

[Cierre de edición el 01 de Mayo del 2023]

<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

## Modelo institucional de la orientación técnico profesional: Análisis del Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica)

*Institutional Orientation Model of Vocational Technical Guidance: An Analysis of the  
Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica)*

*Modelo institucional da Orientação técnica profissional: uma análise do Instituto Nacional  
de Aprendizaje (Costa Rica)*



Manuel Arturo Fallas-Vargas  
Universidad Nacional

ROR: <https://ror.org/01t466c14>  
Heredia, Costa Rica

[manuel.fallas.vargas@una.cr](mailto:manuel.fallas.vargas@una.cr)

 <https://orcid.org/0000-0002-6964-2082>

Alejandra Gamboa-Jiménez  
Universidad Nacional

ROR: <https://ror.org/01t466c14>  
Heredia, Costa Rica

[alejandra.gamboa.jimenez@una.ac.cr](mailto:alejandra.gamboa.jimenez@una.ac.cr)

 <https://orcid.org/0000-0003-3983-7687>

Recibido • Received • Recebido: 25 / 08 / 2021

Corregido • Revised • Revisado: 07 / 02 / 2023

Aceptado • Accepted • Aprovado: 24 / 04 / 2023

### Resumen:

**Objetivo.** Analizar el modelo institucional de orientación en el que se envuelve la realidad de la disciplina en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), fundamentándose en el desempeño profesional, las funciones dictadas por el Servicio Civil y la legislación que respalda la labor orientadora según el devenir de su práctica profesional. **Metodología.** Se explica desde un paradigma naturalista y un diseño fenomenológico; se utilizó el grupo focal con cuatro participantes como técnica de recolección de datos. **Resultados.** La orientación se proyecta como una acción profesional mediada por la diversidad de acciones en torno al ámbito vocacional desde el énfasis de la orientación para el trabajo. El modelo institucional de orientación en el INA es inconcebible sin el andamiaje jurisprudencial y directrices técnicas en dicho instituto, que fundamentan la acción profesional de las diversas regiones, centros y especialidades. **Discusión.** Las demandas del ejercicio profesional se vislumbran como un reto. Por un lado, por el cumplimiento de los lineamientos técnicos emanados institucionalmente para responder a los estándares de calidad. Por otro, ante la necesidad de atender a una población numerosa; además del desafío de la disciplina, debido a una nueva reestructuración del INA.

**Palabras claves:** Orientación vocacional; orientación laboral; modelos de orientación; desempeño profesional; educación técnica.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

### Abstract:

**Objective.** To analyze the institutional orientation model enveloping the reality of the discipline at the Instituto Nacional de Aprendizaje [the National Training Institute known as INA]. The analysis is based on work performance, the functions dictated by the Civil Service, and the legislation supporting the orientation work according to the development of professional practice. **Method.** This article adheres to a naturalistic paradigm and employs a phenomenological design. The study used a focus group method comprising four participants for data collection purposes. **Results.** Orientation is projected as a professional action influenced by a range of factors belonging to the vocational field and with a work-oriented emphasis. INA's institutional orientation model can only be understood within its legal framework and technical guidelines supporting professional performance across various regions, centers, and specialties. **Discussion.** Professional practice' demands are perceived as a challenge. On the one hand, the challenge is due to the fulfillment of technical guidelines established at the institutional level to comply with quality standards. On the other hand, it is posed due to the necessity of attending to a large population, besides the discipline challenge to embrace in the face of a new restructuring within the INA.

**Keywords:** Vocational orientational; professional orientation; orientation models; professional performance; technical education.

### Resumo:

**Objetivo.** Analisar o modelo institucional de Orientação no qual está envolvida a realidade da disciplina no Instituto Nacional de Aprendizagem (INA), baseando-se no desempenho profissional, nas funções ditadas pelo Serviço Civil, e na legislação que respalda a tarefa orientadora de acordo com a evolução de sua prática profissional. **Metodologia.** Este artigo adota um paradigma naturalista e utiliza um desenho fenomenológico. A técnica de grupo focal foi empregada com quatro participantes para a coleta de dados. **Resultados.** A Orientação é entendida como uma ação profissional mediada pela diversidade de ações em torno da orientação profissional, partindo da ênfase na orientação para o trabalho. O modelo institucional da Orientação no INA é inseparável de sua estrutura jurisprudencial e suas diretrizes técnicas que fundamentam a atuação profissional das diversas regiões, centros e especialidades. **Discussão.** As demandas da tarefa profissional são consideradas um desafio, tanto pelo cumprimento das diretrizes técnicas institucionais para atender aos padrões de qualidade como pela necessidade de atender a uma numerosa população, além do desafio ao qual se enfrenta essa disciplina devido a uma nova reestruturação do INA.

**Palavras-chave:** Orientação vocacional, orientação profissiona, modelos de Orientação, desempenho profissional, educação técnica.

## Introducción

El presente artículo esboza un análisis del modelo institucional de orientación dentro de la educación técnica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Se fundamenta en el desempeño profesional, las funciones dictadas por el Servicio Civil, la jurisprudencia y su organización desde los estándares de calidad empleados en la institución. Este trabajo es parte de un estudio de mayor envergadura realizado en la carrera de Orientación (Universidad Nacional, Costa Rica).

## Marco referencial

La educación y formación técnica profesional (EFTP) son un aspecto de relevancia en los diversos países de la región latinoamericana y del Caribe, por lo cual predomina un asentimiento en torno a la necesidad de promover acciones que propicien la formación de competencias en la población en los diversos sectores educativos con la finalidad de impulsar el desarrollo económico y social (Fiszbein et al., 2018). La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define la educación y formación técnica profesional, como aquella que busca la formación de conocimiento, el desarrollo de destrezas o capacidades para el mundo laboral, la cual involucra sectores y ramas de la producción, y la creación de bienes y servicios (Gobierno de la República de Costa Rica, 2018).

En Costa Rica, la formación profesional se concibe como “un subsistema del sistema de educación nacional” (Instituto Nacional de Aprendizaje [INA,] 2018a, p. 18) que “comprende toda actividad institucionalizada, intencionada, organizada, sistematizada, y planificada por organizaciones públicas y organismos privados acreditados, con el objetivo de formar a personas jóvenes y adultas en el desarrollo de competencias para el mundo del trabajo” (Gobierno de la República de Costa Rica, 2018, p. 30). Este queda dividido en dos subsistemas: a) el que ofrece el Ministerio de Educación Pública (MEP) y colegios privados (con modalidad del ciclo diversificado en educación media) y, b) la propuesta por el INA, empresas u otras organizaciones con carácter privado (Gobierno de la República de Costa Rica, 2018). Es sobre este segundo, en el que se contextualiza este artículo.

El INA es una entidad autónoma, que fue respaldada legalmente con la Ley N.º 3506 del 21 de mayo del año 1965 (Roch, 1969) y reformada por su Ley Orgánica 6868 del 06 de mayo de 1983, la cual dicta que esta institución es un ente de derecho público, cuya tarea primordial es promocionar y desarrollar procesos de capacitación-formación de las personas en los diversos sectores de la producción, con miras a estimular el impulso económico, para el fortaleciendo de los niveles de vida y de trabajo de las personas mayores de 15 años y personas jurídicas en pro del desarrollo económico, personal-social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

Un aspecto referencial reciente es que, en 2021, se emite la ley 9931, *Ley de Fortalecimiento de la Formación Profesional para la Empleabilidad, la Inclusión Social y la Productividad de cara a la Revolución Industrial 4.0 y el Empleo del Futuro*. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1983), que busca el fortalecimiento de la formación profesional que brinda el INA; considera aspectos como la empleabilidad, la inclusión social y la productividad frente al reto de la tecnología, en miras a los empleos futuros, situación que coloca a la institución en nuevo proceso de reestructuración dentro de la entidad y, por ende, el servicio de orientación.

La trayectoria de 56 años del INA ha permitido la expansión y proyección en el territorio costarricense e impactado internacionalmente. Este complejo aparato institucional integra en



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

sus filas un gran número de profesionales de diversas disciplinas, entre ellas sobresale la persona orientadora, que ha construido a lo largo de los años una forma singular de hacer orientación, producto de la praxis propia de la profesión, en atención a las dinámicas institucionales del INA.

## **Antecedentes históricos de la orientación: La construcción del hacer y quehacer en el INA**

Los servicios de orientación en el INA surgen desde su fundación en 1965. Asentada en las políticas de la OIT concernientes a la educación técnica-formación profesional, se instituye la Sección de Selección y Orientación (Meza, 1995). Inicialmente, contaba con siete personas funcionarias de las cuales solo una era profesional en orientación, con el cargo de jefatura. La sección tenía como responsabilidad las funciones de selección de personas para los cursos formativos y de habilitación (grado de calificación avanzada), así como funciones inherentes a la Oficina de Capacitación Social y Aprendizaje (Roch, 1969).

Un factor que impulsó la orientación profesional en el INA fue la incidencia del estudio desarrollado por OIT durante 1970, de donde derivó la creación del Sistema Nacional de Formación Profesional y los servicios técnicos y administrativos, así como de un Centro Experimental de Formación (Roch, 1969). Aspecto que, según la fuente anterior incidió, por un lado, en el fortalecimiento de la orientación profesional en el INA, en cuanto al análisis de la conceptualización de términos como selección u orientación profesional y, por otro, en la mejora de los procedimientos y accionar orientador desde una perspectiva más científica, entre otros.

Décadas después, la disciplina dentro del INA se ve impactada por la declaratoria de la política y programas de empleo, da importancia a la orientación profesional y la formación profesional, así como a su recomendación 150, señalada por la ONU de 1974 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1979). Al respecto, esta misma acoge que la orientación y la formación profesional: debe ser dirigida a personas jóvenes, adultas y evidenciarse en todas las áreas de la vida a nivel socioeconómico y cultural, así como en todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad (OIT, 1979). Además, refiere que la calificación profesional en torno a los conceptos orientación y formación tienen un doble propósito:

Descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos [y otras específicas del OIT]. (OIT, 1979, p. 4)

Dicha recomendación, queda razonada por el requerimiento de empleo y formación que se observaba en el marco mundial y regional (OIT, 1979). Aunado a lo anterior, Costa Rica implementó la política de establecer y desarrollar la "orientación escolar y profesional y

de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de este” (OIT, 1979, p. 7), recomendando su extensión a toda la población. Este hecho respaldó y generó el nombramiento de más profesionales en orientación, donde la disciplina se afianzó en este espacio laboral.

Para 1977, la Sección de Selección y Orientación, como resultado de nuevas políticas institucionales y la calidad técnica de la cobertura de sus acciones, se transforma en el Departamento de Orientación, integrado por las secciones de Orientación; Trabajo Social; Investigación, Colocación, Seguimiento, Reclutamiento y Admisiones (Meza, 1995). Cuenta, además, con un nuevo accionar relacionado con el proceso de información profesional. Las transformaciones en el INA y, por ende, en la orientación, indican que a finales de los 60 e inicios de los 70, se arraigan los fundamentos que robustecen las plataformas de subsistema de la orientación profesional en dicho instituto (Sánchez Rodríguez et al., 2004).

En 1980 surge una nueva reestructuración interna, producto de la necesidad de dar asesoramiento a las personas usuarias del INA, en aspectos de rendimiento académico, orientación personal y vocacional, derivando en un nuevo servicio, denominado Sección de Seguimiento Psicopedagógico (Meza, 1995).

En esta misma década, el Departamento de Orientación, pasa por otra reestructuración organizativa (Meza, 1995) y se gestan cinco secciones, con miras a dar una respuesta al proceso de ingreso y de atención a las personas usuarias. En esta nueva división se generan acciones de suministro de información y formación profesional, extensión social, orientación profesional, orientación individual-grupal y comunitaria. En este contexto, queda evidencia de la necesidad de una mayor cantidad de personal orientador para cubrir las demandas nacionales, estableciéndose desplazamientos del personal del departamento y la movilidad de algunos profesionales a los centros especializados (Meza, 1995).

Para 1991 el Departamento de Orientación y Trabajo Social, integra la Dirección de Apoyo Técnico del INA. En 1992 surge el Sistema de Atención y Servicios a Estudiantes. Un año después, se origina el sistema dirigido a la atención y apoyo continuo al público usuario, erigiéndose la Dirección de Servicios Estudiantiles (Meza, 1995).

Unido a esto, surge la perspectiva de la regionalización del sistema de orientación profesional en el INA, donde se proyectan los servicios de orientación a todas las regiones del país (INA, 1991). En ese momento el sistema integraba los subprocesos: a) información profesional, b) ubicación e investigaciones, c) trabajo social y, d) seguimiento psicopedagógico. Estos se van a reestructurar para alcanzar las metas de eficacia que demanda el nuevo enfoque de sistema que busca este instituto (INA, 1991). Representó un reto para mayores contrataciones, tanto por su nivel de complejidad desde el punto de vista organizacional como presupuestario.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

Igualmente, en 1992, surge el documento denominado Manual de Procedimientos para la aplicación del modelo de selección (basado en las orientaciones de la OIT, del referenciado Convenio 142), con la finalidad de brindar lineamientos a la labor orientadora en el INA. Este tiene un fin normativo de los procedimientos de selección a ser utilizados, además prima el valor de la formación y la orientación profesional e igualmente, se describe al equipo pertinente en el Departamento de Orientación, el cual es considerado de forma interdisciplinaria (Subero, 1992).

En 1994, la documentación histórica señala que “la Gerencia define que el servicio de divulgación y promoción de nuevo debe asumirlo el Departamento de Orientación, con ello se aumenta el número de personal a cargo” (Meza, 1995, p. 5). Al respecto, esta misma autora manifiesta que, como consecuencia de lo anterior, se incrementó con la figura de un jefe y diez promotores (Meza, 1995). Hoy día, el servicio de la orientación figura en todas las unidades regionales, como parte del equipo del Departamento de Bienestar Estudiantil del Proceso del Servicio al Usuario (INA, 2018b).

Un hecho que impactará la historia de la orientación en el INA y su dinámica profesional es la Ley 9931, aprobada recientemente. El devenir de la orientación repunta al inicio de un nuevo proceso de reestructuración. Donde se vislumbra un cambio en el modelo y la incorporación de la Agencia Nacional de Empleo; así como la “atención integral de las personas candidatas y participantes de los SCFP, intermediación laboral y empresariedad, para el desarrollo de la empleabilidad, la inserción laboral y la permanencia en el empleo” (INA, 2021, p. 60), proceso que se espera se integre a partir de octubre del 2021. Proyecta la orientación dentro de un modelo basado en competencias laborales, hecho que será motivo para futuros estudios y evaluaciones con miras a reconocer sus alcances, habilidades tecnológicas, productos y retos para profesionales de orientación. (C. Conejo, comunicación personal, 29 febrero, 2021).

Este recorrido histórico permite reconocer que la orientación en este Instituto ha adquirido una legitimación profesional y disciplinar. Igualmente, denota ciertas dificultades, en términos de robustecer el número de profesionales que se contratan. Estas se derivan tanto de aspectos presupuestarios, como de la visión y liderazgos de políticas de turno, que apoyan más o menos la labor de orientación en diferentes periodos de su historia.

### **Modelo institucional de la orientación: El caso del INA**

Sobre los modelos de orientación a nivel general, los estudios consultados permiten identificar aquellos relacionados con la intervención (Bisquerra Alzina et al., 1998), con lo vocacional, profesional, ocupacional y lo laboral (Müller, 1998, 2004), y aquellos que contienen unas perspectivas psicologistas (Naranjo Pereira, 2004a, 2004b). No obstante, este artículo busca comprender el modelo institucional de la orientación en el INA, que se ha venido edificando desde la década de los 60.

Teniendo en cuenta lo anterior, surge la pregunta: ¿qué significa un modelo institucional en orientación? Para [Gamboa-Jiménez & Fallas-Vargas \(2019\)](#), un modelo institucional se puede definir como:

Aquellas dinámicas endógenas y exógenas que permean al sistema donde se desarrollan los servicios de Orientación, que en muchos de los casos se desenvuelven mediante el trabajo interdisciplinario con acciones de carácter educativo, preventivo, de investigación y de desarrollo humano. El modelo está vinculado mediante acciones planificadas y emergentes; a partir de la jurisprudencia que dicta el orden estatal. (p. 10)

De manera que los modelos institucionales son estructuras organizativas equipadas de recursos establecidos por las gestiones para ejecutar los principios de la orientación, los cuales se robustecen y legitiman, confiriéndoles pertenencia institucional por las funciones particulares y diferenciadas ([Parras Laguna et al., 2008](#)).

En el caso del INA, las funciones que realiza la persona profesional de la orientación podrían suscribirse principalmente en acciones dentro del orden vocacional, laboral y como disciplina, ubicándose, según lo señalado anteriormente por [Müller \(1998, 2004\)](#); además en aquellas relacionadas en procesos de bienestar estudiantil (personal-social) y en su integración en comisiones concernientes con aspectos educativos, preventivos, formativos, entre otros que conciernen a vinculaciones de carácter jurídico, debido a que hay directrices, programas y otras acciones que deben cumplirse en los itinerarios profesionales en esta disciplina en el instituto.

Unido a lo anterior, el colectivo orientador realiza sus dinámicas profesionales respondiendo rigurosamente al modelo de gestión de la calidad, implementado en el INA ([Esquivel Esquivel, 2018; INA, 2007](#)), siguiendo la jurisprudencia respectiva. Dicho modelo ISO de calidad 9001 internacional, hace que exista a nivel institucional un sistema de calidad (SICA) que permite normar las prácticas con diferentes instructivos, los cuales se deben ajustar a los cambios institucionales de manera que todas las personas funcionarias tengan acceso a los procedimientos y lo hagan lo más similar posible en todo el país. La persona orientadora realiza su mediación de acuerdo con los estándares establecidos en el SICA, específicamente los instructivos IGR 06 y UGR 04 son de competencia directa del servicio de orientación en el ISO, independientemente de la región donde se labore. Al respecto, se menciona que *no hay forma de perderse porque cada quien sabe cómo debe orientar su trabajo* (C. Conejo, comunicación personal, 29 junio, 2020).

En el INA, cada sede tiene sus propias dinámicas laborales, según el tipo de capacitación y demandas de la población. Dinámicas endógenas y exógenas que permean el devenir de la persona profesional de orientación con carácter disciplinario e interdisciplinario, fundamentadas y respaldadas desde la jurisprudencia institucional.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

## Modelo organizativo institucional de la orientación

A nivel organizacional, en el INA se ubica la Unidad de Servicios al Usuario (USU), dentro de esta unidad se encuentra el Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil (PRBE), proceso que integra, en una relación de importancia horizontal similar a los servicios de orientación, el trabajo social, psicología y el de coordinación sobre discapacidad (SECODI). Cada uno de los cuales cuenta con una o dos personas coordinadoras, dependiendo del servicio a realizar dentro de la acción sustantiva de la Unidad.

Dicha USU es la garante de construir, de manera “sustantiva, en el proceso de formación integral de la población estudiantil, coadyuvando a su permanencia en la institución, mediante acciones de apoyo en orientación vocacional, personal, socioeconómico, psicológico y atención a las personas con necesidades educativas especiales y discapacidad” (INA, 2018b, párr. 1). Lo anterior para suscitar el impulso de las potencialidades personales del estudiantado, con miras a la obtención de las metas planteadas en los ámbitos personal, académico y laboral.

La referenciada unidad cuenta con un equipo interdisciplinario de profesionales que tienen a su cargo el desarrollo de los diversos programas, proyectos y planes de trabajo, los cuales corresponden a las políticas y normativas institucionales (INA, 2018b). Estos equipos están presentes en las diversas Unidades Regionales. Con respecto al quehacer de la Coordinación Técnica de Orientación, dentro de esta estructura organizativa del Departamento de Bienestar, se reconocen diversas acciones a nivel de coordinación, asesoría, monitoreo, planificación, entre otras (INA, 2018b).

La comprensión de la organización y funcionamiento del subsistema institucional está supeditada a la naturaleza de cada Unidad Regional y centro ejecutor respectivo. En el INA existen 9 Unidades Regionales: Brunca, Cartago, Central Occidental, Central Oriental, Chorotega, Heredia, Huetar Caribe, Huetar Norte y Pacífico Central. Cada una de ellas, con sus centros ejecutores (61 en total), los cuales ofrecen formaciones diversas dependiendo de las necesidades y características de cada región.

En las Unidades Regionales hay acciones móviles (capacitaciones que se dan fuera de la infraestructura INA: iglesias, salones comunales, empresas, etc.). Las Unidades regionales también tienen centros de formación y algunos centros especializados. Todos estos espacios son atendidos por profesionales de la orientación. En total laboran 47 profesionales en orientación para atender una población de 128 136 personas participantes del servicio (INA, 2019), números que permiten visualizar la necesidad de mayor contratación de profesionales. Este hecho no es nuevo, pues como se evidenció en el apartado histórico, el factor de incremento del número de profesionales en orientación ha sido una necesidad histórica latente en el INA.



Cabe destacar que la necesidad de cada profesional de la orientación se ajusta a las demandas de la realidad del contexto, que claramente es diverso, de acuerdo con la especificidad del servicio que brinda. En este sistema macro y micro de ordenamiento institucional la diversidad de estrategias del servicio de orientación se desarrolla atendiendo una serie de acciones programadas desde la disciplina y la interdisciplinariedad.

### **Dinámicas específicas de la orientación en el INA**

La orientación es definida, en este instituto, como una disciplina perteneciente a las ciencias sociales y a la educación, cuya perspectiva integra la evolución del ser humano de forma holística, teniendo en cuenta tanto el desarrollo de la persona, como el fortalecimiento del sentido y proyecto de vida (INA, 2018b).

De manera que la mediación orientadora se ocupa en tres áreas específicas: una que corresponde a la orientación académica, otra que tiene que ver con funciones dentro del orden de la orientación laboral (más que profesional) y la última, con acciones de lo que se denomina la orientación personal (INA, 2018c).

Unido a lo anterior, la acción disciplinar retoma en su accionar tres principios, que sustentan su mediación: a) La prevención, visualizada como aquel tipo de prevención primaria que busca actuar antes que se origine alguna situación de riesgo. b) El desarrollo humano de forma integral, se visualiza al ser humano en constante crecimiento y al proceso de orientación de forma dinámica y continúa para favorecer su desarrollo. c) La intervención social, como la acción orientadora en pro del desarrollo de la persona en relación con su entorno, retos y el logro de sus objetivos personales-sociales (INA, 2018c).

Lo señalado permite concebir la misión del Servicio de Orientación desde una doble vertiente. En primer lugar, como promotora del logro "... mediante técnicas y métodos específicos, que la persona clarifique el conocimiento de sí mismo y su entorno, así como las características del mundo laboral, ocupacional y sus oportunidades de empleabilidad (INA, 2018c, párr. 8). En segundo lugar, facilitando el desarrollo e incrementando la madurez vocacional, para facilitar la toma de decisiones que permitan obtener mayor satisfacción y sentido de logro en la vida personal y social (INA, 2018c).

Estos aspectos se concretizan en la población en dos grandes fases (separadas pero interconectadas), una previo al ingreso a un programa o plan de formación y la otra brindada a lo largo de su formación laboral. En relación con lo señalado, la persona orientadora transita en su cotidianidad en el INA en una serie de acciones (ver Figura 1), dentro del orden vocacional, de acompañamiento en mejora del bienestar estudiantil y participación de diversos comités o comisiones.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

**Figura 1.** Algunas acciones de la persona profesional en Orientación en el INA

Orientación Vocacional	Servicio de Orientación	Comisiones/Comités
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo vocacional, teorías y enfoque de orientación vocacional-ocupacional.</li> <li>•Aplicación de prueba e inventarios vocacionales, otros.</li> <li>•Ferias vocacionales.</li> <li>•Sesiones orientación vocacional.</li> <li>•Pruebas de ingreso.</li> <li>•Entrevistas de ingreso.</li> <li>•Coordinaciones de valoración.</li> <li>•Análisis de expedientes.</li> <li>•Conformación de grupos.</li> <li>•Otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Coordinación y ejecución del periodo de inducción.</li> <li>•Orientación individual y colectiva.</li> <li>•Análisis interdisciplinarios de casos.</li> <li>•Atención a padres y madres.</li> <li>•Reuniones de análisis con personal docente y personas encargadas de centros.</li> <li>•Desarrollo y ejecución de proyectos.</li> <li>•Aplicación de diagnósticos y estudios de deserción.</li> <li>•Sesiones de orientación laboral.</li> <li>•Coordinación con consejos de evaluación.</li> <li>•Atención a personas con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE).</li> <li>•Taller de preparación para la práctica.</li> <li>•Asesoramiento personal.</li> <li>•Institucionales y comunales.</li> <li>•Otras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Comités de apoyo educativo.</li> <li>•Comité institucional y local: disciplina y evaluación.</li> <li>•Comisiones de actualización profesional.</li> <li>•Talleres y fortalecimiento continuo del proceso de orientación vocacional.</li> <li>•Redes de prevención de la violencia.</li> </ul>

**Nota:** Elaboración propia a partir [INA \(2018c\)](#) y C. Conejo (comunicación personal, 29 febrero, 2020).

En la [Figura 1](#), se visualiza cómo las acciones de orientación vocacional en el INA están destinadas a la selección de personas para los diversos programas y planes de capacitación y formación profesional ofrecidos. Dichas acciones les brindan a sus estudiantes la posibilidad de reflexionar sobre sus decisiones vocacionales y laborales, así como conocer las oportunidades de formación y capacitación, además de conocer el medio de entrada al mercado laboral, aspectos que asisten a la toma de decisiones y que robustecerán sus habilidades para la vida en pro de la construcción dinámica del proyecto de vida.

La segunda gran acción relacionada con el servicio de orientación está perfilada a potencializar y asegurar que a quien se oriente logre un bienestar personal-social integral durante su proceso de formación. La última gran acción hace referencia al trabajo realizado

dentro de las diferentes comisiones y comités relacionados con estudiantes que requieren algún apoyo: educativo, alguna discapacidad, evaluación, asuntos disciplinarios, violencia o actualización profesional.

Se visualiza cómo la estructura organizativa y jerárquica del escenario en estudio, así como sus funciones, permiten comprender las estancias del servicio de orientación y coordinación técnica de orientación. Dentro de estas, se constituyen las acciones que deben ejecutarse en los últimos eslabones, que serían las diversas unidades regionales, centros y comunidades, donde se brindan los servicios profesionales en orientación. De manera que, concurre un nivel de coordinación que predomina entre profesionales, gestión administrativa y equipo interdisciplinario de apoyo de bienestar estudiantil quienes atienden los diversos centros.

Este accionar es complejo en los niveles de coordinación, rendición del trabajo y en diferentes niveles de jerarquías. Se visualiza de forma sistemática que el escenario laboral de la orientación en el INA conserva cuatro subsistemas: nacional-central, regional, institucional y comunitario. De tal forma que, en este escenario, se pueden reconocer varios niveles del modelo institucional: uno macro que corresponde a las políticas y regulaciones estatales, y otro micro, con las acciones cotidianas del desempeño.

### **Fases del proceso de orientación vocacional en el INA**

Como se ha mencionado, el modelo es una forma de significar un contexto determinado, en el cual interactúan componentes propios de su estructura que favorecen el entendimiento de un escenario específico. Al respecto, [Arencibia \(2002\)](#) manifiesta que los modelos “son representaciones, en este caso de la realidad, explicando y justificando qué se entiende por realidad-objeto de intervención. En suma, el modelo resulta ser un instrumento útil que explica y justifica una serie acciones para intervenir en la práctica” (p. 82), como es el caso del modelo institucional de orientación, motivo de este artículo.

En la [Tabla 1](#), se muestra las fases del modelo institucional del proceso de orientación vocacional en el INA.

Con respecto a la [Tabla 1](#), el proceso de selección demanda el apoyo profesional de la orientación que, desde los fundamentos de orientación vocacional, favorecen la selección de la persona orientada conforme con sus particularidades y necesidades. De esta manera, se podría visualizar cómo el modelo se ha venido edificando fruto del trabajo y la evaluación de los procesos orientadores. En el modelo existe la necesidad del trabajo interdisciplinario, característica de la disciplina en trabajo conjunto con docencia, trabajo social y psicología.

<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

**Tabla 1:** Modelo del INA de orientación vocacional por fases del INA 2018

Fases	Procesos
Sesión de Orientación Vocacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación de la oferta formativa (cursos) del INA.</li> <li>- Información sobre adecuaciones curriculares</li> <li>- Información sobre la elección vocacional.</li> </ul>
Sesión Orientación Específica (carácter obligatorio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se brinda un espacio de información específico relacionado con el plan de estudio elegido por persona.</li> <li>- Se media a nivel de elección vocacional.</li> <li>- Se media con respecto a las adecuaciones curriculares (en caso necesario).</li> <li>- Se trabaja en aspectos generales relacionados con: horarios, duración de la formación, etc.</li> </ul>
Aplicación de pruebas de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aplica prueba específica conforme el programa de formación seleccionado.</li> <li>- Se aplica un tipo de prueba: con el fin de evaluar el grado de conocimiento y habilidades adquiridas.</li> <li>- La aplicación de pruebas las define los núcleos tecnológicos. (algunos programas aplican pruebas otros no)</li> </ul>
Entrevista de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explora las siguientes áreas: personal, vocacional, familiar, salud, económica, laboral, educativa, NEAE, etc.</li> </ul>
Valoración realizada por la persona docente en preselección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Este proceso desarrolla por medio de dos acciones. a. Actividades prácticas. b. Entrevistas. c. Actividades prácticas/entrevista.</li> <li>- Fase que realiza la persona docente respectiva que valora las habilidades requeridas para el aprendizaje técnico.</li> </ul>
Conformación de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo conformado por la persona profesional de orientación y docentes (equipo interdisciplinario).</li> <li>- Se encargan de valorar la información recopilada de la persona para su ubicación en área específica.</li> </ul>

**Nota:** Elaboración propia a partir de [INA \(2018c\)](#).

Desde la Unidad de Servicio al Usuario: Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil ([INA, 2018b](#)), se apuesta por la promoción y permanencia del estudiantado, mediante las acciones de apoyo en orientación personal, vocacional, socioeconómica, psicológica y mediación con las personas orientadas que presentan necesidades educativas especiales (NEAE) y discapacidad, con miras al desarrollo de las potencialidades personales, en beneficio del logro de las metas a nivel personal e integral.

Los servicios de orientación en el INA han impactado los procesos de selección, así como la atención personal, educativa y social del colectivo orientado. Lo anterior, por medio del proceso de orientación vocacional para la selección de personas participantes en los programa y planes de capacitación y formación profesional-laboral, del acompañamiento en el proceso de bienestar estudiantil y con la participación en comisiones y comités.



## Metodología

El estudio se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico (Bisquerra Alzina, 2009). Los datos se recogieron a través de un grupo focal, compuesto por cuatro personas profesionales de la orientación que laboran en el INA en diversas regiones del país. Como criterio de selección se estableció un mínimo de 5 años de laborar de experiencia dentro del INA en cualquiera de sus regiones y centros de formación.

La estrategia llevada a cabo para el análisis ha sido la triangulación (Bisquerra, 2009) “entre la indagación bibliográfica, el análisis de contenido de ciertas [jurisprudencia-normativas], manuales de puesto y documentación afín, en intersección con el acercamiento al grupo profesional ... en Orientación” (Gamboa-Jiménez et al., 2021, p. 288). Se contemplan diferentes fases en el diseño de este estudio, una de indagación referencial, la cual incluye la compilación y análisis de perfiles de contratación y documentos afines, como la jurisprudencia específica, y otra relacionada con la recolección de los datos a través del grupo focal.

El equipo investigador accedió al campo, con el beneplácito de las autoridades respectivas en el área de la orientación del INA, aspecto que favoreció el acercamiento a la información, a la retroalimentación constante que refuerza los resultados y la comprensión de la dinámica específica que conforma la disciplina de la orientación en este Instituto. Por otro lado, la sistematización y el análisis de resultados se efectuó mediante el programa AtlasTi.

## Resultados y discusión

A continuación, se presentan los primordiales resultados extraídos del proceso inductivo. Las principales categorías que se desglosan a continuación son: modelo institucional de orientación, jurisprudencia y función orientadora. Además, se abordan los principales retos para la orientación obtenidos durante el proceso.

El modelo institucional de orientación en el INA debe ser comprendido en relación con las especificidades de modalidad de cada unidad regional y centros ejecutores respectivos, los cuales ofrecen una respuesta de capacitación formativa-laboral que corresponde a las necesidades y características de la población que impacta cada región. La oferta capacitación y la fase del proceso vocacional determina el tipo de acción que requerirá el servicio de orientación. Igualmente, la persona profesional de orientación debe responder al proceder disciplinario, interdisciplinario y demandas de cada unidad regional, centro y comunidad, así como las directrices de la gestión de cada centro, aspecto que caracteriza un modelo de intervención (Gamboa-Jiménez & Fallas-Vargas, 2019). Lo señalado se respalda a través de las siguientes unidades de análisis, obtenidas mediante el grupo focal: “*cada Unidad Regional tiene un proceder denominado selección de la persona usuaria, que pertenece a la Unidad de Atención del Usuario. Entonces tenemos jefaturas del Servicio en la Uruca, y tenemos jefes encargados de dicho*



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

*servicio en cada centro” (Participante 1). Igualmente, la persona participante 2, indica; “tenemos la directora Regional, el de procesos de servicio al usuario. Además, de una coordinadora técnica y el encargado de centro, cinco personas a las que se debe rendir cuentas de lo que hacemos”.*

Como se puede evidenciar, las funciones orientadoras, que responden al modelo institucional de orientación vocacional, se mediatizan de forma estructurada, mediante la dinámica de las características de región y las exigencias administrativas y jurídicas-normativas requeridas. Sin embargo, existe una homogenización de funciones que se van diversificando a través de lineamientos generales emanados desde la Unidad de Servicio al Usuario: Bienestar Estudiantil (INA, 2018c), tanto para la persona responsable de la coordinación técnica del INA en materia de orientación, como para el colectivo que trabaja en los diversos centros (INA, 2018b).

Unido a lo anterior, este modelo institucional de orientación se ve permeado por el modelo ISO de calidad 9001 internacional-Sistema de Control de Calidad (SICA) que el INA ha implementado, así como por las evaluaciones de desempeño anual. Estos aspectos podrían impactar en la mediación y tramitología orientadora que se realiza, marcando protocolos y controles con la perspectiva de una evaluación de calidad en sus servicios, desde el punto de vista del modelo de calidad implementado por dicha institución, al respecto la persona participante 1, manifiesta que se en la institución se realiza una supervisión “... anual de orientación, la coordinadora de orientación nos hace un recuento de pruebas, yo creo que en eso el INA ordenado, nosotros trabajamos con el ISO internacional que de hecho el INA ha tenido una calificación de 100” (Participante 1).

Con respecto al sentir de las personas informantes en relación con ISO de calidad y evaluaciones de desempeño, manifiestan que “nos ha ayudado a ordenarnos” (Participante 3). Otra informante agrega: “Hacemos lo mismo en todas las provincias, porque estamos normados ... es un proceso ordenado, usamos el mismo instrumento en todo el país para entrevistas, también la boleta para pruebas, de referencia, etc.” (Participante 2).

La información obtenida permite reconocer las características de un modelo institucional de orientación (Parras Laguna et al., 2008), donde el colectivo orientador ha construido una cultura dinámica organizativa. Cuenta con recursos establecidos por las gestiones de ejecución, de evaluación y de elaboración de pruebas, que vigorizan y legitiman su pertenencia e identidad. Da paso a un trabajo que responde a las necesidades de cada zona del país, pero que igualmente se ampara en un lenguaje y un procedimiento tramitológico común que unifica las acciones administrativas y procedimentales en su hacer.

No obstante, desde el sentir de una de las personas informantes se infiere que el modelo de calidad implementado interfiere, al identificar alguna acción, que no esté tipificada dentro de los protocolos del ISO, ante la cual no se podría dar una respuesta. Ya que si no está en el sistema, no se ejecuta. Lo anterior queda en evidencia al indicar que, “si un documento requerido no está en calidad, si el documento no está ahí no existe” (Participante 1). Robusteciendo lo anterior, otra

persona indica lo inadecuado que es, al *“limitar mucho el proceder del orientador, es lo que dice ahí y punto. Es difícil, no es lo mismo trabajar en Talamanca que hay una orientadora cada quince días, que trabajar en otras zonas con más orientadores”* (Participante 4).

Respecto a la jurisprudencia y a la labor orientadora, se generaliza el cumplimiento que estipula el órgano oficial regulador y las directrices del INA que indican el tipo de funciones de orientación obligatoria como parte de su labor. Igualmente, a lo largo de este apartado, se puede reconocer el aspecto legal y jurídico que regula la actuación profesional. Según las personas participantes de este estudio, queda clara dicha observación al indicar que, *“el cumplimiento de las funciones para el puesto que fue contratado y el seguir procedimientos emanados por las instancias superiores, así como el proceso asignado por el ISO, establecido en el INA”* (Participante 3).

Asimismo, en ocasiones se busca alguna salida pertinente a dichas funciones con las demandas que requiere el puesto en casos emergentes y urgentes (no tipificadas en el ISO), que respondan a la dinámica particular de una persona y su contexto, *“trato de atender lo imprevisto, desde lo señalado en la documentación establecida”* (Participante 3).

A nivel disciplinar, el colectivo de orientación participante presenta claridad de las funciones y acciones realizadas en las diversas Unidades Regionales y Centros Ejecutores a lo largo del país. Existe el consenso en las personas informantes de una visión del modelo institucional y disciplinar sobre la premisa que en el INA *“como modelos de formación, formamos para el trabajo”* (Participantes 1), Ese *“es el fuerte, formar para el trabajo”* (Participantes 2). Indican que desde las demandas del INA, los esfuerzos profesionales en orientación se circunscriben en el área específica de la formación laboral en dicha etapa evolutiva, aspectos que coinciden con la visión y misión del Instituto en cuestión ([Gobierno de la República de Costa Rica, 2018](#); [OIT, 2021](#)).

Estas unidades de significado de las personas participantes visualizan la claridad del colectivo de profesionales con respecto al momento evolutivo y de toma de decisiones dentro del proceso vocacional que realizan en el INA, con las personas que reciben los servicios. Considerando que el colectivo orientado, al realizar el primer contacto con el equipo orientador del INA, ya ha seleccionado un tipo de formación o capacitación, el proceso vocacional lo inician partiendo del momento vocacional, de la toma de decisión hacia una formación, ya cuando la persona usuaria del INA sabe lo que desea estudiar. Lo anterior se respalda al indicar que, *“... es poco lo que tenemos en la parte vocacional, partimos desde otro nivel en este proceso, porque uno de los criterios de selección para que una persona ingrese a un curso es que tiene que estar definido vocacionalmente”* (Participante 1).

Considerando lo anterior, el colectivo profesional en orientación realiza su mediación desde la orientación vocacional, la cual se encuentra organizada por una serie de fases integradas en una sucesión de acciones, dentro del orden vocacional, de acompañamiento en mejora del bienestar estudiantil y participación de diversos comités ([INA, 2018c](#)).



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

Además, dentro del desempeño disciplinar se podrían visualizar las acciones específicas del proceso vocacional que se desarrolla, por ejemplo, la atención individual y atención grupal. Estrategias de atención que se entienden como obligatorias y pertinentes en su praxis, para alcanzar los objetivos propuestos, donde adquieren pertinencia las fases del proceso vocacional que se desean implementar con las personas orientadas. Una de las participantes acota, *"atendemos individualmente, atendemos grupalmente, según las características de orientación y necesidades previstas"* (Participante 2).

Entre otras funciones dentro del papel de la orientación en el INA, las personas informantes visualizan claramente las fases que se desarrollan en el Instituto, y refieren: *"primero hacemos una sesión de orientación vocacional donde se habla de todo lo que es el INA como un formador para el trabajo, donde se les abre a las personas del panorama de institución"* (Participante 2). Otra profesional señala, *la selección "es cien por ciento responsabilidades de orientación, todo se tiene que hacer conforme al bienestar estudiantil, que nos pide los servicios de estudiantes"* (Participante 1).

Mostrando la claridad que reflejan en los distintos momentos de atención, las personas informantes refieren a la segunda fase al indicar que, *"se hace sesión de orientación vocacional, donde se genera lo que conocemos como sesiones específicas, las OES que llamamos, en las cuales se habla de la especialidad a la que quieren ingresar"* (Participante 2). Esta misma persona participante agrega que, en caso necesario, *"...sí es pertinente se ofrece el proceso, así como los temarios, se aplican pruebas diagnósticas y selectivas"* (Participante 2).

Se vislumbra, así, la tercera fase denominada aplicación de pruebas de ingreso o pruebas específicas. Al respecto la Participante 3 indica que se *"revisan las pruebas, no son psicométricas, son de habilidades de espacio sensorial perceptiva, matemática, verbales. Cada orientador maneja una batería de pruebas, son nueve tipos, cada núcleo indica cuantas aplicar según las características de la formación"*.

Paralelamente, las personas informantes manifiestan claridad en las otras fases de dicho proceso, a saber, la entrevista de ingreso *"hicimos más de dos mil entrevistas de ingreso"* (Participante 1); y *"la valoración realizada por la persona docente"* (Participante 4); *"organizamos entrevistas, acciones prácticas o mixtas, con el docente de especialidad donde se valora las habilidades de la persona para su aprendizaje técnico"* (Participante 2) y; la conformación de grupos, en equipo *"con los docentes conformamos los grupos de las personas con relación a la información obtenida"* (Participante 3).

Asociadas a las unidades de análisis anteriormente indicadas, las personas participantes manifiestan que participan en otros procesos, que se derivan de sus funciones o bien, surgen en la dinámica diaria. Al respecto, el informante 1 indica que *"somos parte de los comités que tiene el INA, entonces atiende evaluación, disciplina, apoyo educativo, atendemos a padres-madres de familia, básicamente todo lo que tenga que ver con estudiantes en el plano de Orientación"*.



Otra participante agrega que, *"es dar todo el acompañamiento en esa etapa cuando usted ya va saliendo de un programa o va para práctica, toda esa parte de entrevistas, habilidades blandas, competencias laborales, formación de currículos, etc."* (Participante 2).

Unido a las anteriores labores, se redactan informes según etapa del año *"hacemos informes semestrales y anuales"* (Participante 1 y 4, respectivamente), de la labor realizada, siguiendo los protocolos del Sistema de Control de Calidad. Como se puede reconocer, la persona orientadora realiza un trabajo riguroso desde su especificidad disciplinar y de forma interdisciplinar.

La información permite reconocer aspectos fundamentales, por un lado, la claridad de las funciones y procesos de este colectivo profesional. Como es de suponer, coinciden con las explícitas en documentos consultados Unidad de Servicio al Usuario (INA, 2018b, 2018c). Esta claridad laboral genera un sentido de identidad en su rol, sus funciones y de pertenencia de la disciplina dentro del INA como un factor clave incidente dentro del logro de sus metas y objetivos.

Se podría indicar que este colectivo profesional, a lo largo de los años, se ha constituido en un referente indispensable dentro del andamiaje del INA. Sin embargo, existe conciencia del peso del trabajo realizado a lo largo del país, la cantidad de personas orientadas y la necesidad de mayores contrataciones en orientación. Aspecto que se visualiza en lo indicado por la persona Participante 1: *"La regional que más tiene es la Central Oriental con 12 profesionales en Orientación, Heredia es la que cuanto con más profesionales con relación a la cantidad de centros de formación que tiene que atender"*.

La misma persona informante agrega, *"...hicimos más de dos mil entrevistas de ingreso ... quince días seguidos, hicimos sesiones de orientación específicas, atendíamos ... a más de tres mil personas en sesiones de orientación colectiva, eran cantidades tan grandes"* (Participante 1).

Por otro lado, desde un punto de vista de teorías psicológicas que apoyan la labor orientadora, la información señala que las de mayor utilización son: la centrada en la persona, el análisis transaccional o aquellas con un corte sociocultural. Lo anterior queda expuesto por la participante 1, al indicar que *"en el acompañamiento individual, creo que trabajamos muchísimo en la centrada persona, y aquellas socioculturales lo trabajamos mucho"*. Igualmente se señala que *"en el INA como Servicio de Orientación trabajamos mucho el análisis transaccional"* (Participante 2).

Aunado a lo anterior, se registra en la información, por parte de una de las personas informantes, la utilización un abordaje que define como un enfoque técnico: *"en una de las capacitaciones nos preguntaron en cuál era el enfoque en el que más trabajábamos y creo que la totalidad o gran parte se inclinó por enfoque técnico, pero creo que hace falta hablar más sobre esto"* (Participante 1).

Una de las personas informantes explica lo anterior e indica que la implementación de la teoría parte del estudio de la situación.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

*Porque agarran el enfoque o la teoría que se aplica para el momento, si es que va a la realidad, si es centrado en la persona, si es el transaccional, entonces mis compañeros utilizan bastante el análisis transaccional, debido a la diversidad que tenemos en el INA, nos ayuda mucho como a darle un continuo, a no perder el enfoque. (Participante 2)*

La información deja entrever que existe consenso entre las personas informantes de las teorías de mayor uso; sin embargo, se reconoce la necesidad de profundizar mayormente y clarificar cuales teorías son requeridas y reflexionar acerca de por qué se utiliza alguna en específico. Las personas informantes indican la necesidad de un diálogo o discusión teórica disciplinar para fortalecer teorías que fundamentan el acompañamiento profesional del colectivo de orientación en el INA, aspecto que se visualiza como toda una línea de investigación para un futuro estudio. Al respecto, las personas informantes indican que, *“desde las teorías, el INA es muy particular, aplicamos la que creemos adecuada, y una debilidad que tenemos es que no escribimos lo que hacemos”* (Participante 1).

Igualmente, esta última unidad de análisis refleja la necesidad de establecer una mayor claridad colectiva en cuanto al porqué utilizar una u otra teoría. Por otro lado, el fortalecimiento de una cultura de producción intelectual del hacer profesional en dicho instituto.

Con respecto al trabajo interdisciplinar, este se convierte en una estrategia fundamental y cotidiana para este colectivo profesional. Al respecto, el INA tiene en su hacer un trabajo interdisciplinar visible en la gran mayoría de sus funciones. La interdisciplinariedad es vista de forma natural como aquella que se coordina e involucra entre el colectivo docente, entre los otros servicios que forman bienestar estudiantil trabajo social, psicología, orientación, SECODI. Igualmente, se regula, junto con la coordinación técnica de orientación y otra entidad, acciones de vinculación, tanto con instituciones que colaboran como con las que obligatoriamente hay que remitir situaciones relevantes del estudiantado, tal es el caso de organismos especializados en violencia, aspectos legales, salud, entre otros. Al respecto, las personas participantes indican que *“se trabaja muchísimo de manera interdisciplinaria, yo estoy acostumbrada a tener quinientos estudiantes, si yo tengo un problema con alguno, voy directamente con mi compañera de trabajo social, porque se trabaja juntos, se trabaja muchísimo disciplinariamente”* (Participante 1).

Dicho trabajo interdisciplinario se asume desde el respeto profesional y objeto de estudio de las áreas profesionales involucradas y desde la visión de un objetivo en común: el bienestar de colectivo orientado. Al respecto, otra de las personas informantes señala que *“trabajar con la compañera de psicología, somos sumamente respetuosos de lo que le corresponde a cada una. El equipo trabaja en comunicación y de forma interdisciplinaria como un todo, somos Bienestar Estudiantil, ..., y esto nos permite tener una buena dinámica”* (Participante 2).

Igualmente, esa capacidad en el trabajo interdisciplinario se observa en la elaboración conjunta de los diagnósticos técnicos del estudiantado, aspecto que lo confirma la siguiente unidad de análisis:

*También hay diagnósticos técnicos, o sea una persona técnica, un docente de esa área, hace una entrevista, una prueba o evaluación, después nos sentamos la persona docente y orientación y hacemos la selección de acuerdo con los criterios de priorización que tenemos y que hemos evaluado en la entrevista. (Participante 1)*

Por último, un aspecto importante es señalar que el INA es un escenario laboral donde la disciplina de orientación logra un impacto fundamental en los objetivos de dicho Instituto, aspecto que ha permitido adquirir esa identidad específica, un hacer laboral y disciplinario a lo largo de los años. Sin embargo, se han evidenciado retos manifestados por las personas informantes, uno de los principales fue el relacionado con la cantidad de profesionales, en relación con el número de personas orientadas a su cargo. Reto que se proyecta en la diversidad de funciones, y cantidad de profesionales por unidad regional y centros, lo cual refleja un desequilibrio en la contratación. Así como otros desafíos dentro del orden de nuevos cambios que se vislumbran a nivel del INA y de la orientación.

Lo anterior se sostiene en las siguientes unidades de análisis, *“Entonces hay mucho que hacer y realmente el INA permite mucho, solo que somos muy pocos”* (Participante 2). *“Creo que el reto que tenemos es tratar de atender toda la población siendo tan poquitos y habiendo tanta necesidad, además se proyectan a futuro transformaciones en el INA y por ende en orientación que exigirán nuevas demandas”* (Participante 4). Al respecto otra participante indica, *“somos pocos, si bien es cierto nuestra función principal es hacer los procesos de selección, porque si no hay procesos de selección, no hay grupo, y si no hay grupo, no hay INA”* (Participante 3).

Desde estas unidades de análisis, se reconoce que para el colectivo de orientación, el INA se constituye en un lugar con gran potencial para el desarrollo de las acciones de la disciplina; sin embargo, el factor limitado en la cantidad de plazas para contratación es un aspecto que interfiere en brindar mayor cobertura y calidad del servicio. Específicamente dentro de este reto, se reconoce la necesidad por parte de una informante que indica, *“hay mucha atención que también, se debe hacer a nivel individual, eso es de los principales retos, poder atender más a nivel individual, también atender a nivel grupal, no tenemos una sesión como tal de una hora, una lección”* (Participante 2).

Estos retos conllevan a la persona orientadora a la disyuntiva desde su valoración profesional y demandas de sus orientados y orientadas, el reconocimiento de atender aquello que se constituye en esencial entre varios aspectos en su trabajo, sin olvidar que, en algunos casos, lo esencial adquiere diversos niveles. Al respecto, una de las personas informantes señala, *“Yo creo, que eso en cualquier institución que estemos tenemos que escoger entre lo importante y lo urgente, verdad, y cual se le va a dar la atención individualizada a la persona que lo necesite que esté en crisis”* (Participante 3).

Lo señalado anteriormente no es una necesidad sentida reciente, pues como se ha referenciado, este aspecto ha sido la necesidad perenne, para cuya atención se necesitan más plazas en orientación para impactar a más personas orientadas, lo cual, sin duda, redundaría en niveles de trabajo menos estresantes, como se aprecia en las anteriores unidades de análisis.

<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

## Conclusiones

El modelo institucional de la orientación en el INA se ha conformado a lo largo de la historia, respondiendo a la misión, visión y a las diversas reestructuraciones del Instituto. Se reconoce en dicho actuar profesional una fuerte identidad con la institución. Dicho modelo transita desde un proceder jurídico, disciplinario e interdisciplinario conforme a las directrices de diversos sistemas jerárquicos del INA, así como del Departamento de Bienestar Estudiantil y en específico del Servicio de Orientación, y las acciones emanadas por la persona coordinadora de orientación y las direcciones de los centros, conforme a las demandas de cada unidad regional, centro y comunidad.

El modelo institucional del Servicio de Orientación en el INA es inconcebible sin el sustento legal, sus directrices emanadas en cuanto a la actuación y calidad desde un marco de su jurisprudencia (nacional e institucional) que sustenta el trabajo de la orientación en las diversas Unidades Regionales y Centros de Formación, así como el contexto específico de cada formación en las regiones.

Las prácticas del ejercicio profesional tanto por el cumplimiento de los directrices emanadas de las autoridades centrales de INA, de los diversos centros y de la Unidad del Servicio al Usuario, Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil, como por aquellas que se derivan de las circunstancias programadas y emergentes disciplinares del quehacer cotidiano, promueven que el trabajo profesional tenga un alto volumen de labores.

Dicho modelo institucional de orientación se encuentra impactado a nivel de su accionar administrativo y evaluación de acuerdo con los controles de calidad que el INA ha integrado. Aspecto que, por un lado, permite una homologación en las acciones que la persona profesional realiza en su cotidianidad a lo largo del país, favorecida por un lenguaje común en cuanto tramitología de actuación y, por otro lado, promueve una cultura de evaluación y rendición de cuentas. Sin embargo, igualmente podría representar un nivel de rigidez en cuanto tramitología y actuación, ante situaciones nuevas no tipificadas en dicho sistema, que en el trabajo con seres humanos es la norma. Este aspecto es un factor que debe ser evaluado en próximas investigaciones.

El modelo institucional de orientación vocacional es el punto de partida de las diversas funciones de orientación que responden a las etapas o fases de dicho proceso en el INA. Esta estructura por fases brinda una amplia claridad al colectivo orientador de su accionar disciplinar y acciones administrativas en cada una de las regiones del país. Dicho actuar desde los marcos de calidad que implementa el INA retoma un valor que refleja su incidencia fundamental, pero igualmente da sentido, identidad y necesidad de la disciplina en dicho instituto para cumplir los objetivos, su misión y visión frente a las dinámicas del país.

El colectivo orientador visualiza con claridad el momento evolutivo y desde dónde iniciar el proceso de orientación vocacional con la persona orientada, aspecto que es disímil en otras profesiones de la orientación que trabajan en escenarios diferentes, donde se inicia a temprana edad, con exploraciones primarias a nivel vocacional.

Por otro lado, la orientación en el INA evidencia retos fundamentales, destaca la falta de capacidad de cobertura de profesionales dentro del marco de las existencias de los diversos centros y población que atiende. Se evidencia un claro desequilibrio entre personal contratado, la cobertura de centros y la población; aspecto que incide en una sobrecarga de funciones, una mayor y mejor atención, así como ampliar las posibilidades de tiempo para la producción intelectual. Lo anterior invita a realizar estudios sobre el impacto de esta situación laboral en la calidad de vida personal, social y laboral. Además, se torna, necesario la sistematización de lo realizado en el INA, con miras a fortalecer e incrementar el saber teórico de la disciplina en la educación técnica.

Otro reto estriba en la necesidad de fortalecer las acciones orientadoras con respecto a la prevención de la exclusión educativa del estudiantado del INA, que acentúe las condiciones disciplinarias e interdisciplinarias del abordaje de este fenómeno y asegure la permanencia y promoción del estudiantado en la institución.

Para finalizar, un desafío reciente que se vislumbra para las personas profesionales de orientación consiste en la reestructuración incipiente, producto de la entrada en vigor de la Ley 9931. Al respecto, se requieren procesos de conocimiento, criticidad y adaptación a la nueva estructura y las dinámicas institucionales, donde destaca al enfrentamiento de la industria 4.0 desde la disciplina de la orientación en un marco de globalización. Este aspecto que augura nuevos estudios, para ampliar el análisis y la evaluación del impacto de esta transformación en el INA y en la orientación.

## Declaración de contribuciones

Las personas autoras declaran que han contribuido en los siguientes roles: **M. A. F. V.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos, recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **A. G. J.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos, recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación.

## Referencias

- Arencibia, J. S. (2002). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Universidad de las Palmas de Canarias.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1983). Ley: 6868 del 06/05/1983. Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). *Colección de Leyes y Decretos*, semestre 1, tomo 1, p. 120. [http://196.40.56.11/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=11208&nValor3=0&strTipM=TC](http://196.40.56.11/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=11208&nValor3=0&strTipM=TC)



<https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

- Bisquerra Alzina, R. (Coord.). (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla.
- Bisquerra Alzina, R., Monescillo Palomo, M., & Méndez Garrido, J. M. (1998). Orígenes y desarrollo de la orientación. En Bisquerra, R. (Coord.), *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica* (pp. 23-40). Wolters Kluwer Educación.
- Esquivel Esquivel, D. (2018). *Informe de fin de gestión*. INA. <https://bit.ly/3gvDCNX>
- Fiszbein, A., Oviedo, M., & Stanton, S. (2018). *Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades*. CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1345>
- Gamboa-Jiménez, A. & Fallas-Vargas, M. (2019). *Informe final. Proyecto modelos de orientación: Una mirada desde el desempeño profesional*. Sistema de Información Académica, División de Educación para el Trabajo, Centro de Investigación y Docencia en Educación, Universidad Nacional.
- Gamboa Jiménez, A., Fallas Vargas, M., & Ramírez Mora, S. (2021). Modelo institucional de la orientación en el sistema educativo público costarricense. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 16(1), 271-296. <https://doi.org/10.15359/rep.16-1.13>
- Gobierno de la República de Costa Rica. (2018). *Marco nacional de cualificaciones de la educación y formación técnica profesional*. <https://docplayer.es/113066205-Marco-nacional-de-cualificaciones-de-la-educacion-y-formacion-tecnica-profesional-de-costa-rica-san-jose-costa-rica-noviembre-2018.html>
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (1991). *Documento sobre la: regionalización del sistema de orientación profesional* (Versión final). INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2007). *Política de calidad*. Acuerdo de la Junta Directiva N.º 117-2007-JD. INA
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2018a). *Modelo curricular. Formación profesional*. INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2018b). *Unidad de servicio al usuario: Proceso de registro y bienestar estudiantil. Bienestar estudiantil* [Desplegable]. Unidad de Servicio al Usuario.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2018c). *Unidad de servicio al usuario: Proceso de registro y bienestar estudiantil. Servicio de orientación profesional*. [Desplegable]. Unidad de Servicio al Usuario.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2019). *Anuario INA en cifras 2019*. <https://www.ina.ac.cr/AcercaINA/SitePages/Cifras.aspx>

- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2021). *Plan Operativo Institucional Anual (POIA) 2022*. [https://www.ina.ac.cr/transparencia/Documentos%20compartidos/Planes%20Institucionales/POIA/POIA\\_2022.pdf](https://www.ina.ac.cr/transparencia/Documentos%20compartidos/Planes%20Institucionales/POIA/POIA_2022.pdf)
- Meza, F. I. (1995). *Accionar del Departamento de Orientación año 1995*. Instituto Nacional de Aprendizaje, Dirección de Servicios Estudiantiles, Departamento de Orientación.
- Müller, M. (1998). *Descubrir el camino: Nuevos aportes educacionales y clínicos de orientación vocacional*. Bonum.
- Müller, M. (2004). Subjetividad y orientación vocacional profesional. *Orientación y sociedad*, 4, 35-44. <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v4/v4a03.pdf>
- Naranjo Pereira, M. L. (2004a). *Enfoques humanístico-existenciales y un modelo ecléctico*. Editorial UCR.
- Naranjo Pereira, M. L. (2004b). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. Editorial UCR.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1979). *Recomendación 150 y convenio 142. La orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos. Profesional en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades*. <http://www.scioteka.caf.com/handle/123456789/1345>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021, 16 enero). *Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica - INA*. <https://www.oitcinterfor.org/instituci%C3%B3n-miembro/instituto-nacional-aprendizaje-costa-rica-ina>
- Parras Laguna, A., Madrigal Martínez, A. M., Redondo Duarte, S., Vale Vasconcelos, P., & Navarro Asenco, E. (2008). *Orientación educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Secretaría General Técnica. [https://www.researchgate.net/publication/259677339\\_Orientacion\\_educativa\\_fundamentos\\_teoricos\\_modelos\\_institucionales\\_y\\_nuevas\\_perspectivas](https://www.researchgate.net/publication/259677339_Orientacion_educativa_fundamentos_teoricos_modelos_institucionales_y_nuevas_perspectivas)
- Roch, J. (1969). ¿Por qué un servicio de selección y orientación en un organismo de formación profesional como el INA? En *Seminario Centro Americano sobre formación profesional*. INA.
- Sánchez Rodríguez, M. E., Cubillo, C., Ruiz, J. R., Vargas, R., & Carballo, Y. (2004). *Modelo de selección en la formación profesional-INA*. INA.
- Subero, R. (1992). *Manual de procedimientos para la aplicación del modelo de selección. Misión de Cooperación Técnica Internacional de España en Costa Rica*. Manuscrito inédito.

