



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

---

## Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

### Factors that Promote Professional Development in Guidance: A Quantitative Study

Ericka Jiménez-Espinoza<sup>1</sup>  
Universidad de Costa Rica  
Costa Rica  
[ericka.jimenez@ucr.ac.cr](mailto:ericka.jimenez@ucr.ac.cr)

Grettel Valenciano-Canet<sup>2</sup>  
Universidad de Costa Rica  
Costa Rica  
[grettel.valenciano@ucr.ac.cr](mailto:grettel.valenciano@ucr.ac.cr)

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>

Volumen 17, Número 1

30 de mayo de 2026


pp. 199-250

Recibido: 15 de octubre de 2025

Aprobado: 14 de abril de 2026

---

<sup>1</sup> Maestría Profesional en Orientación. Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación. Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación. Todos los títulos de la Universidad de Costa Rica.  <https://orcid.org/0000-0002-6660-2341>

<sup>2</sup> Dra. Ciencias Sociales de la Universidad Nacional. Bachiller en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica. Licenciatura en Psicopedagogía de la Universidad Nacional y Maestría en Psicopedagogía, Universidad Estatal a Distancia.  <https://orcid.org/0000-0002-8773-1935>

---

## Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Canet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

## Resumen

El propósito es analizar los factores personales y sociales que inciden en el desarrollo profesional de personas orientadoras en la etapa de perfeccionamiento. Se aplicó el paradigma positivista, con una investigación de tipo cuantitativa de alcance descriptivo. Se empleó la técnica de la encuesta, se diseñó un cuestionario con escala de Likert de opinión para la recolección de los datos. Se logró identificar los factores de relevancia de tipo personal y social para el desarrollo profesional en Orientación. Se halló una gran similitud de los aportes teóricos que fundamentan este estudio con las opiniones de las personas participantes de la investigación, se confirma que los factores de carácter personal y social afectan en el desarrollo profesional.

**Palabras clave:** Orientación profesional, desarrollo de la carrera, competencia profesional.

## Abstract:

This study aimed to analyze the personal and social factors that influence the professional development of counselors during their training. The positivist paradigm was applied with a descriptive, quantitative research approach. A Likert-scale questionnaire was designed to collect data via a survey technique. Relevant personal and social factors for professional development in counseling were identified. A close similarity was found between the theoretical contributions underlying this study and the opinions of the research participants, confirming that personal and social factors influence professional development.

**Key words:** Professional guidance, career development, professional competence.

---

## Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

## Introducción

Se presentan los resultados de una investigación cuyo objetivo es analizar los factores de tipo personal y social, relevantes para el desarrollo profesional en Orientación, mediante un enfoque cuantitativo. Se sabe que el desarrollo profesional se adquiere mediante la capacidad del desempeño laboral, el cual incide en la práctica orientadora debido a que amplía las habilidades de autoafirmación profesional para lograr un desempeño competente en una sociedad cada vez más demandante.

En relación con los antecedentes, esta temática reviste especial interés al dar continuidad a investigaciones previas realizadas por Valenciano (2014), Jiménez y Valenciano (2017, 2018), igualmente, responde al llamado de impulsar la actualización profesional desde la disciplina de la Orientación. Tal como lo establece el actual Plan de estudio de la Carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica (2019), es necesario fortalecer la formación de las prácticas emergentes, lo que convierte en prioritario el estudio del desarrollo profesional de orientadoras y orientadores.

Ahora bien, es necesario señalar que, a pesar de que existen estos antecedentes, la literatura actual muestra que sigue habiendo un vacío en el estudio acerca de los factores personales y sociales que influyen en el desarrollo profesional de las personas orientadoras. La mayoría de las investigaciones se han centrado en la

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

actualización de los planes de estudio o en la formación académica, por lo que es necesario profundizar en las experiencias laborales y las opiniones de quienes ya ejercen profesionalmente.

Por tanto, este estudio responde a este vacío y se enmarca en el llamado a la disciplina de la Orientación con el fin de fortalecer la formación y las nuevas prácticas del currículo de dicha carrera. También busca fortalecer el diálogo con las últimas investigaciones que enfatizan la importancia de vincular la educación universitaria a las demandas sociales y laborales actuales.

Para la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica, es relevante mantener y fortalecer vínculos con las personas graduadas, según los compromisos asumidos como una carrera acreditada que busca la calidad y la mejora continua; por lo que no puede desligarse de la realidad laboral que experimentan las personas profesionales que se hallan laborando actualmente y que, mediante sus valiosas perspectivas y aportes ofrecen distintas respuestas que pueden ser muy útiles para visualizar soluciones a las complejidades sociales que se suscitan actualmente.

En este marco, se planteó la siguiente interrogante en el problema: ¿Cuál es la opinión de personas orientadoras graduadas del 2011 al 2015, que se encuentran en la etapa de perfeccionamiento, acerca de los factores de tipo personal y social

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

---

relevantes para el desarrollo profesional? El objetivo de este artículo es dar a conocer los principales hallazgos de esta investigación, lo cual ayuda a definir y comprender mejor este tema.

En este estudio, el desarrollo profesional es entendido como un crecimiento profesional que la persona alcanza cuando es capaz de interactuar dentro de una dinámica de acción y reflexión cooperativa, generar no solo un cambio de vida personal, sino también institucional. De acuerdo con Enríquez (2014), “es un proceso continuo que debe ser extendido en el tiempo, comienza en la formación inicial y termina con la jubilación (p. 10).

Ahora bien, cabe destacar que para Morera-Ulate et al. (2025), el desarrollo profesional en Orientación implica procesos de formación continua que respondan a las necesidades específicas del colectivo orientador, promoviendo el aprendizaje colaborativo, el acceso flexible a recursos y la contextualización de contenidos para una práctica más efectiva.

El desarrollo profesional, de acuerdo con Imbernón (1998), consta de una serie de etapas por las que las personas trabajadoras transitan, sobresalen tres etapas relevantes: formación básica y socialización profesional, inducción profesional y socialización en la práctica, y la de perfeccionamiento. No obstante, en este estudio interesa la última fase de perfeccionamiento a lo largo de toda la

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

vida profesional puesto que, como lo plantea Imbernón (1998), “imperarán actividades propias de la formación permanente, tales como reflexión, comprensión e intervención a partir de la propia praxis, intercambio de la experiencia y actualización constante” (p. 48).

Esta tercera fase resulta importante debido a que garantiza que la persona profesional en Orientación no se quede estancada. En lugar de repetir lo aprendido hace años, se convierte en alguien que evoluciona con su entorno, mejora sus habilidades y ofrece respuestas más pertinentes y efectivas a los desafíos actuales. Cabe resaltar que entre los aspectos que repercuten de manera representativa en el desarrollo profesional, se encuentran los de carácter personal y social.

A continuación, se desarrollan los factores de carácter personal. El primero es la motivación laboral, es un componente psicológico que contribuye con el grado de compromiso de la persona profesional en el trabajo. En este caso, las personas orientadoras serían las que manifiestan o no entusiasmo y motivación por su trabajo. Ahora bien, de acuerdo con Feixas (2004), “se produce desarrollo cuando hay una motivación intrínseca por aprender, cuando el individuo se cuestiona la manera de hacer las cosas” (p. 37).

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

---

Por tanto, se destaca la importancia de la motivación laboral como motor del compromiso profesional. De este modo, el modelo actual de desarrollo profesional reclama la necesidad de una motivación trascendental que persista en el tiempo, y fomente un compromiso a largo plazo entre el personal y la institución en la que trabaja.

El segundo factor es la experiencia profesional que se obtiene al realizar un trabajo o actividad que tengan funciones similares a las del cargo por desempeñar. De acuerdo con Feixas (2004), “una persona con mayor experiencia profesional muestra más madurez, un diverso repertorio de estrategias y dispone de la capacidad para obtener más recursos para ejercer mejor su profesión” (p. 35). La experiencia profesional es considerada como un elemento ventajoso que provoca cambios en la excelencia, apoya su acción en la práctica de los conocimientos y saberes previos.

El tercer factor personal es la formación inicial, en este caso se adquiere con la universitaria. Imbernón (2011) señala que alude a una función determinada ejercida por instituciones específicas que cuentan con personal calificado y especializado, guiados por un currículum que organiza y establece las tareas secuenciales que se operacionalizan mediante el plan de estudios.

En esta formación es importante propiciar un balance entre lo cognitivo y lo socio afectivo en cuanto a todos los elementos que componen el proceso de aprendizaje,

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

tomando en consideración que es una disciplina que requiere conocimientos y procedimientos, pero también actitudes que son esenciales para las personas profesionales, pues se trabaja con seres humanos desde situaciones de vida muy complejas y diversas, lo que requiere de múltiples herramientas teóricas, prácticas y también de un adecuado desarrollo personal y social.

Por tanto, en relación con el desarrollo profesional, entendido como proceso dinámico, es posible apreciar una convergencia entre las personas autoras citadas, concordando en que el desarrollo profesional es un proceso de cambio constante, no algo estático, mezclando los factores personales tales como la motivación, la formación continua, la experiencia, con aspectos institucionales e n cuanto a los recursos con los que se cuenta, las oportunidades de actualización, entre otros.

El cuarto factor personal es la formación continua. Esta es aquella promovida por parte de los entes empleadores, colegios profesionales, o bien la propia persona profesional en Orientación para mejorar como experta en su campo, actualizándose a partir de sus necesidades formativas. Para Gárate y Cordero (2019), “la formación continua, también denominada permanente o en servicio se ofrece durante toda la vida laboral [...] prácticamente hasta su jubilación, es decir, es la etapa de la formación más extensa en el tiempo” (p. 215); se convierte en una alternativa para desarrollar competencias que el mercado laboral demanda.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr./index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

El quinto factor corresponde a la madurez personal. Esta se proyecta en una personalidad competente, permitiendo el desarrollo de áreas relevantes: intelectual, emocional, afectiva y de las relaciones humanas; ayudando a mejorar la práctica profesional. Propicia cambios en la formación tales como la flexibilidad, habilidades de autoobservación, autoanálisis, interacciones positivas, la comunicación efectiva, la innovación práctica y la comprensión empática. De este modo:

Es importante mencionar que una sólida madurez personal permite al profesional ser consciente de sí mismo, percibir mejor y comprender más profundamente lo que hace y sus consecuencias. La madurez personal es una cuestión formativa relevante que influye en el desarrollo profesional. (Enríquez, 2014, p. 58)

En el caso de las personas profesionales en Orientación, la madurez profesional se expresa en ser y sentirse competente, es decir, tiene que ver con la habilidad para hacer frente a las demandas y funciones laborales. Ahora bien, todos estos factores personales no funcionan de manera aislada, sino que interactúan entre sí: la formación inicial proporciona las bases, promueve la motivación, facilita la actualización, establece los fundamentos para abordar las necesidades y complejidades existentes desde el ejercicio profesional; de otro lado, la experiencia robustece la praxis reflexiva; por último, la madurez personal favorece que todo este proceso se convierta en una práctica competente.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

Por tanto, el desarrollo profesional en Orientación se establece como un lugar de interacción entre factores personales tales como la experiencia, la motivación y la formación continua y los sociales (se explican a continuación), asegurando mejores respuestas a los retos actuales.

Ahora bien, los factores de carácter social son los siguientes: el primero, los recursos y condiciones necesarias para el trabajo que están relacionadas con las instalaciones y los recursos materiales con los que se cuenta en el lugar de trabajo. Para Montero (2003), los recursos son un factor influyente en el desarrollo profesional, son necesarios para propiciar un contexto agradable al trabajo, crear las condiciones en este caso en particular, donde las personas profesionales en Orientación propicien óptimos procesos y aprendizajes significativos, entre otros. Las personas orientadoras podrían ocupar puestos que comprenden riesgos físicos y de infraestructura, hacinamiento, mal olor, ruido, entre otros; de aquí la importancia de valorar el equipamiento con las condiciones físicas del trabajo y los recursos materiales con los cuales se cuenta en la institución. En relación con los horarios de trabajo, es importante que favorezcan su vida familiar y personal.

Para Feixas (2004), “el entorno y el apoyo institucional se consideran factores clave para un verdadero desarrollo profesional” (p. 1); por consiguiente, en el lugar donde trabajan las personas orientadoras, de acuerdo con Vargas (2008), se les debería proveer los recursos apropiados para desarrollarse y afirmarse

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

profesionalmente, caso contrario, las condiciones laborales pueden influir negativamente en su comportamiento y realización de funciones o tareas, de manera que lleguen a estancarse e incluso a retroceder.

El segundo factor social es el salario económico y emocional. El trabajo que efectúa una persona profesional, en la mayoría de los casos, es a cambio de una retribución o salario económico; Madero (2010) se refiere a las compensaciones monetarias, como un factor importante del desarrollo profesional, expresando lo siguiente: “desde nuestra perspectiva, se pueden asociar como una compensación monetaria relevante en la actualidad, que forman parte de una estrategia empresarial en los procesos de atracción y retención del talento humano” (p. 121). No obstante, antes se consideraba que el salario era lo más relevante, pero lo cierto es que, actualmente, “la compensación económica no es el factor más importante para asegurar la atracción y retención de trabajadores productivos” (Llano, 2014, p. 62); además del salario básico, se pueden incluir aspectos tales como los incentivos económicos, las vacaciones, carro de empresa, entre otros; a su vez, está el salario emocional, el cual es una compensación no económica que se les confiere a las personas trabajadoras, “el fin del salario emocional es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida de este, fomentando la conciliación laboral” (Carrillo, 2016, p.5).

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

De este modo, el salario emocional se convierte en un factor de motivación y de beneficios compartidos y bienestar. El salario emocional es una nueva tendencia dentro de las empresas e instituciones en las que se busca brindar un balance entre la vida personal y laboral. De acuerdo con lo expuesto, se puede resumir en que son muchos los beneficios que genera el uso del salario emocional, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, pues es un balance entre el sueldo y el bienestar personal y social.

El tercer factor social es el clima laboral o institucional. Se puede afirmar que la mayor parte de las personas profesionales en Orientación en Costa Rica pasan 40 horas semanales de su tiempo en el trabajo, motivo por el cual la gestión del clima laboral es un indicador primordial, debido a que forma parte de la satisfacción laboral, de la productividad y de la calidad del servicio que se ofrece. En relación con esto, Feixas (2004) indica que el ambiente de trabajo influye de manera determinante en el desarrollo profesional; es necesario sentirse en un ambiente interno que sea seguro, cómodo y acogedor, entre otros aspectos.

El clima institucional, llamado también clima laboral o ambiente organizacional, es un estado relevante para las instituciones y organizaciones eficientes que procuran brindar un mejor servicio de Orientación. El ambiente de trabajo está relacionado con las percepciones compartidas por el personal que labora en la institución o empresa, es decir, lo que se piensa o se siente al respecto. De este modo, la

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

atmósfera del trabajo también tiene que ver con la naturaleza de la relación que se da entre personas profesionales de Orientación, sección u otro.

Por otra parte, el comportamiento de las personas trabajadoras es modificado por el clima de una empresa o institución donde se labora. Por tanto, no cabe la menor duda de que el contexto o entorno organizativo, tal y como lo plantea Feixas (2004), influye en el desarrollo profesional mediante los estilos de gestión, las normas, las expectativas sociales y la confianza pública. La estabilidad de estos aspectos contribuye a un ambiente propicio para las interacciones positivas, no solo en este caso de las personas orientadoras, sino de otros miembros de la comunidad educativa o empresa.

El cuarto factor social es la valoración social. En Orientación, la valoración social está relacionada con la apreciación que se tiene de esta, de acuerdo con la consideración de la sociedad. Esto implica el conocimiento y reconocimiento de la labor profesional en el medio social; estimar así la profesión puede brindar la oportunidad de alcanzar nuevos puestos, así como la posibilidad de abrirse espacio en campos no tradicionales en los que se puede laborar en y desde Orientación. De esta manera, la relación entre profesión y sociedad, de acuerdo con Freidson (2001), está mediada por la organización corporativa de la labor y sus propios desarrollos, cuyas dinámicas determinan el posicionamiento de la

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

profesión, tanto en el mercado laboral y de sus miembros en los ambientes concretos de trabajo como en el aparato estatal y la división del trabajo.

De este modo, las interacciones que se dan en las profesiones especifican, según Placzek (2013), la forma en que se construyen y mantienen esas relaciones, a la vez que definen lo que se hace y lo que es como profesión; de igual forma, el valor que aporta a las organizaciones. Ahora bien, para que se valore la figura de la persona profesional en Orientación, es necesario que se valide la praxis orientadora y se acepte socialmente. Para esto, es esencial el grado de beneficio colectivo notado socialmente y, la zona económica en que se establezca.

A pesar de que muchas veces se destaca la alta valoración del trabajo profesional por parte de estudiantes, familias y personas empleadoras, entre otras; ocurre que la ocupación “sólo se es apreciada por quien conoce los beneficios de su trabajo” (Vélaz et al. 2001, p. 215). En lo que se refiere a la profesión de Orientación, se puede decir que cuenta con una serie de aspectos que definen su identidad profesional; no obstante, para contar con una buena valoración social, es necesaria la respuesta que brinda ante las necesidades sociales en el contexto actual, de igual forma, los cambios que se van dando en la profesión.

El quinto factor social son las tecnologías de información y comunicación (TIC). Vivimos en una sociedad en la que el mundo tecnológico facilita que las

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

personas profesionales realicen su trabajo con distintas opciones, y puedan abarcar poblaciones con diversas características, inclusive lejanas geográficamente; no se puede obviar que estos apoyos tecnológicos implican la actualización constante en todos los campos; por supuesto, en el ámbito educativo, penitenciario, familiar, comunitario, entre otros.

En relación con lo anterior, Tello & Aguaded (2009) afirman que el desarrollo profesional es producto de un crecimiento, una variación en la carrera que requiere de diferentes acciones conjuntas a las TIC. Esto implica todo un reto para las personas orientadoras, quienes deberán adaptar, los procedimientos metodológicos a los procesos orientadores durante su ejercicio profesional, enfocándose en las diversas necesidades de las personas a quienes presten sus servicios.

En este sentido, se comprende que este factor no puede suprimirse de la formación inicial ni de la formación continua de las personas profesionales, porque implica el entrenamiento para adaptar la Orientación a las nuevas tecnologías, así como de los métodos y recursos de aprendizaje, estrategias y técnicas de esta disciplina; con el propósito de abarcar la mayor cantidad de población, según sus características particulares y al contexto social al que pertenezcan, lo que implica el adiestramiento de nuevas habilidades y conocimientos.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

En resumen, estos factores sociales funcionan como condiciones de posibilidad, es decir, tienen la capacidad de aumentar o restringir el efecto de los factores individuales. Por ejemplo, una persona motivada y con madurez puede estancarse si le faltan los recursos óptimos, o si el clima institucional no es favorable. De este modo, es posible articular los factores personales con los sociales, como un sistema de interacciones; este marco teórico es analítico y relacional, debido a que cada persona autora aporta en la formulación para un modelo de desarrollo profesional coherente.

### **Metodología**

El paradigma de esta investigación es positivista, por tanto, el enfoque es cuantitativo de tipo descriptivo pues, por sí misma, la descripción de la realidad es necesaria. En este estudio, de acuerdo con Hernández et al. (2010), se considera un fenómeno y sus componentes, en este caso, se refiere a los factores prioritarios de carácter personal y social del desarrollo profesional de las personas orientadoras que se encuentran en la etapa del perfeccionamiento. El diseño es transversal, o sea, “recopilan datos en un momento único” (Hernández et al., 2010, p. 208), sin intervenir, ni comparar grupos. No hubo cambios en el tiempo, pues el objetivo fue describir la opinión con el nivel de satisfacción de la población participante.

---

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

Lo anterior se hizo mediante la obtención de datos descriptivos de acuerdo con la opinión de las personas profesionales de esta disciplina, con el fin de describir la tendencia de esta población. Motivo por el cual, para Ramos (2020), en este enfoque descriptivo de la investigación cuantitativa, las características del fenómeno que se investiga ya son conocidas, y el objetivo es exponer y describir los aspectos presentes en un grupo específico de individuos. Se centra en la recolección de datos relacionados con diferentes conceptos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a ser estudiado.

En cuanto a la población y la muestra: para este estudio se seleccionaron 90 personas profesionales graduadas en Orientación de la Universidad de Costa Rica, del año 2011 al 2015 y que ejercieron durante el año 2023. El escogimiento de las personas participantes cumplió los criterios de inclusión. Desde la perspectiva ética, se utilizó el consentimiento informado, donde se les garantizó la confidencialidad de la información personal. Los datos fueron usados y manejados de acuerdo con la normativa universitaria y según la Ley de protección de la persona frente al tratamiento de su información N°. 8968.

El muestreo es por conveniencia, es la técnica que se emplea de manera más común, ya que es extremadamente rápida, sencilla y económica, esto por cuanto se utilizó de acuerdo con la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

de formar parte de la muestra y por ser en un intervalo de tiempo dado en particular.

Las limitaciones de este muestreo consisten en que la representatividad estadística de la totalidad de personas profesionales de la Orientación no está garantizada, puesto que depende de su voluntad. En las implicaciones, los hallazgos muestran tendencias y percepciones de la muestra, pero no es posible extenderlos a toda la población de forma rigurosa. Por consiguiente, esta limitación puede afectar en alguna medida la validez externa del estudio; empero, los resultados ofrecen información importante para entender los factores del desarrollo profesional en el grupo estudiado.

Para el diseño de la investigación, se elaboró una base de datos de personas graduadas del 2011 al 2015 de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica, con al menos cinco años de experiencia profesional, y que se encontraban ejerciendo al aplicar el cuestionario. La información que contenía esta base de datos fue: número de teléfono, correo electrónico y año de graduación. Una vez filtrada la información, de acuerdo con los criterios de inclusión (personas graduadas con al menos cinco años de experiencia laboral en Orientación), se procedió a efectuar el contacto telefónico o por correo electrónico para completar la información: primer apellido, segundo apellido y nombre,

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr./index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

teléfonos, correo electrónico, año en que se graduó de Orientación, años de experiencia laboral en Orientación, lugar y datos del trabajo.

Una vez confirmadas las técnicas e instrumento de recolección de la información, se procedió a aplicar el cuestionario. Se manejó la técnica de la encuesta, que contiene preguntas de respuesta cerrada, con una escala de Likert de opinión según el grado de importancia (1= totalmente en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 3=ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=de acuerdo; 5=totalmente de acuerdo), para un total de 100 ítems. Las preguntas fueron previamente evaluadas con el Alpha de Cronbach, y el análisis factorial con rangos, con el fin de determinar la validez de contenido.

La variable de este estudio la constituye los factores de carácter personal y social que promueven el desarrollo profesional, fue definida conceptual y operacionalmente. En cuanto a sus indicadores, son un conjunto de elementos que posibilitan que la persona profesional en Orientación progrese en el ejercicio de su profesión (Enríquez, 2014). Existen factores de carácter personal constituidos por indicadores como: la motivación, la experiencia, madurez personal, la formación continua, entre otros. También están los factores de carácter social que se refieren a: los incentivos, el salario, el contexto, el tiempo, la práctica reflexiva, los recursos necesarios para el trabajo, la valoración social, entre otros (Enríquez, 2014).

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

Cabe rescatar que se seleccionaron los siguientes indicadores: componentes de la motivación laboral, experiencia profesional, formación inicial y continua, madurez personal, recursos y condiciones necesarias para el trabajo, salario económico y social, clima laboral, valoración social y las tecnologías de Información y Comunicación (TIC); cada uno corresponde a indicadores de los factores de carácter personal y social para el desarrollo profesional; los cuales se definieron conceptual y operacionalmente, además, se les asignó el número de pregunta en el cuestionario.

El instrumento fue revisado por personas expertas, una profesional en estadística y dos en la disciplina de Orientación, quienes recibieron la información básica como temas, objetivos y el plan de operacionalización de la variable. Los criterios empleados fueron la pertinencia de los ítems en relación con los objetivos, la claridad en la redacción, la coherencia con las dimensiones teóricas y la relevancia para la práctica profesional.

Se contactó a 90 personas egresadas y respondieron 60 participantes. En el proceso de validación, se logró un nivel de coincidencia del 85% en la valoración de los ítems, esto indicó un alto grado de acuerdo entre las personas expertas. Antes de la aplicación del cuestionario, se hizo una prueba piloto a una muestra representativa con características similares a la población del presente estudio. Posteriormente, se utilizaron herramientas como un software de Excel y

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

Google Docs que facilitaron el análisis de la información de los datos cuantitativos y se codificaron las respuestas del cuestionario.

Cabe aclarar que para el tratamiento estadístico, y a pesar de que este estudio tiene un alcance descriptivo, se utilizó un análisis factorial exploratorio con rotación Varimax para determinar las cargas factoriales, considerando los ítems correspondientes a cada dimensión del desarrollo profesional. Este procedimiento permitió comprobar la coherencia de la agrupación de los ítems de acuerdo con las dimensiones teóricas previamente definidas, confirmando la consistencia interna del instrumento.

Es pertinente en estudios descriptivos, debido a que el análisis factorial no tiene como objetivo hacer inferencias casuales, sino verificar la estructura del cuestionario y asegurar que las dimensiones examinadas correspondan a constructos consistentes; de esta manera, la interpretación de los resultados descriptivos se optimizó y la validez interna del instrumento se robusteció.

Para el análisis de la información, se elaboraron los cuadros de frecuencia absoluta y relativa para conocer la perspectiva de la población y los factores prioritarios que promueven el desarrollo profesional de las personas orientadoras que se encuentran en la etapa del perfeccionamiento. La información utilizada fue tratada con discreción y de forma anónima. Para analizar las características estadísticas

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

de los datos, se calculó la media como medida de tendencia central y la varianza como medida de variabilidad. Hernández et al. (2010) señalan que las medidas de tendencia central son los valores medios de una distribución de datos y las de variabilidad indican la dispersión de las puntuaciones o valores.

Para el tratamiento estadístico de tipo descriptivo, se codificaron las respuestas del cuestionario y se realizó la rotación Varimax para determinar las cargas factoriales, se consideraron los diez ítems de cada dimensión de los factores del desarrollo profesional. Se utilizó la varianza por ser una medición más refinada de la dispersión de los datos entre el rango mínimo y máximo, lo cual ya fue explicado (análisis factorial Varimax). Una vez procesados los datos, se elaboraron las tablas para resaltar los resultados. La discusión y análisis de los datos permitió extraer las conclusiones.

## Discusión y resultados

Se muestra en la Tabla 1 información académica y laboral de las personas participantes.

---

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



**Tabla 1**

*Información académica y laboral de las personas participantes*

Variable	Categoría	Porcentaje (%)
<b>Nivel académico</b>	Licenciatura	63,3
	Maestría	36,7
<b>Tipo de institución donde labora</b>	Instituciones gubernamentales	76,7
	Instituciones autónomas	13,3
	Organizaciones no gubernamentales (ONG)	6,7
	Centros subvencionados	3,3
<b>Zona de residencia/laboral</b>	Urbana	78,3
	Rural	21,7

En cuanto a la educación académica, la mayor parte de las personas encuestadas tiene un título universitario de grado de licenciatura (63,3%), pero también hay una proporción importante con una maestría (36,7%), esto muestra un nivel educativo alto. Sobre la institución donde trabajan, la estatal es la que comparten la mayoría (76,7%), lo que muestra una estrecha conexión con el sector público. La mayor parte de las personas trabaja en áreas urbanas (78,3%), lo que indica una concentración de oportunidades laborales en entornos urbanos y una escasa presencia en área rural.

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
 Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
 Área de Extensión y Divulgación  
 Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr./index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

**Tabla 2**

*Factor personal: motivación laboral de las personas participantes*

Aspecto valorado	Porcentaje (%)
Sentir motivación para realizar el trabajo.	81,67
Opiniones tomadas en cuenta en decisiones.	78,33
Reconocimiento de las tareas realizadas.	65,00
Reconocimiento de la jefatura.	63,34
Labor acorde con intereses y necesidades.	60,00
Oportunidades de desarrollo profesional.	53,34
Compañerismo en el lugar de trabajo.	50,0

La tabla evidencia un balance interesante: la motivación y la participación en decisiones son muy altas, pero el desarrollo profesional y el compañerismo son los principales retos. Esto sugiere que, aunque las personas se sienten escuchadas y motivadas, necesitan más espacios de desarrollo profesional y fortalecer las relaciones interpersonales para consolidar un ambiente laboral saludable. Este orden permite ver con claridad cuáles son las dimensiones más fuertes (motivación y participación en decisiones), y cuáles requieren más atención (compañerismo y desarrollo profesional).

De acuerdo con Feixas (2004), la motivación no es solo intrínseca, sino que también es extrínseca. Los resultados muestran que el componente interno

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



está más fortalecido (motivación personal y participación en decisiones), mientras que el componente externo presenta vacíos (reconocimiento social, compañerismo, desarrollo profesional). En síntesis, esto significa que tienen automotivación, pero requieren un entorno social que acompañe y potencie esa motivación.

### Tabla 3

*Factor personal: experiencia profesional de las personas participantes*

Aspecto valorado	Porcentaje (%)
Experiencia laboral como enriquecimiento del desempeño profesional.	100,00
Intercambio de la experiencia profesional.	100,00
Aprender de colegas con más experiencia en la institución.	98,33
La experiencia profesional influye en la profundización y saber de un campo específico.	98,33
La experiencia laboral aporta mayor madurez personal y profesional.	98,33

Los porcentajes reflejan una opinión casi unánime de que la experiencia laboral es fundamental para el desarrollo profesional. Se resaltan dos elementos que tienen el 100% de relevancia: enriquecimiento del desempeño profesional a partir de la experiencia y el intercambio de experiencias. Con respecto a este segundo factor personal, para Feixas (2004), se requiere equilibrio en saber extraer significados de

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



las experiencias valiosas, tanto propias como de las demás personas, debido a que el desarrollo profesional es también un esfuerzo que implica responsabilidad personal para establecer su propio ritmo y los avances en su carrera.

**Tabla 4**

*Factor personal: formación inicial de las personas participantes*

Aspecto valorado	Porcentaje (%)
Formación inicial propició el desarrollo de nuevas habilidades.	93,33
Consideran de calidad la formación recibida en la carrera universitaria.	93,33
Aplicación de conocimientos adquiridos en la carrera universitaria.	91,67
Opinión favorable acerca de la formación inicial recibida en la carrera de Orientación.	91,67
Formación inicial permitió desempeñarse satisfactoriamente en el trabajo.	91,67
Prestigio de la universidad (UCR) facilita la contratación.	88,33
Formación inicial fortaleció habilidades necesarias para el trabajo.	88,00
Práctica laboral reafirmó conocimientos adquiridos en la carrera.	86,67
Actividades laborales complementan la formación universitaria.	83,67
Formación inicial brindó oportunidades para conseguir empleo en el campo laboral.	75,00

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

El desarrollo de nuevas habilidades y la calidad de la formación se resaltan en los porcentajes más elevados (93,33%), para la mayoría de las personas encuestadas, la formación inicial les permitió desempeñarse satisfactoriamente en su trabajo y fortalecer sus competencias. Se considera que el prestigio de la institución (UCR) y la práctica laboral son elementos que incrementan la confianza profesional y la empleabilidad.

En correspondencia con las opiniones de las personas encuestadas, la formación inicial coincide con la función que ejerce la casa formadora de la carrera de Orientación de la UCR. Según Imbernón (2011), se debe contar con el personal cualificado, que se guía por un currículo organizado que determina las funciones sucesivas que se establecen mediante el plan de estudios.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
 Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
 Área de Extensión y Divulgación  
 Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

**Tabla 5**

*Factor personal: formación continua de las personas participantes*

Aspecto valorado	Porcentaje (%)
Iniciativa personal para actualizarse según necesidades del contexto actual.	88,33
El trabajo ofrece oportunidades de desarrollar nuevas habilidades.	81,67
La institución brinda oportunidad de aprender profesionalmente.	71,67
Existen personas en el trabajo que estimulan su desarrollo personal y profesional.	68,33
En desacuerdo con posibilidades de ascenso profesional.	56,66
Jefatura facilita tiempo para asistir a cursos/seminarios para formación continua.	51,66
Jefatura proporciona capacitación en su lugar de trabajo.	46,67
Recibe formación continua para desempeñarse competentemente.	36,67
Opiniones ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre capacitación en el lugar.	28,33
Posibilidades de ascenso profesional en el trabajo.	26,67
No se les brinda capacitación en el lugar de trabajo.	25,00

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

---

La iniciativa personal (88,33%) y la percepción de que el trabajo brinda oportunidades para adquirir nuevas habilidades (81,67%) son las que tienen los porcentajes más elevados. El ascenso profesional (26,67%) y la formación continua ofrecida en el lugar de trabajo (25%) son los indicadores más bajos, lo que refleja poco apoyo a nivel institucional.

Es evidente que la motivación para actualizarse proviene más de la iniciativa personal que de las condiciones brindadas por la organización. Para Gárate y Cordero (2019), “la formación continua, se debe ofrecer durante toda la vida laboral [...] es la etapa de la formación más extensa en el tiempo” (p. 215). Se evidencia que estas personas profesionales, valoran la formación continua como muy necesaria para poder desempeñarse de forma competente dentro de la disciplina.

---

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons

**Tabla 6**

*Factor personal: madurez personal de las personas participantes*

Aspecto valorado	Porcentaje (%)
La persona orientadora considera que realiza importantes contribuciones en la institución donde labora.	100,00
La persona orientadora estima que la experiencia profesional incrementa su capacidad de autoanálisis.	100,00
Se considera una persona profesional competente.	100,00
Tiene clara su identidad profesional.	100,00
Preocupación por fortalecer habilidades blandas.	98,33
Se esfuerza por responder a expectativas institucionales según funciones.	98,33
Persona cualificada para apoyar a profesionales en Orientación novatos.	98,33
Interés por el desarrollo de los objetivos del lugar de trabajo.	98,33
Posee amplio conocimiento del puesto de trabajo.	96,66
Considera que cuenta con estabilidad emocional.	83,34

Los porcentajes más elevados (100%) indican una autoimagen fuerte y competente, asociada con la identidad profesional, el análisis personal y la contribución a la institución donde labora. La relevancia de las habilidades blandas y el compromiso con los objetivos institucionales también se enfatiza. La estabilidad emocional es el

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



indicador más bajo, con un (83,34%), aunque sigue siendo un alto porcentaje; cabe señalar que “una sólida madurez personal permite al profesional ser consciente de sí mismo, percibir mejor y comprender más profundamente lo que hace y sus consecuencias” (Enríquez, 2014, p. 58).

**Tabla 7**

*Comparación de resultados de factores personales según tendencias relevantes*

<b>Factor personal</b>	<b>Aspectos más valorados (≥90%)</b>	<b>Aspectos medios (50–89%)</b>	<b>Aspectos bajos (&lt;50%)</b>
<b>Motivación laboral</b>	Sentir motivación para el trabajo (81,67), opiniones consideradas (78,33).	Reconocimiento de tareas (65), jefatura (63,34), intereses y necesidades (60), carrera (53,34).	Compañerismo (50).
<b>Experiencia profesional</b>	Enriquecimiento del desempeño (100), intercambio de experiencias (100), aprendizaje de colegas (98,33), madurez personal/profesional (98,33).	-----	-----
<b>Formación inicial</b>	Calidad de la formación (93,33%), desarrollo de nuevas habilidades	Prestigio institucional (88,33), práctica reafirma conocimientos	-----

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
 Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
 Área de Extensión y Divulgación  
 Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

	(93,33), aplicación de conocimientos	(86,67), prestigio lab oral	
	(91,67), desempeño satisfactorio (91,67).	(83,67), oportunidad s de empleo (75). Oportunidad de aprender profesionalmente	Ascenso profesional (26,67), apoyo para la formación continua por parte de la jefatura (36,67), capacitación en el lugar (46,67).
<b>Formación continua</b>	Iniciativa personal para actualizarse (88,33), nuevas habilidades (81,67).	(71,67), estímulo de colegas (68,33), tiempo facilitado por jefatura (51,66).	
	Autoimagen sólida y competente (100, identidad profesional clara (100, profesional competente		
<b>Madurez personal</b>	(100), capacidad de autoanálisis (100), habilidades blandas (98,33), compromiso institucional (98,33), conocimiento del puesto (96,66).	Estabilidad emocional (83,94%).	-----

Nota. Tabla creada con Copilot. Categoría: Comunicación personal.

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

La experiencia en el trabajo y la madurez personal reflejan unanimidad en la valoración (100%), fortaleciendo la identidad y competencia profesional. La formación inicial es muy valorada por su calidad y utilidad en la práctica; por tanto, se evidencian como fortaleza. La satisfacción personal y la implicación en la toma de decisiones son los pilares principales de la motivación laboral.

Las áreas débiles son las oportunidades de ascenso profesional y la formación continua brindada por y en la institución donde laboran, lo que muestra los porcentajes más reducidos, evidenciando que existen restricciones en el desarrollo profesional brindado por las estructuras organizativas y las jefaturas.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



**Tabla 8**

*Factor social: recursos y condiciones necesarias para el trabajo de las personas participantes*

Aspecto evaluado	Porcentaje (%) de acuerdo
Cuenta con medios de comunicación para relacionarse con otros departamentos o instituciones.	86,67
Oportunidades para poner en práctica su experiencia laboral.	80,00
Tiene el equipo tecnológico necesario para hacer bien su trabajo.	71,67
Las herramientas tecnológicas utilizadas están actualizadas según las necesidades laborales.	71,66
Las instalaciones de la institución facilitan los servicios brindados.	68,34
Cumplimiento de normas de salud ocupacional en el trabajo.	60,00
Las condiciones ambientales del trabajo facilitan la actividad laboral.	56,67
Dispone de los recursos materiales necesarios para desarrollar sus funciones.	51,66
En el trabajo se promueve la salud mental.	50,00
Existe un plan para la prevención de riesgos laborales.	43,34

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

Los medios de comunicación para relacionarse entre departamentos y la utilización de tecnología apropiada están vinculadas con los indicadores más altos, lo cual robustece la eficiencia en el trabajo. Por otro lado, los elementos más débiles son la promoción de la salud mental (50%) y la presencia de un plan para prevenir riesgos laborales (43,34%), lo que muestra vacíos significativos en el bienestar integral y la seguridad institucional. A pesar de que existen fortalezas en tecnología e infraestructura, las condiciones de salud laboral y los recursos materiales necesitan una atención prioritaria para asegurar un ambiente laboral sustentable y sano, según la visión general.

En la perspectiva de Vargas (2008), el lugar donde trabajan las personas profesionales en Orientación debe brindar los recursos necesarios para desarrollarse y afirmarse profesionalmente. Agregando que las malas condiciones laborales pueden afectar negativamente el comportamiento de las personas profesionales, la realización de sus funciones y tareas, lo que puede conducir a un estancamiento laboral.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



**Tabla 9**

*Factor social: salario económico y emocional de las personas participantes*

Aspecto evaluado	Porcentaje (%) de acuerdo
La institución otorga el período vacacional cuando corresponde.	85,00
En su puesto tiene autonomía suficiente para trabajar a gusto.	65,00
La remuneración salarial está al nivel del salario de las personas profesionales en Orientación.	50,00
Está de acuerdo con el salario que devenga.	46,67
El salario que devenga es proporcionado de acuerdo con su formación.	45,00
La remuneración salarial corresponde al trabajo que realiza.	41,67
Se brindan oportunidades de desarrollo personal en la institución.	41,66
En su trabajo se crean espacios para el esparcimiento u ocio.	38,33
El salario neto recibido es justo en relación con desempeño y esfuerzo.	35,00
Tiene flexibilidad en el horario laboral.	28,33

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

La única característica fuerte del salario económico es la aplicación del período de vacaciones (85%), mientras que la percepción de equidad y proporcionalidad salarial es baja (35%-46%).

La autonomía laboral (65%) es el indicador más valorado en el salario emocional, pero los otros indicadores (tiempo libre, desarrollo personal y flexibilidad horaria) tienen porcentajes bajos, lo que indica una falta de incentivos emocionales.

En general, se nota que la institución proporciona beneficios básicos; no obstante, existe una diferencia importante en cuanto a la percepción de justicia salarial y a los incentivos emocionales ofrecidos, lo cual podría impactar negativamente en la motivación, el bienestar integral y la satisfacción laboral de las personas profesionales. De acuerdo con Madero (2010), este salario se puede asociar con “una compensación monetaria relevante en la actualidad, que forman parte de una estrategia empresarial en los procesos de atracción y retención del talento humano” (p. 121); por ende, es un factor importante del desarrollo profesional.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons

**Tabla 10**

*Factor social clima laboral de las personas participantes*

Aspecto evaluado	Porcentaje (%) acuerdo
Comunicación eficaz con la jefatura.	76,67
Las personas trabajadoras de la institución donde labora toman en cuenta su opinión.	76,00
La relación con las personas del trabajo es agradable.	75,00
La jefatura inmediata escucha sus opiniones acerca de cómo llevar a cabo sus funciones.	70,00
El ambiente de trabajo le produce estrés.	61,67
Recomendaría la institución como un excelente lugar para trabajar.	55,00

Los indicadores más elevados muestran una buena comunicación y relaciones agradables entre las personas trabajadoras (76% -75 %), lo cual refuerza la visión favorable del ambiente laboral. No obstante, el estrés que les produce el trabajo (61,67 %) y la escasa cantidad de personas que aconsejarían trabajar en la institución (55%) evidencian campos críticos que tienen un impacto en la satisfacción general. En términos generales, si bien la mayor parte de las personas siente un ambiente de trabajo acogedor y con disposición a comunicarse, se nota que el estrés elevado y la escasa recomendación institucional

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



muestran desafíos significativos en lo que respecta a la administración del clima laboral. En este sentido, Álvarez (2017) señala como factores relacionados con el clima institucional, la comunicación, las relaciones interpersonales, la relación entre la gestión administrativa y el tipo de liderazgo que se ejerce.

### Tabla 11

*Factor social: valoración social de las personas participantes*

Aspecto evaluado	Porcentaje (%) de acuerdo
Siente que su trabajo es apreciado por su jefatura.	65,00
Existe conocimiento acerca de las funciones que ejerce como profesional de la Orientación.	63,34
Alta valoración de su trabajo por parte de las personas con las cuales labora.	61,66
Recibe realimentación de parte de su jefatura acerca de las funciones que realiza.	58,33
Ha recibido reconocimiento por las labores que realiza en su trabajo.	51,67

Los datos muestran que más de la mitad de las personas encuestadas se siente valorada en su trabajo, sobre todo cuando se trata de que su jefatura les aprecie (65%) y en el conocimiento de sus funciones (63,34%). No obstante, los

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

porcentajes bajan en áreas esenciales como la retroalimentación (58,33%) y el reconocimiento explícito (51,67%). En general, se observa que la valoración social es moderada: aunque se reconoce la contribución profesional, aún falta reforzar el reconocimiento por las funciones que se realizan y la retroalimentación, factores fundamentales para afianzar el compromiso laboral y la satisfacción.

Para Placzek (2013), la valoración social se relaciona con la manera en que se construyen y mantienen las relaciones profesionales, a la vez que definen la labor que realiza, lo que representa y el valor que aporta a las organizaciones. La valoración social se estima como un indicador del desarrollo profesional; en otras palabras, se refiere a cuánto la sociedad costarricense, evalúa esta disciplina, lo cual implica comprender y reconocer el trabajo profesional en el medio social. Para lograrlo, la práctica orientadora debe ser reconocida y aceptada socialmente, asimismo, es importante considerar que resulta esencial la respuesta que brinda esta disciplina ante las necesidades sociales en el contexto actual para alcanzar un reconocimiento favorable en la sociedad, así como su capacidad de adaptación a los cambios que se producen en la profesión.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons

**Tabla 12**

*Factor social: las TIC en la práctica profesional de las personas participantes*

Aspecto evaluado	Porcentaje (%) de acuerdo
Utiliza plataformas especializadas para el desarrollo de su labor orientadora.	71,66%
Se actualiza en conocimientos y prácticas propias de la disciplina relacionados con las TIC.	67%
Accede a programas de formación e innovación en TIC apropiados a sus necesidades de desarrollo profesional.	63,34%
Participa en redes académicas para la construcción colectiva de conocimientos.	58,33%

Los resultados revelan que se están utilizando plataformas especializadas de manera significativa (71,66%) y que hay una actualización constante en TIC (67%), lo cual indica un alto grado de integración tecnológica en la práctica profesional. No obstante, la participación en programas de formación (63,34%) y en redes académicas (58,33%) ha disminuido, lo cual señala que todavía existe oportunidad para reforzar la creación conjunta de conocimiento y la innovación compartida.

Es evidente que las TIC son un recurso valorado y presente, pero su uso completo necesita de un mayor fomento en la capacitación continua y la participación en redes colaborativas. De acuerdo con Guerra (2008), la implementación de las TIC

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



contribuye en el desarrollo profesional de forma decisiva; Tello & Aguaded (2009) especifican que el desarrollo profesional es producto de un incremento, un cambio en la vida profesional, esto requiere de diferentes acciones integradas a las TIC.

**Tabla 13**

*Comparación de los cinco factores sociales según tendencias relevantes*

<b>Factor social</b>	<b>Aspectos más fuertes (%)</b>	<b>Aspectos críticos Porcentaje (%)</b>	<b>Tendencia relevante</b>
<b>Recursos y condiciones necesarias para el trabajo</b>	Medios de comunicación (86,67) equipo tecnológico adecuado (71,67)	Recursos materiales insuficientes (51,66), Salud mental poco promovida (50,00), Plan de prevención de riesgos bajo (43,34). Justicia salarial baja (35%)	Fortalezas en infraestructura y tecnología, pero debilidad en bienestar y seguridad laboral
<b>Salario económico y emocional</b>	Vacaciones otorgadas (85) autonomía laboral (65)	Poca flexibilidad horaria (28,33) Escaso reconocimiento económico	Cumplimiento de derechos básicos, pero fuerte insatisfacción con la remuneración y los incentivos emocionales
<b>Clima laboral</b>	Comunicación eficaz con jefatura (76,67) Opinión tomada en cuenta (76,00) Relaciones agradables (75,00)	Estrés laboral elevado (61,67) Baja recomendación institucional (5,00%)	Buenas relaciones interpersonales, pero el estrés limita la percepción positiva del ambiente.

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



<b>Valoración social</b>	Trabajo apreciado por la jefatura (65,00)	Reconocimiento explícito bajo (51,67)	Se reconoce el aporte profesional, pero falta institucionalizar mecanismos de valoración y retroalimentación.
	Conocimiento de funciones (63,34)	retroalimentación insuficiente (58,33)	
<b>TIC en la práctica profesional</b>	Uso de plataformas especializadas (71,66)	Participación en redes académicas limitada (58,33)	Integración tecnológica aceptable, pero con necesidad de fortalecer la colaboración y formación continua.
	Actualización en TIC (67,00)		

*Nota.* Tabla creada con Copilot. Categoría: Comunicación personal.

El acceso a la tecnología, la comunicación entre departamentos, las vacaciones, la autonomía en el trabajo y las relaciones interpersonales positivas son fortalezas evidentes. Las debilidades críticas son el reconocimiento explícito, la promoción de la salud mental en el trabajo, la flexibilidad horaria, la prevención de riesgos laborales y la participación en redes académicas. Como tendencia general, la institución satisface los aspectos elementales (infraestructura, vacaciones, comunicación), pero tiene deficiencias en valoración social, justicia salarial y bienestar integral; esto impacta la satisfacción laboral y la motivación.

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

---

## Conclusiones

Las conclusiones que se exponen a continuación tienen un carácter descriptivo, por tanto, no constituyen afirmaciones de alcance general. Es fundamental ubicar los resultados en el contexto particular de las instituciones empleadoras en las cuales se encontraban trabajando las personas encuestadas. Estas conclusiones se construyen a partir de las opiniones de las personas que participaron en la investigación, lo que facilita la identificación de debilidades, fortalezas y tendencias en el entorno laboral analizado, sin la intención de realizar extrapolaciones universales.

En relación con el primer objetivo específico, referido a los factores de carácter personal, el primero analizado fue la motivación laboral. Entre las fortalezas, se evidencia una motivación general aceptable (81,67%) y la consideración de las opiniones de las personas profesionales en Orientación son tenidas en cuenta (78,33%). Como debilidades se identificó que el reconocimiento de tareas y el respaldo del liderazgo apenas alcanzan el 60%, el compañerismo está en el límite inferior (50%), lo que demuestra debilidad en este aspecto.

En la experiencia profesional, se evidencia como fortaleza absoluta que todas las dimensiones relacionadas con el aprendizaje, la interacción y la madurez profesional sobrepasan el 98%; en consecuencia, este constituye el aspecto más sólido con un acuerdo total respecto a su aporte al

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
 Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
 Área de Extensión y Divulgación  
 Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>

Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

desempeño. En la formación inicial se considera que la calidad de la educación recibida y la implementación de conocimientos tienen un alto valor (más del 91%). Como indicadores medios, se reconoce el prestigio institucional y la práctica como reafirmación de conocimientos, pero no llegan al nivel más elevado. Como una debilidad relativa, se considera que las oportunidades laborales son limitadas (75%).

Se reconocen fortalezas en la formación continua, la iniciativa personal y el desarrollo de nuevas habilidades (81-88%); sin embargo, se evidencian debilidades en el incentivo institucional: apenas un 26,67% en ascensos, 36,67% en formación continua y 46,67% capacitación en el lugar de trabajo. En consecuencia, la actualización profesional depende más de la motivación individual que del respaldo institucional. En la madurez personal, se identifican como fortalezas absolutas la autoimagen, la identidad profesional y la competencia; todas con un 100%. Como aspectos destacados se reconocen el compromiso institucional y las habilidades blandas, que también alcanzan valores muy elevados (más del 96%). Y el componente más bajo, aunque igualmente alto (83,34%) es la estabilidad emocional.

En síntesis, los factores personales más sólidos son la experiencia laboral y la madurez personal, debido a que casi todas las personas participantes las valoran positivamente. Como intermedios se identificó la formación inicial y la motivación

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

laboral, debido a que presentan puntos fuertes, pero también muestran áreas de mejora en lo que respecta a reconocimiento, compañerismo y empleabilidad.

El factor más crítico, al mismo tiempo el más importante, es la formación continua debido a la falta del respaldo institucional, lo cual limita el desarrollo profesional. Desde una visión interpretativa, se observa que las opiniones de las personas encuestadas poseen amplia experiencia y madurez; empero, la institución donde laboran no logra respaldar este potencial con políticas de ascenso, reconocimiento o formación. Esto genera una tensión: mientras las personas participantes aportan fortalezas, el entorno organizacional revela debilidades.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación, referente a los factores de carácter social, los resultados muestran una dotación tecnológica y utilización de medios de comunicación superior al 70%, lo que contribuye a una mayor eficiencia en el trabajo. No obstante, los porcentajes relativos a la promoción de la salud mental, la prevención de riesgos y los recursos materiales son bajos (43%-51%). Esto pone en evidencia las debilidades existentes en materia de seguridad y bienestar laboral.

En lo referido al salario económico y emocional, se destacan como puntos fuertes el cumplimiento de vacaciones (85%) y la autonomía en el trabajo (65%); en contraste con la percepción de justicia salarial y la flexibilidad de horarios,

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



pues resulta muy limitada (28-35%), lo que refleja un descontento considerable con respecto a la retribución económica y emocional.

En el clima laboral se destaca la relación interpersonal satisfactoria y la comunicación eficaz con la jefatura (70-76%). Sin embargo, el nivel de estrés laboral es elevado (61,67%) y la disposición para recomendar la institución como un excelente lugar para trabajar resulta limitada (55%). En cuanto a la valoración social, más de la mitad de las personas encuestadas considera que su trabajo es valorado y reconocido (61-65%). Sin embargo, el reconocimiento explícito y la retroalimentación siguen siendo insuficientes (51-58%), lo que dificulta la consolidación de la identidad profesional y la motivación.

En la práctica profesional, el uso de las TIC mediante plataformas especializadas y la actualización alcanza niveles elevados (67-71%). No obstante, la participación en programas de formación y redes académicas sigue siendo limitada (58%), lo que restringe las oportunidades de colaboración innovadora.

Las tendencias significativas se reflejan en fortalezas como la infraestructura tecnológica, la comunicación efectiva y las buenas relaciones interpersonales con la jefatura, así como el cumplimiento de vacaciones. Entre los problemas esenciales destacan la retribución económica de

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

salarios, la flexibilidad laboral, la salud mental, la prevención de riesgos, el reconocimiento explícito y participación en redes. Como tendencia general, se observa que la institución respeta aspectos esenciales y operativos, pero presenta deficiencias en cuanto a la valoración social, la justicia salarial y el bienestar integral. Esto podría afectar la motivación, la satisfacción laboral y la sostenibilidad del clima organizacional.

### Agradecimiento

A todas las personas profesionales de la Orientación que mostraron interés por participar y aportaron información.

### Referencias

Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla* [Tesis de maestría, Universidad de Antioquía]. Repositorio Institucional de la Universidad de Antioquía. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/entities/publication/6c9e05aa-4df6-4b10-8c38-55188671c2ef>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2011). *Ley N.ª 8968: Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales*. <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leydeprotecciondelapersona.pdf>

---

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr./index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

- 
- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.* [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/71ad1953-fa93-405b-a1c6-047415c0743a>
- Enríquez, L. (2014). *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile, Colombia en los últimos diez años* [Tesis de maestría inédita, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/01e4207f-7076-45c1-a563-9fa7ee0c252b>
- Escuela de Orientación y Educación Especial. (2018). *Plan de Estudio Bachillerato en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación.* Universidad de Costa Rica.
- Euroinnova Business School. (2022). *¿Qué es la experiencia profesional y laboral?* <https://www.euroinnova.cr/blog/que-es-experiencia-profesional-laboral/>
- Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *EDUCAR*, 33, 31-59. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.260>
- Freidson, E. (2001). La teoría de las profesiones: estado del arte. *Perfiles Educativos*, 23(93), 28-

---

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

- 
43. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982001000300003&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982001000300003&script=sci_abstract)
- Gárate, M. & Cordero, G. (2019). Apuntes para caracterizar la formación continua en línea de docentes. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(36), 209-221. <https://doi.org/10.21703/rexe.20191836garate10>
- Guerra, P. (2008). Formación docente continua: una mirada desde el aprendizaje de adultos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 45(1), 1-10. <https://doi.org/10.35362/rie4512160>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Jiménez, E. & Valenciano, G. (2018). Las necesidades formativas de las personas profesionales de la Orientación en ejercicio, graduadas en los años 2011-2015 de la Universidad de Costa Rica. Informe de investigación Instituto de Investigación en Educación. <http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/handle/123456789/493>
- Jiménez, E. & Valenciano, G. (2021). Necesidades de actualización prioritarias según profesionales en Orientación. *Revista Educación*, 45(1), 135-150. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41222>
- Imbernón, F. (1998). *La formación del profesorado y del desarrollo profesional del profesorado*. Graó.

---

### Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



- Imbernón, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. *Revista de Ciências Humanas*, 12(19), 75-86. <https://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/343>
- Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *AGLALA*, 5(1), 34-70. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, (232), 109-130. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2010.236>
- Montero, L. (2003). ¿Qué desarrollo profesional es la clave para el rendimiento de cuentas? *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 7(1-2), 1-13. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev71ART3.pdf>
- Morera-Ulate, D., Navarro-Bonilla, D. A. & García-Martínez, J. A. (2025). Desarrollo profesional en TIC: Análisis de la formación y utilidad para el colectivo orientador en centros educativos públicos de Costa Rica. *Revista Costarricense de Orientación*, 4(Especial), 1-14. <https://www.rco.cpocr.org/index.php/rco/article/view/59>
- Placzek, S. (2013). The importance of relationships: our relationships with various constituents define what we do and who we are. *AALL Spectrum*, 17(9), 28-29. <http://www.aallnet.org/main-menu/Publications/spectrum/Archives/vol-17/N9/relationships.pdf>

---

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons



Vicerrectoría de Docencia  
Instituto de Gestión de la Calidad Académica  
Área de Extensión y Divulgación  
Co-creando Excelencia ✓



<http://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad>  
Correo electrónico: [revistacalidad@uned.ac.cr](mailto:revistacalidad@uned.ac.cr)

- 
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Tello, J. & Aguaded, J. I. (2009). Desarrollo profesional docente ante los nuevos retos de las tecnologías de la información y la comunicación en los centros educativos. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (34), 31-47. <https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61365>
- Valenciano, G. (2014). Las necesidades de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica y el apoyo que puede brindar la gestión educativa. *Revista Gestión de la Educación*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/15143>
- Vargas, I. (2008). *Percepciones sobre el desarrollo de la autoafirmación profesional en la formación inicial de profesionales en Orientación* [Tesis de licenciatura inédita]. Universidad de Costa Rica.
- Vélaz de Medrano, C., Repetto, E., Blanco, A., Guillamón, J. R., Negro, A. & Torrego, J. C. (2001). El desarrollo profesional de los orientadores de Educación Secundaria: análisis de necesidades y prospectiva. *Revista de Investigación Educativa (RIE)*, 19(1) 199-220. <https://share.google/167Xc5FMA670AMISv>

---

**Factores que promueven el desarrollo profesional en Orientación: un estudio cuantitativo**

Ericka Jiménez-Espinoza y Grettel Valenciano-Ganet

DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v17i1.6139>



Artículo protegido por licencia Creative Commons