradigma en el accionar del ejercicio profesional de la disciplina.

III. Definición de orientación vocacional

La orientación vocacional es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, facilita a las personas la toma de decisiones en las diferentes etapas del desarrollo humano. Implica el conocimiento de sí mismo (intereses, actitudes, aptitudes, competencias, entre otras), el conocimiento del medio que acerca a la persona orientada a todas las posibilidades (oportunidades, factores socioeconómicos, entre otras), y que a su vez conllevan a la construcción continua del desarrollo de carrera.

IV. Recursos con los que cuenta la institución

Los recursos constituyen todo aquello necesario en una organización para que las personas profesionales desarrollen su trabajo de manera adecuada; estos se pueden clasificar por sus características. Para estos efectos, se consideran los siguientes:


a. Recursos humanos: están constituidos por todas las personas que forman parte de una empresa u organización y que tienen como objetivo común trabajar de manera integrada para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

b. Recursos materiales: son todos los insumos tangibles como herramientas, equipos de trabajo físicos y materiales necesarios en una empresa u organización, sus principales propósitos se adscriben a incrementar la eficiencia, el tiempo de respuesta y niveles de producción, así como garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen.

c. Recursos tecnológicos: promueven en todas las organizaciones la reducción de los costos, agilizando el trabajo y tiempo de respuesta, así como la mejora de la administración de recursos en general, se convierten en aliados para la realización de las tareas y objetivos propuestos.

d. Recursos administrativos: facilitan a las personas de la organización la planificación, ejecución y evaluación de las tareas, procesos y objetivos de forma eficiente, permitiendo la potencialización de las labores en todo momento tanto a nivel individual como colectivo.

Toda organización o institución requiere de una serie de recursos que permitan el cumplimiento de sus metas, por ello, las personas profesionales de la orientación necesitan tener acceso a recursos que contribuyan en el accionar y cumplimiento de sus objetivos.



V. Principales necesidades para desarrollar con éxito las labores en orientación vocacional


Una necesidad profesional se conceptualiza como aquella valoración de los conocimientos, aprendizajes, competencias, saberes entre otros necesarios para llevar a la práctica y alcanzar el logro de determinados objetivos, tanto personales como profesionales.

Estos influyen de manera directa o indirecta con el trabajo diario y las labores que desarrolla el profesional en la disciplina.

En todas las instituciones u organizaciones es fundamental atender de manera oportuna y eficiente las diferentes necesidades que presenta el equipo de trabajo, ya sea en las áreas personales, o bien, en áreas estructurales, económicas, sociales, entre otras.

La efectiva atención de dichas necesidades conlleva a la satisfacción de las personas, lo cual es fundamental para el cumplimiento de la misión, visión, metas y objetivos planteados por la institución.

Por otra parte, una adecuada atención de las necesidades conlleva a una estimulación positiva, un aumento en la creatividad y una mayor motivación hacia el logro de resultados conjuntos.



VI. Principales desafíos que enfrentan las personas profesionales para desarrollar estrategias de orientación vocacional en su contexto laboral

Se define el término “desafío” como una situación planteada y bien definida que debe ser superada y es valorada por las personas como experiencias nuevas y complejas que requieren de esfuerzos y constancia para lograr los resultados propuestos. Para ello, las personas profesionales desarrollan diversas estrategias y acciones de manera consciente en búsqueda de logros con miras a la obtención de niveles más altos de satisfacción profesional, personal e institucional.

Las situaciones diversas y emergentes, así como los retos y compromisos asumidos, exigen enfrentar cotidianamente los desafíos propios de la modernidad, la globalización, los cambios económicos y las transformaciones tecnológicas, entre otros.

Estas situaciones impulsan a las personas profesionales de la orientación a buscar actualización constante en todas las temáticas relacionadas con la disciplina, de modo que se facilite el desarrollo de sus funciones, tareas y labores relacionadas con sus puestos.

VII. Desarrollo profesional en temáticas relacionadas a la orientación vocacional

El desarrollo profesional es un proceso continuo por medio del cual las personas profesionales adquieren aprendizajes e incrementan el acervo general y específico del área en que se desempeñan. Esto les otorga un grado de satisfacción personal y contribuye con el desarrollo de funciones y tareas en el ámbito laboral.

El desarrollo profesional puede estar vinculado con el desarrollo personal, por lo que el crecimiento puede generarse en diferentes áreas (laborales, personales, o profesionales).

La actualización profesional es una necesidad para todas las personas en diversas áreas, ya que permite incorporar constantes aprendizajes, la adquisición de competencias, habilidades, destrezas, entre otras, que facilitan atender los retos y demandas de una sociedad cambiante y exigente.

Para las personas profesionales de la orientación se presentan necesidades de formación que requieren un compromiso que va mucho más allá de los conocimientos obtenidos en las diferentes casas formadoras, ya que el trabajo directo con personas de diferentes edades, contextos sociales, niveles educativos, sectores económicos requiere de una rápida adquisición de nuevos aprendizajes y habilitación de estrategias para el acompañamiento adecuado.

En este sentido, es importante considerar los distintos contextos laborales en los que se pueden aplicar y fortalecer las competencias adquiridas a través del desarrollo profesional. Estos espacios no solo permiten poner en práctica los conocimientos, sino que ofrecen oportunidades para seguir aprendiendo y especializándose en temáticas relacionadas con la orientación vocacional. A continuación, se describen los contextos laborales analizados en la investigación.





Descripción de los contextos laborales



CONTEXTO LABORAL

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)



Descripción del contexto laboral

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es una institución autónoma que se fundó hace 57 años, por la ley N.º 3506 del 21 de mayo de 1965, reformada posteriormente el 6 de mayo de 1983.

Su principal tarea es **promover y desarrollar la capacitación y formación profesional** de las personas en todos los sectores de la producción, con la finalidad de impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la población.

Para ello, desarrolla acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación que permitan el trabajo productivo, sostenible, equitativo, con estándares de alta calidad y competitividad en un mundo de cambios constantes y exigentes.

El INA plantea como misión institucional la formación, capacitación y certificación de personas, contribuyendo en áreas como el crecimiento personal, movilidad social, productividad y competitividad. A su vez, se señala en la visión el crecimiento constante de las personas y del país.

Se enfatizan dos sistemas fundamentales que el INA contribuye a desarrollar: el Sistema Nacional de Empleo (SNE) y el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD).

El SNE busca realizar un análisis sistemático del mercado laboral para poder brindar orientación vocacional y profesional constante a personas que estén buscando empleo, para que puedan tener acceso a los servicios de formación y capacitación, de manera que luego se inserten en el mundo laboral.

De acuerdo con la información proporcionada por funcionarios del INA, la institución cuenta con más de 50 profesionales de la orientación, quienes trabajan en las Unidades Regionales ubicadas en todo el territorio nacional.

Figura 2. Profesionales de la orientación del INA, según área de trabajo, puestos laborales



Fuente: elaboración propia basada en entrevista personal con funcionaria del INA (2021).



Necesidades detectadas

En el Instituto Nacional de Aprendizaje se encontraron necesidades asociadas a la **revolución 4.0** en cuanto a las tecnologías necesarias para desarrollar con detalle las labores y acciones vinculadas a la globalización, la empleabilidad, el mercado laboral y el desarrollo de carrera, así como las destrezas y competencias que se requieren en el contexto económico y tecnológico emergente.

También, se señala la importancia de la actualización constante en temáticas relacionadas con la disciplina de la orientación, principalmente en el área vocacional (teoría, enfoques, paradigmas, la utilización y creación de instrumentalización que favorece la toma de decisiones vocacionales y la empleabilidad).



Principales retos

Por las características que presenta el INA y las funciones que desarrollan las personas profesionales de la orientación, se establecen varios retos, entre ellos: la **automatización** de todos los procesos para la atención de las personas usuarias, la **multiplicidad de funciones** administrativas relacionadas con los procesos establecidos institucionalmente, la **atención adecuada** de las personas usuarias con características y condiciones muy diversas y la **actualización profesional** constante que permita una atención pertinente.

También se señalan retos en cuanto a una mejor gestión del desarrollo de sesiones individuales y colectivas, vinculadas con el contexto laboral nacional e internacional; tales retos están asociados con las nuevas teorías y paradigmas enmarcados en la orientación vocacional.



Desafíos por atender

Entre los principales desafíos que expresan las personas profesionales de la orientación, se reconoce la posibilidad de obtener herramientas que posibiliten la adquisición de marcos referenciales y metodológicos que conlleven a la creación de estrategias de orientación vocacional en el contexto laboral, personal e institucional que faciliten la pertinencia del desarrollo profesional.

Se puntualiza que se requiere de una actualización profesional constante en temas relacionados con la accesibilidad de los aprendizajes, los contextos vocacionales y las diversas metodologías, útiles para atender de manera adecuada las necesidades de las nuevas generaciones.

En el marco del desarrollo profesional, los temas de interés en que se requiere capacitación son los relacionados con las competencias laborales actuales, el desarrollo de la carrera, las competencias de las personas profesionales de la orientación en el contexto costarricense, la actualización constante de la atención de las nuevas generaciones en teorías vocacionales y el uso de las herramientas tecnológicas disponibles en el ámbito de la orientación vocacional.



CONTEXTO LABORAL

Ministerio de Educación Pública (MEP):

Ámbito laboral de I y II Ciclo-Educación Básica (MEP-I y II Ciclo)



Descripción del contexto laboral

El Ministerio de Educación Pública es la institución que garantiza a la población que vive en Costa Rica el derecho fundamental a una educación de calidad; permite el acceso equitativo e inclusivo y promueve aprendizajes que conllevan a una formación integral de las personas.

Por ello, el MEP es reconocido a nivel nacional e internacional, como rectora del sistema educativo costarricense y cuya misión es la construcción de una sociedad inclusiva e integrada.

En el ámbito de I y II Ciclos, las personas profesionales de la orientación trabajan en diferentes estructuras según las características del centro educativo al que pertenecen.

A partir de los datos proporcionados por la Asesoría Nacional de la Orientación, para el año 2022 se contabilizan un total de **436 personas profesionales en de la orientación** trabajando en los diferentes centros educativos de primaria del sector público, distribuidos en **288 en centros educativos de horario ampliado y 148 en equipos interdisciplinarios.**

A continuación, se presentan los lineamientos generales para profesionales de la orientación en centro educativo, publicado en el documento “Orientaciones técnico-administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo, MEP-2022”

Lineamientos específicos para profesionales del Servicio de Orientación en I y II Ciclo

- Aporta desde su disciplina y su quehacer profesional, acciones al plan del centro educativo, en consecuencia, con las necesidades identificadas del área de su competencia y el diagnóstico institucional, así como funciones del puesto profesional, directrices y lineamientos emitidos por el Departamento de Orientación Educativa y Vocacional, considerando el trabajo colaborativo con los diferentes actores.
- Ejecuta su labor con énfasis en procesos preventivos, desde la orientación grupal e individual y la asesoría técnica a los actores educativos.
- Desarrolla procesos de orientación grupal a partir de las necesidades y posibilidades del contexto en centro educativo, apoyándose en los Programas de Estudio de Orientación de I y II Ciclo y recursos de apoyo establecidos.
- Apoya y participa en encuentros vocacionales virtuales o presenciales que se realizan a nivel regional, dirigidos a la población estudiantil como parte del proceso de orientación vocacional.
- Coordina con la dirección y docentes de I y II Ciclo, espacios para el desarrollo de acciones grupales con la población estudiantil en temáticas de interés para el desarrollo, bienestar integral y el éxito escolar de la persona estudiante.
- Desarrolla procesos de orientación grupal a partir de las necesidades y posibilidades del contexto para la primera infancia.
- Diseña y ejecuta procesos de articulación y enlace entre ciclo y modalidades como parte de los procesos de desarrollo vocacional, en coordinación con diferentes actores de la comunidad educativa e interinstitucional para la permanencia y el éxito escolar.
- Asesora y capacita a la comunidad educativa en procesos de orientación vocacional que potencien las habilidades del siglo XXI y la exploración de carreras y ocupaciones no tradicionales.

Fuente: Ministerio de Educación Pública. Orientaciones técnico-administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo. 2022.

Funciones específicas para profesionales en Orientación que conforman equipos interdisciplinarios

- Diseñar y ejecutar procesos de articulación y enlace entre ciclo y modalidades como parte de los procesos de desarrollo vocacional, en coordinación con diferentes actores de la comunidad educativa e interinstitucional para la permanencia y el éxito escolar.
- Diseñar y ejecutar procesos de orientación que favorezcan la madurez vocacional de la población estudiantil.
- Elaborar y ejecutar, en coordinación con el personal del centro educativo, estrategias educativas con la familia, en temas de reincorporación, transición entre ciclo y modalidades, inclusión, desarrollo vocacional y promoción académica que favorezca la permanencia y el éxito escolar de la persona estudiante.
- Planificar y ejecutar acciones que permitan desarrollar el Programa de estudios de Orientación de I y II Ciclo.
- Asesorar y capacitar a la comunidad educativa en procesos de orientación vocacional que estimulen las habilidades del siglo XXI y la exploración de carreras y ocupaciones no tradicionales.
- Efectuar procesos de orientación individual que registra en el Expediente de Intervención Individual de Orientación según formato y disposiciones establecidas por el Departamento de Orientación Educativa y Vocacional. Además, llevar un registro actualizado en el Sistema de Intervención Individual en Orientación (SIIO).
- Además, cumple con lo establecido en los lineamientos para el curso lectivo 2022 para profesionales de los Equipos Interdisciplinarios de centros educativos de I y II Ciclo.

Fuente: Ministerio de Educación Pública. Orientaciones técnico-administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo. 2022.

Dentro de las acciones usuales en las personas profesionales de la orientación que laboran en primaria, se pueden señalar aquellas relacionadas con el acompañamiento y apoyo en los procesos de transición académica de primaria al sistema de educación secundaria, así como de labores administrativas que conllevan a la habilitación de servicios básicos y educativos para favorecer la permanencia del estudiantado.



Necesidades detectadas

Se mencionan las necesidades relacionadas con conocer y ejecutar estrategias que permitan acercarse a las diferentes características de las poblaciones que se atienden en los diferentes centros educativos de las diferentes modalidades existentes, con la finalidad de establecer acciones individuales y colectivas.

Estas deberán promover procesos de toma de decisiones y la creación de proyectos de vida en la población infantil y escolar. A la vez, resulta oportuno contar con una **actualización de todas las herramientas de trabajo** que se tienen a disposición por parte del MEP y la revisión de las funciones (las cuales son consideradas de índole administrativas) que no permiten la oportunidad de mantener un contacto directo con la población meta de los centros educativos.



Principales retos

Entre los principales retos que enfrentan las personas profesionales de la orientación que laboran en este ámbito específico, se evidencian los relacionados con la adquisición de herramientas tecnológicas que permitan la puesta en marcha de procesos de investigación contextualizada.

Se espera que los resultados de tales procesos permitan atender de manera más eficiente a la población con la que se trabaja; así como la posibilidad de crear e implementar estrategias que sumen al trabajo cotidiano relacionado con la permanencia del estudiantado en todas las etapas del desarrollo y la vinculación del grupo familiar como elemento fundamental del proyecto de vida.

Se señala en lo anterior la brecha social que caracteriza a la mayoría de la población atendida por las personas profesionales de la orientación en los centros educativos de primaria; esto se debe a que la mayoría son de atención prioritaria, donde se dan muchas situaciones que conllevan a la extrema pobreza las familias, y, por ende, de las personas menores de edad que asisten a estos centros educativos.

Desafíos por atender

Se constituye en todo un desafío la **posibilidad de capacitarse** con mayor frecuencia, debido a que tales profesionales deben estar presentes en las múltiples tareas asignadas a los puestos que desarrollan.

Por otra parte, las tendencias económicas y tecnológicas redireccionan las áreas de interés, lo que conlleva a buscar aprendizajes en temas como oportunidades para la promoción de carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) [ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas], así como prácticas contextualizadas, orientación del futuro, nuevas teorías y corrientes vocacionales.

En cuanto al desarrollo profesional, se requiere de **capacitación y actualización constante** sobre las herramientas de trabajo que se tienen a disposición por parte del MEP para la atención de la población que asiste a los centros de educación primaria; para estos efectos, no es posible obviar el hecho de que se vive en contextos cambiantes que conllevan cambios vertiginosos.

A la vez, se enfatiza el tener la posibilidad de capacitarse con mayor frecuencia en temáticas relacionadas con las tendencias económicas y tecnológica, las oportunidades STEM, las prácticas contextualizadas y los enfoques relacionados con la revolución 4.0, que permitan desarrollar acciones asociadas a la orientación del futuro. Así mismo, la persona profesional de la orientación debe **buscar un equilibrio** que permita optimizar el tiempo para cumplir con todas las funciones y tareas asignadas.



CONTEXTO LABORAL

Ministerio de Educación Pública (MEP):

Ámbito laboral de III Ciclo y Educación Diversificada
(MEP III Ciclo y Educ.D)

Descripción del contexto laboral

En el ámbito de III Ciclo y Educación Diversificada se desarrolla una estructura laboral para las personas profesionales de la orientación distinta a la de primaria en cuanto a las tareas y funciones, las cuales se detallan a continuación:

Figura 3. Estructura de las personas profesionales en Orientación del MEP III Ciclo y Educación Diversificada



Fuente: página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- MTSS (2021)

De esta forma el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) hace referencia a los diversos puestos en orientación del sistema educativo de secundaria. Por otra parte, según los datos proporcionados por la Asesoría Nacional en Orientación del MEP, se contabilizan un total de 1351 profesionales de la orientación trabajando en III Ciclo y Educación Diversificada.

A continuación, se presentan los lineamientos generales para profesionales de la orientación en centros educativos, publicados en el documento de "Orientaciones técnico-administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo", MEP-2021:

Lineamientos generales para profesionales de la orientación en centros educativos

- Acata las disposiciones según decretos, reglamentos, y directrices nacionales vigentes en diferentes temáticas vinculadas al quehacer profesional de su disciplina y el puesto que desempeña, brindando los aportes y acciones que se establecen para el Servicio de Orientación.
 - Fundamenta el plan de trabajo desde las necesidades identificadas en el diagnóstico del departamento y el centro educativo, considerando funciones del puesto profesional, así como directrices y lineamientos emitidos por el Departamento de Orientación Educativa y Vocacional (DOEV).
 - Proyectos enfocados a la permanencia, reincorporación, transición entre ciclo y modalidades, inclusión y promoción académica, que favorezca el éxito escolar del estudiantado, incorporando la participación de otros actores educativos y la persona encargada legal de la persona estudiante en el marco del Plan Integral de Nivelación Académica 2022-2025.
 - Acciones para la celebración de la Cuadragésima Segunda Semana Nacional de Orientación en la fecha establecida según calendario escolar, utiliza el tema y lema establecido por el DOEV e involucra a otros actores educativos.
 - Socializa con la jefatura, las orientaciones técnico-administrativas que hacen operativo el Servicio de Orientación, así como, las funciones del profesional en Orientación en centro educativo, el plan anual de trabajo, y otra información que considere oportuna, que permita clarificar y comprender la labor que se realiza para las respectivas coordinaciones.
- Incorpora en el plan anual de trabajo lo siguiente:
- Diseño e implementación de una propuesta contextualizada de trabajo desde los componentes del Servicio de Orientación según diagnóstico, con personas estudiantes, docentes y encargadas de familia que involucre a todos los niveles.

- Considera las Políticas Públicas vigentes que se vinculan con su quehacer profesional, con el propósito de responder a las necesidades sociales actuales (PLANOVI, PIEG, PNE, PICTTI y otras).
- Sistematiza y documenta la evidencia de los avances y logros alcanzados según objetivos, metas e indicadores propuesto en el plan de trabajo.
- Asesora al personal docente y administrativo del centro educativo en el procedimiento para referir al Servicio de Orientación las situaciones específicas de estudiantes.
- Establece una distribución proporcional del tiempo entre la orientación individual, orientación colectiva y la asesoría técnica a actores educativos, entre otras líneas de acción, que permita maximizar la función que le compete desde un marco de prevención integral, evidenciando esta proporcionalidad en una programación mensual según plan de trabajo.
- Aplica y documenta información actualizada vinculada a su quehacer (oficios, circulares, funciones, plan de trabajo, directrices, leyes, reglamentos, entre otros).
- Participa en los diferentes procesos, eventos o investigaciones que se implementan en el ámbito regional y nacional del Servicio de Orientación, según convocatoria respectiva.
- Facilita a la asesoría regional de Orientación el planeamiento didáctico, informes y otros según se les solicite.
- Solicita asesoría técnica en situaciones específicas que amerite el acompañamiento por parte de la Asesoría Regional de Orientación.

*Fuente: Ministerio de Educación Pública.
Orientaciones técnico-administrativas
del Servicio de Orientación en el ámbito
regional y de centro educativo. 2021.*



Necesidades detectadas

En cuanto a las principales necesidades que indican las personas orientadoras del MEP III Ciclo y Educación Diversificada, se anotan aquellas relacionadas con la **oportunidad de vincular el tema vocacional en las materias curriculares** que se desarrollan en la secundaria, la búsqueda constante de mantener fuentes de información y conocimientos relacionados con la atención de las nuevas generaciones y sus contextos.

Incluso, se considera el desarrollo de un sistema de seguimiento para la permanencia de la población estudiantil, el uso adecuado de las plataformas virtuales existentes para el apoyo de los procesos educativos y la adquisición de uso de otras herramientas tecnológicas como aliadas al proceso orientador que se brinda.

Por otra parte, entre las funciones indicadas por las personas que participaron en este ámbito de investigación, se detallan en mayor grado aquellas relacionadas con la transición académica del estudiantado de la secundaria al ambiente universitario; o en su defecto, al ámbito ocupacional-laboral al que se enfrenta la población a partir de algunas etapas del desarrollo humano. Se señala que en el marco de las funciones y acciones diarias (relacionadas con los diferentes procesos institucionales), se asocian en un gran número de respuestas a aquellas llamadas “funciones emergentes”; entre ellas, se encuentran las relacionadas con la participación en los diferentes comités de los cuales forman parte.

Con respecto a las funciones y acciones relacionadas con la orientación vocacional, se enfocan más en la atención de los procesos de toma de decisiones relacionadas con el proyecto de vida y los momentos decisivos que enfrenta la población estudiantil que atienden, así como las acciones que se coordinan con las casas de estudio superior y la preparación para la vida universitaria.

En los insumos brindados en relación con las principales necesidades de las personas profesionales de este ámbito, se enfatizan aquellas relacionadas con la **optimización de los recursos profesionales** en las diferentes instituciones, la integración de todos los actores que pertenecen al sistema de educación secundaria (estudiantes, docentes, encargados de familia), así como la creación de espacios de abordaje integral que potencie la permanencia del estudiantado.

Paralelamente, se considera necesaria la actualización constante en temas relacionados, principalmente, con la toma de decisiones y el desarrollo de carrera en la vida del estudiantado.

Principales retos

Las personas entrevistadas indicaron una serie de situaciones, relacionadas con la necesidad de tener la oportunidad de contar con una mirada teórica y operativa de los diferentes contextos socioculturales y los cambios que enfrentan las generaciones actuales.

Otra de las situaciones señaladas apunta a la **necesidad de formación virtual y tecnológica** en temáticas directamente relacionadas con los procesos de toma de decisiones.

Los retos identificados frecuentemente representan oportunidades que impulsan a quienes ejercen la Orientación a diseñar iniciativas dirigidas a implementar encuentros grupales y metodologías que faciliten la atención de una población estudiantil más amplia, así como la adquisición de conocimientos y aprendizajes vinculados con las nuevas tendencias ocupacionales y laborales.

Desafíos por atender

Se encuentran algunos desafíos relacionados con el abordaje de la temática de accesibilidad vocacional a condiciones diversas de las poblaciones y los contextos socioculturales, la integración necesaria de las familias en el acompañamiento vocacional y el desarrollo de las personas adolescentes. Uno de los retos urgentes es la apropiación de espacios que permitan el desarrollo de sesiones colectivas; estas últimas deben abarcar un grupo más amplio de población estudiantil a cargo y la necesidad de formación virtual y tecnológica para el abordaje vocacional.

Por otra parte, se señala también la necesidad latente de extender la labor vocacional a contextos sociales que están en estrecha relación con las tendencias laborales y la atención a las necesidades de las nuevas generaciones de estudiantes, a quienes algunos han denominado la “generación de cristal”.

En consecuencia, para apoyar el desarrollo profesional se menciona la constante y oportuna capacitación de las personas profesionales de la orientación, en las cuales puedan adquirir aprendizajes sobre la orientación vocacional en el contexto de la revolución 4.0, así como en enfoques teóricos y prácticos relacionados con el desarrollo vocacional, tendencias laborales actuales y la incidencia de los grupos de apoyo en el proyecto de vida de las personas orientadas.



CONTEXTO LABORAL

Ministerio de Justicia y Paz (MJP)



Descripción del contexto laboral

El Ministerio de Justicia y Paz de Costa Rica (MJP) es el encargado de impulsar y coordinar planes y programas dirigidos a la promoción del orden en el país.

Estas acciones se implementan a través de diversas estrategias, como la prevención de la violencia, el apoyo al Ministerio de Seguridad Pública, la adecuada administración del sistema penitenciario nacional y la promoción de métodos pacíficos y colaborativos para la gestión y solución de conflictos. Además, se incluyen todas aquellas atribuciones orientadas a fomentar una cultura de paz y no violencia en la sociedad.

Actualmente, tiene entre sus principales funciones impulsar y coordinar planes y programas dirigidos a la promoción de la paz en el ámbito nacional desde la perspectiva de prevención de la violencia, apoyar al Ministerio de Seguridad Pública en materia de control de las armas de fuego en el país, promocionar la resolución alternativa de conflictos como una forma de desarrollar una cultura de paz, propiciar la mejor articulación a fin de cumplir el mandato de la ley general de espectáculos públicos, producir materiales audiovisuales e impresos y promover la participación de la sociedad civil, tanto por medio de organizaciones no gubernamentales, así como por medio de cualquier otro tipo de organismo dedicado a promover la paz y la no violencia (página web del Ministerio de Justicia y Paz).

Profesionales de la orientación que trabajan en el MJP

Las personas profesionales de la orientación que trabajan en el Sistema Penitenciario han pasado de ser Asistentes de Orientación, a ser, en la actualidad, profesionales que dirigen sus esfuerzos a ser agentes desarrolladores de proyectos enfocados a que la población penal, a través de la participación en las diferentes actividades colectivas e individuales, desarrollen relaciones interpersonales adecuadas y valores sociales.

Estos profesionales abordan temáticas dirigidas a favorecer el desarrollo integral de las personas, creando las condiciones necesarias para que puedan alcanzar un crecimiento personal y social. Esto contribuye a mitigar el impacto negativo que conlleva la privación de libertad y permite que cada individuo trabaje de manera positiva en la construcción de su proyecto de vida, reflejado en su plan de egreso.

Asimismo, el profesional de la Orientación que labora en el Sistema Penitenciario desarrolla procesos en procura de que la persona privada de libertad, sentenciada o indiciada, comprenda los aspectos sociales y personales que incidieron en la comisión de la conducta delictiva.

Ello tiene el objeto de favorecer una reflexión crítica que le permita propiciar un proyecto de vida alejado del delito.

La atención profesional partirá del concepto de la persona como un ser integral; para tal atención, se requiere de un abordaje disciplinario e interdisciplinario, dentro del marco del respeto a los derechos humanos y un enfoque humanista.

La participación de la Orientación en todos los Niveles y Unidades que cuenta el Sistema Penitenciario Nacional se encuentra establecido en el Decreto Ejecutivo N°. 40849-JP, en el artículo 33. Para el año 2011, se establecen las funciones y acciones de las personas profesionales de la orientación para las diferentes fases de atención del Sistema Penitenciario mediante el Decreto Ejecutivo N°. 33876-J del 11 de julio de 2007.

Necesidades detectadas

En el ámbito de las personas profesionales de la orientación que laboran en el Ministerio de Justicia y Paz, se reconocen las necesidades específicas en los aprendizajes de temas emergentes que posibiliten herramientas actuales, desarrolladas en el marco de la orientación vocacional, que permitan la atención de las personas ubicadas en las diferentes estructuras del sistema penitenciario.

Para estos efectos, se concede especial énfasis al área educativa, este ámbito de acción está asociado al proyecto de vida de las personas privadas de libertad.

Asimismo, se señalan temáticas relacionadas con la orientación ocupacional penitenciaria, que permitan una mayor efectividad en la atención de las personas que se encuentran institucionalizadas en los diferentes centros.

En consecuencia, las necesidades en las áreas vocacionales, institucionales y personales están muy ligadas entre sí y son la formación específica que requieren los profesionales de la orientación que trabajan en el sistema penitenciario; sin embargo, una limitante de sus ámbitos de acción, según manifiestan las personas entrevistadas, es que la orientación se incluye en el área educativa del sistema penitenciario.



Principales retos

A partir de la información recopilada, se reconocen diversas situaciones y retos que coinciden en la importancia de la capacitación desde las teorías vocacionales hasta la formación académica especializada para este campo de acción laboral, ya que algunas veces no se conciben con claridad las funciones de la Orientación a lo interno de la organización, ni los desafíos de actualización en temas relevantes de la disciplina; algo similar sucede con la coordinación de enlaces para la formación laboral, académica y profesional para su labor y para los privados de libertad.



Desafíos por atender

Las capacitaciones en los últimos años han sido un vacío en la formación de estos profesionales, ya que, aunque indican capacitaciones en temas como “resolución de conflictos”, las personas participantes coinciden en que carecen de actualización profesional constante, especialmente en el área vocacional.

Por lo tanto, consideran importante tratar varios temas relacionados con el campo vocacional y las acciones que esto implica en el ejercicio de la profesión, así como en la preparación de herramientas e instrumentos que puedan aplicarse con la población privada de libertad.

Por ello, se subrayan algunos desafíos que permitan la especialización de las personas profesionales de la orientación que laboran en instituciones relacionadas con personas privadas de libertad.

Algunos de los desafíos más relevantes están relacionados con la atención adecuada a las distintas generaciones que conviven cotidianamente en el entorno penitenciario. En este sentido, se enfatiza que uno de los retos principales consiste en la necesidad de implementar procesos de orientación vocacional específicos para las personas privadas de libertad. Estos procesos deben estar diseñados no solo para responder a las particularidades de cada individuo, sino también para generar un impacto colectivo que favorezca su reinserción social. En particular, las nuevas generaciones privadas de libertad presentan características, intereses y necesidades distintas a las de generaciones anteriores, lo que exige enfoques pedagógicos y metodológicos actualizados, con herramientas que conecten con sus contextos culturales, tecnológicos y sociales. Por ello, se vuelve indispensable una instrumentalización más precisa y oportuna que permita una atención integral y diferenciada, tanto en lo individual como en lo colectivo.

En general, este grupo profesional muestra un gran interés y disposición en los espacios de formación y capacitación para actualizar conocimientos y desarrollar nuevas formas de interacción. Estas deberán ser útiles para atender las necesidades de las personas privadas de libertad ante la formación laboral y la integración ocupacional (tanto dentro del sistema como fuera de este) en una preparación que les permita integrarse a la sociedad posterior de cumplir su condena.

Por esta razón, los profesionales que se desempeñan en este ámbito consideran que las acciones vinculadas a la orientación vocacional forman parte fundamental de sus funciones, ya que permiten atender de manera más efectiva las necesidades de las personas a su cargo. En este sentido, el desarrollo profesional mencionado por las personas entrevistadas revela que, en los últimos tres años, no han recibido capacitación en teorías ni enfoques actuales sobre esta temática. Asimismo, destacan la importancia de incorporar contenidos relacionados con el diseño, aplicación y evaluación de instrumentos contextualizados de orientación vocacional, así como con la empleabilidad y la inserción en el mercado laboral y ocupacional.



CONTEXTO LABORAL

Patronato Nacional de la Infancia (PANI)



Descripción del contexto laboral

El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) es la institución rectora y líder en materia de los derechos y en la prestación de los servicios en favor de la niñez y la adolescencia.

En este sentido, esta es la institución pública y social de mayor vigencia en Costa Rica. Esta institución fue creada el 15 de agosto de 1930 por iniciativa del Profesor Luis Felipe González Flores, y se ratifica en la Constitución Política del país de 1949, ya que en el artículo 55 indica lo siguiente: “La protección especial de la madre y el menor estará a cargo de una Institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de otras instituciones del Estado.” (p. 18)

La misión del Patronato Nacional de la Infancia es ser la institución rectora de políticas de niñez y adolescencia, y ser ejecutora de planes, programas y proyectos orientados a promover y garantizar los derechos y el desarrollo integral de las personas menores de edad y sus familias, en el marco de la doctrina de protección integral, con la participación de las instituciones del Estado y demás actores sociales.

La visión del Patronato Nacional de la Infancia es que ejerza el liderazgo en la formulación y ejecución de políticas de niñez y adolescencia, articulando y facilitando la participación de los diferentes actores sociales, para lograr una nueva cultura jurídica y social que entienda a las personas menores de edad como sujetos sociales de derechos.

Por ello, el PANI se visualiza como una institución moderna, eficiente y eficaz, gestionando recursos, con funcionarios idóneos y comprometidos, en ambientes adecuados, con tecnología e infraestructura apta, para brindar un servicio de calidad (página web del PANI, 2022).

Personas profesionales de la orientación que trabajan en el PANI

El Centro de Orientación e Información del PANI (COI), indica en su página web (2022) que esta entidad recibe denuncias, atiende consultas y brinda orientación a personas menores de edad y adultos en situaciones relacionadas con la violación de derechos de niños, niñas y adolescentes y busca alternativas para la garantía del ejercicio de los derechos.

Además, facilita orientación e información a las personas usuarias, así como la direccionalidad de las denuncias de una manera integral, coordinando en el ámbito intrainstitucional e interinstitucional para brindar una respuesta que garantice el cumplimiento de los derechos de las personas menores de edad.

También, esta institución cuenta con espacios específicos para que los niños, niñas y adolescentes tengan garantizado y restituido el ejercicio de sus derechos, mediante líneas telefónicas gratuitas. Según información suministrada por las personas entrevistadas, para el año 2021, ocho personas profesionales de la orientación formaban parte de los equipos de Unidades Móviles del país; y otras dos forman parte del equipo profesional del albergue que trabajan en el PANI.

Estos profesionales tienen a su cargo las acciones de orientación profesional en todas las sedes del país.

Necesidades detectadas

En la revisión de las principales necesidades que indican las personas profesionales de la orientación del Patronato Nacional de Infancia, se destacan los relacionados con compartir una mayor cantidad de experiencias con profesionales que trabajan con poblaciones similares, así como la posibilidad de formación en el tema de gestión de proyectos en sus diferentes fases (elaboración, ejecución y evaluación), afines a las personas usuarias de los servicios en las diferentes comunidades.

Asimismo, se identifica la necesidad de impulsar procesos de formación en temas vinculados al ámbito vocacional, así como de fortalecer la presencia de profesionales en este sector, ya que la demanda de atención es alta y el recurso humano disponible resulta insuficiente para cubrirla de manera adecuada.



Principales retos

Para las profesionales de la orientación en este contexto, se hace necesario retomar la formación y prepararse en algunas de las áreas que consideran débiles; entre ellas, la orientación vocacional.

Por otra parte, consideran que es importante posicionar la labor orientadora en los equipos de trabajo, ya que es una disciplina que se incorporó recientemente, y al parecer aún existe desconocimiento del rol y las funciones específicas entre los diversos profesionales que ejercen en el PANI.

En este sentido, resulta fundamental que el personal especializado en orientación logre comunicar con claridad tanto el valor que aporta la disciplina al contexto institucional como las responsabilidades específicas que le corresponden dentro del equipo de trabajo. Esta claridad no solo fortalece el reconocimiento de su labor, sino que también favorece una mejor articulación con otras áreas de intervención.

Por otra parte, se señala que uno de los desafíos persistentes en el quehacer profesional es lograr la incorporación efectiva del enfoque orientador en todas las intervenciones que se desarrollan con las poblaciones atendidas. Esto implica no solo integrar principios y herramientas propias de la orientación en los distintos procesos de acompañamiento, sino también enfrentar una barrera frecuente: la resistencia al cambio por parte de las personas menores de edad y sus familias.

Ante esta realidad, se vuelve necesario trabajar de forma continua en la generación de vínculos de confianza y apertura que faciliten la receptividad hacia las acciones orientadoras, promoviendo así transformaciones positivas y sostenibles en sus proyectos de vida y dinámicas familiares.

Desafíos por atender

Se señalan aquellos que permitan que los procesos de la orientación sean desarrollados desde las edades tempranas en las personas, incluso en las etapas preescolares, así como realizar esfuerzos para que la orientación vocacional sea entendida como una necesidad integral de los seres humanos.

Se especifica la necesidad de capacitación y desarrollo profesional para quienes se desempeñan en este contexto laboral, ya que no han recibido actualizaciones en los últimos años; por otra parte, concuerdan en que es necesario actualizarse en temas como los nuevos enfoques de intervención, desarrollo, habilidades e interés, proyecto de vida, entre otros temas; para ello existe anuencia por parte de las personas entrevistadas en continuar con esta preparación y mejoramiento profesional.

Se evidencia el gran desafío de incrementar la oportunidad de desarrollo profesional, principalmente en temas y áreas asociadas temas con el ámbito vocacional, entre ellos: nuevos enfoques teóricos de orientación vocacional, el desarrollo personal desde el enfoque de desarrollo integral, no sólo elección de carrera.



CONTEXTO LABORAL

Sistema Universitario Estatal (SUE)



Descripción del contexto laboral

Las universidades públicas, también conocidas como universidades estatales, son instituciones de educación superior que operan sin un propietario específico ni intereses económicos, doctrinas o ideologías particulares que puedan influir en su funcionamiento.

Estas universidades se caracterizan por su compromiso con la educación accesible y de calidad, buscando servir a toda la sociedad.

Además, estas instituciones desempeñan un papel crucial en la promoción de la equidad y la inclusión, ofreciendo oportunidades educativas a grupos históricamente marginados.

De este modo, las universidades públicas no solo contribuyen a la formación académica de sus estudiantes, sino que también impulsan el progreso de la sociedad en su conjunto, formando ciudadanos críticos y comprometidos con su entorno.

En Costa Rica, el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) es el órgano encargado de dar seguimiento y regir las acciones de las universidades del Estado; fue creado mediante el “Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica”, suscrito por las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal el 4 de diciembre de 1974 y reformado por éstas el 20 de abril de 1982. En él se regulan aspectos de coordinación para el ejercicio conjunto de la autonomía universitaria en diversos ámbitos.

CONARE está conformado por las cinco universidades públicas de Costa Rica, las cuales desempeñan un papel crucial en el desarrollo educativo, científico y cultural del país. Estas instituciones son: la Universidad de Costa Rica (UCR), conocida por su liderazgo académico y su contribución a la investigación; el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), que se destaca por su enfoque en la formación de profesionales en ingeniería, tecnología y ciencias aplicadas; la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), reconocida por su compromiso con la formación integral de estudiantes en diversas disciplinas; la Universidad Estatal a Distancia (UNED), pionera en la educación a distancia y en la accesibilidad de la educación superior para poblaciones de todo el país; y la Universidad Técnica Nacional (UTN), que ofrece una formación técnica y tecnológica enfocada en el desarrollo de competencias específicas para el mercado laboral. Estas universidades trabajan en conjunto bajo el marco del CONARE para promover la calidad educativa, la equidad y la innovación en el sistema universitario

Según indica Gil (2002) “La orientación en el contexto universitario adquiere en la actualidad una gran importancia, ya que los cambios por los que atraviesa la sociedad en general y la universidad en particular, hacen del proceso de asesoramiento un elemento clave en la toma de decisiones de los universitarios”(p. 137). Costa Rica no es la excepción ante estos cambios y la necesidad de atención que requiere la comunidad universitaria.



Necesidades detectadas

En el contexto del Sistema Universitario Estatal, se destacan necesidades específicas relacionadas con la orientación vocacional. Estas incluyen la actualización en la conceptualización y operacionización de esta área, así como el desarrollo de conocimientos sobre herramientas que faciliten la creación de recursos vocacionales virtuales y plataformas de trabajo. Además, es fundamental abordar la accesibilidad necesaria para enfrentar la realidad ocupacional en el marco de la Revolución 4.0 y su gestión.

A su vez, el equipo de profesionales de la orientación de las universidades indica necesaria una actualización constante de estos funcionarios, ya que existe conocimiento claro por parte de ellos acerca de las nuevas tendencias de la disciplina orientadora, particularmente de la orientación vocacional.

Esto último los lleva a buscar alternativas de acción y estrategias para ponerlas en práctica en su atención individual y colectiva con las poblaciones que atienden.

Se detona una preparación actualizada y profesional en busca de mejores alternativas para el ejercicio técnico de la disciplina.



Principales retos

Los retos que se presentan en el contexto laboral universitario responden a una de las principales limitaciones encontradas en la disciplina, relacionada con la formación y preparación constante de las personas profesionales del área, así como la generación de estrategias propias del contexto nacional, y no únicamente las adaptadas de otros países (como suelen ser los instrumentos vocacionales o las teorías identificadas en los paradigmas de intervención).

Por otra parte, ahora más que nunca se evidencia la importancia de los programas tecnológicos como herramienta de acción para la atención del ejercicio vocacional, así como la necesidad de formación especializada en el ámbito de la orientación vocacional.

En consecuencia, se vuelve indispensable que los profesionales en orientación que laboran en el ámbito universitario adquieran competencias que les permitan comprender y responder a los contextos dinámicos y cambiantes que enfrentan las personas estudiantes, especialmente en el marco de la llamada Cuarta Revolución Industrial (Industria 4.0). Esto implica, además, la necesidad de optimizar el uso de recursos vinculados a la virtualidad, incluyendo la creación, gestión y aplicación efectiva de herramientas tecnológicas y plataformas digitales. Asimismo, se destaca la importancia de un manejo adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación, así como de los recursos informáticos disponibles. Entre los desafíos actuales también se señala la urgencia de diseñar modelos de atención vocacional semi-estructurados que respondan a las particularidades del contexto nacional y a las necesidades reales de la población universitaria.



Desafíos por atender

La información recopilada evidencia que las personas profesionales de la orientación en el contexto laboral universitario, regularmente, han recibido capacitaciones durante los últimos 5 años, lo cual las mantiene actualizadas acerca de las tendencias la orientación vocacional a nivel nacional e internacional.

Por otra parte, se manifiesta una gran apertura por parte de las personas entrevistadas en seguir mejorando su formación y brindar información pertinente y de calidad a quienes utilizan el servicio.

De manera general, se percibe que el contexto laboral universitario tiene claridad y dominio de los avances en el ámbito de la orientación vocacional; sin embargo, todas las personas profesionales de la orientación entrevistadas en este estudio comparten la necesidad de mantenerse en constante preparación, ya que visualizan como un desafío la atención de las cambiantes necesidades de las nuevas generaciones.

Por ello, algunos aspectos como la revolución 4.0, la tecnología y la comunicación juegan un rol esencial en la formación de nuevas personas profesionales que demanda el país.

Ello con la salvedad de que su contexto laboral les permite un crecimiento profesional con mayor facilidad que el de otros contextos, que presentan mayores limitaciones de acceso a la formación, al espacio, y a los expertos del área. Aunado al tema anterior, se señala el desarrollo profesional requerido por las personas profesionales de la orientación de este contexto, donde se indica la capacitación constante y actualizada sobre teorías y temáticas en orientación vocacional, el trabajo con poblaciones que se encuentran en el proceso de transición de empleabilidad y las aristas que se desarrollan a partir del tema; entre ellos, los perfiles y competencias de los puestos de trabajo actuales.

Sin embargo, es importante recalcar que, entre la población en estudio, este es el contexto que presenta mayor actualización y seguimiento de mejora en las acciones profesionales en el ámbito de la orientación vocacional.



Conclusiones

La información recopilada en la fase de investigación permite vislumbrar diversos resultados. Entre ellos, los principales retos y desafíos que expresan las personas profesionales de la orientación son la atención urgente de las necesidades de formación y capacitación profesional, la actualización constante y la adquisición de aprendizajes necesarios para un desarrollo profesional en condiciones óptimas.

Entre los contenidos y temas que más se mencionan están los siguientes: teorías, enfoques y paradigmas enmarcados en orientación vocacional, desarrollo de carrera, revolución 4.0, contextos tecnológicos emergentes, inserción laboral, empleabilidad, entre otros.

Por otra parte, se señalan retos y desafíos en cuanto a la mejora de la gestión de las múltiples y diversas funciones asignadas a las personas profesionales de la orientación.

Esto posibilitaría la optimización de tiempo, espacios y esfuerzos que conllevan procesos más pertinentes en cuanto a las atenciones individuales y colectivas de las personas usuarias a quienes se brinda el servicio de orientación.

Además, se requiere de competencias para la creación de entornos virtuales y el uso de herramientas tecnológicas como aliadas del proceso orientador, posibilitando la optimización de los procesos vocacionales y un eficiente uso de los recursos. También esto se convierte en una oportunidad de formación especializada en el ámbito profesional.

Otros resultados indican que la oportunidad de contar con jornadas laborales asignadas a desarrollar investigación, intercambio de experiencias, creación de metodologías diversas, acciones y estrategias de atención contextualizadas, así como la innovación, posibilitaría la adquisición de competencias asociadas al per-

fil de las personas profesionales de la orientación; y, por ende, facilitaría también una atención más oportuna de las necesidades de las personas usuarias.

De esta forma, la atención oportuna de las situaciones emergentes se puede considerar uno de los grandes desafíos y retos, debido a que las personas profesionales de la orientación se enfrentan a diario con contextos sociales, económicos, vocacionales y laborales que cambian vertiginosamente; esta circunstancia los enfrenta a pensar y repensar en procesos de orientación prospectivos y en las nuevas tendencias para el desarrollo de carrera y diseño de vida (*lifedesign*).

Por último, será necesario hacer una vinculación más consciente entre el ámbito educativo y el ámbito laboral (mundo del trabajo) desde las etapas tempranas de las personas que son atendidas en los diferentes contextos donde ejercen personas profesionales de la disciplina orientadora, tanto dentro como fuera del país.

Por lo tanto, los principales desafíos para el desarrollo de la orientación vocacional en los diversos contextos laborales se centran en:

1.

Gestión de las funciones de las personas profesionales de la orientación

Se identifican retos y desafíos en la mejora de la gestión de las diversas y múltiples funciones asignadas a los profesionales de la orientación. Esta optimización permitiría un mejor aprovechamiento del tiempo, los espacios y los recursos, resultando en procesos más pertinentes para la atención individual y colectiva de las personas usuarias a quienes orientan.

Es oportuno la atención de áreas como:

a. Organización del tiempo

b. Priorización de funciones y tareas

c. Modalidades de atención (individuales y colectivas)

d. Automatización de los insumos

2.

Actualización conceptual

Entre los principales obstáculos y retos que enfrentan los profesionales de la orientación, se encuentra la atención urgente a las necesidades de formación y capacitación, lo que permitirá una actualización constante y la adquisición de aprendizajes necesarios para un desarrollo profesional en condiciones óptimas.

Entre estos se encuentran: teorías, enfoques y paradigmas relacionados con la orientación vocacional, desarrollo de carrera, competencias profesionales, así como las nuevas teorías y corrientes vocacionales.

Por lo tanto, es necesario abordar una serie de acciones y estrategias que permitan integrar estos conocimientos de manera efectiva en la práctica profesional. Esto incluye la elaboración de programas de formación continua que actualicen a los profesionales sobre las últimas tendencias y herramientas prácticas en:

a. Orientación, principalmente en el área vocacional (teoría, enfoques, paradigmas)

b. Toma de decisiones vocacionales

c. Desarrollo de carrera

d. Diseño de vida (*lifedesing*).

3.

Contextos emergentes

Otro de los desafíos manifestados es la atención urgente de las necesidades de formación y capacitación profesional en contextos emergentes, y la atención a la denominada revolución 4.0, para ello, conviene la creación de metodologías diversas, acciones y estrategias de atención contextualizadas. De este modo, se requiere trabajar en:

a. Atención adecuada de las personas usuarias con características y condiciones diversas

b. Conocimiento y desarrollo de la Revolución 4.0

4.

Empleabilidad

Entre las principales dificultades y oportunidades que enfrentan los profesionales de la orientación, se encuentra la atención urgente a las necesidades de formación y capacitación profesional, tales como la inserción laboral y la empleabilidad. Estos aspectos son cruciales para mejorar la calidad del servicio que ofrecen y para proporcionar a los usuarios las herramientas necesarias para navegar el mundo laboral actual. Los temas que requieren atención incluyen:

a. Empleabilidad

b. Mercado laboral

c. Inserción laboral

5.

Herramientas tecnológicas

Se requiere de competencias para la creación de entornos virtuales y el uso de herramientas tecnológicas como aliadas del proceso orientador, posibilitando la optimización de los procesos vocacionales y un eficiente uso de los recursos.

También, esta se convierte en una oportunidad de formación especializada en el ámbito de la orientación vocacional, sobre todo en cuanto a temas como los siguientes:

a. Entornos virtuales asociados a la OV

b. Uso de herramientas tecnológicas

c. Instrumentalización que favorece el desarrollo de temas vocacionales

6.

Competencias requeridas para las personas profesionales de la orientación

La oportunidad de contar con jornadas laborales asignadas a desarrollar investigación, intercambio de experiencias e innovación posibilitaría, por una parte, la adquisición de competencias asociadas al perfil profesional; y por otra parte, la actualización constante para atender las demandas emergentes ante las nuevas exigencias del campo laboral. Para ello, se requiere de:

a. Procesos de investigación asociados a la OV

b. Importancia del intercambio de experiencias

c. Innovación en los procesos de OV

d. Orientación prospectiva

e. Vinculación del proceso orientador en las diferentes etapas del desarrollo humano

Considerando todos los aspectos previamente mencionados, se evidencia la necesidad de diseñar una propuesta de estrategias de intervención denominada *UNA Oportunidad: Perspectivas Vocacionales*. Esta iniciativa tiene como objetivo servir como un recurso valioso para el fortalecimiento de las estrategias de desarrollo vocacional, además de ofrecer un aporte práctico basado en los resultados de este proceso de investigación a la comunidad profesional de la orientación.

La propuesta integra un conjunto articulado de estrategias diseñadas para responder de manera efectiva a la diversidad de realidades y escenarios en los que se ejerce la orientación vocacional. Estas estrategias abordan de forma integral dimensiones fundamentales como el acceso al mercado laboral, la promoción de la empleabilidad y el fortalecimiento de competencias personales, sociales y profesionales que favorezcan procesos de toma de decisiones informadas.

Además, se busca que estas acciones no se limiten al plano conceptual, sino que se acompañen de recursos prácticos, dinámicas participativas y materiales accesibles que puedan ser adaptados según las características de cada población atendida. En este sentido, se pretende ofrecer a las personas orientadoras un marco de acción flexible, aplicable tanto en contextos educativos como comunitarios, que potencie su capacidad de respuesta ante los desafíos actuales del desarrollo vocacional.

Asimismo, "UNA Oportunidad: Perspectivas Vocacionales" **busca fomentar un enfoque colaborativo entre profesionales de la orientación, creando espacios de diálogo e intercambio de experiencias que enriquezcan la práctica.** Esto permitirá generar un ambiente de aprendizaje continuo que se adapte a las nuevas demandas del mercado laboral.



Referencias

- Costa Rica. Constitución Política de la República de Costa Rica. Vinicio Piedra Quesada – 1ª ed. – San José: Imprenta Nacional, 2017 https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/textos%20juridicos/constitucion_politica_digital_edincr.pdf
- Fraile, A. y Vizcarra, M. (2009). *La investigación naturalista e interpretativa desde la actividad física y el deporte*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/175/17512723008.pdf>
- Gil, Josep M. (2002). *El servicio de Orientación en la Universidad*. Tendencias Pedagógicas 7. Universidad 1 de Castellón. España.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Ministerio de Justicia y Paz (2022). <https://www.mjp.go.cr/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- MTSS (2021) <https://www.mtss.go.cr/>
- Ministerio de Educación Pública (2022). *Orientaciones técnico administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo*. 2.pdf (cpocr.org)
- PANI (2022). Centro de Orientación e Información. <https://pani.go.cr/tramites-y-servicios/centro-de-orientacion-e-informacion/>
- Rascovan, S. (2016). *La orientación vocacional como experiencia subjetivante*. Buenos Aires, Paidós.
- Rojas, A (2020). *Y ahora... ¿quién podrá defendernos? Los profesionales y líderes que la sociedad necesita en esta nueva década*. Epicbook. San José, Costa Rica.
- Savickas, M(2012). *Constructing Careers: Actors, Agents, and Authors*. Reprints and permission: sagepub.com/journalsPermissions.nav DOI: [10.1177/0011000012468339](https://doi.org/10.1177/0011000012468339) <http://tcp.sagepub.com>
- Vargas, E. Salas. K. y Sánchez, A. (2021). *Informe de Investigación Desafíos de la Orientación Vocacional en diversos contextos laborales de Profesionales de Orientación en Costa Rica*. (Documento inédito). División Educación para el Trabajo. Centro de Investigación y Docencia en Educación. Universidad Nacional de Costa Rica.



II PARTE



UNIDADES DE INTERVENCIÓN



UNIDADES DE INTERVENCIÓN

Propuesta de estrategias de intervención

UNA oportunidad: perspectivas vocacionales

Las personas profesionales de la orientación indican diversos desafíos que deben enfrentar para posibilitar mejores condiciones, y así ejercer su profesión con mayor eficacia.

La información brindada permite establecer algunos retos, entre ellos, la necesidad de capacitación y actualización para contar con una mirada teórica y operativa de los diferentes contextos socioculturales a los cuales se enfrentan, así como a los cambios generacionales de la población que atienden.

Se suma a ello el reto de adquirir aprendizajes mediante la formación virtual y tecnológica, en temáticas vinculadas con la orientación vocacional, los procesos de toma de decisiones, la adquisición de competencias, las nuevas tendencias ocupacionales y laborales, así como las metodologías novedosas sobre la implementación de estrategias y sesiones colectivas en orientación.

Con estas acciones los profesionales de la disciplina puedan abarcar un número mayor de personas orientadas, lo que a su vez potenciará su impacto en la comunidad, diversificando sus acciones y enfoques de forma que se puedan abordar las necesidades de diferentes grupos, generando un efecto más positivo y duradero

de la orientación.

Por lo tanto, esta propuesta está diseñada como insumo para el fortalecimiento de estrategias de desarrollo vocacional. El objetivo de esta propuesta de intervención es brindar herramientas de trabajo a las personas profesionales de la orientación que se desempeñan en los diversos contextos laborales de Costa Rica; este grupo profesional tiene como desafío actualizar sus conocimientos, tanto en procesos prácticos como teóricos.

La propuesta consta de 4 unidades de trabajo, que pueden ser desarrolladas en diversos momentos, ya que tales unidades no están organizadas en orden establecido, sino que la aplicación de alguna unidad dependerá de las necesidades y preferencias del profesional de la orientación en su contexto laboral específico.

De igual manera, los tiempos descritos son aproximaciones que pueden adaptarse a los requerimientos de la población. Por lo tanto, estas unidades de intervención pretenden ser una guía de apoyo a las necesidades y retos actuales de las personas profesionales de la orientación.

Se presentan 4 unidades de trabajo que permiten atender los principales desafíos descritos por las personas profesionales de la disciplina, los cuales se concentran en los siguientes contenidos:



Fuente: elaboración propia.



I. UNIDAD:



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

UNIDAD 1: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

1. ESTRATEGIA:

Actualización

2. Contenidos teóricos–marco referencial

Entre los principales retos y desafíos que plantean las personas profesionales de la disciplina orientadora se encuentra la atención urgente a las necesidades de formación y capacitación profesional. Estas son necesarias en virtud de que permiten la actualización constante y la adquisición de aprendizajes para el desarrollo profesional de la orientación.

Entre los contenidos y temas que más se mencionan están las teorías, enfoques y paradigmas enmarcados en orientación vocacional y el desarrollo de carrera.

Por lo tanto, esta unidad aborda los siguientes contenidos:

2.1. Teorías, enfoques y paradigmas de la orientación vocacional

2.2. Desarrollo de carrera y diseño de vida (*life desing*)

2.3. Paradigma crítico de la orientación vocacional

Para efectos prácticos, se inicia con una descripción y conceptualización que permita comprender lo que se concibe, en esta propuesta, para cada una de ellas:

2.1. Teorías, enfoques y paradigmas de la orientación vocacional

El término vocación ha venido implementándose de diversas formas desde su conceptualización etimológica, definida con la noción del llamado y desde su derivación del vocablo latín *vocation* (Gómez de Silva, 2009).

Sin embargo, a partir del siglo XX se concibe la construcción del concepto orientación vocacional, y surge como una respuesta a las necesidades de desarrollo de las sociedades capitalistas, ya que este llamado no es tan fácil de definir para la mayoría de las personas.

Por el contrario, se evidencia la necesidad de procesos de ayuda para alcanzar esta clarificación en la mayoría de los seres humanos; dándose especial consideración a la orientación vocacional a través de los aportes de la psicotecnia, inicialmente postulados en la teoría de “Rasgos y Factores” de Frank Parsons (1854-1908), en su obra póstuma titulada “Choosing a vocation” (1909), un año después de su muerte.

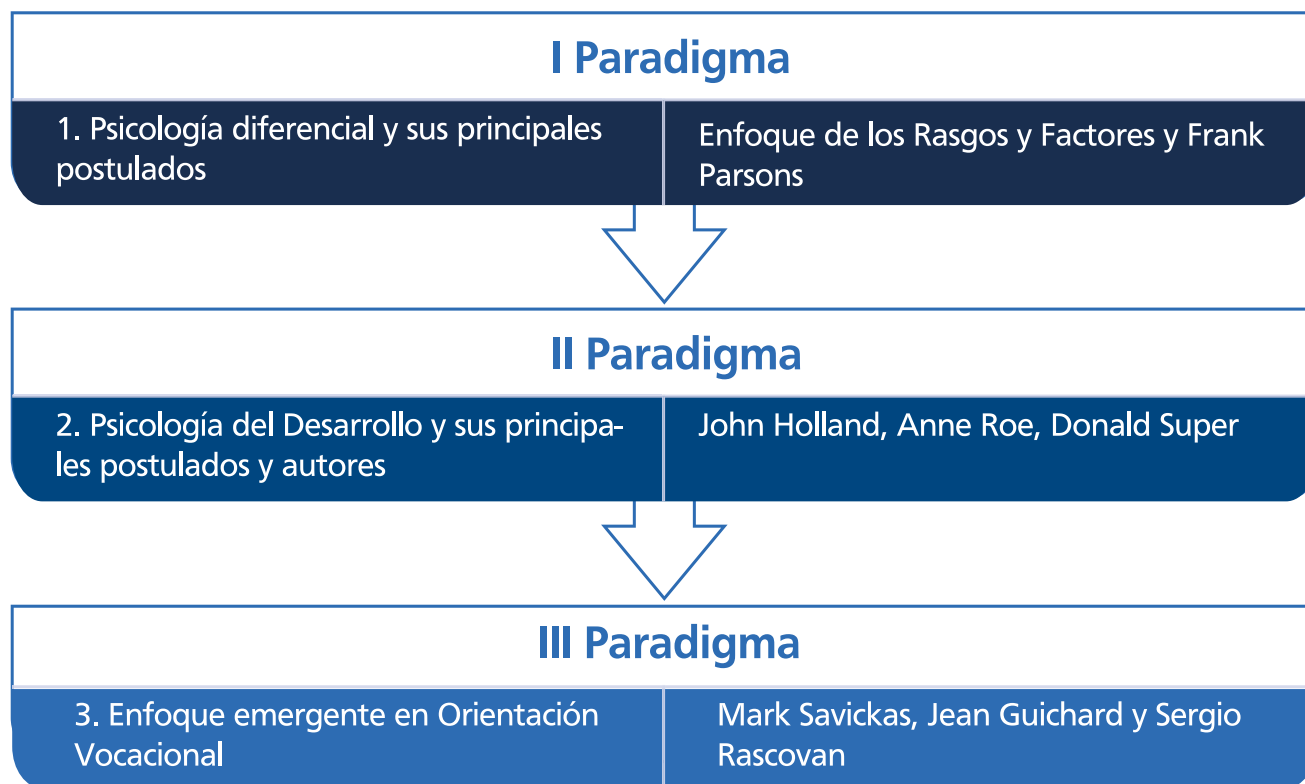
Este autor define como “estrategia clínica” la aplicabilidad de acciones que permiten una comparación de los rasgos y factores de las personas con las características de las ocupaciones, lo cual establece la base de lo que fue la creación, en los siguientes años, de una gran variedad de inventarios (test) vocacionales que toman como fundamento las características personales en contraposición con los requerimientos del puesto de trabajo.

De este modo, emergen diversas tendencias que se manifestarán en los próximos años, generando transformaciones en la percepción del proceso vocacional humano y en los exigentes y dinámicos requerimientos sociales.

Esta aproximación implica el paso de una concepción positivista a una psicodinámica, y posteriormente, evolutiva de la orientación vocacional. Este desarrollo ha llegado, en la actualidad (finales del siglo XX y principios del siglo XXI), a constructos sociales más complejos, denominados por autores como Edgar Morin (2004) como “paradigmas de la complejidad”. Estos determinan que la realidad no es simple y que hay multivariabes que pueden afectar, así como los cambios constantes que se perciben en lo que Zygmunt Bauman denomina la “modernidad líquida”, y que pueden verse reflejados en los postulados de enfoques emergentes de la orientación vocacional.

Estas tendencias se pueden comprender de manera general en la figura 1, que se muestra a continuación:

Figura 1. Principales enfoques, teóricos y paradigmas de la orientación vocacional.



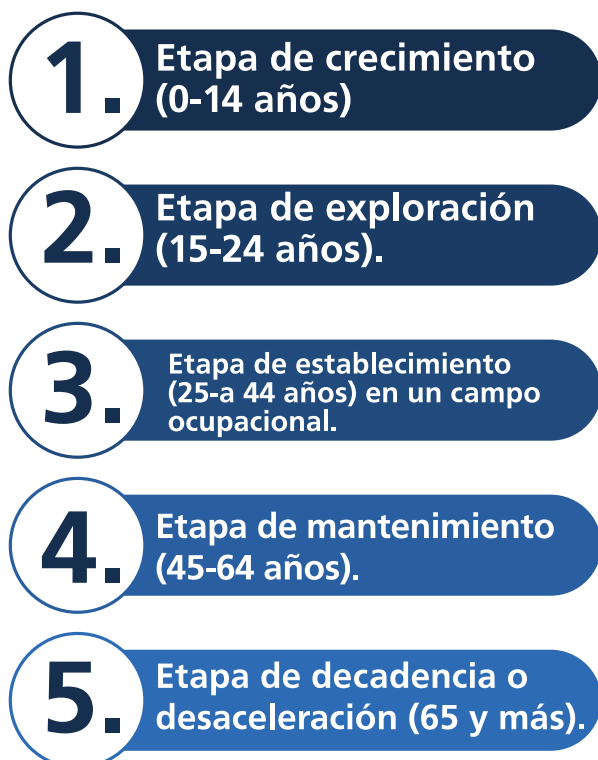
Fuente: elaboración propia.

Entre las teorías, y paradigmas de mayor influencia en Costa Rica, se pueden identificar los trascendentales aportes de Frank Parsons (1854-1908) con la teoría de “Rasgos y Factores” (1909) y la confrontación entre las tipologías personales y requerimientos del puesto laboral.

Posteriormente, en 1951, Eli Ginzberg (1911-2002) y colaboradores, publican su libro *Occupational choice*. Planteando la elección vocacional con una mirada evolutiva; este enfoque prestó especial atención a conceptos claves como la madurez vocacional, las etapas de desarrollo y los modelos de carrera.

A partir de 1953, Donald Super (1910-1994) relacionó que el concepto de sí mismo y el concepto de sí mismo vocacional se van estructurando mutuamente. D. Super (1957) presenta el proceso de desarrollo vocacional por etapas, tal como se refleja en la figura 2, conocido como el Enfoque Socio-fenomenológico de Super (1980).

Figura 2. Etapas del desarrollo vocacional



Fuente: elaboración propia a partir de los postulados de Super, D (1957).

De esta forma, Donald Super define los valores de la madurez vocacional en relación con las tareas esperadas según la etapa vital de la persona. Por otra parte, desde 1956 autores como Anne Roe (1904-1991) enfocan sus postulados a partir de tres supuestos:

1. Las experiencias de la infancia modelan la personalidad del individuo; las relaciones padre-hijo representan un papel importante en la elección vocacional.
2. La elección vocacional consistirá en satisfacer las necesidades ligadas a las experiencias de la infancia, a través de los ambientes laborales.
3. Cada sujeto nace con una carga genética, desarrollada en un contexto y ambiente que sirve de base a sus habilidades e intereses. En resumen, las experiencias vividas en la infancia del sujeto, en un clima familiar, van prediciendo de forma inconsciente la futura elección vocacional. Las aportaciones de este enfoque de la orientación profesional se destacan en la clasificación bidimensional de las ocupaciones y la fundamentación para la elaboración de instrumentos. Es un enfoque que entiende la vocación como un proceso y comparte los criterios del desarrollo a lo largo de la vida (Chacón, O. 2003. p. 6).

Para esta autora, los tipos de afectividad familiar perfilan la conducta infantil, definiéndose los que prefieren el acercamiento a las personas y los que no, lo cual influye a futuro en la elección de las áreas profesionales; estas se pueden clasificar en dos categorías: las centradas en datos y cosas y las inclinadas hacia las personas.

Por su parte, John Holland (1919- 2008) indica que la mayoría de las personas pueden ser identificadas en alguno de los seis tipos de personalidad que propone: realista, investigadora, artista, social, emprendedora y convencional (1997).

Estableciendo que los tipos de personalidad son el resultado de la interacción entre el factor genético y el ambiente del sujeto. Para este autor, el trabajo es un modo de expresar la personalidad que refleja la particularidad de la persona. No obstante, a diferencia de Anne Roe, no presta tanta atención a las relaciones familiares y experiencias de la primera infancia.

A pesar de esto, ambos autores plantean teorías basadas en la estructura de la personalidad, indicando que la elección de una profesión se centra en la personalidad del individuo.

A finales del siglo XX y principios del XXI, nuevos acontecimientos marcan las tendencias mundiales a nivel político, social y económico; estos señalan la ruta de acción para la orientación vocacional, siendo que muchas de las teorías anteriormente mencionadas, no den respuesta a las demandas de un mundo globalizado cada vez más cambiante y exigente.

En la actualidad, la adaptabilidad y la incertidumbre son elementos inherentes a la vida cotidiana y al proceso de toma de decisiones, lo que resalta la relevancia de considerar las teorías de orientación vocacional desarrolladas por autores contemporáneos como Mark Savickas, Sergio Rascovan y Jean Guichard, cuyos enfoques se presentan a continuación.

2.2. Desarrollo de carrera y diseño de vida (life design).

La organización actual del trabajo y los acelerados cambios en la sociedad plantean nuevos desafíos para las personas profesionales de la disciplina orientadora, debido a que en el contexto actual los itinerarios profesionales dependen más del individuo que de las organizaciones.

En este sentido, la teoría de la construcción del desarrollo de carrera es un enfoque propuesto por Mark Savickas, quien afirma que las personas seleccionan y desarrollan sus carreras mediante la imposición de significado en el comportamiento profesional.

Mark Savickas emplea el término de diseño de vida, para referirse a la búsqueda vocacional como un proceso en constante desarrollo, generando lo que podríamos entender como un tercer paradigma de intervención profesional, el cual se fundamenta en los siguientes supuestos:

- posibilidades del contexto.
- procesos dinámicos.
- recorridos no lineales.
- diversas perspectivas.
- configuraciones individuales.

Estos proporcionan fundamento para la construcción de un modelo basado en la epistemología del construccionismo social, donde se da gran relevancia al conocimiento y la identidad de la persona a partir de las interacciones sociales que ha logrado en los diversos momentos de su vida.

Para esto, Savickas (2012) plantea tres momentos del desarrollo de la orientación:

I. Momento:

Denominado “Orientación profesional para el actor”: se desarrolla a partir de 1970 y utilizó el paradigma de servicios de carrera. La orientación profesional se basó en el “actor” y en la construcción de la semejanza a partir de pruebas psicométricas. Fue influenciado por aportes de J. Holland (las personas como actores en los escenarios ocupacionales).

II. Momento:

Se define como “Educación profesional para el agente”, se establece en la década de los 80 y principios de los 90, recogió los postulados Donald Super y John Crites en relación con las conductas de afrontamiento que los agentes pueden utilizar para cumplir con las tareas de desarrollo y las transiciones laborales.

Atiende conceptos como educación de carrera, preparación y entrenamiento, los cuales ayudan a las personas a desarrollar las actitudes, las creencias y las competencias necesarias para tomar decisiones viables de carrera y trabajo.

III. Momento:

Calificado como “Orientación profesional con el autor”, en este tercer momento se identifican influencias de los postulados teóricos de Arnold Spokane (1992), quien afirmó que existen teorías de la elección de carrera y su desarrollo, pero no se cuenta con teorías de la carrera, lo que le motivó a cambiar el nombre de la orientación profesional por el de desarrollo profesional y asesoramiento.

El tercer paradigma se concentra en la singularidad del sujeto, no en las semejanzas con otros; así como, en el desarrollo de la narración de sus autobiografías.

Según Savickas (2012), la orientación vocacional se centra en la formación de la identidad, el desarrollo de una trayectoria profesional y la planificación de un proyecto de vida. En este sentido, el diseño de vida representa un nuevo paradigma en la intervención profesional, cuyo propósito es fortalecer la capacidad de decisión y acción, minimizando la confusión y facilitando la claridad en las opciones disponibles.

Para ello, propone un proceso en el que se desarrollan diversas etapas del diseño de vida; primero, examina a través de pequeñas historias cómo un individuo ha construido una carrera; segundo, deconstruye y reconstruye estas historias en una narrativa de identidad; y finalmente, hace una co-construcción de intenciones que lleva a la acción en el mundo real.

Savickas plantea, como conceptos fundamentales, que los objetivos de la intervención al consultante son alcanzar:

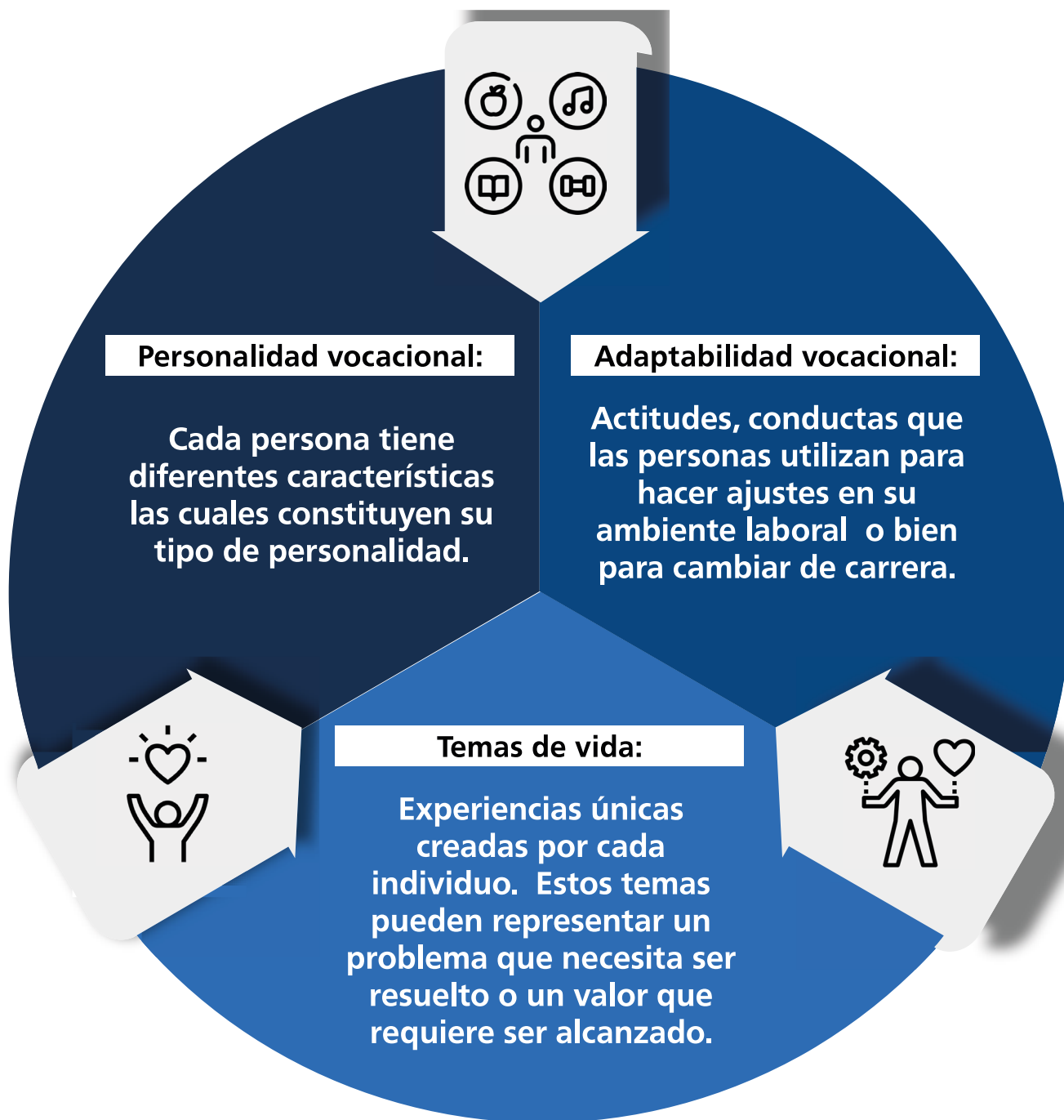
1. Adaptabilidad: consiste en propiciar la adaptabilidad a la profesión. Descubrir las ventajas de la incertidumbre, como propulsor del desarrollo de los recursos personales para la adaptación al cambio.

2. Narrativa: permite dar lugar al relato, que la persona orientada pueda definir las problemáticas y finalidades de la orientación profesional y sea capaz de conceptualizar en sus propias palabras, tomando en consideración su historia de vida.

3. Actividad: donde pueda valorar el lugar de las experiencias de vida.

4. Intencionalidad: que, en medio del contexto determinado por la incertidumbre, se procure la mediación de procesos intencionales durante la construcción de la vida.

Figura 3. Conceptos fundamentales.



Fuente: elaboración propia a partir de Savickas (2012).

Por su parte, Jean Guichard propone la importancia de establecer diálogos de consultoría de lo que él y otros autores denominan “diseño de vida”. Tal consultoría se concibe como una forma renovada de apoyo a la orientación vocacional. Este autor indica que

Las prácticas de la orientación profesional han evolucionado notablemente desde comienzos del siglo XX, lo que se explica por las transformaciones de la organización del trabajo y el surgimiento de un nuevo concepto de la cualificación profesional. Estas prácticas dependen también de los modelos científicos utilizados para estudiar las cuestiones relativas a la orientación, y de las finalidades éticas, políticas y sociales que se le asignen. Aparte de que las ciencias humanas de nuestra época reflejan una imagen del ser humano diferente de la que sirve de base habitualmente a la orientación, las finalidades de dichas prácticas continúan en penumbra. En el contexto mundial actual, ¿no sería conveniente redefinir estas prácticas sustituyendo la actual cuestión básica de la orientación -ayudar a todo ciudadano a realizarse plenamente como persona independiente- por otra: ayudar a todo ciudadano a realizarse ayudando a otros a hacerlo? (Guichard, J. 2002. p. 1).

De esta forma, el autor describe los procesos de cambio que ocurren durante la orientación profesional basada en el modelo de ‘hacerse uno mismo’ (Guichard, 2008; Guichard, 2009). Este proceso de intervención de asesoramiento forma parte del paradigma más general del diseño de vida.

El objetivo principal de este asesoramiento es fomentar la “reflexividad” de los individuos con respecto a su inversión en sus diversas esferas de la vida.

El análisis de los diálogos sugiere la existencia de una evolución de varios pasos que sustentan los cambios. Para Guichard (2002), algunos de los postulados que diferencian la práctica orientadora tradicional de la actual son los siguientes:

1. No se limitan a la transición de la escuela al trabajo, sino que se extiende durante toda la vida.
2. Las prácticas actuales de orientación presentan una perspectiva que supera la simple cuestión de la inserción y las transiciones profesionales.
3. Estas prácticas adoptan, por regla general, métodos menos directivos. La idea prevaleciente es la de un servicio destinado a un “orientado” que debe decidir de manera libre y autónoma.
4. Al “consultante” se considera una persona que se desarrolla de forma permanente. Se le cree capaz de apropiarse de nuevas competencias conforme vaya viviendo nuevas experiencias.
5. La frontera entre actividades formativas y de orientación es hoy menos nítida: las prácticas educativas de la orientación cobran una importancia creciente en los programas escolares de los países ricos (Europa), y pueden provenir de docentes u orientadores.

De esta forma, el autor consigna el concepto de “auto-construcción” a lo largo de toda la vida en lugar de “autodesarrollo”, por cuanto el primero otorga un rol más protagónico a la persona, y a diferencia de la palabra “desarrollo”, que puede depender del contexto y los eventos que surjan en la vida de la persona.

2.3. Paradigma crítico de la orientación vocacional

Por su parte, Sergio Rascovan (2017) hace referencia a un paradigma crítico, analítico e interdisciplinario de la orientación vocacional. Comprende lo vocacional como la construcción de recorridos a lo largo del desarrollo del ciclo vital, denominados “itinerarios de vida”. Estos se hallan relacionados con actividades que las personas realizan en dos áreas trascendentales: estudio y trabajo, como elementos de anclaje social e inclusión, que fusionan variables sociales y subjetivas.

Por ello, alude a dos dimensiones: **la subjetiva**, que corresponde a la búsqueda incesante de objetos vocacionales que satisfagan el deseo (proyectos, trabajo, estudio); y **la social**, que está relacionada con las posibilidades de la época y las condiciones del momento sociohistórico en el cual la persona se encuentra.

El autor establece que las oportunidades de elección, en lo que definimos como orientación vocacional, no dependen únicamente de las condiciones personales sino también de las posibilidades que tiene la persona en su contexto.

Para Rascovan (2017), la orientación vocacional como “práctica subjetivante” invita a pensar las problemáticas denominadas vocacionales desde el reconocimiento de las potencialidades del sujeto, el respeto por su singularidad, el registro de los atravesamientos propios del contexto sociohistórico, la inexistencia de un saber certero sobre el enigma de la vida y las vicisitudes del elegir.

Por esta razón, propone que los espacios de asesoramiento en orientación vocacional deben ser espacios para que circule la palabra, es decir, donde puedan transformar su proyecto de vida a través de una pregunta social en singular. Y para ello, la persona profesional de la orientación cuenta con una “caja de herramientas” como recurso para fomentar entornos para pen-

sar, imaginar, soñar qué hacer en la vida frente a los imperativos sociales y los valores dominantes de época.

Para Rascovan (2017), la nueva propuesta en orientación se relaciona con generar una nueva práctica que lleve a cabo lo siguiente:

- a. Proponga abordar las elecciones vocacionales a lo largo de la vida.
- b. Funcione a través de un eje básico de pensamiento crítico.
- c. Se considere una experiencia de vida subjetivante.
- d. Permita buscar nuevos sentidos y significaciones a la vida.
- e. Se resista a lo ya instituido.
- f. Forme un sujeto autónomo y una sociedad más justa y solidaria.

Existen diversas variables que inciden en el escenario vocacional, según Rascovan (2015), entre ellas están los contextos políticos, sociales, económicos, culturales y psicológicos. Por lo tanto, los diversos escenarios “creados por la modernidad” presentan espacios específicos de intervención tendientes a facilitar el proceso de elección “de los objetos vocacionales” por medio de la orientación vocacional.

3. Estructura funcional de la estrategia

A través de la aplicación de la estrategia “Actualizándome”, se presenta una alternativa al desarrollo de acciones concretas para el mejoramiento en las sesiones de orientación vocacional, de forma que estén actualizadas con los enfoques, teorías y paradigmas de los diferentes planteamientos vocacionales más influyentes para Costa Rica, bajo la influencia de los postulados de la disciplina provenientes de autores de Europa, Estados Unidos y América Latina.

La estrategia considera las necesidades particulares de cada contexto laboral, así como las condiciones específicas de Costa Rica, para que puedan integrarse conceptualizaciones y actividades de la orientación vocacional que apunten a la resolución del desafío de actualización constante por parte de las personas profesionales de la disciplina.

La propuesta presenta actividades que pueden ejecutarse de manera presencial o virtual, por medio de metodologías activas de aprendizaje, donde se enfatiza la comunicación e interacción entre la persona profesional de la orientación y la persona consultante.

3.1 Diseño del plan de acción

Para la implementación del plan de acción titulado “Actualizándome”, es fundamental tener claridad sobre los objetivos, como parte del proceso vocacional propuesto profesional de la disciplina.

Esto facilitaría el seguimiento de los planteamientos de la persona orientada, así como de los logros obtenidos mediante la aplicación de las estrategias. En este contexto, se sugiere que, como fase introductoria a la ejecución del plan de acción, se habiliten los siguientes espacios:

- Saludo y bienvenida.
- Reflexión inicial. Propuesta: El elefante Encadenado- Jorge Bucay <https://youtu.be/mkF1ldhM9hk> (dependerá del contexto laboral).
- Preparación y empoderamiento por parte de la persona orientadora, que estará a cargo de la ejecución, de la conceptualización de orientación vocacional que se plantea actualmente.

El propósito central de esta estrategia es fortalecer las competencias de la disciplina en las personas profesionales de la orientación que laboran en los contextos del INA, MEP (I y II ciclo, así como III ciclo y educación diversificada), MJP, PANI y SUE, a través de la actualización de conocimientos sobre el abordaje e intervención de la orientación vocacional desde los diversos enfoques y paradigmas de intervención, con especial énfasis en el tercer paradigma, para establecer las bases teóricas y prácticas que sustentan la disciplina para el desarrollo de carrera, los itinerarios formativos y el diseño de vida (*lifedesign*), como herramientas de intervención en la labor profesional.

Además, el profesional que ejecute la estrategia debe cumplir con los siguientes cinco requisitos actitudinales básicos de la labor orientadora:

5 Requisitos

actitudinales básicos de la labor orientadora



Fuente: elaboración propia.

3.2 Actividades del plan de acción

Objetivo general: Fortalecer las estrategias de orientación vocacional por medio de la aplicación teórica y conceptualmente actualizada de procesos de elección vocacional que integren el desarrollo de carrera, los itinerarios formativos y el diseño de vida.

Objetivos	Acciones	Tiempo estimado	Responsables	Participantes
1. Que las personas orientadas logren un proceso de autoexploración del desarrollo de carrera que han alcanzado a lo largo de sus vidas.	<p>Ejecución de acciones tendientes a la autoexploración y el descubrimiento del desarrollo de carrera alcanzado hasta el momento por la persona orientada.</p> <p>Propuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redacción de la autobiografía a partir de las experiencias de vida. • Entrevista personal para conocer los acontecimientos más significativos en la vida de la persona. • Elaboración de una reseña histórica de su vida. 	3 sesiones de 45 minutos cada una. Realizadas en el período de un mes.	Persona profesional de la orientación a cargo del proceso vocacional.	Persona orientada.
2. Que las personas orientadas construyan itinerarios formativos y laborales como parte de su proceso vocacional autónomo.	<p>Construcción de itinerarios de vida a partir de las preferencias vocacionales, el autoconcepto ajustado a la realidad y las nuevas oportunidades laborales o vocacionales de la persona orientada.</p> <p>Propuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cine-foro-Video: Atrévete a soñar: https://youtu.be/8LwvuQkAGcA • “Caja de herramientas” Sergio Rascovan. • Estrategia individual: Trabajo con imágenes, propuesta de Rascovan (hacer circular la palabra). <p>Estrategia grupal: Imágenes. Se conforman equipos de trabajo. Se les pide que valoren las imágenes consideradas por el equipo de trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se crea una consigna para cada imagen (es decir de que trata la imagen, qué es lo que significa). 2. Se hacen consultas como ¿siente identificado con algunas de estas imágenes? <p>¿Qué impacto tiene cada imagen en el proyecto futuro?</p>	3 sesiones de 45 minutos cada una. Realizadas en el período de un mes.	Persona orientadora a cargo o equipo de trabajo de un departamento de orientación.	Persona o grupo de personas orientadas.

<p>3. Que las personas orientadas construyan una ruta de diseño de vida a partir del proceso de toma de decisiones</p>	<p>Construcción del diseño de vida de la persona orientada a partir del nuevo paradigma para la intervención profesional que tiene como objetivo mejorar la capacidad de decidir y de actuar de los individuos al reducir la confusión y clarificar posibilidades.</p> <p>Propuestas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Primero se indaga a la persona orientada a través de pequeñas historias de cómo ha construido la carrera. - Segundo, se deconstruye y reconstruyen estas historias en una narrativa de identidad. - Tercero, se hace una co-construcción de intenciones que lleva a la acción en el mundo real. 	<p>3 sesiones de 45 minutos cada una. Realizadas en el período de un mes.</p>	<p>Persona profesional de la orientación a cargo del proceso vocacional.</p>	<p>Persona orientada.</p>
--	--	---	--	---------------------------

Fuente: elaboración propia.

4. Ejecución del plan de acción

Para favorecer la comprensión e integración de los participantes, se proponen metodologías activas de aprendizaje. El plan está compuesto por 9 sesiones de trabajo, distribuidas en 3 objetivos específicos.

Las sesiones pueden realizarse de manera presencial o virtual, con actividades claras y puntuales. Es decir, se especifica con detalle la ruta a seguir, las experiencias de aprendizaje y las acciones formativas que se deben asumir, así como los responsables en cada etapa del proceso; sin embargo, su aplicación dependerá de las necesidades que se presenten en el contexto laboral en el que se ejecuten.

Es necesario procurar que las sesiones se desarrollen como talleres participativos en los cuales se construirán productos de manera creativa y requerirá de mucho compromiso para cubrir los contenidos del plan de estrategias “Actualizándome” en los tiempos indicados.

Además, es importante que la persona profesional de la orientación a cargo realice una combinación de la metodología interactiva e investigativa con el fin de ampliar el manejo de concepciones y prácticas que permitan comprender y analizar las teorías y enfoques de la orientación vocacional.

Específicamente, en lo relacionado con el desarrollo de carrera, los itinerarios y el diseño de vida, se recomienda el uso del análisis de información actualizada, así como el aprovechamiento de registros, videos y diversas herramientas disponibles en plataformas tecnológicas.

Entre las estrategias metodológicas empleadas para profundizar y actualizar los conocimientos relacionados con la orientación de la carrera (con el objetivo de fomentar habilidades para el análisis, la síntesis y la resolución de problemas) se recomienda la implementación de foros de

discusión y la organización de ponencias temáticas. Estas actividades pueden enriquecerse mediante el uso de presentaciones elaboradas con programas tecnológicos innovadores, que no solo dinamizan la exposición de contenidos, sino que también facilitan la comprensión y el intercambio de ideas. Al incorporar recursos como imágenes, textos interactivos, gráficos, animaciones y otros elementos audiovisuales, se promueve un aprendizaje más significativo, colaborativo y adaptado a las demandas de los entornos educativos y profesionales contemporáneos.

Al incorporar estas acciones, se promoverá un entorno de aprendizaje dinámico y colaborativo, que no solo estimule el intercambio de ideas, sino que también impulse la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

Ejecución del plan de acción:

Es de gran importancia tener presente que para la ejecución de la presente estrategia se deben de tomar en cuenta los siguientes puntos:

- a. Se presenta la estrategia con su respectivo plan de acción a nivel institucional o con las personas encargadas de la aprobación. Con ello se garantiza el respaldo institucional requerido en cuanto a la ejecución de acciones, la disponibilidad de presupuesto, entre otros.
- b. Se incluye la estrategia con su respectivo plan de acción en la programación y planificación anual a nivel institucional, para garantizar que sea validada a nivel institucional.
- c. Se presenta la estrategia con su respectivo plan de acción a toda la institución (equipo de trabajo) y se asignan responsabilidades para cada una de las personas. Estas acciones esperan garantizar que la ejecución sea un compromiso de todos los actores involucrados en la estrategia.
- d. Se elaboran informes de avances que permitan una evaluación constante y se realicen los ajustes necesarios requeridos. Con lo anterior, se garantiza la revisión permanente, los resultados compartidos en tiempo necesario y los ajustes para el logro de los objetivos.
- e. Cuando se finalice con la estrategia, se debe realizar el proceso general de evaluación; este debe considerar a las personas beneficiadas y al equipo de trabajo a cargo de la implementación; posteriormente, se emiten los informes correspondientes y se presentan a nivel institucional.

Fuente: elaboración propia.

5. Evaluación y ajustes de la estrategia

Los contenidos y temas desarrollados promueven orientaciones iniciales, pero pueden ser adaptadas a las necesidades de la población específica.

La información descrita en la unidad es referencial, pero es necesario que los profesionales de la orientación interesados en ella destinen espacios de aprendizaje más amplios que permitan la profundización de los temas.

Los contenidos se revisan a la luz de los sustentos teóricos y prácticos más actualizados a nivel mundial, con la salvedad de que muchos de ellos no se ajustan 100 % con la realidad nacional. Por ello, se requiere que los profesionales que utilicen esta estrategia lleven a cabo búsquedas teóricas adicionales para profundizar su conocimiento e investigar más sobre los temas en estudio. Esta ampliación de conocimientos permitirá una mejor adaptación de las estrategias a las particularidades del contexto en el que desempeña laboralmente.

Es de suma importancia el apoyo institucional para la capacitación constante de las personas profesionales de la orientación, ya que con ello se promueve la iniciativa de generar propuestas innovadoras en el quehacer institucional.

Se pueden promover capacitaciones que consideren el puesto profesional de cada participante, organizadas en grupos pequeños y utilizando una variedad de técnicas. Estas capacitaciones pueden llevarse a cabo entre pares de manera colaborativa, lo que fomenta un intercambio de conocimientos y aprendizajes de forma más natural. El aprendizaje colaborativo se puede desarrollar a través de cursos, talleres, cine-foros, círculos de lectura, entre otros. El objetivo es generar propuestas concretas como resultado de los aprendizajes adquiridos.

Concluida la aplicación del plan de acción, se debe realizar la evaluación integral de la estrategia con el objetivo de valorar su efectividad, mejorarla y presentar los informes respectivos.



Referencias

- Chacón, O. (2003). *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación Media, Diversificada y Profesional venezolano*. Programa de Doctorado: *Innovación y Sistema Educativo*. Universitat Rovira i Virgili. <http://hdl.handle.net/10803/8907>
- Gómez de Silva, G. (1998). *Breve diccionario etimológico de la lengua española* (2a. ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Guichard, J. (2002). Problemáticas y finalidades de la Orientación Profesional. *Revista CEDEFOP*. Vol 26. p 5-20.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Morin, E. (2004). *La Méthode* (Vols. 1–6). París: Seuil.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rascovan, S (2005). *Orientación Vocacional: Una perspectiva crítica*. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Rascovan, S (2017). *La Orientación Vocacional como experiencia subjetivante*. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Savickas, M. (2012) *Constructing Careers: Actors, Agents, and Authors*. *The Counseling Psychologist XX(X)*. Reprints and permission: sagepub.com/journalsPermissions.nav-DOI:10.1177/0011000012468339 <http://tcp.sagepub.com>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.



II. UNIDAD:



CONTEXTOS EMERGENTES

UNIDAD 2: CONTEXTOS EMERGENTES

1. ESTRATEGIA:

Apropiación de los contextos emergentes

2. Contenidos teóricos – marco referencial

En todos los tiempos, ha sido necesario que las personas se informen sobre lo que les acontece a nivel interno y externo, con ello es posible generar espacios de apropiación del conocimiento.

Pero, ahora más que nunca, en el desarrollo de la sociedad actual se hace evidente la necesidad que se les presenta a las personas profesionales, y con especial énfasis de la orientación, de la apropiación y aplicación del conocimiento, que conlleva al intercambio de información, saberes, reflexiones y buenas prácticas. Estas se encuentran asociadas con los temas por desarrollar en este apartado:

- 2.1 Contextos emergentes
- 2.2 Revolución 4.0
- 2.3 Orientación en contextos emergentes
- 2.4 Nuevos rumbos de la orientación vocacional en Costa Rica

2.1 Contextos emergentes

Para el desarrollo de esta estrategia, será necesario contextualizar algunos términos que sirvan de base para la construcción colectiva de los saberes, por ello se inicia con el término “emergente”: lo que “emerge” es aquello “que nace, sale y tiene principio de otra cosa”, nace de situaciones cotidianas ya presentes en el diario vivir y nos lleva a situaciones nuevas que en muchas ocasiones se convierten en retos por comprender, atender, resolver.

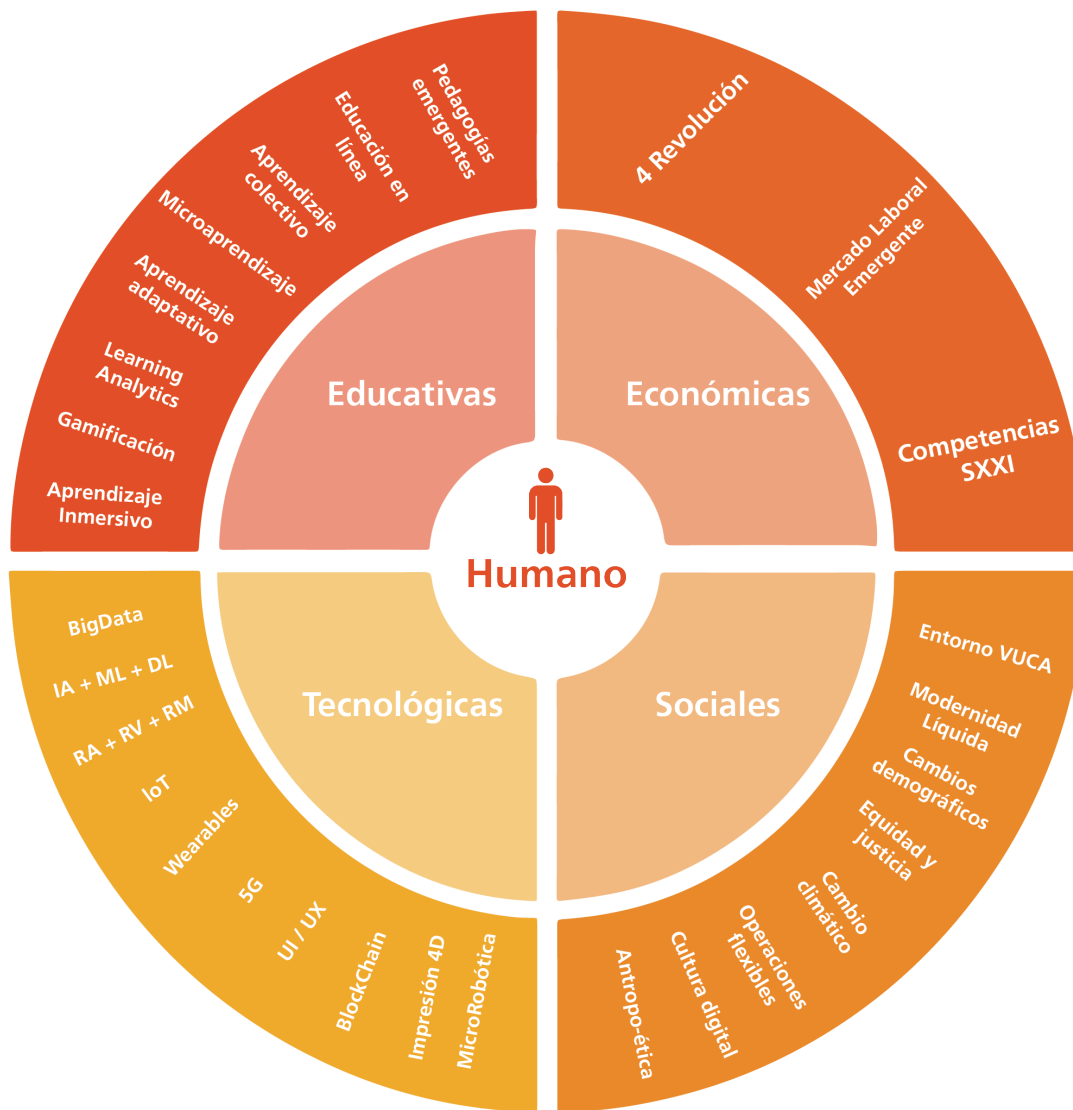
Por otra parte, encontramos los escenarios o contextos emergentes, que hacen referencia a un conjunto de circunstancias, características que aparecen en el espacio de una persona, una situación o un espacio físico y que en muchas ocasiones son impredecibles y poco conocidos, provocando cambios repentinos y vertiginosos a nivel personal, colectivo y social.

Lo anterior implica grandes cuestionamientos, que, en muchas ocasiones, se proyectan a un futuro próximo o uno más lejano, pero con la incertidumbre de lo que sucederá en un mañana. Al contar con pocas posibilidades de generar certeza, las ciencias de la educación, ciencias sociales y la disciplina de la orientación no se encuentran exentas de enfrentar grandes desafíos que conlleven a una pertinencia de sus objetivos en una sociedad cambiante e impredecible.

Entonces, se piensa en el futuro de la educación, sin un enfoque determinista, analizando lo que se está gestando en este momento para entender qué puede pasar en los próximos 5 o 50 años.

Para hacerlo más comprensivamente, analizaremos 4 dimensiones del ser humano: **económica, social, tecnológica y educativa**.

Figura 1. Dimensiones del ser humano



Fuente: Sánchez M, Boris, 2021.

A partir del año 2020, paralelamente a la pandemia por COVID-19, se hacen evidentes muchos retos que pueden estar adscritos a las áreas indicadas en la figura anterior. Con ello, aparecen grandes controversias que enrumban a darle prioridad a lo “realmente importante”, “a lo que realmente sucede”, “a las necesidades reales y presentes”, a considerar una vez más los cambios en la vida diaria y las dificultades que se presentan y a generar nuevas formas de implementar las acciones que desde la disciplina de la Orientación se puedan desarrollar.

2.2 Revolución 4.0

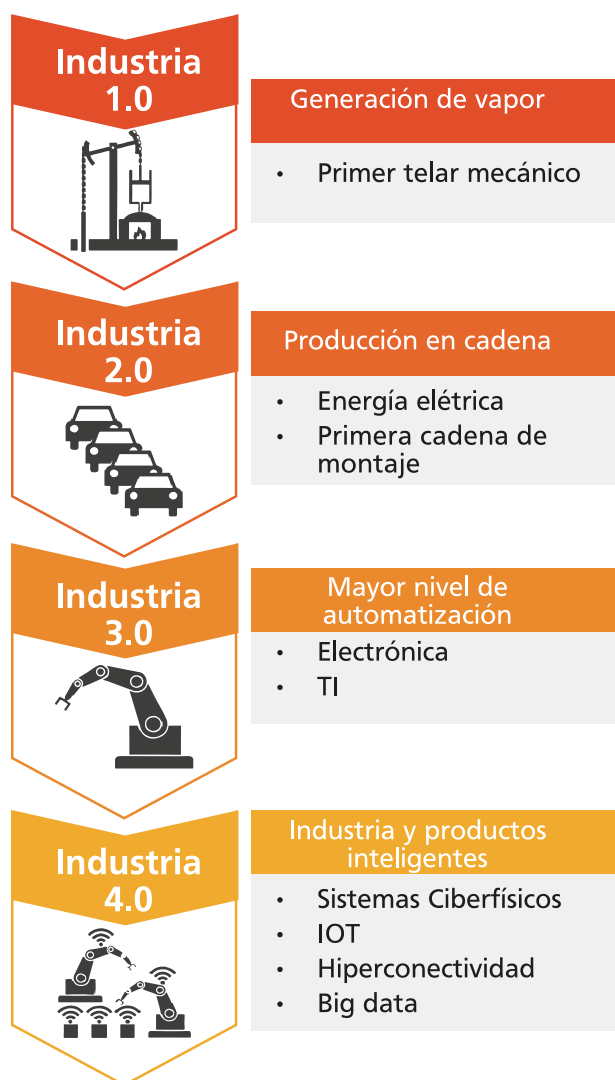
La industria 4.0, o llamada cuarta revolución industrial, ha llegado a la vida de las personas a partir de una serie de cambios que se vienen impulsando desde los paulatinos y grandes avances. Estos son consecuencia de las revoluciones anteriores, y sin lugar a duda, han traído consigo giros acelerados que presentan una transformación mundial en muchos de los ámbitos sociales, económicos y formas de vida.

A la vez, crean grandes beneficios de optimización de recursos, pero también con brechas en cuanto a la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas a la tecnología.

Los cambios radicales en la forma de vida y el trabajo como generador de bienes e insumos para las personas causan la transformación de los procesos asociados con la producción y la innovación.

Desde los inicios del siglo XXI, con los avances y crecimiento de la revolución industrial, se visualiza un auge de la era digital; esta se caracteriza por la fusión de tecnologías, lo cual está borrando los límites entre las esferas físicas, digitales y biológicas. Además, abarca avances en áreas como inteligencia artificial y aprendizaje automático, robótica, nanotecnología, impresión 3-D, genética y biotecnología (Echeverría, B. y Martínez, P. 2018).

Figura 2. Evolución de la Industria de 1.0 a la 4.0



Fuente: Avansis (2021) <https://www.avansis.es/industria-4-0/industria-4-0-revolucion-evolucion/>

Las circunstancias anotadas implican grandes desafíos y retos para las personas, las comunidades y las organizaciones que cada vez deben estar actualizadas y en constante aprendizaje; sin embargo, este último debe llevar a proponer acciones, procesos y tareas vinculadas con la transformación digital, así como con los nuevos entornos vinculados a la industria 4.0.

Así, se subraya el desarrollo de las nuevas tecnologías y su conexión con las tareas y quehaceres del diario vivir en aras de una mejora continua en donde el desarrollo humano esté estrechamente relacionado con el desarrollo tecnológico y la era de la información.

Por consiguiente, tal como lo indican Echeverría, B. y Martínez, P. (2018) el significado de “ser humano” se está redefiniendo debido a lo que implica la revolución 4.0, ya que la incidencia que tendrá en nosotros como individuos afectará a lo más profundo de nuestra identidad en múltiples facetas de la vida. Por ejemplo, en la longevidad, la salud, el sentido de la privacidad, los procesos cognitivos, la interacción entre las personas, el tiempo dedicado al trabajo y al ocio, el desarrollo de carreras profesionales, entre otros. Por tanto, es necesaria una adaptación continua de la persona, que puede conducir a un creciente grado de polarización entre quienes asumen tales cambios y quienes se resisten a ellos.

Ante esto, se puede afirmar que existe una modernidad líquida, la cual según Bauman (2003), citado por Echeverría, B. y Martínez, P. (2018), se basa en conceptos de fluidez, cambio y adaptación.

Desde esta perspectiva, lo “líquido” se entiende como una metáfora a la época moderna, en que los cambios son continuos e irreversibles. Todos estos cambios pueden causar en la persona desatino o desasosiego ante la inseguridad de tener que adentrarse por caminos desconocidos para ella, por lo tanto, diferentes instituciones

internacionales coinciden en recomendar el fortalecimiento de políticas, sistemas y prácticas de orientación permanente.

A su vez, la disciplina de la orientación no debe desligarse de lo que implica el desarrollo de la revolución 4.0, ya que uno de los principales intereses de esta profesión es el desarrollo humano, así como la información que incide de manera directa en la toma de decisiones y el proyecto de vida.

Por consiguiente, las personas deben trabajar a diario y ser conscientes de la importancia de ser activas en la sociedad, en vista de que a diario los cambios repentinos y retadores pueden llevar a una nueva forma de vida, así como los diferentes procesos sociales, económicos y personales conducen a la posibilidad de experimentar, aprender y adquirir capacidades y competencias que acompañan las decisiones diarias.

Lo anterior señala la importancia de que las personas profesionales de la orientación retomen algunas tareas como actividades individuales y colectivas de información, consulta, asesoramiento, diagnóstico, desarrollo, evaluación y acreditación de las competencias necesarias para la toma de decisiones y gestión de los proyectos de vida y profesionales (Echeverría, B. y Martínez, P. 2018).

A su vez, la disciplina de la Orientación, y en especial las personas profesionales en este ámbito que desarrollan acciones para el favorecimiento del proyecto de vida, están llamadas a vincularse de lleno con las oportunidades que brinda la revolución 4.0.

Esto propiciará el desarrollo de las competencias necesarias en contextos actuales, consecuentes con procesos de identificación, elecciones y toma de conciencia personal y profesional a partir de las múltiples alternativas de las personas en los procesos de decisiones personales, académicas y profesionales.

Desde este modo, las personas profesionales de la orientación están llamadas a conocer a profundidad todos los diversos contextos de las personas orientadas en la actualidad. Estos pueden estar relacionados con los cambios que conllevan a tomar decisiones a corto y mediano plazo, a sobrellevar los efectos de los cambios repentinos asociados a las grandes áreas sociales, económicas, sin dejar de lado aquellas que trajo consigo la pandemia del Covid-19, y que, sin lugar a duda, nos encauzan a nuevos escenarios donde los procesos de aprender y desaprender nos enfrentan a realidades muy disímiles, así como la aparición de nuevos retos asociados a la revolución 4.0.

2.3 Orientar en contextos emergentes

Uno de los retos más importantes para las personas profesionales en orientación en la actualidad es cómo ejercer su labor en contextos emergentes, es decir, en entornos marcados por el cambio constante, la incertidumbre y la complejidad. Estos contextos son producto de procesos estructurales como la globalización, la revolución tecnológica, la crisis ambiental, las transformaciones en el mundo del trabajo y los nuevos movimientos sociales, todos los cuales inciden en las trayectorias vitales y vocacionales de las personas (Guichard, 2016; Bauman, 2007; OCDE, 2020).

Frente a estos desafíos, la orientación requiere ir más allá del conocimiento técnico y disciplinar tradicional. Se vuelve indispensable que quienes ejercen esta profesión conozcan no solo los conceptos generales y específicos del área, sino también herramientas actualizadas de intervención psicoeducativa, modelos flexibles de acompañamiento, y enfoques situados que les permitan conectar significativamente con las personas orientadas. Esto implica considerar las dinámicas sociales, económicas, culturales y educativas que impactan directamente sus decisiones (Repetto, 2008; Muñoz-Reyes & Trilla, 2021).

En este sentido, orientar en contextos emergentes exige fomentar procesos de desarrollo personal y vocacional que fortalezcan la toma de decisiones autónomas e informadas. Estos procesos deben estar alineados con el fortalecimiento de competencias clave como el pensamiento crítico, la autorregulación emocional, la resiliencia y la adaptabilidad, las cuales son esenciales para desenvolverse en escenarios reales y cambiantes, propios de la cotidianidad actual (Savickas, 2013; Suleman & Lackeus, 2019).

Los profesionales de la orientación, en este marco, deben asumir un rol creativo frente a las adversidades del contexto, desarrollando estrategias innovadoras y colaborativas de intervención que respondan a la diversidad de necesidades de la población. En este ejercicio, se evidencian como figuras clave de transformación social, al facilitar el empoderamiento, el diseño de itinerarios de vida significativos y el ejercicio pleno de derechos desde una perspectiva de justicia social (Sultana, 2018; Navarro-Bulgarelli, 2021).

La orientación, entonces, no puede entenderse como una práctica aislada ni reducida a la inserción laboral o la elección vocacional, sino como un campo de acción que se entrelaza con otras disciplinas y saberes. Desde esta lógica, resulta fundamental que las intervenciones se conciban desde un enfoque multidisciplinario e integral, que amplíe el marco de acción profesional, y contribuya a la construcción de proyectos de vida articulados con las condiciones, oportunidades y desafíos del entorno actual (González & Guillén, 2019; Álvarez-González et al., 2022).

En suma, orientar en contextos emergentes requiere compromiso ético, sensibilidad social y una actitud abierta al cambio permanente. La persona profesional en orientación debe ser agente activo en la creación de condiciones que posibiliten el desarrollo personal, social, académico y profesional de quienes acompaña, promoviendo procesos de orientación inclusivos, sostenibles y contextualizados.

2.4 Nuevos rumbos para la Orientación Vocacional en Costa Rica

La orientación está llamada una vez más a convertirse en una disciplina cuyos saberes y campos de acción conformen acervos que permitan desarrollar estructuras para la atención de situaciones complejas en una sociedad caracterizada por la multiculturalidad, donde se requieren diversas respuestas y opciones para atender los acelerados cambios y avances en las áreas económicas, sociales, culturales y generacionales.

Debido a que los contextos sociales, académicos y laborales cambian constantemente, las personas profesionales de la orientación tienen el reto de conocer y dar respuestas a las múltiples situaciones que surgen en los diferentes escenarios laborales, así como permitir el desarrollo de estrategias y acciones pertinentes encaminadas a guiar a las personas desde una perspectiva de la orientación.

Con ello, es fundamental la posibilidad de desarrollar procesos profesionales que incluyan la investigación constante, una evaluación cotidiana e incorporar la innovación en cada uno de los momentos en que se desarrollan las acciones orientadoras.

Asimismo, resulta imprescindible que la disciplina de la Orientación se posicione cada vez más en los contextos laborales en los que se encuentra presente, mediante la profesionalización que permita generar evidencias conceptuales y procedimentales, y que se posicione como una disciplina eficaz, valiosa, pertinente y con identidad propia en cada institución donde se desarrolla. Consecuentemente, Artavia y Campos (2020) señalan que:

Se considera que la investigación es un pilar fundamental en el quehacer profesional de la disciplina, en diferentes ámbitos de acción y en las modalidades de atención como: la atención individual, grupal, en los ciclos de la vida del ser humano, orientación vocacional, profesional y laboral (pág. 13)

De esta forma, el desarrollo de investigaciones favorece los aprendizajes y conocimientos, incrementando saberes y prácticas atinentes a las necesidades de las poblaciones diversas en los diferentes escenarios laborales. Además, posibilita un enriquecimiento en la creación de las estrategias y metodologías para el abordaje de situaciones complejas y emergentes, que conllevan a una pertinencia del acompañamiento e intervención profesional.

3. Estructura funcional de la estrategia

Por medio del desarrollo de la estrategia Apropiciándose de los contextos emergentes, se pretende atender uno de los principales retos encontrados en la investigación 2020-2022.

Se relaciona directamente con la atención de necesidades de adquisición de conocimientos sobre temas como contextos diversos, revolución 4.0 y la importancia de la investigación constante para fortalecer los acervos disciplinares de la orientación vocacional.

Por ello, se pretende la apropiación de conocimientos, herramientas y competencias actualizadas que faciliten el quehacer profesional.

Será deseable el desarrollo de cada uno de los objetivos propuestos durante el año 2023, promoviendo así experiencias que conllevan a robustecer el trabajo institucional, la atención de necesidades de las personas orientadas y el perfil profesional de la orientación.

3.1 Diseño del plan de acción

Para el desarrollo de la estrategia Apropriadose de los contextos emergentes, se deben considerar aspectos fundamentales que conlleven al éxito de todos los objetivos propuestos, así mismo, como puntos de partida, se brindan las siguientes interrogantes: ¿qué vamos a transformar?, ¿para qué?, ¿cómo? y en qué tiempo?

Figura 3. Diseño del plan de acción



Fuente: elaboración propia.

A partir de lo anterior, será necesario lo siguiente:

1. La estrategia debe ser dirigida por personas profesionales de la orientación en ejercicio en diversos contextos laborales en el país, que se encuentren informadas y que se hayan apropiado de los conocimientos teóricos descritos en los apartados anteriores.
2. Se requiere de un diagnóstico inicial que favorezca la comprensión y detalles del contexto, a la vez, determinar con mayor precisión qué se requiere transformar, para qué y qué se requiere cambiar, mejorar o innovar en el contexto indicado.
3. Se puede desarrollar la estrategia propuesta siguiendo el orden señalado para cada uno de los objetivos. Se recomienda revisar la viabilidad en cuanto a la pertinencia, apoyo y aval institucional, tiempo efectivo para el desarrollo y cantidad de personas orientadas por atender.
4. Será necesario que, de previo al desarrollo de los objetivos específicos, la persona profesional de la orientación desarrolle acciones conducentes a obtener información e insumos que le permitan apoyar las reflexiones y conclusiones posteriores con las personas orientadas.
5. Durante las diferentes etapas de ejecución, se pueden realizar los ajustes necesarios a los objetivos, logrando una adaptación más cercana a partir de las condiciones iniciales, las necesidades y las metas a lograr, considerando siempre el cómo y en qué tiempo, siendo conscientes de las necesidades y condiciones del contexto.
6. Como elemento fundamental la comunicación debe estar presente en el desarrollo de toda la estrategia, promoviendo las oportunidades de ajustes requeridos en cada uno de los momentos.

3.2 Actividades del plan de acción

Objetivo general: Que las personas analicen los contextos emergentes para la generación de oportunidades que posibiliten la atención de las necesidades existentes en el área de la orientación vocacional.

Objetivos	Acciones	Tiempo estimado	Responsables	Participantes
1. Que las personas orientadas identifiquen los diferentes contextos emergentes en el quinquenio que inciden en su proceso de toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> Se pretende que las personas orientadas puedan realizar una identificación de los contextos emergentes en los últimos cinco años, para lo cual se le invita a la revisión en los ámbitos: personal y del medio (comunidad, país, mundial- considere la edad de las personas orientadas participantes) Propuestas: <ul style="list-style-type: none"> Entrevistas Preguntas generadoras Investigación de campo Charlas de personas expertas. 	3 meses	Persona profesional en Orientación.	Personas orientadas que se atienden en las diferentes instituciones. Considerar integrar a: <ol style="list-style-type: none"> Equipo de apoyo profesional a nivel institucional que determine necesario (docentes en otras áreas o equipos interdisciplinarios). En los casos que se requiera pueden integrar a las personas que acompañan a nivel familiar a la persona orientada. Cuando se requiera y sea viable, personas expertas que generen información vinculada con el objetivo.
2. Que las personas orientadas determinen el impacto de los diferentes contextos emergentes que inciden en el proyecto de vida.	Se espera que las personas orientadas puedan determinar el impacto de los contextos emergentes en el proyecto de vida, enfatizando las implicaciones, condiciones, características y cambios repentinos a nivel personal, colectivo y social. Propuestas: <ul style="list-style-type: none"> Métrica de medición de impacto (5: muy bueno- 1: muy malo). (Ver en la siguiente página) - Preguntas generadoras -Charlas de personas expertas. -Gamificación o ludificación (juegos). 	3 meses	Persona profesional en Orientación.	Personas orientadas que se atienden en las diferentes instituciones. Considerar integrar a: <ol style="list-style-type: none"> Equipo de apoyo profesional a nivel institucional que determine necesario (docentes en otras áreas o equipos interdisciplinarios). En los casos que se requiera pueden integrar a las personas que acompañan a nivel familiar a la persona orientada. Cuando se requiera y sea viable, personas expertas que desarrollen acciones que favorezcan el logro del objetivo.

II. UNIDAD: CONTEXTOS EMERGENTES

Objetivos	Acciones	Tiempo estimado	Responsables	Participantes
3. Que las personas orientadas categoricen las competencias vinculadas con la revolución 4.0 para el fortalecimiento de su desarrollo vocacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Se pretende que las personas orientadas logren identificar y categorizar las diferentes competencias vinculadas con la revolución 4.0, entre ellas: • Aprendizaje, toma de decisiones, adaptabilidad y resiliencia personal, resolución de problemas, creatividad, empatía y trabajo en equipo, pensamiento crítico, comunicación y liderazgo, organización y autogestión, y competencias digitales. (considere la edad de las personas orientadas participantes). • Propuestas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnicas grupales “La isla desierta” (tema: trabajo en equipo)- “A contrarreloj” competición entre dos o más grupos, que deben completar una serie de tareas relacionadas con la resolución de una situación compleja. ▪ Design thinking (análisis o estudio de casos). ▪ Flipped classroom o aula invertida. ▪ Debate de posturas opuestas/ juego de roles/ 	6 meses	Persona profesional en orientación.	<p>Personas orientadas que se atienden en las diferentes instituciones.</p> <p>Considerar integrar a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Equipo de apoyo profesional a nivel institucional que determine necesario (docentes en otras áreas o equipos interdisciplinarios). 2. En los casos que se requiera pueden integrar a las personas que acompañan a nivel familiar a la persona orientada. 3. Cuando se requiera y sea viable, personas expertas que generen información vinculada con el objetivo.

Métrica de medición de impacto					
Contexto emergente	1	2	3	4	5
Nivel de impacto (se valora desde lo positivo)					
a.					
b.					
c.					
d.					
e.					

Fuente: elaboración propia.

4. Ejecución del plan de acción

- a. Se presenta la estrategia con su respectivo plan de acción a nivel institucional o ante las personas encargadas de la aprobación en cada contexto laboral. Con ello, se busca garantizar el respaldo requerido en cuanto a la ejecución de acciones, presupuesto, entre otros.
- b. Se incluye la estrategia con su respectivo plan de acción en la programación y planificación anual de la institución y del departamento u oficina de Orientación, para brindarle la validez requerida en el plan de mediano plazo correspondiente.
- c. Es fundamental presentar la estrategia de manera detallada a toda la institución: jefaturas, equipos docentes, administrativos, colegas; y de ser necesario, a terceras personas si es oportuno. Con ello se busca tener una responsabilidad compartida y comprometida.
- d. La información de la estrategia debe ser constante e incluir aspectos generales y específicos, entre ellos el respectivo plan de acción, fechas, períodos establecidos y responsables, de forma que conlleve a generar informes de avances, útiles para una evaluación constante y para realizar los ajustes necesarios; con lo anterior, se garantiza la revisión permanente de los resultados obtenidos en el tiempo requerido y se aplican los ajustes para el logro de los objetivos.
- e. Se implementa la estrategia con su respectivo plan de acción (apartado 3.1), para ello se lleva una bitácora o registro donde se anoten todas las observaciones que permitan evaluar y realizar los ajustes pertinentes para futuras aplicaciones.
- f. Una vez finalizada la estrategia, se realiza el proceso general de evaluación donde se consideran las personas beneficiadas y el equipo de trabajo a cargo de la implementación. Posteriormente, se emiten los informes correspondientes y se presentan a nivel institucional. Con la presentación pública de los resultados se brinda la oportunidad de acercarse al trabajo en equipo que se desarrolla a nivel institucional, así como al logro de todas las personas que trabajaron de manera conjunta.

Fuente: elaboración propia.

5. Evaluación y ajustes de la estrategia

- a. Finalizada la aplicación del plan de acción, se debe evaluar integralmente la estrategia, con el objetivo de valorar su efectividad y mejorarla
 - b. La evaluación de la estrategia se realizará considerando indicadores para su proceso de ejecución, sus resultados parciales y finales, siempre enfocados en el objetivo general y los objetivos específicos de la estrategia.
 - c. El alcance de esta se concibe en el periodo establecido para su ejecución y evaluación de un año calendario (mediano plazo), debe ser flexible, adaptable y con el respaldo de una contribución a nivel institucional en cuanto a recursos humanos, materiales y financieros necesarios.
 - d. Se deben contemplar aspectos específicos del proceso de ejecución; entre ellos, el cumplimiento con la calidad y tiempo en las actividades planificadas para los diferentes objetivos, acciones, estrategias, tareas, entre otras.
 - e. La evaluación se efectúa por parte de las personas jerárquicas, de los equipos de trabajo y de las personas orientadas (usuarias).
 - f. Los informes deben incluir consideraciones como las siguientes:
 - Cantidad de personas usuarias beneficiadas que inician las acciones en correspondencia con su diagnóstico de necesidades.
 - Presentación de informes donde se consigne el cumplimiento de las acciones, objetivos y otros, que contribuyen al logro del objetivo general de la estrategia (se pueden incluir las sesiones de trabajo, capacitaciones, talleres, encuentros, grupos focales, cine foros, entrevistas con personas expertas).
- Registrar las evidencias necesarias en cuanto a la participación y asistencia a las actividades realizadas, resultados de las acciones, documentación del docente en orden a lo que corresponde según la normativa.
 - Otras evidencias que se consideren importantes.

Referencias

- Álvarez-González, B., González-Fernández, A., & Suárez-Ortega, M. (2022). Educación para la vida: desafíos de la orientación en tiempos de cambio. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 33(1), 45–60. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/32835>
- Artavia-Aguilar, C. y Campos-Hernández, L. (2020). La investigación en la disciplina de la orientación: procesos de formación desde la percepción estudiantil. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-16. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.13>
- Avansis (2021). <https://www.avansis.es/industria-4-0/industria-4-0-revolucion-evolucion/>
- Bauman, Z. (2007). Vida líquida. Paidós. <https://www.planetadelibros.cl/libro-vida-liquida/349458>
- Echeverría, B. y Martínez, P. (2018). Revolución 4.0, competencias, educación y orientación. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 12(2), 4-34. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v12n2/a02v12n2.pdf>
- González, M., & Guillén, J. (2019). Desarrollo de competencias para la empleabilidad en contextos cambiantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 79(2), 123–141. <https://rieoei.org/RIE/article/view/3706>
- Guichard, J. (2016). From vocational guidance and career counseling to life design dialogues. En L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of Life Design* (pp. 83–102). Hogrefe Publishing. <https://www.researchgate.net/publication/292265657>
- Muñoz-Reyes, M., & Trilla, J. (2021). Orientar en escenarios complejos: una mirada desde la inclusión y la justicia social. *Revista de Estudios de Juventud*, 125, 59–72. https://www.injuve.es/sites/default/files/2021/51/publicaciones/rej_125.pdf
- Navarro-Bulgarelli, M. (2021). La teoría de construcción de carrera y diseño de vida, las críticas que se le hacen y su posible aplicación para la orientación vocacional de grupos en América Latina, complementándola con la pedagogía crítica de Freire. *Revista Costarricense de Orientación*, 1(1), 1–17. <https://www.rco.cpoocr.org/index.php/rco/article/view/17>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/getting-skills-right-skills-for-jobs-indicators_9789264277878-en.html
- Repetto, E. (2008). La orientación profesional en contextos educativos y comunitarios: desafíos actuales. *Revista de Educación*, 346, 65–86. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:3b2a5c5e-2e1e-4b6a-9c9e-1f2f3e2f3e2f/re346e.pdf>
- Sánchez Molan, Boris (2021). Una visión de lo emergente y la educación. *EDUREKA*. <https://eduteka.icesi.edu.co/articulos/una-vision-de-lo-emergente-y-la-educacion>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. En S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2ª ed., pp. 147–183). Wiley. <https://www.researchgate.net/publication/238352276>
- Sultana, R. G. (2018). Career guidance and the social contract in the 21st century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(2), 169–184. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9367-7>
- Suleman, F., & Lackeus, M. (2019). Employability skills: Literature review and policy implications. *European Commission Working Paper Series*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8275>

III. UNIDAD:



RECURSOS TECNOLÓGICOS

UNIDAD 3: RECURSOS TECNOLÓGICOS

1. ESTRATEGIA:

Tecno-Orientación

2. Contenidos teóricos – marco referencial

Es fundamental desarrollar competencias que favorezcan la creación de entornos virtuales y el uso estratégico de herramientas tecnológicas como aliadas en el proceso de orientación. Esto permite optimizar los procesos vocacionales y aprovechar de manera eficiente los recursos disponibles. Además, representa una valiosa oportunidad para la formación especializada en el ámbito de la orientación vocacional (OV).

Por ello, se propone trabajar estas temáticas en el desarrollo de la presente estrategia, con la finalidad de poner en práctica los diferentes entornos virtuales que se presentan en la labor orientadora, para así, obtener un mejor aprovechamiento de esta.

Para tales efectos, será necesario considerar tres diferentes temáticas asociadas a la tecnología y la Orientación:

- 2.1 Uso de herramientas tecnológicas
- 2.2 Entornos virtuales asociados a la OV
- 2.3 Instrumentalización que favorece el desarrollo de temas vocacionales

2.1 Uso de herramientas tecnológicas

Las herramientas tecnológicas han generado un impacto significativo a nivel global, debido a su capacidad para facilitar y agilizar múltiples funciones cotidianas. Su accesibilidad y versatilidad las convierten en recursos altamente efectivos, especialmente en contextos donde se requiere intervenir con diversas poblaciones, permitiendo así una ejecución más eficiente y oportuna de las labores profesionales.

Los constantes avances tecnológicos han favorecido la continua actualización de las herramientas digitales, lo cual amplía de manera significativa las posibilidades de aplicación en diversos contextos. Esta evolución permite disponer mayores opciones para la integración en los procesos de orientación, formación y acompañamiento.

Este tipo de herramientas son de gran utilidad para el ámbito educativo, debido a que permiten que tanto estudiantes como profesores puedan desarrollarse de una mejor manera, ya que se promueven espacios en donde la tecnología puede ser un gran aporte para el aprendizaje en las personas.

Según García et al (2017), las herramientas tecnológicas llegan a favorecer los espacios de enseñanza aprendizaje, en donde la educación puede tener un mayor alcance, generando diversas y mejores maneras de enseñanza.

En el ámbito de la orientación, resulta fundamental la incorporación de herramientas tecnológicas, dado que contribuyen significativamente al fortalecimiento y la efectividad del quehacer orientador. Su adecuada integración permite enriquecer los procesos de acompañamiento, diagnóstico e intervención, adaptándolos a las demandas contemporáneas y a los diversos contextos de atención.

Con estas herramientas se puede obtener un mayor alcance poblacional, de manera que los servicios de Orientación puedan ser conocidos y utilizados por una mayor cantidad de personas y sean de ayuda para su desarrollo profesional. Además, Sobrado et al (2012) retoman la importancia de la actualización de la Orientación en aspectos tecnológicos ya que son de mucha ayuda para esta disciplina, en tanto favorecen los aprendizajes y facilitan la divulgación de información importante, la comunicación con otras personas profesionales y la capacitación constante del personal orientador.

personas y esto ha llegado a ocasionar cambios.

Dichos cambios han causado el nacimiento de una generación de personas que se adaptan con más facilidad a la tecnología.

A continuación, se presenta una tabla con las diferentes generaciones a lo largo de los años y algunas de sus características generales que llegan a distinguirlos:

2.1.2 Tecnología y nuevas generaciones

A lo largo de la historia, la humanidad ha experimentado transformaciones profundas que han exigido una constante capacidad de adaptación. Estos cambios han estado acompañados del surgimiento de nuevos experimentos, máquinas y desarrollos tecnológicos que, en muchos casos, han dado lugar a descubrimientos de gran impacto. Dichos avances han generado verdaderas revoluciones a nivel global, con consecuencias tanto positivas como negativas en los distintos ámbitos de la vida social, cultural y profesional.

Actualmente, el mundo se encuentra atravesando una era caracterizada por sus grandes cambios a nivel tecnológico, ya que estos son cada vez más utilizados por las



Tabla 1: Características generacionales

Generación	Características	Nacidos entre los años
Generación silenciosa	Actualmente, son los adultos mayores .	1920 - 1945
Baby boomers	Analógico (son los nacidos después de la Segunda Guerra Mundial -aumento de natalidad- utilizan medios de comunicación como periódico y radio).	1946 - 1964
Generación X	Inmigrantes digitales (es la juventud de los 80. Utilizan medios de comunicación como periódico, radio y televisión).	1965 – 1979
Generación Y	Nativos digitales – Millennials (son conocidos como los Millennials. Usan medios de comunicación como la computadora, las pantallas y el celular).	1980 -2000
Generación Z	Nativos digitales – Centennials (se enfocan más en su futuro y son más realistas a diferencia de la generación milenio, estos trabajan para el éxito personal. Usan como medio de comunicación el internet y las redes sociales – 100% en conexión digital).	2001 – 2015 (aproximadamente)
Generación Alfa	Niños de la actualidad (se está empezando a desarrollar una nueva generación denominada es la generación Alfa para utilizar el alfabeto griego, al haber agotado el latino. Viven a través de una pantalla. Tienen dominio tecnológico desde edades tempranas.	A partir del 2015

Fuente: elaboración propia.

Es de gran importancia distinguir las más recientes generaciones que han ido conformándose con el paso del tiempo, por lo que, se puede reconocer que la generación Z se caracterizó por ser una de las generaciones que fue adaptándose paulatinamente a la tecnología y le abrió paso a la generación actual, la generación Alfa.

Esta última la integran las personas que nacieron desde 2010 hasta hoy y se caracteriza por ser una generación que nació con la tecnología, y, por ende, esta será parte de toda su vida, según Quezada y Macfarland, (2019).

Esta nueva generación se caracteriza por ser una de las más adaptables con respecto a los temas de tecnología, ya que, si bien es cierto la generación Z se ha adaptado de gran manera a la era tecnológica, la generación Alfa se caracteriza por ser más avanzada con respecto a la innovación tecnológica.

Balladares, (2017) expresa que esta nueva generación se encuentra muy conectada con el internet, en virtud de que su uso es hoy muy común. De ahí que estas personas desarrollen habilidades desde una temprana edad para la utilización de todas estas herramientas tecnológicas.

Cuando se plantean procesos vocacionales y de desarrollo personal, es necesario tener en cuenta aquellas características que permitan diferenciar una generación de otra, tales como los elementos motivadores, las expectativas en el trabajo, la relación con el entorno de trabajo, la relación con la tecnología y con el liderazgo (tanto ejercido como recibido), el estilo de comunicación, la adopción de valores corporativos y niveles de compromiso, entre otros.

Desde el punto de vista educativo, el potencial pedagógico de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) está dado por la diversidad de los individuos de ayer y hoy que conviven en los espacios académicos actuales.

De ahí la necesidad de implementar estrategias de intervención con el uso de las TIC que permitan tanto a profesionales de la disciplina como a los orientados de las diversas generaciones (Baby Boomer, X, Y, Z y Alfa) llevar a cabo un proceso enseñanza-aprendizaje más significativo.

2.1.3 Actualización profesional ante las nuevas tecnologías

La actualización de las personas profesionales de la orientación debe apuntar a las acciones que realizan para mantenerse al tanto de los nuevos aportes a su disciplina y la manera en la que estos se pueden poner en práctica para mejorar su manera de trabajar.

Además, las actualizaciones brindan una serie de nuevos conocimientos de gran utilidad para las personas profesionales. Tal y como se mencionó anteriormente, el mundo se encuentra en un constante cambio. Surgen nuevos retos y desafíos para las personas, por lo que, es de gran importancia buscar una actualización constante que ayude a los seres humanos a desarrollarse lo mejor posible en sus labores diarias. Además, parte de la actualización profesional ayuda a trabajar al ritmo de las distintas revoluciones que han ido surgiendo a lo largo de los años.

Ahora bien, en el ámbito educativo, es de gran importancia que se dé una actualización de las personas profesionales en estas áreas, debido a que los seres humanos se encuentran en un constante cambio; y, por ende, su manera de aprender cambia.

Las nuevas generaciones han experimentado grandes cambios en sus formas de aprendizajes: no pocos han sido causados por la tecnología y a todas sus herramientas. Por lo cual, las personas que trabajan con estudiantes deben buscar actualización sobre las nuevas tecnologías y la manera óptima de utilizarlas.

Parafraseando a Huatuco y Velásquez (2009), la educación es un área que se ve muy beneficiada con la incorporación de las herramientas tecnológicas porque facilita muchos procesos de aprendizaje debido a la afinidad de las nuevas generaciones con la tecnología.

En lo que respecta a la orientación vocacional, es importante que las personas profesionales en esta disciplina puedan adquirir nuevas competencias referentes a las TIC para que logren abarcar a la población por atender de una mejor manera. Además, con base a Echeverría y Martínez (2018), estas competencias son muy importantes de adquirir por los profesionales de la orientación para poder abordar lo que referente a la revolución 4.0.

Cabe destacar que, en la actualidad, las personas que se gradúan en diversas áreas requieren de diferentes habilidades tecnológicas básicas, fundamentales para las tareas y asignaciones que se les solicita desarrollar.

Además de la adquisición de tales habilidades, estas requieren ser implementadas adecuadamente por todas las personas profesionales para generar su uso eficiente; ya que, como se ha mencionado, para trabajar con las herramientas tecnológicas se requieren ciertas habilidades básicas.

Esto implica que quienes no tienen algún conocimiento sobre las herramientas tecnológicas y su uso, deben buscar un asesoramiento para adquirir tales habilidades y no se queden rezagadas en comparación con estas nuevas generaciones.

En la actualidad, el ámbito educativo experimenta importantes beneficios gracias a la incorporación de la tecnología. Tal como lo señalan Casillas y Ramírez (2021), este avance hace imprescindible que estudiantes, docentes y profesionales de la educación adquieran nuevas competencias digitales y apliquen de manera efectiva las herramientas tecnológicas disponibles y la orientación no es la excepción.

2.2 Entornos virtuales que fortalecen la orientación vocacional

Con respecto a la orientación vocacional, esta se ve muy favorecida con el uso de las herramientas tecnológicas porque se pueden crear espacios para puedan realizar test vocacionales de habilidades, destrezas y fortalezas.

El objeto es que estos permitan un mayor conocimiento sobre cada persona para tomar decisiones con respecto a sus vocaciones.

Además, estas herramientas permiten crear espacios virtuales como ferias vocacionales, en donde es posible encontrar información importante sobre las universidades, las carreras y servicios que ofrecen.

Es importante mencionar que las universidades han llegado a tener una gran aceptación por esta manera de realizar ferias vocacionales, ya que permite que la información pueda llegar a una mayor cantidad de población y sea de muy fácil acceso.

Tal es el caso de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), la cual desarrolló una feria virtual en el 2021 que incluía un espacio para cada uno de los servicios e información de cada carrera.

También ofrecía un espacio de consultas, en donde las personas se podían contactar a funcionarios de la universidad con la finalidad de aclarar las dudas que pudieran surgir.

Con este ejemplo, se puede apreciar la capacidad de las instituciones para generar entornos digitales en beneficio de las poblaciones que atienden.

Se debe de tomar en cuenta que la creación de estos entornos favorece la labor de la orientación vocacional.

Se busca que las personas profesionales de la orientación puedan implementar estos espacios en diversos contextos laborales, además de que es importante la implementación de las TIC en estos entornos para brindar un mejor asesoramiento y poder efectuarlo de manera virtual.

Esto se puede considerar muy necesario en lo que respecta a la profesión de orientación, y de gran beneficio para las personas con las que se pretende trabajar, para así, poder brindarles un mejor servicio.

Cabe destacar que, para la creación de entornos virtuales y el uso de herramientas tecnológicas, se requiere de competencias en estos aspectos, de modo que sean de gran utilidad para los procesos de orientación vocacional. Así se podría cubrir esta área de una manera efectiva y se convertiría en una oportunidad de formación, tanto para las personas profesionales que crean los espacios virtuales como para las personas que buscan estos servicios.

2.3 Instrumentalización que favorece el desarrollo de temas vocacionales

A lo largo de los años, diferentes profesionales se han encargado de crear instrumentos, teorías y enfoques que han llegado a generar grandes aportes a la orientación vocacional (profundizar en la Unidad I).

Por ello, resulta pertinente destacar algunos de estos aportes, ya que deben considerarse al momento de iniciar un proceso de orientación vocacional. Esto se debe a que las herramientas tecnológicas no solo facilitan el acceso a la información, sino que también amplían las posibilidades de exploración y toma de decisiones informadas en relación con el futuro académico y profesional del estudiante.

Diversos autores se han encargado de generar gran información e instrumentos útiles para la orientación vocacional, por lo que, es una oportunidad y una responsabilidad de las personas profesionales de la orientación conocer y actualizarse en estos instrumentos y aplicarlos de una manera eficaz, según sea el contexto laboral que le corresponda.

2.3.1 Aplicación de la instrumentalización de manera tecnológica

El uso de herramientas tecnológicas es un factor importante que ha llegado a beneficiar a las personas y ha brindado grandes aportes en lo que respecta a la disciplina, por tal razón, es necesario reconocer cuáles de estas herramientas pueden ser más eficaces en lo que respecta al desarrollo de los temas relacionados con la orientación vocacional.



Existe mucha diversidad de herramientas tecnológicas, las cuales se han podido aprovechar para adaptarlas a la orientación vocacional, un ejemplo de esto es el que se mencionó anteriormente sobre las ferias vocacionales virtuales, en donde se utilizaron sitios web para desarrollar estas ferias de una buena manera.

Además, es importante recalcar que herramientas como videos, podcast y presentaciones interactivas, se pueden complementar entre sí para generar un mejor impacto en la población; y, por ende, realizar una mejor intervención en la orientación vocacional.

En la actualidad, se puede apreciar que poco a poco se ha venido utilizado los instrumentos tecnológicos para fortalecer la orientación vocacional, ejemplo de esto es la facilidad con la que hoy se puede acceder a distintos instrumentos vocacionales por medio del internet o la facilidad para encontrar información acerca de posibilidades de estudio, carreras, oficios u incluso pasatiempos.

Algunos instrumentos que se pueden mencionar como ejemplos son los videos, las páginas web, los podcasts, las infografías o *flyers* de información, entre otros.

Es importante mencionar que, como lo comentan Molinero et al. (2019), las herramientas tecnológicas tienen diversidad de usos, por lo que estas se pueden adaptar a las necesidades de la persona y pueden ser de utilidad a los intereses de la persona. Por ello, se puede reconocer que desde la disciplina de la orientación se pueden hacer uso de diferentes herramientas y brindarles un enfoque centrado en la orientación vocacional.

Ello le permitiría atender esta temática de una mejor manera; además, es de conveniente recalcar lo comentado por Mata (2018), quien expresa que para brindar una mejor atención vocacional es muy importante implementar nuevas habilidades que generen interés en la población con

la que se pretende trabajar; por esta razón, los instrumentos tecnológicos son una herramienta novedosa con la que se puede trabajar para brindar una mejor atención y que sea atractiva para las personas con las que se pretende trabajar.

Por último, es fundamental establecer una vinculación más consciente entre el ámbito educativo y el laboral desde etapas tempranas de los individuos que son atendidos en los diversos contextos en los que operan los profesionales de la disciplina orientadora, tanto a nivel nacional como internacional.

2.3.2 Generación de recursos tecnológicos vocacionales

Existe una tan diversidad en lo que respecta a las herramientas tecnológicas, las cuales se han podido aprovechar para adaptarlas a la orientación vocacional, un ejemplo de esto es el que se mencionó anteriormente sobre las ferias vocacionales virtuales, en donde se utilizaron sitios web para desarrollar estas ferias de una buena manera, además, es importante recalcar que, herramientas como videos, podcast y presentaciones interactivas, se pueden complementar entre sí para generar un mejor impacto en la población y por ende, realizar una mejor intervención en la orientación vocacional.

A continuación, se presenta la figura 4, la cual ilustra diversas herramientas tecnológicas que pueden ser de gran utilidad para la generación de contenidos variados en el ámbito de la orientación vocacional. Estas herramientas no solo enriquecen el proceso, sino que permiten adaptarlo a los intereses, habilidades y necesidades de cada persona. En este contexto, es fundamental que los y las profesionales en orientación asuman un rol activo en la incorporación de estos recursos, aprovechando al máximo su potencial.

Figura 4. Herramientas tecnológicas usadas para generar contenido.



Fuente: elaboración propia.

3. Estructura funcional de la estrategia

3.1 Diseño del plan de acción

Se pretende realizar una estrategia funcional para que las personas profesionales en orientación puedan aplicarla en los distintos lugares donde laboran, de manera que puedan adquirir información importante sobre las herramientas tecnológicas actuales y las maneras en las que las pueden poner en práctica en su labor diaria.

La finalidad de esta estrategia se centra en que las personas profesionales de la orientación puedan adquirir nuevos conocimientos sobre las herramientas tecnológicas y logren hacer un uso efectivo de ellas. Que les sea factible trabajar varias temáticas vocacionales por medio de los diferentes entornos tecnológicos existentes.

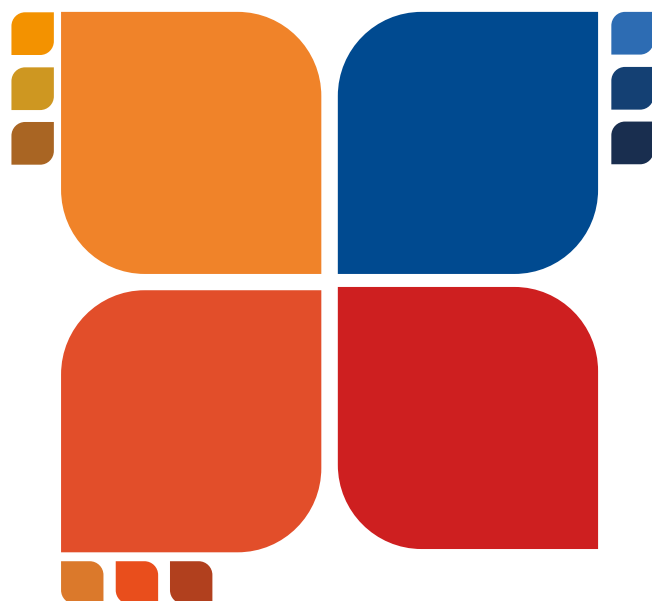
Asimismo, se pretende que la población de profesionales de la orientación pueda desenvolverse de una manera óptima durante la ejecución de esta estrategia, por lo que se plantea el plan de acción en el cual se detallan las diferentes actividades por realizar a lo largo de la estrategia.

La anterior, se implementa por medio de tres momentos, explicados en el punto 3.2 de esta unidad.

Ahora bien, es oportuno mencionar que, la intención de dicha estrategia es su puesta en práctica por las personas profesionales de la disciplina orientadora.

Se pretende trabajar con el método de enseñanza- aprendizaje, con la finalidad de que las personas orientadas logren adquirir nuevos conocimientos y puedan ponerlos en práctica por medio de las herramientas tecnológicas.

Ello permitiría mejorar la función orientadora y la actualización profesional, por lo que se realiza una estrategia de orientación educativa.



3.2 Actividades del plan de acción

Objetivo general: Fomentar el uso efectivo de herramientas tecnológicas por parte de las personas orientadas, con el fin de enriquecer y optimizar el proceso de orientación vocacional.

Objetivos	Acciones	Tiempo estimado	Responsables	Participantes
1. Que las personas orientadas identifiquen sus fortalezas y capacidades para mejorar el autoconocimiento en el proceso de toma de decisiones.	Elaboración creativa de una exploración de autoconocimiento, utilizando herramientas tecnológicas donde el orientado presente sus fortalezas y capacidades. Propuestas: <ul style="list-style-type: none"> • video interactivo • podcast • blog personal. 	2 meses.	Profesionales de la orientación. Equipo administrativo de la institución.	Población a la que atienden los orientadores en las diferentes instituciones en las que laboran.
2. Que las personas orientadas generen una base de datos en donde guarden información sobre las principales carreras o empleos que más les llame la atención.	Recolectar información sobre sus principales gustos referentes a las carreras educativas o empleos, con el fin de que puedan tener esa información a mano para su toma de decisiones. Propuestas: <ul style="list-style-type: none"> • Moodle: ¿Cuáles son mis oportunidades? • Drive: Reconociendo mi lugar de desarrollo. • WordPass: Mi sitio de información. 	2 meses.	Profesionales de la orientación. Equipo administrativo de la institución.	Población a la que atienden los orientadores en las diferentes instituciones en las que laboran.

III. UNIDAD: RECURSOS TECNOLÓGICOS

Objetivos	Acciones	Tiempo estimado	Responsables	Participantes
<p>3. Que las personas orientadas elaboren una ruta de decisión ejecutando herramientas tecnológicas para fortalecer el proceso de toma de decisiones.</p>	<p>Formulación de la propia ruta de toma de decisiones desde su experiencia, en donde tomen en cuenta los momentos más significativos y los vayan desarrollando paso por paso con el acompañamiento del profesional en orientación.</p> <p>Propuestas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapa de ideas: Decidiendo mi profesión. (se puede trabajar en Canva) • Blog: Mi vida, mis decisiones. (Se puede trabajar en Blogger) • Presentación: Mi proceso de toma de decisiones. (Se puede trabajar en Canva y Slidesgo) 	<p>3 meses</p>	<p>Profesionales de la orientación. Equipo administrativo de la institución.</p>	<p>Población a la que atienden los orientadores en las diferentes instituciones en las que laboran.</p>

Fuente: elaboración propia.

4. Ejecución del plan de acción

Es conveniente tener presente que para la ejecución de la presente estrategia se deben de tomar en cuenta los siguientes puntos:

Tal como se mencionó anteriormente, la estrategia propuesta está planteada para que se trabaje en tres momentos, cada uno de ellos tiene su objetivo respectivo y las acciones por realizar. Asimismo, es importante recalcar que cada una de estas acciones son planteadas bajo un diseño y su debida ejecución en el plan de acción.

En la primera parte de la estrategia, se pretende que el colectivo orientado logre reconocer sus capacidades y fortalezas con la finalidad de fortalecer el proceso de toma de decisiones. Para ello, las personas orientadas deberán exponer lo solicitado por medio de alguna herramienta tecnológica, en donde se evidencie el buen manejo de esta herramienta y se puedan identificar los aspectos solicitados.

En el segundo momento de la estrategia, las personas orientadas deberán realizar una búsqueda de información por sus propios medios sobre las carreras educativas o empleos que más les llamen la atención, para ello, deberán buscar la información más relevante; entre ella, la duración de la carrera, los lugares en donde se imparte, las actitudes y aptitudes necesarias, en caso de ser una carrera.

En caso de tratarse de un empleo, deberá investigarse las actitudes, aptitudes, capacidades, entre otros. Posteriormente a la búsqueda de información, deberán crear una base de datos en donde agreguen toda la información recolectada.

Para el tercer momento de la estrategia, se pretende que las personas orientadas puedan elaborar una ruta de toma de decisiones, en donde logren identificar los momentos significativos a la hora de tomar una decisión y puedan desarrollarlo por medio de etapas, las cuales deberán ser presentadas por medio de alguna herramienta tecnológica que consideren oportuna.

Ejecución del plan de acción

- a. Se presenta la estrategia a nivel institucional o a las personas encargadas de la aprobación y respaldo institucional. Tal presentación se efectúa con su respectivo plan de acción. Con ello se garantiza el respaldo institucional requerido en cuanto a la ejecución de acciones, presupuesto, entre otros.
- b. Se incluye la estrategia con su respectivo plan de acción en la programación y planificación anual a nivel institucional. Con ello se garantiza que la estrategia sea validada a nivel institucional.
- c. Se presenta la estrategia con su respectivo plan de acción a toda la institución (equipo de trabajo) y se comparte la responsabilidad de cada una de las personas. Con ello se espera garantizar que la ejecución sea un compromiso de todas las personas involucradas en la estrategia.
- d. Se desarrolla la estrategia con su respectivo plan de acción en las fechas y períodos establecidos, generando informes de avances que permitan una evaluación constante y se realicen los ajustes necesarios requeridos. Esto garantizaría revisión permanente, la puesta en común de los resultados compartidos en tiempo necesario y de los ajustes para el logro de los objetivos.
- e. Una vez puesta en práctica la estrategia, se realiza el proceso general de evaluación. En él se consideran las personas beneficiadas y el equipo de trabajo a cargo de la implementación. Posteriormente, se emiten los informes correspondientes y se presentan a nivel institucional. Con la presentación pública de los resultados se brinda la oportunidad de acercarse al trabajo en equipo que se desarrolla a nivel institucional, así como al logro de todas las personas que trabajaron en conjunto.

Fuente: elaboración propia.

5. Evaluación y ajustes de la estrategia

a) Finalizada la aplicación del plan de acción, se debe realizar la evaluación integral de la estrategia con el objetivo de valorar su efectividad y mejorarla.

b) La evaluación de la estrategia se realizará considerando indicadores para su proceso de ejecución, sus resultados parciales y finales, siempre relacionados con los objetivos específicos y general de la estrategia.

c) El alcance de esta se concibe en el periodo lectivo actual, con acciones a corto y mediano plazo, de carácter flexible y la propia facilidad de recursos humanos que se involucren y determinen acciones de superación, todo esto en base al diagnóstico determinado.

Del proceso de ejecución de la estrategia, se tomará en cuenta:

d) El cumplimiento de la calidad y tiempo en las actividades planificadas para las diferentes acciones.

e) La evaluación por parte de directivos de la institución, a partir de informes que presenten los directores de las diferentes áreas de estudio en función con el trabajo desarrollado con todos los participantes.

Del resultado de la ejecución de la estrategia, se tomará en cuenta:

f) La cantidad de personas usuarias beneficiadas que inician las acciones en correspondencia con su diagnóstico de necesidades.

g) La presentación de informes donde se indique el cumplimiento de las acciones, objetivos y otros, que contribuyen al logro del objetivo general de la estrategia (se pueden incluir las sesiones de trabajo, capacitaciones, talleres, encuentros, grupos focales, cine foros, entrevistas con personas expertas).

h) El registro de las evidencias necesarias en cuanto a la participación y asistencia a las actividades realizadas, de los resultados de las acciones y superación en los mismos, la documentación del docente en orden a lo que corresponda, según la normativa.

Referencias

- Balladares, J. (2017). Una ética digital para las nuevas generaciones digitales. *Revistapuce*. <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/81/174>
- Casillas, M. y Ramírez, A. (2021). *Saberes digitales en la educación: Una investigación sobre el capital tecnológico incorporado de los agentes de la educación*. Editorial Brujas.
- Castellano Olivares, María Elena. (2007). Efectos de talleres de madurez vocacional para estudiantes del primer año del ciclo diversificado... *Educere*, 11(39), 691-698. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102007000400014&lng=es&tlng=es
- Echeverría Samanes, B., & Martínez Clares, P. (2018). Revolución 4.0, competencias, educación y orientación. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 12(2), 4-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162018000200002
- García Sánchez, M., Reyes Añorve, J., & Godínez Alarcón, G. (2017). ICT in higher education, innovations and challenges. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 6(12), 1-18.
- Huatuco, R. M., & Velásquez, W. L. (2009). El uso de las TIC en la enseñanza profesional. *Industrial Data*, 12(2), 61-67. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81620150008.pdf>
- Mata Segreda, A. (2018). *Cómo educar jóvenes eficazmente vocacionalmente: El aporte de la orientación Vocacional*. http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/477/1/educar_jovenes.pdf
- Molinero Bárcenas, M. D. C., & Chávez Morales, U. (2019). Herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000200005
- Quezada, D. J. P. A., & Macfarland, D. C. A. G. (2019). La formación cívica de la generación alfa. *Pluralidad y consenso*, 8(37), 46-55. <http://revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/article/view-File/538/499>
- Rascovan, S. (2013). Orientación vocacional, las tensiones vigentes. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 10(25), 47-54. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v10n25/a06.pdf>
- Sobrado Fernández, LM, Ceinos Sanz, C., & García Murias, R. (2012). Utilización de las TIC en orientación profesional: Experiencias innovadoras. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 9 (23), 2-10. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272012000200002

IV. UNIDAD:



EMPLEABILIDAD

UNIDAD 4: EMPLEABILIDAD

1. ESTRATEGIA:

Proemplear

2. Contenidos teóricos – marco referencial

Empleabilidad y contexto laboral: La empleabilidad se entiende como la capacidad de una persona para acceder a un empleo, considerando tanto las condiciones del mercado laboral como sus características personales (Solano, García y Uzcátegui, 2017). En este sentido, el desarrollo de la carrera y del perfil profesional está determinado por la personalidad individual y la evolución de competencias, habilidades y capacidades laborales.

El contexto actual plantea una realidad laboral que exige ambientes organizacionales competitivos y flexibles. Esto genera inestabilidad en el fenómeno de la empleabilidad, afectando a quienes atraviesan procesos de contratación (Gómez, 2012).

Frente a este escenario, es fundamental reconocer que el entorno laboral cambia rápidamente en relación con la actividad humana, por lo que la capacidad de adaptación se vuelve indispensable. Según Gairín, Muñoz y Rodríguez (2009), esta complejidad implica una transformación de los patrones sociales establecidos, ya que el ámbito laboral enfrenta a los profesionales de la orientación con una realidad en constante actualización tecnológica.

Esto demanda de la profesión una serie de aprendizajes vinculados al desarrollo laboral y vocacional de las personas orientadas. En línea con lo planteado por Bacarreza (2013), la empleabilidad debe permitir a la persona comprender su experiencia y reconocer las herramientas con las que cuenta para ser empleada, desarrollarse y ser evaluada.

Patricio Donoso (citado en Bacarreza, 2013, p.6) enfatiza en que “se debe garantizar la inserción laboral, asimismo como la capacidad de alcanzar rentas razonables y de una empleabilidad sostenida en el tiempo”; por ello, Bacarreza (2013) propone una serie de cuatro temas por tratar en torno al desarrollo de una empleabilidad sostenible:

- 2.1 Atributos personales.
- 2.2 Competencias profesionales.
- 2.3 Competencias técnicas.
- 2.4 Experiencias laborales.

2.1 Atributos personales

Constituyen la base para la construcción de una empleabilidad sostenible, ya que se relacionan con las características individuales que inciden directamente en la forma en que una persona se inserta, se mantiene y se adapta al mundo del trabajo. Entre estos atributos se encuentran la responsabilidad, la autoconfianza, la iniciativa, la motivación y la capacidad de aprendizaje continuo. Estas cualidades personales fortalecen el desarrollo de una actitud activa y positiva frente al cambio y permiten a la persona orientarse hacia objetivos laborales con sentido y propósito.

El fortalecimiento de los atributos personales no solo mejora la capacidad de acción individual, sino que también favorece la construcción de relaciones laborales sanas, la resolución autónoma de problemas y una disposición al crecimiento permanente.

2.2 Competencias profesionales (blandas)

Refieren a las habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a una persona cumplir de manera eficiente con los requerimientos del rol u ocupación que desempeña. Estas competencias se desarrollan a lo largo del proceso formativo y se consolidan con la práctica profesional. Incluyen aspectos como planificación, capacidad de análisis, toma de decisiones, trabajo en equipo, gestión de recursos y responsabilidad ética. Estas competencias se clasifican en tres categorías principales:

Conductuales: Cómo se maneja a sí misma la persona.

Relacionales: Cómo interactúa con las personas que le rodean.

Analíticas: Cómo se desempeña en relación con la información.

2.3 Competencias técnicas (duras)

Constituyen un componente esencial en la empleabilidad sostenible. Estas competencias están vinculadas al dominio específico de herramientas, metodologías, procesos y tecnologías necesarias para desempeñar una labor determinada. Se trata de conocimientos prácticos que se adquieren a través de la formación técnica, profesional o en el ejercicio mismo del trabajo.

Como lo señala la autora, la actualización de las competencias técnicas es una condición imprescindible para mantenerse vigente en el mercado laboral. En un mundo donde la innovación tecnológica y los cambios en los modelos productivos son constantes, las personas deben mantenerse capacitadas para responder eficazmente a las demandas de su campo ocupacional. La ausencia de estas competencias puede limitar seriamente las oportunidades de inserción y permanencia en el empleo.

2.4 Experiencias laborales

La experiencia aporta aprendizajes reales que solo pueden adquirirse en contextos prácticos. Implica no solo el haber ejercido un trabajo, sino también haber enfrentado situaciones concretas, haber resuelto problemas, interactuado con diferentes personas y contextos, y haber obtenido resultados.

La experiencia laboral permite fortalecer las competencias previas, validar saberes, construir una identidad profesional y generar redes de contacto. Desde una perspectiva de empleabilidad sostenible, esta experiencia no debe considerarse como una acumulación de cargos, sino como una trayectoria significativa que da cuenta de la evolución y madurez profesional.

Figura 1. Modelo de empleabilidad de Bacarreza (2013)



Fuente: elaboración propia según Bacarreza (2013).

Este modelo de empleabilidad se articula con los cuatro procesos fundamentales de la disciplina de la orientación: el conocimiento de sí mismo, la comprensión del entorno, la toma de decisiones y la proyección del plan de vida. La orientación se concibe como un proceso continuo de acompañamiento, cuyo propósito es guiar a la persona en su desarrollo personal, educativo, vocacional y profesional (Borrero, 2018). En este sentido, se promueve una construcción integral del proyecto de vida, en el que la empleabilidad se convierte en un eje transversal.

La orientación vocacional ha evolucionado con el tiempo, pasando de enfoques prescriptivos a modelos centrados en el desarrollo de competencias para la vida. Esta evolución responde a múltiples desafíos contemporáneos: los cambios en los estilos de vida, el impacto de la revolución 4.0, la aceleración tecnológica, la transformación de las ocupaciones y la creciente importancia de las competencias transversales o “blandas” (OCDE, 2020; Morató, 2021). En este contexto, la orientación no solo debe facilitar el acceso a la información profesional, sino también preparar a las personas para gestionar su trayectoria laboral en un entorno incierto y cambiante (González & Guillén, 2019).

Como parte del acompañamiento vocacional, es imprescindible comprender que el diseño de vida debe abordarse desde una perspectiva integral y dinámica, atendiendo a todas las etapas del proceso: antes, durante y después de las decisiones educativas o laborales. Desde el enfoque de la psicología de la carrera propuesto por Savickas (citado en Navarro-Bulgarelli, 2021), se destaca la necesidad de comprender la carrera profesional como una construcción narrativa, flexible y contextual. Esto implica reconocer que las personas ya no se comprometen con una sola profesión de por vida, sino que exploran múltiples itinerarios a lo largo del tiempo.

3. Estructura funcional de la estrategia

3.1 Diseño del plan de acción

A través de esta unidad y las estrategias planteadas, se busca que quienes ejercen la Orientación fortalezcan sus procesos vocacionales y se mantengan al día con temas clave del siglo XXI. Este plan de acción ofrece una propuesta específica para cada una de las áreas teóricas abordadas previamente: cualidades personales, habilidades profesionales, capacidades técnicas y trayectoria laboral.

Ante lo cual, se estipulan algunos propósitos e intenciones específicas, como las siguientes:

- Que la persona orientada identifique el desarrollo de sus atributos personales y competencias técnicas en su entorno profesional.
- Que la población seleccionada distinga las competencias profesionales más significativas en el presente mercado laboral.
- Que la población participante reconozca la experiencia laboral como parte de su proceso de formación profesional.

Desde una perspectiva profesional y disciplinar de la profesión, y con sustento en los resultados del proceso de investigación “Desafíos de la orientación vocacional en diversos contextos laborales de profesionales de orientación en Costa Rica, fase I”, se evidencia una clara desactualización con respecto a la temática vocacional y, por consiguiente, en la temática laboral y en cómo se prepara a las personas profesionales de la orientación y a las orientadas.

Es indispensable para la estrategia fomentar el conocimiento de las nuevas tendencias vocacionales, los métodos de ejecución y cómo incorporar esta temática de tanta importancia a una sociedad tan cambiante y envuelta en los avances tecnológicos,

Las estrategias presentadas a continuación consideran la fusión o integración entre el aspecto vocacional, el conocimiento del mercado laboral y su aplicación en la realidad laboral de siglo XXI.

3.2 Actividades del plan de acción

Objetivo general: Potenciar en las personas orientadas la capacitación teórica y práctica relacionada al desarrollo de la empleabilidad.

Objetivos	Acciones	Tiempo estimado	Responsables	Participantes
1. Que la persona orientada identifique el desarrollo de sus atributos personales y competencias técnicas en su entorno profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un espacio de concientización acerca del perfil profesional que la persona presenta en un ambiente laboral. • Propuesta 1: TEDx: mi valor agregado. • Propuesta 2: Construcción de muro de características profesionales / personales reconocidas en la persona. • Propuesta 3: Blog personal “Lo que soy”. 	3 meses	*Persona profesional de la orientación de la institución. *Cuerpo administrativo de la institución. *Personas expositoras.	Personas orientadas de las respectivas instituciones.

IV. UNIDAD: EMPLEABILIDAD

<p>2. Que la población seleccionada distinga las competencias profesionales más significativas en el presente mercado laboral.</p>	<p>Creación de un programa de capacitación que impulse el conocimiento de las competencias profesionales en el entorno del siglo 21.</p> <p>Propuesta 1: Moodle: Competencias profesionales en la realidad actual ¿qué represento en mi entorno laboral?</p> <p>Propuesta 2: Seminario acerca del mercado laboral en a la realidad actual.</p> <p>Propuesta 3: Taller: Eres competente.</p>	<p>5 meses</p>	<p>*Persona profesional de la orientación de la institución. *Cuerpo administrativo de la institución. *Persona instructora. *Persona profesional en informática.</p>	<p>Personas orientadas de las respectivas instituciones.</p>
--	---	----------------	---	--

Objetivos	Acciones	Tiempo estimado	Responsables	Participantes
<p>3. Que la población participante reconozca la experiencia laboral como parte de su proceso de formación profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de una plataforma de realidad virtual que permita experimentar la realidad laboral de un área profesional en específico. • Propuesta 1: • Mi día como (inserte profesión/ ocupación), página web que incorpore videos acerca del ser profesional de las distintas disciplinas/ profesión/ ocupación. • Propuesta 2: • Vivencia práctica: ¿qué se siente ser (inserte profesión/ ocupación). • Propuesta 3: ¿qué significa ser? Conversatorio acerca de la experiencia profesional. 	<p>5 meses</p>	<p>*Persona profesional de la orientación de la institución. *Cuerpo administrativo de la institución. *Personas profesional en comunicación audiovisual. *Persona profesional en manejo de plataformas informáticas.</p>	<p>Personas orientadas de las respectivas instituciones.</p>

Fuente: elaboración propia.

4. Ejecución del plan de acción

El plan de trabajo se estructura en torno a tres propósitos fundamentales, los cuales dan origen a la implementación de estrategias flexibles, adaptables a las necesidades y características del contexto y de los participantes.

Estas pueden plantearse como un consecutivo de actividades por realizar en conjunto o de forma individual. Esto se adaptará a la manera de ejecutar la disciplina en cada institución, de acuerdo con sus capacidades, necesidades y recursos.

La primera actividad planteada aborda la etapa de atributos personales y competencias técnicas, incorporando la visión de la persona hacia sí misma, sus características y cualidades únicas y excepcionales.

A la vez, integra los conocimientos teóricos y prácticos de cada ocupación o profesión, de modo que permita a la persona combinar su concepto profesional y personal de sí misma y, a su vez, pueda incrementar su valía y autoestima vocacional, profesional y laboral.

El segundo propósito y actividad facilita el desarrollo de un conocimiento previo de lo que significa el mercado laboral en este momento de la vida de la persona y, junto con ello, potenciar la construcción, identificación y aplicación de sus competencias profesionales y laborales.

Esto consideraría la etapa de competencias laborales, en la cual la persona orientada conforma su definición de perfil profesional.

El tercer momento trata la práctica real de la ocupación o profesión, considerando la fase de experiencia laboral que le lleva a tener un aprendizaje real y consciente de la labor desempeñada.

En este punto, la persona comprende de primera mano, por medio del contacto participativo, la vivencia de todos los elementos anteriormente mencionados en las etapas anteriores, reflejados en el momento de su desempeño.

En respuesta a esta necesidad, se plantea el siguiente desarrollo estructurado en tres etapas clave (las cuales se describen a continuación), consideradas de vital importancia tanto para cada institución como para los profesionales que integran sus equipos de Orientación. Estas fases buscan guiar de manera progresiva y coherente la implementación de acciones que fortalezcan la práctica orientadora en diversos contextos.

Ejecución del plan de acción

- a. Diagnóstico: se identifica el estado actual del conocimiento de la persona orientada con respecto a cada uno de los asuntos abarcados. En el diagnóstico se proponen técnicas como entrevistas, grupos focales, formularios de diagnóstico, escalas Likert, observación, actividades didácticas, conversatorios enfocados a la temática, entre otros.
- b. Desarrollo: de acuerdo con lo hallado en el diagnóstico, se planifica la mejor manera de realizar la estrategia, según el enfoque y los recursos de cada institución, Se recuerda la importancia de planificar la presentación de la propuesta a la dirección de la institución, la definición de las fechas, tiempo, equipo humano y material para la aplicación de esta. Es importante recordar que cada proceso implica condiciones diferentes para las personas involucradas en el desarrollo.
- c. Evaluación/retroalimentación: una vez realizada la estrategia, es relevante conocer las ventajas y desventajas de su implementación; por eso, se propone realizar actividades que permitan una devolución formativa y analizable de experiencias. Las citas biográficas permiten que las personas participantes expresen los aciertos y vacíos existentes en la temática.

Fuente: elaboración propia.

5. Evaluación de la estrategia

Profundizando en el último punto de su ejecución, se recuerda que la evaluación de los procesos educativos permite que la persona profesional en Orientación trabaje en sus estrategias de desarrollo vocacional.

Por eso, se recomienda considerar los siguientes elementos:

- a) El desarrollo en conjunto de las actividades por parte del equipo orientador y su respectivo equipo director.
- b) El manejo de temas como tiempo, duración y funcionalidad de la estrategia ejecutada.
- c) El reconocimiento de las características personales y técnicas de las personas participantes en el proceso.
- d) La formación e incremento de autoestima vocacional, profesional y laboral de las personas orientadas.
- e) La definición de un perfil profesional acorde a la conceptualización vocacional de la persona involucrada.
- f) La comprensión de la importancia de actualización profesional, por parte de los distintos equipos organizadores y de las personas orientadas.

Referencias

Bacarreza, J. (2013). Propuesta de modelo de empleabilidad. Observatorio Duoc. <https://issuu.com/observatorio-duocuc/docs/boletin-observatorio-noviembre-2013/1>

Borrero, J. (2018). Orientación educativa y vocacional: nuevos enfoques y desafíos. Editorial UPN. <https://pedagogia.upnvirtual.edu.mx/index.php/component/phocadownload/category/172-opc-cam-2018?download=1353%3Aorientacion-educativa>

Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527496>

González, M., & Guillén, J. (2019). Desarrollo de competencias para la empleabilidad en contextos cambiantes. Revista Iberoamericana de Educación, 79(2), 123–141. <https://rieoei.org/RIE/article/view/3706>

Morató, J. (2021). Competencias y empleabilidad en la era digital. Universidad de Barcelona. https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/32885/competencias_digitaes_morato_2021.pdf

Navarro-Bulgarelli, S. (2021). La orientación vocacional en tiempos de incertidumbre: Aportes desde la teoría de la construcción de carrera. Editorial Universidad Nacional. <https://www.rco.cpocr.org/index.php/rco/article/view/17>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). Skills for Jobs Database: Matching skills and labour market needs. <https://www.oecd.org/skills/skills-for-jobs-database.htm>

Solano, J., García Vences, D. y Uzcátegui-Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Solís, Y. (2021). *Análisis de la implementación del paradigma de la complejidad en la gestión educativa de la escuela pública Fidel Chaves Murillo de Belén de Heredia*. Tesis. Heredia, Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr>

Reflexiones finales

En la actualidad, se reconoce que los acelerados cambios sociales, económicos, políticos y ocupacionales, representan un reto en las funciones que se ejecutan desde los diferentes contextos laborales de la disciplina orientadora, debido a que las personas profesionales de esta disciplina vislumbran la necesidad de una transformación en el ejercicio de la orientación vocacional, que les permita atender de manera ágil y efectiva los requerimientos y demandas de las personas orientadas, considerar las condiciones del mercado laboral y ocupacional, así como de las recientes tendencias educativas y de aprendizaje de las nuevas generaciones.

De esta manera, la orientación vocacional desempeña un papel esencial, particularmente en un mundo en constante evolución tecnológica y social.

La capacitación de las personas profesionales de la orientación se ha vuelto imperativa para garantizar que estén preparadas no solo para los desafíos convencionales, sino también para abordar las cambiantes demandas de las personas a las que se orientan.

Con este propósito, se han desarrollado las unidades y dimensiones presentadas en este documento, las cuales se centran en proporcionar la capacidad de adquirir nuevos conocimientos sobre temas diversos de la orientación, asimismo es importante utilizar eficazmente estas herramientas.

Hoy, más que nunca, nos encontramos ante la necesidad de replantear la labor del profesional en orientación vocacional para brindar alternativas que le permitan atender aspectos relacionados con la formación y capacitación profesional, los contextos emergentes, el manejo de tecnologías, así como mejores y novedosas estrategias para la empleabilidad.

Razón por la cual, se brinda alternativas prácticas de acción para cada una de ellas por medio del planteamiento de 4 unidades de intervención denominadas “UNA oportunidad: perspectivas vocacionales”, las cuales incluyen aspectos como atributos personales; competencias profesionales, competencias técnicas, experiencia laboral, diseño del plan de acción, actividades, ejecución y evaluación de estrategias, por medio de las cuales se busca contribuir con nuevas alternativas de acción en este campo disciplinar.

En cuanto a la formación y capacitación en orientación vocacional, se plantean desafíos significativos para las personas profesionales de este campo, ante necesidades urgentes de actualización que permitan implementar estrategias y acciones de orientación con un mayor grado de pertinencia. Se destacan temas esenciales como las teorías, enfoques y paradigmas, así como el desarrollo de la carrera y el diseño de vida.

Consecuentemente, se debe señalar que, a lo largo de la historia, el concepto de vocación ha evolucionado de un simple “llamado” a una noción más compleja y dinámica, que requiere vincularse con la sociedad contemporánea donde convergen constantes cambios.

Se señala, que la orientación vocacional ha transitado desde la perspectiva positivista hacia enfoques más psicodinámicos y evolutivos, enfrentando los desafíos de una sociedad en constante transformación.

Por lo tanto, la formación en orientación vocacional es esencial y fundamental, permitiendo con ello la posibilidad de crecimiento y avance profesional mediante una continua actualización que permite la cercanía con la complejidad de la vida moderna.

La relevancia de los contextos emergentes impulsa el fortalecimiento del conocimiento y el desarrollo de competencias profesionales en el entorno actual. Esta dinámica favorece un aprendizaje significativo, al otorgar prioridad a tres temas esenciales: la Revolución 4.0, los enfoques multidisciplinarios y la inteligencia artificial aplicada a la orientación vocacional. Estos elementos son clave para adaptar la práctica orientadora a los cambios constantes del mundo laboral, educativo y tecnológico.

Considerando que lo “emergente” se comprende como lo que surge de situaciones cotidianas, planteando desafíos impredecibles a nivel personal y social.

Por ello, se resalta la necesidad de considerar las dimensiones económicas, sociales, tecnológicas y educativas al analizar el futuro de la educación en una sociedad en constante cambio e incertidumbre, a la vez que se subraya la importancia de adaptarse a contextos emergentes y fortalecer competencias para enfrentar los desafíos contemporáneos.

En cuanto al uso de recursos tecnológicos en el campo de la orientación vocacional es esencial la obtención de conocimientos y adquisición de aprendizajes que permitan el mejoramiento y optimización de los procesos.

Estos recursos no solo facilitan el acceso a servicios de orientación, sino que también enriquecen la experiencia de las personas orientadas. Indiscutiblemente, se deben de considerar la utilización e implementación de las herramientas tecnológicas, ferias vocacionales virtuales, videos, podcasts y presentaciones interactivas, que permiten llegar a un público más amplio y brindar información de manera atractiva y actualizada.

La incorporación de la tecnología en la orientación vocacional es crucial para adaptarse a las necesidades de las nuevas generaciones, especialmente la Generación Alfa, que creció en un

entorno altamente tecnológico.

Además, la actualización profesional en las nuevas tecnologías es esencial, ya que les permite ofrecer acciones con calidad y eficiencia.

En resumen, la vinculación de tecnología y orientación vocacional es una estrategia efectiva para fortalecer el proceso de elección vocacional y brindar a las personas orientadas estrategias más completas y atractivas para la constante toma de decisiones.

En cuanto a la empleabilidad plantea importantes desafíos en un mundo marcado por la globalización y la creciente complejidad. Se ha convertido en un reto crucial que exige altos niveles de adaptación y flexibilidad, evidenciando la necesidad de adquirir habilidades que permitan a las personas no solo acceder a un empleo, sino también conservarlo. Para ello, es fundamental contar con competencias personales, profesionales y técnicas, así como con una experiencia laboral relevante que responda a las demandas del mercado actual.

Consecuentemente, la empleabilidad requiere una comunicación abierta con el entorno y una comprensión de cómo utilizar los recursos personales para satisfacer las necesidades tanto personales como laborales.

La orientación vocacional debe evolucionar para abordar estos desafíos y apoyar a las personas en su búsqueda de un empleo satisfactorio en un entorno laboral en constante cambio, considerando en todo momento que la inserción laboral y el proceso de empleabilidad son aspectos fundamentales por considerar en la orientación vocacional, que debe ser más flexible y permitir a las personas explorar diversas oportunidades a lo largo de sus vidas.

Las autoras esperamos que cada una de estas unidades de trabajo sea de gran utilidad en el ejercicio de la labor orientadora de todas las personas profesionales de esta disciplina.



UNA UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO