

Las funciones que desempeñan el personal de Orientación y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos

The Role of Counselors and its Legal Impact on Educational Services

Mario Fung Lung¹

Ministerio de Educación Pública
San José, Costa Rica
mariofungl@gmail.com

Recibido 15 mayo 2016 • Aceptado 04 julio 2016 • Corregido 02 setiembre 2016

Resumen. El presente artículo analiza las funciones que desempeña el personal de Orientación en su ejercicio profesional, tanto en primaria como en secundaria, en el circuito 02 de la Dirección Regional de Educación San José Central, en relación con las estipuladas por los lineamientos del Servicio Civil y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos. Este estudio se trabajó desde la investigación social, más concretamente en la investigación educativa, bajo el enfoque cualitativo. Dado los diferentes hallazgos, se hace necesario una adecuada gestión del conocimiento de los profesionales en Orientación, junto a sus jefes inmediatos, directores de centros educativos, con una adecuada gestión jurídica, por parte de ambos, lo que permitirá la mejora sustancial en el cumplimiento y prestación de los servicios educativos.

Palabras clave. Gestión; orientadores; funciones; implicaciones jurídicas; leyes

Abstract. This article analyzes the role of Primary and Secondary School Guidance Counselors in the Costa Rican Public School System, specifically those in the 2nd Circuit Regional Education Office - San Jose Central. It analyzes the job duties performed by counselors and the legal implications of the educational services provided when compared to the their actual job description as civil servants. This article, which is based on social research, more specifically, educational research, has a qualitative focus. Given the diversity of the findings, it is necessary to possess insight into the career path of guidance counselors, the supervisors to whom they report – the school principal. A general overview of legal management is also necessary in order to be able to substantially improve, fulfill and provide educational services.

Keywords. Management; counsellors; functions; legal implications; laws

1 Máster en Gestión Jurídica de la Educación, Universidad de Costa Rica. Licenciado en Orientación, Universidad de Costa Rica. Se ha desempeñado como asesor nacional de Orientación, en la Dirección de Vida Estudiantil, Ministerio de Educación Pública. Actualmente se desempeña como asesor nacional técnico para el Proyecto PROEDUCA, relacionado con la reducción del abandono estudiantil, en el marco del convenio entre la Unión Europea y Costa Rica.



Introducción

El presente trabajo realiza una revisión entre lo que está estipulado desde el Manual de Puestos Docentes de la entidad reguladora de los trabajadores del sector público, como lo es el Servicio Civil, a lo que realmente realiza el personal en Orientación, en sus puestos de trabajo dentro de la institución educativa. Las funciones que desempeñan los profesionales en Orientación suponen una serie de desafíos en su gestión para poder atender, de manera solícita y eficiente, a los usuarios de este servicio especializado. Sin embargo, por las múltiples tareas que se les asignan desde diferentes instancias, esas acciones tienden a traslaparse unas de otras, o en el mejor de los casos, se quedan en algunas labores que tienen poca relación con las funciones asignadas.

La educación debe ir incorporándose a los desafíos que la sociedad demanda día con día. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), en un informe sobre los cambios que están experimentando las naciones y particularmente las sociedades, menciona cómo estas se ven inmersas en adaptarse a los cambios de los tiempos, por lo que:

Los cambios radicales provocados por la tercera revolución industrial –la de las nuevas tecnologías– han creado de hecho una nueva dinámica, porque desde mediados del siglo XX la formación de las personas y los grupos, así como los adelantos científicos y técnicos y las expresiones culturales, están en constante evolución, sobre todo hacia una interdependencia cada vez mayor. (p. 5)

Según lo expuesto por el organismo internacional, estos cambios no pueden dejar de influir, a plazo más o menos corto, en el conjunto de los sistemas educativos y en la propia definición de las finalidades de la educación en todos los niveles; también toca en lo referente a las personas que hacen posible que los servicios de apoyo a la educación sean permeabilizados de estos cambios que ocurren en las sociedades.

Bajo las premisas de que el sistema educativo contribuya al desarrollo de las naciones, la administración debe estar preparada para esos cambios. No obstante, pareciera que: “La gestión escolar ha venido cumpliendo un papel básicamente reactivo ante los cambios del entorno, pero no ha sido potente para refundar la escuela bajo otros principios. Ese es su principal desafío”. Romero (2004, p. 8). Con estos planteamientos, se pretende que los centros educativos de secundaria, con el trabajo coordinado del equipo directivo y docente, asuman un papel más protagónico en la educación de las personas para prepararlos ante los cambios de la sociedad.

Para cumplir lo señalado en el ordenamiento jurídico costarricense, se cuenta con el Ministerio de Educación Pública (MEP), como el rector en materia de la educación y que según la Ley General de la Administración Pública (1978), es el órgano que vela por el buen



funcionamiento de los servicios y sus servidores que por ley le corresponde, asimismo es la instancia organizada que dicta los lineamientos de trabajo para sus diferentes poblaciones. Sin embargo, cumplir ese mandato jurídico no ha sido tarea fácil; para muestra de esa premisa, el Ministro de Educación durante los períodos de las administraciones de los gobiernos Arias y Chinchilla, expresa en la memoria institucional 2006 -2014, lo siguiente:

El MEP ha sido una institución hipercentralista, jerárquica y controladora: todo gira alrededor del MEP (y por MEP todo el mundo entiende “las oficinas centrales”). Pues bien, quisimos que esto fuera cambiando y que “el MEP” aprendiera a girar cada vez más en torno a los centros educativos, en torno a las regiones. (MEP, 2014, p. 17)

Tal y como lo señala en ese informe, los cambios no han sido fáciles. Sin embargo, tanto la sociedad como el sistema educativo deben ir de la mano con los cambios sociales que la sociedad de la información y el conocimiento requieren; lo anterior, aunado a lo dispuesto en el mandato del Consejo Superior de Educación (2008) de hacer que los centros educativos sean centros educativos de calidad.

Justificación de problema y su importancia

El personal en Orientación y la administración del centro educativo sigue las líneas de trabajo que dictan las diferentes instancias que velan por la administración del currículo y de las políticas educativas, desde lo que está estipulado en el Manual Descriptivo de Puestos, adicional a lo concertado en las diferentes directrices, lineamientos o circulares que se emiten desde las autoridades educativas, siendo este: Ministro, Viceministros, Directores de área, Jefaturas de Departamentos Central, Directores Regionales, Supervisores y/ o Directores de Centros Educativos. En donde se evidencia cada vez más necesario, una adecuada gestión apegada a los más altos principios rectores de la administración de los recursos públicos.

Dentro de las funciones, adicionales a lo convenido en el Manual Descriptivo de Puestos, muchas veces las personas profesionales en Orientación se quejan del exceso de trabajo o, en algunos casos, dedican su tiempo laboral a otras tareas administrativas que tienen poco o nada de vinculación con sus funciones esenciales, como lo es la atención integral de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, padres y madres de familia. Sobre esto en particular, Cabrera, Ramírez y Guevara (2014, p. 259) exponen que: “El trabajo del y la profesional en Orientación se recarga de manera importante hasta incluso, limitar el eficiente trabajo de este profesional”, siendo que muchas de esas tareas no son necesariamente relacionadas con sus funciones. Además, se suma que en algunas instituciones ha aumentado la matrícula, pero no así la apertura de nuevas plazas de orientación para atender a los estudiantes. Toruño (2011, s. p.) sobre ese tema también señala que: “(...) muchos colegas de diferentes asignaturas se quejan de las orientadoras y de los orientadores por ‘no hacer nada’, ‘por estar en la oficina siempre’, ‘por simplemente estar interesados(as) en los



chismes del colegio' (...)"'. Ante eso, también hay un desconocimiento del personal del centro educativo sobre lo que realizan las profesionales en Orientación. Todo esto complica aún más el panorama sobre las funciones que deben desempeñar en el centro educativo a lo que realmente está establecido, sobre el que es percibido por la población que recibe el servicio, y por último, lo que ven desde afuera al servicio que se brinda. Precisamente, en la gestión educativa señala que, en la medida que los gestores educativos adquieran las competencias jurídicas sobre sus funciones, pueden tener mayor claridad de los errores u omisiones que están incurriendo.

Esto muy a pesar, sobre las diferentes ocupaciones que a lo interno de las instituciones educativas se desempeñan, como lo es la participación activa en el Comité de Becas, en donde son absorbidos en las tramitologías de los subsidios económicos para las diferentes necesidades del estudiantado (comedor, transporte, materiales escolares, canasta básica, entre otros), adicional a la participación en comités del mejoramiento de la calidad de la educación, prevención de desastres, sociales, apoyo educativo, por mencionar los más populares. Y eso lo confirma la literatura sobre el servicio de Orientación; entre ella, lo mencionado por Sanz (2014):

Los orientadores, tradicionalmente, han sido unos profesionales agobiados e infrautilizados, en parte, por la falta de estructura en su disciplina (...) que el resultado ha sido heredar una serie de métodos obsoletos y unas tareas burocráticas y administrativas que consumen mucho tiempo. Todo ello representa una pobre utilización de los talentos de unos profesionales altamente cualificados. (p. 76)

Ante este escenario, al profesional en Orientación no le alcanza el tiempo para la atención y seguimiento de los casos, o bien, el desarrollo de la lección de orientación colectiva o talleres de prevención, sea que esas tareas burocráticas les consumen casi todo el tiempo laboral, siendo así una gran debilidad en cuanto a las estrategias de prevención de situaciones en la comunidad educativa, puesto que estas dos estrategias de intervención le permiten llegar a una mayor cantidad de estudiantes en poco tiempo, con temáticas de común interés por los orientados, que si tuviese que atenderlo individualmente. Dada está panorámica, se hace necesario indagar las limitaciones que enfrentan en la prestación del servicio y sugerir oportunidades de mejora.

Sobre estos cuestionamientos llama la atención que los problemas sociales no pueden recaer exclusivamente en el orientador y sobre esto en particular, González (2008) señala que:

Culpar a la Orientación de los problemas de la juventud. Así se suele decir que la existencia del consumo de drogas, embarazos de adolescentes, de la repitencia estudiantil, de la indisciplina en el salón de clase, y de los egresados universitarios sin empleo, es producto de un mal desempeño de los orientadores. (p. 48)

Lo anterior viene a reforzar los estereotipos que se tienen del personal en Orientación, porque no logra atender las situaciones que los estudiantes están experimentado en sus centros,



por lo que no se visibiliza con claridad qué es exactamente lo que se supone debe realizar el orientador. Aunque en buena teoría existe un conjunto de leyes, códigos y normas que regula la prestación de los servicios educativos, tales como: la Ley General de la Administración Pública (1978), la Ley Fundamental de Educación (1957), el Código de Educación (1944), el Estatuto de Servicio Civil (1953), la Ley de Carrera Docente (1953), los diferentes Directrices Ministeriales y los lineamientos del Servicio de Orientación, pareciera que por la complejidad y extensión de esas normas legales, la gente poco se interesa en conocerlos a fondo, siendo que hay todo un fundamento legal en que nadie puede alegar el desconocimiento de la ley.

En estos contextos surgen las interrogantes: ¿Cómo mejorar la prestación de los servicios de Orientación ante la saturación de tareas que se enfrenta cotidianamente? ¿Cómo empoderar al personal profesional en Orientación en la ejecución de las funciones asignadas, desde el ámbito legal, para una adecuada y eficiente gestión?

Para darle una respuesta acorde a estas interrogantes, se han planteado los siguientes objetivos:

1. Analizar las funciones que desempeña el personal profesional en Orientación del Circuito 02 de la Dirección Regional de San José Central, en su ejercicio, en relación con las funciones estipuladas por los lineamientos del Servicio Civil y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos.

- 1.1. Determinar las funciones que realizan los 18 profesionales en Orientación en su cotidianidad en la Dirección Regional San José Central, en el circuito 02.
- 1.2. Identificar las funciones que realizan los orientadores que no corresponden al Manual de Puestos emitido por el Servicio Civil para esta disciplina.
- 1.3. Indagar las limitaciones de sus funciones que, desde la perspectiva jurídica, en su marco legal, enfrentan en el ejercicio de las labores.
- 1.4. Determinar el conocimiento de las implicaciones jurídicas, a nivel institucional, en el personal docente y administrativo

Contextualización organizacional del objeto de estudio

El propósito del presente estudio servirá para potenciar la gestión del servicio de Orientación y de los 1548 funcionarios activos que laboran para el MEP, ubicados en los centros educativos en las modalidades: colegios académicos, colegios técnicos y sus secciones nocturnas, liceos rurales, CINDEA, escuelas de atención prioritaria, de excelencia, de horario ampliado.

Dada la complejidad del sistema educativo costarricense y la cobertura de los centros educativos que lo integran, por razones de conveniencia y acceso a los sujetos a investigarse delimita el presente estudio a las instituciones educativas públicas pertenecientes al circuito 02 de la Dirección Regional de San José Central, integradas por: Liceo de Costa Rica, Colegio



Superior de Señoritas, Unidad Pedagógica Colegio de México, Escuela Buenaventura Corrales, Escuela República de Chile, Escuela Unificada Republica de Perú y Vitalia Madrigal. Para una muestra de, aproximadamente, 18 profesionales en Orientación y seis directores; la mayoría de ellos se encuentran en el título II del Estatuto de Servicio Civil (1953).

Referentes teóricos

Para entender el contexto en el cual trabajan los profesionales de Orientación y los directores, se hace referencia a los fundamentos teóricos que están estrechamente ligados con el tema del estudio, sobre las funciones que cumplen los profesionales en Orientación, según lo estipulado por el Servicio Civil y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos. Siendo fundamental que este cuerpo teórico señale la mejor manera para realizar una gestión jurídica en educación, de acuerdo con las necesidades de los tiempos actuales.

Administración de la educación

La administración de la educación es una rama muy específica de la administración, tal como lo señala Chiavenato (2005, p. 18): "(...) implica previsión, organización, dirección, coordinación y control del trabajo realizado en toda la organización (...) para el mejoramiento de la calidad de vida y para la solución de problemas complejos que afligen hoy a la humanidad"; bajo esas ideas, se ve a la administración como la ciencia que puede facilitar el trabajo y la búsqueda de soluciones en una organización, en este caso, la educativa, desde la perspectiva de un administrador educativo.

Por su parte, Chacón (2012, p. 50) señala que la administración: "Constituye un medio en el cual se conjugan diversos objetos, procesos, pedagogía y currículum. En el campo de la administración se valoran aspectos de suma relevancia para el buen funcionamiento de la organización". Dentro de los campos del saber, se concibe a la administración de la educación como una ciencia; como tal, esta debe adecuarse a la evolución de la sociedad, que busca y parte de un proceso de mejora continua, en función de que las instituciones educativas tengan un norte, al ofrecer un servicio educativo y administrativo de calidad.

Por lo que se deben revisar los diferentes postulados teóricos para entender mejor la administración de la educación. En Salas (2003, p. 15), se conceptualiza la administración educativa como la que: "(...) se encarga, por lo tanto, de administrar el currículum, con base en determinado paradigma educativo. Esto implica que la disciplina debe encontrar el paradigma administrativo coherente con los objetivos curriculares del paradigma educativo al que se adscriba". En forma macro, la autora plantea la necesidad de una ciencia que conduzca a la organización para alcanzar sus objetivos, referidos al servicio educativo para la sociedad. Otra autora, Calvo (2014) complementa la idea sobre la importancia de la esta disciplina y señala:



La administración de la educación tiene un reto sumamente crucial, porque no solo debe enfrentarse a problemáticas que atentan contra la calidad educativa, sino también contra aspectos culturales y sociales que interactúan inminentemente, en un complejo y diverso universo educativo. (p. 165)

Así las cosas, la administración educativa constituye una plataforma vital para encarar los desafíos de la gestión; para que sea efectiva, debe mirar con atención el medio en donde se encuentra, a fin de poder tomar esos elementos y transformarlos en respuestas a esos retos.

Gestión de la educación

Sobre la gestión educativa, se intenta dar un acercamiento a lo relacionado con la parte conceptual y el cómo esta se puede operacionalizar dentro del quehacer educativo de una institución, cuya misión es la de brindar los servicios de educación. Bajo esa premisa, Garbanzo y Orozco (2007, p. 99) señalan: “como uno de sus principales reto de la administración educativa a su capacidad de gestión en aras de la construcción de un desarrollo sostenible con equidad, calidad y justicia”. Desde esa idea, ya se perfila la importancia de una adecuada gestión educativa para aportar al quehacer educativo.

Así mismo, sobre este campo en particular y para entender mejor cómo funciona la gestión, se debe comenzar por entender quién está al frente de la organización. En González (2006, p. 227) se habla de la figura del director como la persona que debe organizar y coordinar las actividades generales del centro educativo, a la vez que se refiere al término gestionar: “(...) a las tareas que realiza el director y que tienen como finalidad principal mantener las cosas como son en la organización”. Este autor señala esto como el gestionar tiempos, recursos, espacios, participación, entre otros, siendo que la figura del gestor en un centro educativo es aquella que lidera todas las actividades que conlleva la marcha de la institución.

Referente a la gestión de los servicios de Orientación, dentro de las instituciones educativas de secundaria, que busca complementar el desarrollo integral de las personas, Castellero, citado por Valenciano (2014, p. 10) menciona que: “La gestión de la educación es un proceso integral coherente y unificado en busca de los logros de los objetivos institucionales planteados, en función de los distintos planes, programas y proyectos, en busca del desarrollo curricular, materiales y humanos”. El arte de lograr una gestión educativa representa para la persona que está al frente de la organización educativa, realizar ajustes según las necesidades y desafíos que los objetivos institucionales demandan.

La gestión educativa requiere, por sobre todas las cosas, facilitar procesos educativos orientados hacia el aprendizaje significativo de los educandos, impulsando el trabajo en equipo, en el marco de un clima de confianza, como requisitos que permiten favorecer una gestión pedagógica de calidad.



Así mismo el Consejo Superior de Educación (2008) puntualiza sobre los fines de la gestión educativa, en que se debe valorar todo el espectro que abarca el quehacer educativo, por tanto:

Se requiere de una gestión educativa, dirigida al desarrollo de las acciones necesarias para lograr los fines y objetivos del sistema educativo; una gestión que comprenda el conjunto de funciones y responsabilidades que le corresponde a cada instancia del sistema en todos sus niveles. (p. 14)

El Consejo Superior de Educación (2008), con esta recomendación, busca que los participantes en el proceso educativo asuman las responsabilidades que les corresponden, para que el servicio que se brinda a los educandos sea apegado a la eficiencia y eficacia que supone la gestión de un centro educativo. Sobre esas líneas, también Salas (2003) señala que se debe volver la mirada a la forma de hacer que las cosas funcionen en los centros educativos, por lo que: "Es indispensable elevar la calidad de la educación, razón por la cual elevar la capacidad de gestión de la organización educativa se vuelve uno de los principales problemas a resolver por parte de los teóricos e investigadores de este campo" (p. 15).

Tal como se observa, en la idea vertida por la autora Salas (2003), el ejercicio de una adecuada gestión constituye una tarea que puede repercutir en la calidad de la educación y de la forma de conducir el centro educativo. Si cada gestor educativo se propone asumir los retos de la mejora continua, junto a satisfacer las demandas y retos que la sociedad de la información y el conocimiento demanda de las instituciones, según Calvo (2014, p. 173): "(...) marcará un punto de inflexión en la disminución de las desigualdades sociales; y a la vez aumenta la producción de conocimiento; garantizando la calidad, la eficiencia y eficacia del sistema educativo público costarricense en todos los niveles". En definitiva, una adecuada gestión educativa contribuye a resolver, en gran medida, las demandas que la sociedad le plantea al sistema educativo. Ambicioso a fin de cuentas, pero realista, según los diferentes estudios de los organismos internacionales, la educación constituye una excelente forma de movilidad social.

Gestión jurídica de la educación

Según los autores consultados (Castro [2013], Chacón [2012], Carmona [2014], Carvajal [2014] y Monge [2014]), quienes son los primeros investigadores que han realizado trabajos sobre este campo del saber, como referencia para las necesidades planteadas en la presente investigación, se encuentra la concepción formulada por Carmona (2014), en donde la gestión jurídica: "Es el arte de los profesionales en administración de la educación en poner en acción la planificación, organización, dirección y control del proceso administrativo para la obtención de productos y resultados de los objetivos institucionales establecidos" (p. 90). Esta definición va enfatizada desde una posición de tener los elementos necesarios para llevar, adecuadamente, el proceso de dirigir un centro educativo.



Por su parte, desde otra perspectiva sobre el conocimiento de las normativas, en lo referente a las actividades de control, o en su efecto desde lo que la gestión jurídica puede aportar a lo que está enmarcado en el cumplimiento de las normativas, el autor Chacón (2012) amplía:

La gestión jurídica en materia educativa, implica una serie de actividades de control por parte del administrador de la educación. Según esto, una gestión jurídica exige que el mismo posea un conocimiento profundo en aspectos legales relacionados con su quehacer, sobre todo en temas referentes al derecho educativo, servicio público, la administración pública, los derechos y deberes de sus funcionarios, los derechos y deberes estudiantes y padres de familia, cuestiones relativas a la ética, a legislación laboral, el debido proceso, el conocimiento de las leyes, normas y reglamentos relacionados con el área educativa, entre otras. (p. 64)

Lo expuesto por Chacón (2012) va más allá del conocimiento superficial de las normativas vinculantes al quehacer de un gestor educativo; exige un conocimiento más profundo en el campo del derecho educativo, junto a las garantías y deberes que posee la comunidad educativa, para lo cual necesita que todos cumplan lo estipulado en la legislación vigente.

Dada la evolución de la sociedad de la información y el conocimiento, se precisa que tanto el administrador educativo como el profesional en Orientación, tengan las herramientas jurídicas necesarias para enfrentar los diferentes desafíos que la comunidad estudiantil, sus padres, madres y docentes les demandan. Ante eso, estos servidores deberán incorporar, en su quehacer profesional, los diferentes conocimientos del ámbito jurídico educativo, para que sea un gestor capaz de llevar el cambio, dentro del contexto en que se encuentra una institución educativa del siglo XXI. Sobre este particular, Monge (2014) señala:

Así entendiéndolo, uno de los nuevos retos que se presenta a los administradores de la educación dentro de las organizaciones que liberan está íntimamente relacionada con la gestión jurídica. Dentro de las múltiples gestiones u competencias que deben poner en práctica, la administración moderna demanda conocimientos del ordenamiento jurídico nacional, leyes, normas, reglamentos, decretos y circulares deben ser del dominio de los directivos. (pp. 80-81)

De tal manera, según lo señalado por Monge (2014), el profesional en Orientación debe desempeñar sus labores dentro de los conocimientos jurídicos que plantea la sociedad de la información y el conocimiento, lo cual puede permitir una gestión de sus funciones bajo el estricto apego de las normativas legales que cubren el servicio de Orientación en los centros educativos.

Así mismo, dentro del ámbito jurídico, específicamente en lo referente al Derecho Administrativo, se encuentran ideas muy consistentes en referencia con lo que se debe realizar desde la administración pública, siendo que la gestión de las leyes es para la búsqueda de satisfacer el interés público. Tal como lo expone Escola (1989), al decir que es:



Aquella actividad que consiste en ejecutar, dirigir o servir aplicando medios útiles a fin de alcanzar, fines presupuestos, con alcance más restringido se constriñe esa noción, refiriéndola al cuidado de una hacienda o de manera más precisa, a la gestión de intereses de carácter material. (p. 39)

Así como lo plantea el autor, desde el ámbito del derecho administrativo se busca que el ejercicio profesional vaya encaminado a la satisfacción y cumplimiento del ordenamiento jurídico normativo de las funciones. En lo referente a la obligación de los servidores del sistema educativo, Arce (2012, p. 28) afirma que:“(...) todo servidor público está obligado a conocer cuál es su competencia, esto es, el conjunto de sus atribuciones y potestades, así como la cantidad de medios jurídicos y materiales otorgados por el ‘bloque de legalidad”. Según este autor, la persona que se encuentra en la función pública, independiente de su cargo, debe conocer y acatar lo dispuesto en la materia jurídica.

Por lo tanto, el presente estudio pretende revisar las funciones que desempeña el personal profesional de Orientación en sus centros educativos, según lo que está establecido desde los lineamientos que emite el Servicio Civil, órgano al que por ley le corresponde establecer las funciones de los orientadores que laboran en el sector público. Así, según Chacón (2012), Carmona (2014), Monge (2014), Escola (1989) y Arce (2012), la planificación, organización, dirección y control, conocimiento, cuidado, bloque de la legalidad, son elementos centrales en una buena gestión jurídica para el logro de los objetivos trazados.

Consecuentemente, según lo desarrollado anteriormente, se va a entender por gestión jurídica de la educación: El conjunto de estrategias que permite la operatividad de los documentos normativos que rigen la función pública de los servidores del Sistema Educativo Costarricense, bajo los principios de legalidad, eficiencia y atención oportuna en la búsqueda de soluciones ante las situaciones que se le plantean, según lo estipulado en los principios rectores de la administración pública.

Orientación como disciplina

La disciplina de Orientación ha venido evolucionado con el pasar de los tiempos, desde sus primeros pasos en el siglo XX con la Primera Guerra Mundial, con la aplicación de instrumentos estandarizados hasta los enfoques humanistas, liderado por Rogers, Ellis y Perls. Al día de hoy, es visualizada como una práctica profesional y, en caso específico del servicio de Orientación que se brinda en los centros educativos de Costa Rica, desde el inicio de este hace más de 50 años, el autor Guevara (2014) reseña y amplía, sobre el campo del quehacer profesional de los orientadores que laboran para el Ministerio de Educación:

La Orientación como actividad profesional, se puede concebir como la relación dialéctica entre teoría y práctica la cual implica un conjunto de funciones, procesos científicos y



sistemáticos, realizados por personas profesionales acreditadas socialmente para ejercer en este campo disciplinar bajo elevadas normas éticas, y sustentados en los conocimientos teóricos, epistemológicos, metodológicos e instrumentales propios de la disciplina. (p. 13)

En ese sentido, Guevara (2014) indica el cómo se deben conducir los profesionales en Orientación, sobre las diferentes tareas que les son encomendadas, desde la prestación de ese servicio especializado junto al cómo se deben conducirse en su desempeño diario. Así mismo, este autor operacionaliza la disciplina de la Orientación como:

El cuerpo de conocimientos teóricos, epistemológicos, principios, procesos y metodológicos e instrumentales que fundamentan la planificación, el diseño, la aplicación y la evaluación de las intervenciones profesionales, las cuales tienen como finalidad favorecer el desarrollo y el cambio positivo en las personas a lo largo de la vida (p. 12).

Así, se conceptualiza la Orientación como “la relación de ayuda, encaminada a estimular procesos de afirmación, desarrollo individual y social en el estudiantado, que conduzcan a la formulación y reformulación de su proyecto de vida” (MEP, 2005, p. 13).

Desde otra perspectiva, otra autora señala cómo la disciplina de la Orientación viene a contribuir con el desarrollo de las personas desde el campo educativo costarricense. Al respecto, Pereira (2012, p. 60) indica que: “La Orientación contribuye al logro de los objetivos educativos porque su finalidad y sus métodos convergen con los de la educación, en el estímulo a desarrollo integral de los alumnos”. Siendo así, que los profesionales tienen entre sus manos una gran responsabilidad en la formación de las personas, al igual que el contribuir con el desarrollo de las políticas educativas.

Por su parte, desde los Programas de Estudios para la lección de Orientación que emana el MEP (2005), se establece que el servicio de Orientación debe velar por el desarrollo integral del estudiantado.

También, se debe tener la consideración de que la Orientación es una tarea cooperativa; por lo tanto, no es una tarea solo de las personas profesionales en Orientación, siendo que también, dentro de las funciones de los docentes, está la de coayudar en la formación integral de las personas. Según lo dispuesto en la Ley Fundamental de Educación (1957), para lograr que en esa tarea participen todos los actores educativos, es importante la gestión de un liderazgo dentro de la organización que les permita involucrar a todos los actores educativos en la resolución de las tareas y la prestación de servicios que la institución educativa necesita.

Por su parte, dentro de lo dictaminado por el Colegio Profesional de Orientadores (2012, p. 1), con referencia a un ejercicio profesional responsable y ético de la labor que realizan en los diferentes ámbitos que se desempeñan, presentan como preámbulo, la exposición de motivos para contar con un código de ética, en el que se señala lo siguiente: “(...) que procuren



un desempeño integral en el ejercicio de las funciones, tareas y actividades laborales, que conduzcan a interiorizar conductas y comportamientos individuales y grupales adecuados al cumplimiento de la Ley, sus fines, valores, principios, y procedimientos establecidos (...). Así las cosas, desde ese ámbito, se espera que el personal profesional en Orientación se desempeñe con los más altos ideas de servicio y en estricto apego a la legislación vigente.

Marco referencial de las funciones que realiza el personal de Orientación

A continuación, se presentan las principales tareas que debe realizar el personal de Orientación destacado en los centros educativos, según lo dispuesto por la Dirección de Servicio Civil en sus diferentes resoluciones (Resolución DG-055-1997/ Resolución DG-044-2002/ Resolución DG-256-2011). Según la Resolución DG-044-2002 de la Dirección General del Servicio Civil (2002, pp. 2-3), corresponde a los Orientadores Asistentes:

Naturaleza del trabajo: Ejecución de labores profesionales de orientación educativa y vocacional, dirigidas a la población estudiantil de un centro educativo de segunda enseñanza.

Tareas

- Asesora, siguiendo la guía del Jefe del Departamento de Orientación del centro educativo, a los profesores guías en aspectos relacionados con el desarrollo intelectual, personal, social, vocacional y dinámica de grupo, entre otros temas, de los estudiantes a su cargo.
- Orienta y asesora a los estudiantes sobre las diferentes ofertas educativas y actividades extracurriculares que ofrecen las instituciones educativas.
- Analiza las situaciones de rendimiento, ausentismo y deserción de los estudiantes a su cargo y propone, conjuntamente con los docentes, acciones que fortalezcan el desarrollo escolar de los alumnos y su permanencia en el sistema educativo.
- Planifica y desarrolla las actividades de orientación colectiva de los grupos a su cargo, de acuerdo con los lineamientos emanados por el Ministerio de Educación Pública, adecuándolos a las necesidades reales de su comunidad educativa con el fin de fortalecer el proyecto de vida y el desarrollo vocacional de los alumnos.
- Participa en la planificación y realización de investigaciones acerca de las situaciones colectivas e individuales de la población estudiantil.
- Investiga y atiende o refiere las situaciones de los alumnos que requieren atención especializada; da seguimiento a la evolución de estas situaciones.
- Participa con los compañeros del Departamento de Orientación en la planificación, ejecución y evaluación de asesoramientos dirigidos al personal, tanto docente como



administrativo, y a las familias, sobre la prevención y atención de la disciplina escolar y otras situaciones psicosociales.

- Participa en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Trabajo del Departamento de Orientación.
- Atiende la orientación educativa y vocacional de los alumnos de las secciones a su cargo.
- Ejecuta con el Jefe del Departamento de Orientación del Centro Educativo, acciones de carácter preventivo, siguiendo sus instrucciones.
- Integra y participa en comités de alumnos, personal docente, administrativos, padres y madres de familia y miembros de la comunidad, destinados a brindar una atención integral a la población estudiantil desde una perspectiva de la Orientación educativa y vocacional.
- Aporta criterios técnicos para la ubicación de los alumnos en los diferentes cursos, actividades y opciones educativas que ofrece la institución.
- Coordina y desarrolla acciones conjuntas de Orientación con los profesores guías, directivas de sección, Comités de la institución y organismos de la comunidad relacionados con el desarrollo personal, social y vocacional de la población estudiantil.
- Coordina acciones en su institución y con organizaciones de la comunidad, a efecto de promover el desarrollo de los programas y servicios de Orientación.
- Desarrolla con las familias acciones de Orientación vocacional, prevención y atención de factores de riesgo psicosocial, necesidades educativas u otras similares, relacionadas con el aprendizaje, desarrollo integral, sentido y proyecto de vida de la población estudiantil.
- Desarrolla procesos orientados a la clarificación de la elección vocacional y toma de decisiones de los estudiantes.
- Aplica instrumentos de autoexploración y analiza los resultados conjuntamente con los estudiantes, para promover su autoconocimiento y proyecto de vida.
- Informa conjuntamente con los docentes a los padres y madres de familia, aquellos aspectos relacionados con el rendimiento académico, actitudes hacia el proceso educativo de sus hijos y otros aspectos que intervienen en el desarrollo de su sentido y proyecto de vida con miras a lograr su desarrollo integral y éxito escolar.
- Visita los hogares cuando la situación de los alumnos lo amerite, con el fin de obtener un mejor conocimiento del entorno social y familiar del estudiante.
- Confecciona y mantiene actualizados los expedientes acumulativos de los estudiantes, de acuerdo con las directrices emanadas por el Ministerio de Educación.



- Asiste y participa en reuniones con superiores de los niveles institucional, regional y nacional, y con compañeros del Departamento, con la finalidad de coordinar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, actualizar conocimientos, analizar las situaciones que se presentan en el desarrollo de sus labores y proponer cambios, ajustes y soluciones.
- Atiende y resuelve consultas que le presentan sus superiores, compañeros, padres y madres de familia y alumnos, relacionadas con el desarrollo intelectual, personal, social y vocacional de la población estudiantil a su cargo.
- Ejecuta otras tareas propias del cargo relacionadas con la Orientación educativa y vocacional.

Metodología empleada

Enfoque de investigación

El enfoque del presente estudio se ubica dentro de la investigación social, más concretamente en la investigación educativa que pertenece a un enfoque cualitativo, el cual permite un acercamiento desde lo que se plantea a lo que se pretende llegar. Según Barrantes (2001) contiene una: "Concepción global positivista, hipotética-deductiva, objetiva, particularista y orientada a los resultados. Se desarrolla más directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales representativos" (p. 70) Así mismo, este enfoque permite contrastar, con mayor profundidad, la teoría con los resultados, según la técnica empleada para llegar a ella. A través del acercamiento sobre las percepciones, vivencias y obstáculos de los actores involucrados, esta comprobación de la teoría permite el adentrarse a la realidad que viven los orientadores, en este caso, respecto al marco normativo jurídico de las funciones que desempeñan los profesionales en Orientación y contrastarlo con lo que realizan desde su desempeño diario en los centros educativos.

Siendo el campo educativo un escenario tan complejo e influyente para la vida de las personas, y reconociéndolo como un área de gran interés para esta investigación, es meritorio tener en cuenta lo señalado por Delgado (2008):

La investigación educativa no es una actividad neutra, sino que lleva una intencionalidad, lo que requiere de la sensibilidad y de la toma de conciencia por parte de los actores del proceso para identificar y cuestionar aquellos aspectos que desvirtúan la razón de ser de la realidad práctica de la investigación. (p. 4)

En este planteamiento se señala que la investigación educativa permite que, a partir de los datos generados en la investigación, se pueda tener una aproximación general a la población



total; es decir, esta perspectiva ayuda a generalizar los resultados en una población con características similares, desde la realidad en donde laboran en relación con las funciones que desempeñan los orientadores en su ejercicio y las implicaciones jurídicas por el no cumplimiento de ellas, así como entender las limitaciones que tienen para el cumplimiento de lo estipulado, para encontrar oportunidades que lo ayuden en la superación de esas limitaciones.

Tipo de investigación

Se enfoca desde el tipo de investigación cualitativa, que es consecuente con el método hermenéutico, el cual según Gurdíán (2007) ayuda a tener una perspectiva más amplia, puesto que:

La Hermenéutica tiene como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos y los gestos, así como cualquier acto u obra, pero conservando su singularidad en el contexto del que forma parte. (p. 147)

En este caso, los profesionales de Orientación que laboran en el sector educativo costarricense; de ahí, que este método permite una gran variedad de fuentes de información, que van a generarse desde el contexto en donde se desempeña el profesional.

Personas participantes y recopilación de datos

Para efectos de esta investigación, la aplicación de instrumentos y entrevistas se realiza a quince profesionales de orientación y seis administradores de la educación, todos de la Dirección Regional de San José Central. En este punto, es importante aclarar que el estudio no tiene muestra de la población; tal como se ha señalado, se está tomando la totalidad de la población perteneciente al circuito 02 de la Dirección Regional de Educación, en donde se encuentra presente el personal profesional que labora para el servicio de Orientación.

Según lo reseñado anteriormente, el instrumento utilizado es un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas, el cual permite identificar las funciones que se encuentran normadas y aquellos conocimientos del entrevistado a la hora de su aplicación.

La convalidación de dicho instrumento se realizó con la ayuda de profesionales en el área de Orientación, en servicio activo, tanto de la región de Cartago como de la región del Caribe costarricense, quienes contestaron las preguntas que se les formuló dando su aval, sobre los temas que contiene, para su aplicación en la población del presente estudio. La aplicación del instrumento y la entrevista, desde este enfoque, se realizó en el centro educativo en donde labora el profesional de Orientación y el directivo, siendo el mismo contexto cotidiano en donde se desenvuelven, es decir, en su propio ambiente.

La aplicación del cuestionario y la entrevista dirigida a las y los administradores educativos del circuito 02 y al personal en Orientación, de los centros educativos públicos, está compuesta



por tres partes. La primera lo integra un listado de las funciones que, según los lineamientos vigentes debe desempeñar el profesional en Orientación desde los componentes: educativo, vocacional y personal social. En la segunda parte está el conocimiento de las implicaciones jurídicas en su desempeño cotidiano en la institución educativa y, por último, la tercera parte incluye las limitaciones que se enfrentan para el ejercicio de sus funciones.

La información recopilada, mediante las entrevistas, fue tabulada según las categorías de análisis y de acuerdo con las respuestas brindadas por los directores y profesionales en Orientación. Estas categorías se extraen de los objetivos planteados para la presente investigación, cuyo propósito es revisar las funciones que desempeñan los orientadores en su ejercicio en relación con las obligaciones estipuladas por los lineamientos del Servicio Civil y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos. Todos estos datos se discuten y explican desde la teoría, para contrastar con la realidad que viven los sujetos del estudio sobre el desempeño de las funciones encomendadas y las implicaciones jurídicas de su cumplimiento o no, generando una propuesta correspondiente para el mejoramiento en la prestación del servicio de Orientación.

Limitaciones y alcances del estudio

Como limitaciones de este estudio, se cita la dificultad para coincidir en los horarios para realizar la aplicación del cuestionario y la entrevista a los directores, o en su efecto, por incapacidad de alguna orientadora.

Sobre los alcances de la presente investigación, estos resultados tendrían la limitación que los hallazgos se circunscriben a la población participante. Sin embargo, no significa que no se pueda generalizar a otras poblaciones de orientadores que laboran para el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, siempre y cuando tengan las mismas condiciones laborales o institucionales.

Sistematización y análisis de los resultados

Se trabaja en el análisis con la información brindada por cada uno de los profesionales en Orientación y sus jefes administrativos, los seis directores, que forman parte de las instituciones educativas que pertenecen al circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de San José Central, compuesta por tres colegios y tres escuelas.

Los datos fueron analizados según las categorías establecidas en la operacionalización de los objetivos, a saber:

- Funciones que realizan las personas profesionales en Orientación
- Funciones que realizan los orientadores que no corresponden al Manual de Puestos emitido por el Servicio Civil



- Limitaciones de sus funciones que desde el marco legal enfrentan en el ejercicio de las labores
- Implicaciones jurídicas a nivel institucional con el estudiantado, el personal docente, administrativo y padres/ madres de familia

Estas categorías se extraen de los objetivos específicos que fundamentan la investigación sobre las implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos desde las funciones que realiza el profesional en Orientación.

Funciones que realiza el personal profesional en Orientación en su cotidianidad, según lo estipulado en los lineamientos y en los componentes: educativo, vocacional y personal social

De acuerdo con lo planteado en los objetivos del estudio, se le consulta a la población en estudio sobre las funciones que realizan en la cotidianidad, según los indicadores de la categoría del análisis, encontrando las siguientes respuestas como las más mencionadas:

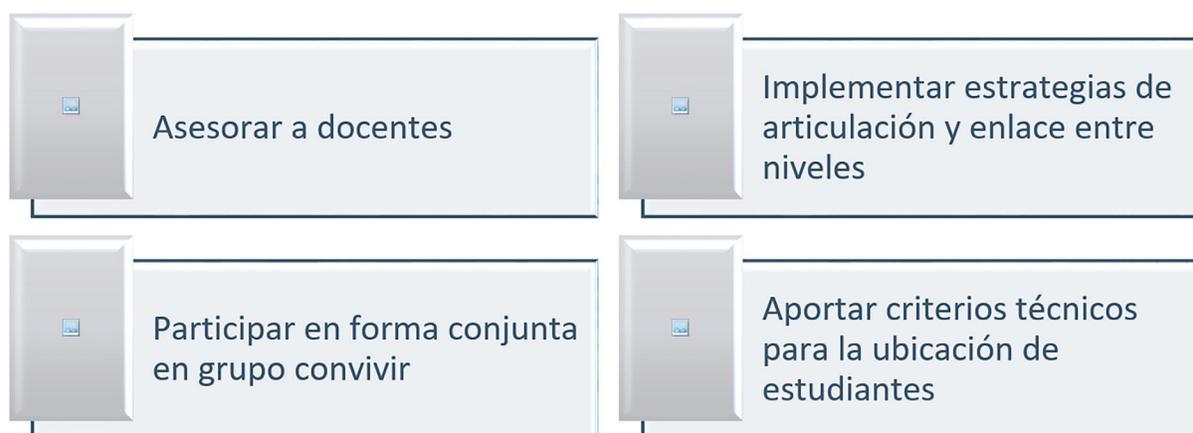


Figura 1. Funciones que realizan desde el componente educativo

Nota: Elaboración propia (2015), a partir de la información proporcionada por las orientadoras del Circuito 02 de la DRESJC- MEP.

Tal como se aprecia en la figura anterior, las orientadoras participantes en el estudio mencionan las funciones que según el componente educativo deben realizar; lo interesante es que estas cuatro funciones representan las más significativas o de mayor peso, en contraste

con otras tantas que están presentes en este componente, como lo son la implementación de estrategias que promueven la permanencia y el éxito escolar, tan señalado por el Estado de la Educación y el Consejo Superior de Educación, en su política del Centro Educativo de Calidad. Además, según ese componente educativo, deben realizarse talleres para promover el éxito escolar, como los talleres de técnicas de estudio y estilos de aprendizaje, entre otros.

La diferencia más sustantiva se encuentra en lo externado por los directores uno, cinco y seis, los cuales corresponden a primaria, con respecto a las funciones de asesoramientos a los docentes guías sobre las necesidades de sus grupos a cargo, así como lo referente a los procesos de articulación entre niveles.

Según lo establecido por el decreto ejecutivo 25592 MP, de 1996, en el Manual Descriptivo de Puesto del Servicio Civil, el profesional en Orientación “es el responsable de por qué los servicios y actividades que se le encomienden, se cumplan con calidad, esmero, eficiencia y puntualidad, así como por proteger los expedientes y demás documentación confidencial a su cargo” (p. 4). Según lo señalado en la figura 1, se percibe que las tareas, desde ese componente, se realizan de acuerdo con los lineamientos establecidos.

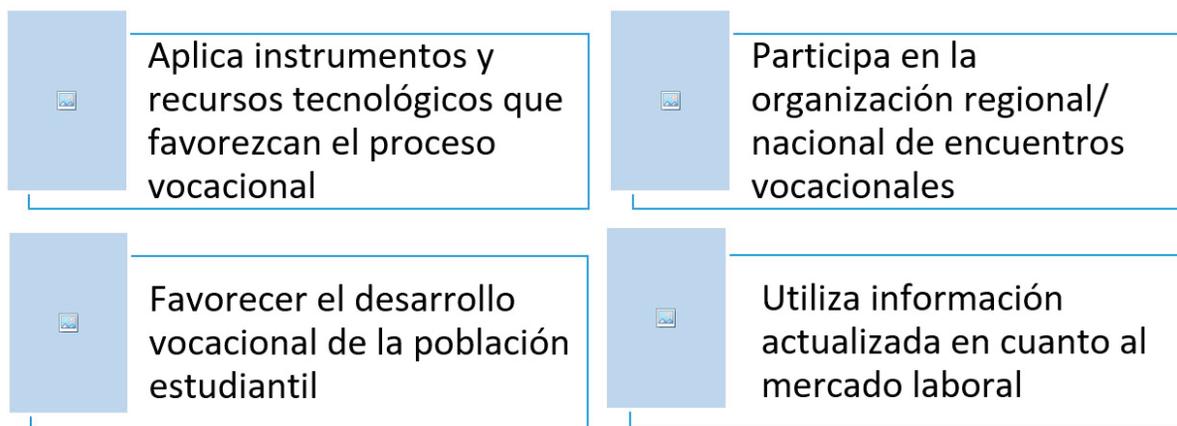


Figura 2. Funciones que realizan desde el componente vocacional

Nota: Elaboración propia (2015), a partir de la información proporcionada por las orientadoras del circuito 02 de la DRESJC- MEP.

Sobre las funciones que desempeñan desde el componente vocacional, hay una total coincidencia entre los directores y el personal en Orientación, siendo que lo vocacional, como se ha mencionado, es uno de los elementos más visibles en cuanto a las funciones del personal



en esta área, dado que, desde la caracterización de la clase, según lo establecido en el decreto ejecutivo 25592 MP, se encuentra el apoyar en el campo docente, así como formar y educar a los estudiantes en los campos de la orientación personal, social, educativa y vocacional.

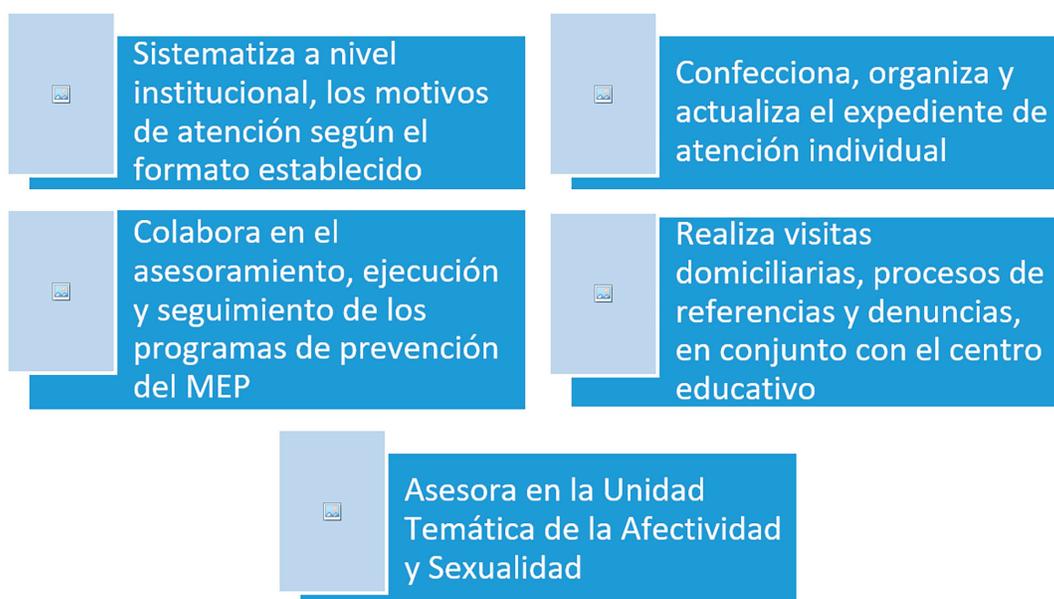


Figura 3. Funciones que realizan desde el componente personal – social

Nota: Elaboración propia (2015), a partir de la información proporcionada por las orientadoras del Circuito 02 de la DRESJC- MEP.

En la figura 3 se muestran las principales funciones que les corresponde realizar a las orientadoras participantes en el estudio, las cuales ciertamente conocen y describen dentro de este componente personal–social. Sin embargo, en sus respuestas, dejan entreabierta la interpretación de sí efectivamente las realizan según lo señalado, a la vez que manifiestan ciertas limitaciones para poder llevarlas a cabo.

Funciones que realiza el personal profesional en Orientación que no corresponden al Manual de Puestos emitido por el Servicio Civil

A continuación, se analizan aquellas funciones que realizan los profesionales en Orientación y que no corresponden a lo estipulado por el Manual Descriptivo de Puestos, según el decreto ejecutivo 25592 MP, publicado el 15 de noviembre de 1996, en el Diario Oficial La Gaceta. También

se revisa la justificación que dan, tanto los directores de los centros educativos, así como el orientador y las orientadoras participantes en esta investigación, para realizar dichas funciones.



Figura 4. Funciones que realizan y que no corresponden al manual de puesto emitido por el Servicio Civi

Nota: Elaboración propia (2015), a partir de la información proporcionada por Directivos y Orientadores del Circuito 02 de la DRSJC – MEP.

En este sentido, las orientadoras (uno, tres, cuatro, seis, ocho, nueve y diez) manifiestan, según lo consignado en la figura 4, que cumplen con un buen porcentaje de las funciones asignadas, a la vez reconocen que *“no cumplen con las otras, sea porque no le corresponde, sea por desconocimiento o no tienen el material necesario para llevarlo a cabo, o tampoco han encontrado el espacio ni la necesidad de hacerlo”*. Sobre este aspecto en particular, el orientador ocho fue muy enfático en afirmar: *“se cumple con todo, con respecto a las lecciones no se imparten”*.

Sin embargo, sí mencionaron muchas otras funciones que no están dentro de las funciones estipuladas ni en los lineamientos oficiales, las cuales vienen a ser una práctica constante. Sobre



este aspecto, tal como se ha desarrollado en los antecedentes y según lo expresan las autoras Cabrera et al. (2014, p. 259): "El trabajo del y la profesional en Orientación se recarga de manera importante hasta incluso, limitar el eficiente trabajo de este profesional".

Dentro de la parte comparativa, entre lo que mencionan los directores y lo que señalan los orientadores, se encuentran diferencias importantes respecto al deber ser de los profesionales, según las demandas institucionales, en donde la directora tres manifiesta: (...) "*los orientadores deben colaborar con el colegio, bien llevado, todos trabajan*". Dando así, una señal inequívoca del deber ser, según la dinámica institucional, aunque no precisa si está o no dentro de las funciones oficiales asignadas. Unido a ello, la orientadora cuatro manifiesta que participa en los diferentes comités institucionales, a la vez que expresa: "*participo en las actividades asignadas por la dirección*".

Bajo esas líneas, pareciera que "La gestión escolar ha venido cumpliendo un papel básicamente reactivo ante los cambios del entorno, pero no ha sido potente para refundar la escuela bajo otros principios. Ése es su principal desafío" (Romero, 2004, p. 8). Según lo expuesto por este autor, los directores de los centros educativos gestionan su recurso humano, en este caso, los profesionales en Orientación, para atender las demandas del momento, pero no lo visualizan como un recurso humano especializado que puede contribuir con la mejora en la prestación de los servicios educativos.

Entre las funciones que los profesionales indican no realizar, son justificadas con las siguientes razones:

- No se implementa en la institución el programa guía
- Desconocen la existencia del manual guía
- Por cuestiones de tiempo
- Se asesora a los guías cuando lo solicitan
- No realizamos talleres
- No lo había planteado como estrategia

Si bien, hay ciertas funciones que son meramente administrativas, como la elaboración de la lista de clase que corresponde a los auxiliares administrativos y reconocen que eso les toca exclusivamente a ellos; hay una profesional que, en el silencio, no manifestó ni confirmó o negó que lo realiza. Por lo que se puede llegar a la interpretación de que, cabe la posibilidad de que ocurra; es decir, se realiza una función totalmente alejada de lo estipulado por los lineamientos.





Figura 5. Justificación para la no realización de las funciones estipuladas

Nota: Elaboración propia (2015), a partir de la información proporcionada por Directivos y Orientadores del Circuito 02 de la DRSJC – MEP.

Tal como se desprende de las respuestas dadas en la figura 5, los profesionales en Orientación lo justifican desde el desconocimiento de la función que les corresponde realizar, así como, *“la no capacitación o participación en esos tipos de actividades por la inexistencia de la convocatoria oficial, junto al desconocimiento de un respaldo legal para el cumplimiento de lo estipulado dentro de los lineamientos; otro aspecto señalado es la falta de un equipo tecnológico que agilice su labor”*. Un elemento que llama la atención es *“la condición de inseguridad de determinada comunidad”*, en donde las entrevistadas reconocen cierta resistencia a realizar las visitas a los hogares, ya que estos se ubican en barrios con ciertas condiciones de inseguridad y violencia.

Sobre ese mismo criterio coinciden los directores, quienes indican que sobre la visita a los hogares no la realizan; según el director uno: *“por miedo”* y la directora tres, fue más sincera al mencionar que la no realización se debe: *“porque se les asigna labores que no les corresponden”*. De ahí, se evidencia que, desde la misma jefatura, se han ordenado realizar otras que no corresponden; sin embargo, no externa ni opina nada respecto a otros aspectos, sobre la no realización de las funciones.



De esta manera, las mismas jefaturas desconocen las funciones que les corresponden realizar, según el Manual Descriptivo de Puestos, por lo que los directivos coinciden que “se deben realizar capacitaciones a los directores sobre el papel de los orientadores”.

Sin embargo, ha de suponer que todo profesional, sea del área administrativa como técnica, debe conocer las labores que por ley les corresponde realizar. Sobre este particular, Arce (2012, p. 28) indica que: “(...) todo servidor público está obligado a conocer cuál es su competencia, esto es, el conjunto de sus atribuciones y potestades, así como la cantidad de medios jurídicos y materiales otorgados por el bloque de legalidad”.

Siendo así, desde la gestión jurídica, los orientadores deben preocuparse por el exceso de tareas y responsabilidades; Gamboa (2006) había indicado, en su oportunidad, que los mismos participantes del estudio desfavorecen el trabajo que realizan, por lo cual aboga por una planificación estratégica de las funciones acorde con los lineamientos oficiales. Por su parte, Delgado (2008) apuesta más por una gestión directiva basada en la comunicación, planificación, liderazgo y un clima organizacional, acordes con las necesidades del centro educativo, para atenuar la no realización de las funciones señaladas.

Pero, no es solamente preocuparse por la no realización de las funciones, sino, más bien, las implicaciones jurídicas que conllevan la no realización de las tareas estipuladas y, a la vez, cómo eso perjudica a las expectativas que tiene la sociedad en la educación.

Limitaciones de los profesionales en Orientación durante el ejercicio de sus labores

Sobre las limitaciones de las funciones, según la categoría de análisis, de las tareas esperadas que las personas realizan en determinada organización, en este caso en los centros educativos del estudio, muy a pesar de lo establecido por los lineamientos oficiales, se encuentran algunas situaciones que se presentan en el desarrollo normal de esas labores determinadas por la normativa. Se evidencian ciertos obstáculos para su implementación, los cuales pueden limitar, en alguna medida o en todo, las funciones delegadas, o más bien, por instrucciones de su jefatura inmediata, se le puede indicar al personal de Orientación realizar otras tareas, según las necesidades del administrador educativo.

Desde la legislación de la administración pública, en su Ley General (1978), se contemplan unos artículos que se refieren al deber de la obediencia. En el artículo 107, en su inciso 1, se indica: “Todo servidor público estará obligado a obedecer las órdenes particulares, instrucciones o circulares del superior, con las limitaciones que establece este Capítulo”. Así mismo, en el artículo 109 de la Ley General de la Administración Pública (1978), también en su inciso 1, se indica:

Cuando no se presente ninguna de las circunstancias enumeradas en los dos artículos anteriores el servidor deberá obedecer aunque el acto del superior sea contrario al ordenamiento por cualquier otro concepto, pero en este último caso deberá consignar y enviar por escrito sus objeciones al jerarca, quien tendrá la obligación de acusar recibo.





Figura 6. Limitaciones que se enfrentan para el ejercicio de sus funciones

Nota: Elaboración propia (2015), a partir de la información proporcionada por Directivos y Orientadores del Circuito 02 de la DRSJC – MEP.

Según lo dispuesto en ese artículo, se ordena al servidor el deber de la obediencia; es decir, se debe obedecer al superior. Pero este mismo, artículo 109, en su inciso 1, deja abierta la posibilidad de no obedecer, siempre y cuando presente la objeción del caso, sin dejar de realizar lo solicitado por su jefatura representada en la figura del director del centro educativo; dándose así, tanto por parte del director como del personal en Orientación, una interpretación literal de dicho artículo, en cuanto al deber de la obediencia única y exclusivamente, sin considerar las objeciones dadas por la ley.

Por su parte, en el Estatuto de Carrera Docente (1953), en el artículo 57, en su inciso a, se encuentra establecido el deber de realizar lo que la autoridad institucional le solicita: "Cumplir las leyes y reglamentos, así como toda otra disposición emanada de autoridad en el ramo, siempre que ella no maltrate al servidor en su decoro, ni contraríe disposiciones legales". En lo que respecta a este inciso, mucho considera que, en la realidad del contexto educativo, se terminan atendiendo más las disposiciones emanadas por el director institucional que lo estipulado por los lineamientos.



En relación con lo anterior, y en lo representado en la figura 6, el personal profesional participante expresa: *"hay mucha permisividad de la parte administrativa para que hagamos otras funciones"*. (Orientadora 12). También lo señala la orientadora cinco, cuando se planea realizar actividades relacionadas con sus funciones; ella indica: *"la existencia de obstáculos administrativos para la realización de proyectos"*. La orientadora seis, sobre el conocimiento de parte de los directores de las funciones que deben realizar, indica: *"los directores no tienen a veces claridad 'qué es orientación'"*. Aunado a lo expresado por la orientadora siete: *"hay desconocimiento de las funciones por el director"*; por lo que algunas profesionales optan por realizar aquellas labores que son más administrativas que técnicas, o prefieren, por las instrucciones del superior, realizar aquellas que se le indican, para mantener cierta armonía con la jefatura, evitando los posibles conflictos por la no colaboración con lo solicitado.

Sobre estas circunstancias, de las labores administrativas, de acuerdo con la apreciación de Sanz (2014, p. 76): *"(...) que el resultado ha sido heredar una serie de métodos obsoletos y unas tareas burocráticas y administrativas que consumen mucho tiempo"*. Igual opinión tiene otro autor, Gamboa (2006), sobre las limitaciones que enfrentan los profesionales sobre aquellas tareas que les son delegadas.

Los autores, Sanz (2014) y Gamboa (2006), coinciden en que las limitaciones para realizar lo que les compete son impuestas desde la jefatura, dado el desconocimiento de los lineamientos de trabajo que emanan desde las oficinas centrales, por lo que se evidencia la concentración en las tareas administrativas en algunos casos.

Sobre los diferentes aspectos mencionados por las participantes, algunos están relacionados estrechamente con recibir una instrucción desde la jefatura, mientras otras de las limitaciones mencionadas, se perfilan desde lo que se puede lograr en gestión del mismo profesional, aunado a la carencia de los espacios o infraestructuras para realizar lo que les corresponden.

En eso coinciden los seis directivos consultados, sobre la falta de equipos tecnológicos y recursos; a la vez que señalan: *"el recargo de las funciones de estos profesionales, se debe a que los profesores de la institución educativa pretenden que ellos asuman todas las funciones del trabajo educativo, o las que les corresponden a los profesores guías"*. En relación con lo anterior, sea que los directores, como jefes inmediatos, o el cuerpo docente, que son los compañeros de la institución, desconocen las funciones que están estipuladas en el Manual Descriptivo de Puestos.

Siendo así, ese desconocimiento de las funciones se puede y debe subsanar para que las labores estipuladas se lleven de la mejor manera, considerando que las limitaciones encontradas en el estudio, sean condiciones de espacios físicos o dentro de la misma gestión del centro educativo, pueden deberse al desconocimiento que poseen los profesionales. Se hace necesario clarificar mejor las funciones encomendadas para que logren dedicarse a cumplir lo asignado y así, contribuir con la formación integral de los estudiantes, según las diferentes disposiciones normativas y curriculares que regulan esta materia, junto con lo dispuesto por el máximo órgano constitucional en materia educativa, el Consejo Superior de Educación.



Por otra parte, la directora tres afirma que: *“debe haber una separación entre la parte técnica y la administrativa”*, en clara relación con las limitaciones que tiene la labor orientadora, por cuanto el recargo de las funciones o la saturación de las funciones les impiden realizar las estipuladas. Sobre esta línea, la directora seis indica: *“no hay un puente entre lo administrativo y lo técnico, si no hay diálogo, no se toman decisiones”*. Siendo este uno de los elementos más llamativo en cuanto a las limitaciones, es decir, está el deber de la obediencia hacia la jefatura de la institución, pero a la vez, entre la jefatura y el profesional en Orientación también debe haber diálogo para equilibrar las funciones que están escritas. Según lo estipulado por las normativas, no se puede pretender que todas las personas, especialmente el director u orientador, sean los que asuman el saberlo todo, o asuman que todo lo que se le solicita debe hacerse.

Implicaciones jurídicas a nivel institucional con el estudiantado, el personal docente, administrativo y padres/madres de familia

Los informes sobre el Estado de la Educación, del Programa Estado de la Nación, Consejo Nacional de Rectores (CONARE), en sus últimas versiones, han venido señalando la baja en la calidad educativa del sistema educativo costarricense y cómo esa tendencia en los indicadores educativos viene a repercutir en la competitividad que como país debe mantenerse, para seguir compitiendo en el escenario mundial y lograr, de esta manera, insertarnos adecuadamente en la sociedad de la información y el conocimiento. CONARE (2013) se refiere a las omisiones que comete el personal que labora para el sistema educativo:

A la fecha no se ha podido transformar de manera sustancial una estructura que promueve desempeños mediocres y opone resistencias a todo tipo de reformas, incluso las de indiscutible necesidad, en un contexto en el que múltiples actores (por diversas razones y en distintos temas) tienen poder para frenarlas. (p. 27)

Coherentes con lo señalado por el Estado de la Educación, todos los actores educativos, en este caso el personal profesional en Orientación, deben enmarcar su desempeño dentro del marco de la legalidad, en donde el ejercicio de su labor podría suponer una contribución a los desafíos planteados, como es el mejoramiento de la calidad de la educación para atender, con eficiencia y eficacia, las demandas que la sociedad les exige. Sin embargo, muy a pesar de ello, no se ha tenido la suficiente eficiencia en la aplicación de las normas, ni la evidencia de la aplicación efectiva de las normas por parte de la administración o de los funcionarios que tienen el deber de observar y respetarlas.

Dentro de la legislación vinculante al quehacer de los funcionarios, en cuanto al incumplimiento de alguna función, existen, desde el marco jurídico, las posibles implicaciones legales, tal como lo señala la Ley General de la Administración Pública (1978), en su artículo 211:



1. El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes.
2. El superior responderá también disciplinariamente por los actos de sus inmediatos inferiores, cuando él y estos últimos hayan actuado con dolo o culpa grave.
3. La sanción que corresponda no podrá imponerse sin formación previa de expediente, con amplia audiencia al servidor para que haga valer sus derechos y demuestre su inocencia.

Así mismo, el Reglamento de la Carrera Docente, según el decreto ejecutivo 2235 de 1972, se refiere a las implicaciones para el personal que está bajo el cobijo de esta norma legal, en su artículo 11, inciso e: "El desacato, de manera manifiesta y reiterada, a las órdenes o instrucciones que les impartan sus superiores, siempre que las disposiciones de estos no maltraten al servidor en su decoro o en sus derechos". Aunado a este inciso, en el artículo 12 del mismo Reglamento, específicamente en sus incisos a y d, se puntualiza sobre las faltas con algún grado de gravedad dentro del incumplimiento de las funciones estipuladas, a saber:

- a) Incumplir, por negligencia, las leyes y los reglamentos relativos con el ejercicio de la profesión docente o cualquier otra disposición que emane de autoridad competente en el ramo de la educación, salvo que, por las implicaciones de tal incumplimiento se incurra en falta grave;
- b) Desatender en forma manifiesta y voluntaria el desarrollo de los planes y programas oficiales oportunamente divulgados.

Tal como se puede apreciar, dentro de la reglamentación constan señalamientos por el incumplimiento de las funciones, lo cual vienen a ser las implicaciones legales por el desacato de alguna función establecida por la normativa vinculante al quehacer profesional.

Profundizando más en este aspecto, dentro de lo que establece el Manual Descriptivo de Puestos del Servicio Civil, se señala dentro de las funciones estipuladas para el personal en Orientación, su responsabilidad para que los servicios y actividades que se les encomiendan se cumplan con calidad, esmero, eficiencia y puntualidad, por lo que sus errores o el incumplimiento de lo establecido puede ir en detrimento de la condición académica y/o emocional de los estudiantes, docentes y familias, así como de la sociedad en general.

Dentro de lo expresado por el personal de Orientación y directivos, los primeros manifiestan conocer que sí existen implicaciones, pero no lo pueden puntualizar con claridad. La orientadora seis manifiesta: "*supongo amonestaciones*". La orientadora nueve es más realista y señala que: "*sé que ante el incumplimiento, hay una consecuencia que atender*"; en lo que coincide la orientadora



12: *“si no hago lo que tengo que hacer, voy a tener implicaciones”*. Si bien, manifiestan que conocen las implicaciones jurídicas pero no las especifican, ni las describen con detalle, dejando esa sensación de que sí conozco pero no me adentro, o no quiero pasar por eso. Por su parte, los directivos sí fueron más enfáticos en señalar, en forma unánime, que la implicación sería una *“amonestación”*, pero tampoco lo especifican o desarrollan, aduciendo que eso le corresponde al Departamento Disciplinario de la Dirección de Recursos Humanos. Solamente la directora seis indica otro tipo de implicación: *“Reclamo de los padres de familia y estudiantes”*, en alusión al incumplimiento de alguna labor que les corresponde a los profesionales en orientación.

En relación con las ideas anteriores, sobre las implicaciones legales, las personas participantes indican algún tipo de amonestación, o algo parecido a una consecuencia, pero no señalan lo referente a la baja calidad educativa o detrimento de la condición emocional de los estudiantes o del personal del centro educativo, lo cual también representa implicaciones desde lo normado por el Consejo Superior de Educación (2008) y lo que se espera de ellos:

La calidad y relevancia de la educación depende de la calidad de quienes cumplen las tareas docentes y administrativo-docentes; Los niveles de calidad que alcance la educación costarricense serán tan altos, como alta sea la calidad de los docentes y directores en cuyas manos descansa la trascendental tarea institucional de la formación de nuestros niños, niñas y adolescentes. (p. 12)

De acuerdo con lo señalado por el Consejo Superior, hay una serie de condiciones que deben cumplir los servidores de los centros educativos, con el propósito de elevar la calidad educativa del país, para la cual exigen el cumplimiento de las tareas que se les han encomendado dentro de las funciones establecidas. El hecho de no cumplir con lo estipulado por los lineamientos oficiales, los coloca delante de una implicación jurídica, según la legislación vinculante al campo educativo y lo reseñado con anterioridad.

Dado lo expuesto anteriormente, se perfila claramente la importancia de que los actores educativos, sea el gestor o el personal en Orientación, asuman con responsabilidad y compromiso las tareas encomendadas, desde lo estipulado por el Servicio Civil, hasta las políticas nacionales en materia educativa.

En la figura siguiente se pueden apreciar las implicaciones jurídicas que las participantes del estudio manifestaron, sobre las posibles consecuencias por el incumplimiento de las funciones, de acuerdo con los lineamientos para el Servicio Nacional de Orientación.



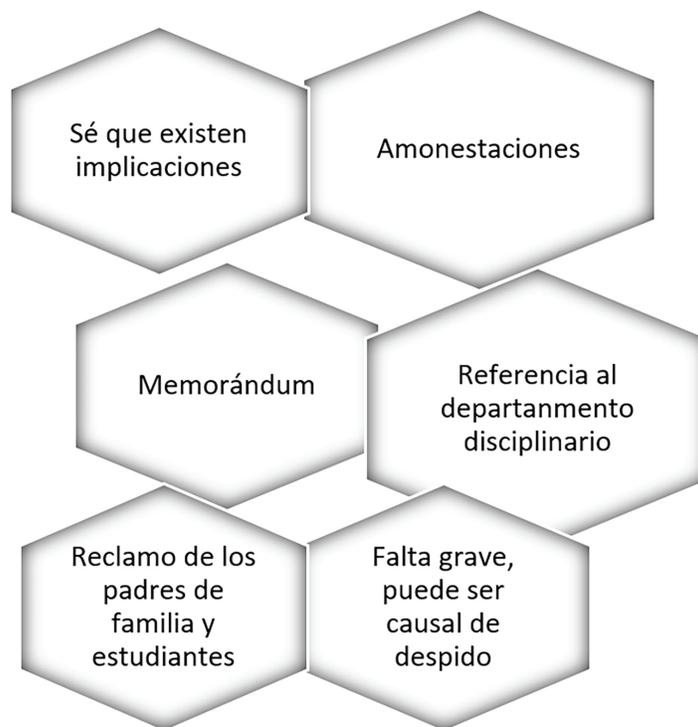


Figura 7. Tipo de implicaciones jurídicas, según el criterio del personal en Orientación y Directivos

Nota: Elaboración propia (2015), a partir de la información proporcionada por Directivos y Orientadores del Circuito 02 de la DRSJC – MEP.

Conclusiones

Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, lo que permitió recolectar una serie de informaciones valiosas a partir de lo expresado, según vivencias y experiencias, desde su ámbito personal y laboral, de 12 profesionales en Orientación de secundaria y tres de primaria, en donde se cuenta con el servicio de Orientación, junto a los seis administradores educativos, pertenecientes al Circuito 02 de la Dirección Regional de Enseñanza San José Central, del Ministerio de Educación Pública. De dicha investigación, se logra concluir una serie de limitaciones para el ejercicio de sus funciones, según lo dispuesto por la normativa vigente, en relación con las implicaciones jurídicas en el campo educativo:





- El personal en Orientación logra enunciar y describir las principales funciones que deben realizar según los lineamientos oficiales, adicional a muchas otras que no se encuentran en las funciones, ni en los lineamientos estipulados en el Manual Descriptivo de Puestos del Servicio Civil y en los lineamientos de trabajo que emite, anualmente, el Departamento de Orientación Educativa y Vocacional.
- Estos profesionales logran mencionar las diferentes funciones según el componente correspondiente, sea el componente educativo, vocacional o personal social, en donde brindan asesorías, acompañamientos o planificación de alguna actividad, siendo que el mismo Manual Descriptivo de Puestos indica que, a este estrato técnico docente, le corresponden esas labores.
- Aunado a lo anterior, el personal en Orientación manifiesta que cumplen con un buen porcentaje de las funciones asignadas, a la vez que reconocen que no cumplen con las otras, sea porque no les corresponden, por desconocimiento o falta del material o no se ha encontrado el espacio ni la necesidad de hacerlo. En este punto, se evidencia el incumplimiento de lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil, en el entendido de desarrollar y cumplir con los programas oficiales.
- Entre las funciones que mencionaron realizar y no se encuentran al amparo de los lineamientos oficiales están: cumplir con todo lo que se le ordena, apoyar las actividades institucionales, la gestión de becas, no impartir las lecciones de orientación o talleres en primaria, acompañar a las delegaciones estudiantiles.
- Dentro de la parte comparativa, entre lo que expresan por los directores y lo que señala el personal de Orientación participante en el estudio, sobre el no cumplimiento de sus funciones según lo establecido, se encuentran diferencias importantes respecto al deber ser del personal en Orientación, ya que el deber de la obediencia hacia el administrador educativo se enfoca en atender las demandas institucionales.
- Sobre el deber ser, el personal profesional en Orientación indica lo que hacen según la dinámica institucional, aunque no precisa si está o no dentro de las funciones oficiales asignadas. Aunado a que las profesionales en Orientación manifiestan que participan en los diferentes comités institucionales, a la vez que expresan su colaboración en las actividades asignadas por la dirección, para la buena marcha de la institución. Dado el cumplimiento de aquellas tareas que son más cercanas a la labor de la gestión del centro educativo, las orientadoras vienen a ser como un brazo más de la dirección, en donde apoyan aspectos que le corresponden a la parte administrativa pura de la institución.
- Dentro de las razones que justifican el personal profesional en Orientación y los directivos para la no realización de algunas de las funciones encomendadas, expresan el desconocimiento de la función que le corresponde realizar, así como la no capacitación



o participación en esos tipos de actividades, por la inexistencia de la convocatoria oficial, junto al desconocimiento de un respaldo legal para el cumplimiento de lo estipulado dentro de los lineamientos y la falta de un equipo tecnológico que agilice su labor.

- Sobre las limitaciones manifestadas por los participantes de la investigación, algunas están relacionadas estrechamente con recibir instrucciones desde la jefatura del centro educativo, mientras otras de las limitaciones mencionadas se perfilan desde lo que se puede lograr con la gestión del mismo profesional, aunado a la carencia de los espacios o infraestructuras para realizar lo que les corresponde. Los mismos directores reconocen la falta de equipos tecnológicos y recursos, a la vez que señalan que el recargo de las funciones de estos profesionales se debe a que los profesores de la institución educativa pretenden que ellos asuman todas las funciones del trabajo educativo, o bien, las que les corresponden a los profesores guías.
- En relación con las implicaciones jurídicas, según lo expresado por el personal en Orientación y directivos, los primeros manifiestan conocer que sí existen implicaciones, pero no lo pueden puntualizar con claridad. Algunos manifiestan: *"supongo amonestaciones", "sé que ante el incumplimiento, hay una consecuencia que atender"*. Si bien, manifiestan que conocen de las implicaciones jurídicas, no las especifican, dejando la sensación de que se conoce pero no se adentra o no se quiere pasar por eso.
- En el caso de las implicaciones legales, si se revisa lo estipulado en la Ley General de la Administración Pública sobre las responsabilidades disciplinarias del servidor por el incumplimiento de las funciones asignadas, este deberá responder cuando haya actuado con dolo o culpa grave; igualmente, el superior jerárquico es responsable de las actuaciones de su subalterno, previo a la formulación del debido proceso. A la vez, en la Ley y el Reglamento de Carrera Docente, se estipulan sanciones por el incumplimiento de la normativa relativa al ejercicio de la profesión docente.
- Siguiendo la idea anterior, sobre las implicaciones jurídicas en el campo educativo, o en lo referente a la prestación de los servicios de la Orientación, el Manual Descriptivo de Puestos del Servicio Civil señala que, dentro de las funciones estipuladas para el profesional en Orientación está la responsabilidad porque los servicios y actividades que se les encomienden se cumplan con calidad, esmero, eficiencia y puntualidad, por lo que sus errores o el incumplimiento de lo establecido puede ir en detrimento de la condición académica o emocional de los estudiantes, docentes y familias, junto a la de la sociedad en general.

Dado los diferentes hallazgos en la presente investigación, se hace necesario una adecuada gestión del conocimiento de los profesionales en Orientación, junto a sus jefes inmediatos, que son los directores del centro educativo, siendo que una adecuada gestión jurídica, tanto por parte del orientador como del administrador educativo, permitirá la mejora sustancial en el



cumplimiento y prestación de los servicios educativos, promoviendo el mejoramiento de la calidad de vida y la solución de problemas complejos que atraviesa la sociedad.

Con el fin de solventar las debilidades en la gestión del centro educativo y el cumplir con las funciones estipuladas según las normativas oficiales, desde la gestión jurídica, se deben facilitar las herramientas y el conocimiento necesario para lograr una administración más eficaz y eficiente de los programas, proyectos o estrategias oficiales de prevención.

Para lograr lo anterior, se debe proponer y facilitar una serie de acciones para la formación, actualización, sensibilización y capacitación dirigidas al personal de Orientación y sus jefes inmediatos, desde la etapa de formación universitaria, así como en el ámbito laboral, por las instancias correspondientes en el Ministerio de Educación Pública, tanto a nivel regional como nacional. Estas actualizaciones y sensibilización de las implicaciones legales, desde el campo de la gestión jurídica, supondría una mejora en el cumplimiento de las funciones establecidas en los lineamientos y, por ende, una mejora en la capacidad de gestión tanto del personal en Orientación como del mismo administrador de la educación.

Por tanto, en concordancia con los objetivos planteados por este estudio, desde la gestión de la educación y desde la gestión jurídica, se deben clarificar las diferentes situaciones encontradas. Es aquí, en donde la administración de la educación, en su conjunto, debe trabajar por la sociedad, para que la gestión jurídica responda a sus necesidades y desafíos de una manera articulada con los cambios que la humanidad atraviesa, por lo que ni la administración de los centros educativos ni los orientadores se pueden quedar al margen de lo que sucede a su alrededor. Como un deber imperativo ante estos tiempos, deben asumir un rol más protagónico que les permita atender la realidad de su entorno, por lo que se exhorta a un papel cada vez más activo de todos los gestores educativos para responder ante los cambios de la sociedad actual. Adicional a ese deber imperativo, se debe revisar lo señalado desde los colegios profesionales, tanto el de Orientadores como el del Colegio de Licenciados y Profesores en Filosofía, Ciencias y Arte (COLYPRO), con sus respectivos códigos de ética.

Así las cosas, la gestión de la educación debe estar en la función del proceso educativo, para el cual se precisa que tenga un panorama claro del ordenamiento jurídico que cubre el quehacer profesional de los diferentes actores educativos. Por lo que enfrentar los desafíos de la sociedad actual, no es solo un compromiso de los y las profesionales en Orientación sino, también, de las esferas gubernamentales en cuanto al diseño de políticas para lograr una gestión más efectiva, evitar la improvisación en este diseño o la intromisión en la gestión educativa con una política partidaria.

Se hace imperioso el dominio y conocimiento de los instrumentos jurídicos, que regulan las funciones que desempeñan los profesionales en Orientación en los centros educativos, para una adecuada y pertinente gestión jurídica que puede mejorar la prestación del servicio con un conocimiento de las competencias jurídicas, ante la complejidad de las demandas que se ejercen sobre los profesionales de Orientación.



La idea de esta investigación, es la de rescatar y empoderar el trabajo que el personal de Orientación realiza en los centros educativos siendo que, actualmente, en algunos casos, se evidencia que las funciones que cumplen están incompletas, según los resultados encontrados, por lo que se debe hacer un planteamiento sobre la participación de estos profesionales en el quehacer de la institución, para que puedan lograr una mayor trascendencia en su quehacer como orientadores, posicionarse como agentes de cambio, en donde tanto el directivo como el orientador sean de mutua influencia para el beneficio de la comunidad educativa.

Es aquí, donde la gestión jurídica cobra total relevancia entre lo que se puede hacer desde la administración educativa y desde la gestión jurídica en el campo educativo. El lograr que el director y el personal en Orientación posean una serie de estrategias que les permitan la operatividad de los documentos normativos que rigen la función pública de los servidores del Sistema Educativo Costarricense, bajo los principios de legalidad, eficiencia y atención oportuna en la búsqueda de las soluciones ante las situaciones que se les plantean.

Referencias

- Arce, C. (2012). *Derecho educativo*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (18 de agosto de 1944). Código de Educación. [Ley 181]. Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=31486¶m2=2&strTipM=TC&lResultado=20&strSim=simp
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (30 de mayo de 1953). *Estatuto del Servicio Civil. Ley de la Carrera Docente*. [Ley 1581]. Recuperado de: <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/estatutodeserviciocivil.pdf>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (25 de setiembre de 1957). *Ley Fundamental de Educación de Costa Rica*. [Ley 2160]. Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_resultado_libre.aspx?param1=NLR¶m2=1¶m3=FECHA¶m4=DESC¶m5=%27educacion%27¶m9=False
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (02 de mayo de 1978). *Ley General de la Administración Pública* [Ley 6227]. Recuperado de: http://www.ocu.ucr.ac.cr/Leyes/Ley_Administracion_Publica.pdf
- Barrantes, R. (2001). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Cabrera, N., Ramírez, S. y Guevara, S. (2014). *Un acercamiento a la realidad laboral del profesional y la profesional de Orientación en el Sistema Educativo Público Costarricense: Retos y Propuestas*. (Ponencia, I Congreso Internacional de Orientación). Recuperado en: <http://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2014/11/Memoria-Congreso-de-Profesinales-en-Orientacion-2014.pdf>



- Calvo, I. (2014). El deber, el poder y la gestión en el sistema educativo públicocostarricense. *Revista Gestión de la Educación*, 4(1), 161-175. Recuperado en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/12923/12218>
- Carmona A., O. (2014). *Abordaje de los conflictos laborales desde la normativa vigente en los Centros Educativos Liceo Mauro Fernández Acuña, Liceo Nocturno José Joaquín Jiménez Núñez y Liceo Experimental Bilingüe La Trinidad de Moravia de la Dirección Regional de Educación San José Norte*. (Trabajo de Graduación para optar al grado de Maestría). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.
- Carvajal D., D. (2014). *Requerimientos jurídicos de la administración de la educación a la luz de las exigencias de la administración educativa moderna*. (Trabajo de Graduación para optar al grado de Maestría). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.
- Castro S., C. (2013). *Análisis de las normas para la certificación de conocimiento mediante los programas de educación abierta del Ministerio de Educación Pública y una propuesta de cambio*. (Trabajo de Graduación para optar al grado de Maestría). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.
- Chacón M., A. (2012). *Gestión del debido proceso en las acciones correctivas del CTP Abelardo Bonilla, circuito 05 Moravia, Dirección Regional de San José Norte*. (Trabajo de Graduación para optar al grado de Maestría). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Colegio Profesional de Orientadores. (2012). *Código de ética*. Recuperado en: <http://www.cpo.cr/Codigo-de-etica-Profesional.pdf>
- Consejo Nacional de Rectores (CONARE). (2013). IV Informe sobre el Estado de la Educación. Programa Estado de la Nación. San José, Costa Rica: CONARE.
- Consejo Superior de Educación (CSE). (2008). *El centro educativo de calidad: Eje de la educación costarricense*. San José, Costa Rica: MEP.
- Delgado, F. (2008). Retos actuales de la investigación educativa. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 8(2), 1-18. Recuperado en: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/viewFile/240/239>
- Dirección General del Servicio Civil. (11 de marzo de 2002). *Modificación de las clases del profesional en Orientación*. [Resolución Dg-044-2002]. Recuperado en: <http://www.cpo.cr/wp-content/uploads/2013/07/FUNCIONES-ORIENTACION-SECUNDARIA.pdf>
- Escola, H. (1989). *El interés público como fundamento del Derecho Administrativo*. Argentina: Depalma.
- Gamboa, F. (2006). *Diagnóstico de las necesidades de gestión del departamento de orientación del Liceo Braulio Carrillo Colina*. (Trabajo de Graduación para optar al grado de Maestría). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.



- Garbanzo, G. y Orozco, V. (2007). Desafíos del sistema educativo costarricense: un nuevo paradigma de la administración de la educación. *Revista Educación*, 31(002), 95-110. Recuperado en: <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/1246/1309>
- González, J. (2008), La orientación profesional en América Latina: Fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13). Recuperado en: <http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=e42df022-73e8-43b9-a797-c6614d4ed0%40sessionmgr110&hid=114>
- González, M. (2006). *Organización y gestión de centros escolares*. Madrid: Mc Graw-Hill S. A.
- Guevara, R. (2014). La Orientación como disciplina y profesión en el contexto del Ministerio de Educación Pública, según el Decreto Ejecutivo 37135. *Revista Conexiones*, 6(2), 11-17. San José, Costa Rica: MEP.
- Gurdián, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socioeducativa*. Recuperado en: <http://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2005). *Programas de estudio Orientación III Ciclo*. San José, Costa Rica: MEP.
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2014). *La educación subversiva: atreverse a construir el país que queremos*. (Memoria institucional 2006–2014). San José, Costa Rica: MEP.
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2015). *Lineamientos de trabajo para el Servicio Nacional de Orientación*. San José, Costa Rica: MEP.
- Monge, I. (2014). *Normativa de uso común que rige la educación preescolar pública costarricense y el quehacer de las directoras de los jardines de niños y niñas independientes del circuito escolar 02 de la Dirección Regional de Desamparados*. (Trabajo de Graduación para optar al grado de Maestría). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Recuperado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>
- Pereira, M. (2012). *Mediación docente de la orientación educativa y vocacional*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Poder Ejecutivo. (14 de febrero de 1972). *Reglamento de la Ley de la Carrera Docente*. [Decreto Ejecutivo 2235/1972]. Recuperado en: http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/direccion_general/compendio_normativo_general-dgsc.pdf
- Poder Ejecutivo. (15 de noviembre de 1996). *Manual general de clasificación de clases*. [Decreto Ejecutivo 25592/1996 MP]. Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?nValor1=1&nValor2=21427&nValor3=75170&nValor5=215676&nValor6=08/12/2008



- Poder Ejecutivo. (14 de marzo de 2012). *Reforma al Decreto Ejecutivo 36451- MEP, denominado "Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública"*. [Decreto Ejecutivo 37135/2012-MEP]. Recuperado en: https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2012/05/28/ALCA70_28_05_2012.pdf
- Romero, C. (2004). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Salas, F. (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. *Revista Educación*, 27(1), 9-16. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44027102.pdf>
- Sanz, R. (2014). *El enfoque de programas de orientación: La orientación colectiva, personal y social*. (Ponencia, I Congreso Internacional de Orientación). San José, Costa Rica. Recuperado en: <http://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2014/11/Memoria-Congreso-de-Profesinales-en-Orientacion-2014.pdf>
- Toruño, C. (2011). *Blog Sortilegio Educativo*. Recuperado en: <http://sortilegioseducativos.org/2011/11/12/orientacion%E2%80%A6-cronica-de-una-muerte-anunciada/>
- 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*, 4(2), 1-29. Recuperado en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/15143>

