

Retos y desafíos de las personas profesionales de la orientación vocacional: una mirada desde los diversos contextos laborales en Costa Rica

Challenges of professionals of vocational guidance: A look from the different labor contexts in Costa Rica

Desafios dos profissionais da orientação profissional: Um olhar dos diferentes contextos trabalhistas na Costa Rica

Evelyn Yirlana Vargas-Hernández
Universidad Nacional
Heredia, Costa Rica

 evelyn.vargas.hernandez@una.ac.cr
<https://orcid.org/0000-0002-4967-2129>

Kattia Vanessa Salas-Pérez
Universidad Nacional
Heredia, Costa Rica

 kattia.salas.perez@una.ac.cr
<https://orcid.org/0000-0002-3161-4289>

RECIBIDO: 30 de setiembre de 2022 / ACEPTADO: 24 de noviembre de 2022

Resumen

En el marco de la investigación *Desafíos de la orientación vocacional en diversos contextos laborales de profesionales de orientación en Costa Rica*, fase II, desarrollada en el año 2021, el presente artículo destaca los retos y desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación desde los diversos contextos laborales de índole público, entre ellos: Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación Pública en I, II, III ciclo y Educación Diversificada, Ministerio de Justicia y Paz, Patronato Nacional de la Infancia y el Sistema Universitario Estatal. La metodología del estudio se desarrolló bajo el paradigma naturalista con enfoque cualitativo y método de análisis fenomenológico, y para la recolección de la información se aplicó la técnica de entrevista y se desarrolló un taller investigativo. Con la información recopilada se procede a la organización y transcripción por medio del programa Atlas Ti, permitiendo la triangulación de los datos (entrevistas, el taller investigativo y la conceptualización teórica de cada contexto), y el análisis de la información; obteniendo entre los principales resultados, que el uso de las herramientas tecnológicas representa un desafío para la población del estudio. Por otra parte, existe la necesidad de actualización constante, y el aprender acerca de los diversos paradigmas, enfoques y teorías, específicamente las relacionadas a las nuevas tendencias de la disciplina (entre ellas el *life desing* [diseño de vida]), así como la obtención de estrategias para atender los actuales retos de la revolución 4.0. son parte de los desafíos que indican los profesionales de la disciplina.

Palabras claves: Orientación vocacional, retos, desafíos.

Abstract

Within the framework of the research *Challenges of vocational guidance in various work contexts of Guidance professionals in Costa Rica*, phase II, developed in 2021, this article highlights the challenges faced by guidance professionals from the different public work contexts, among these are: the National Institute of Learning; the Ministry of Public Education in I, II, III cycle and Diversified Education; the Ministry of Justice and Peace, the National Board of Children, and the State University System. The methodology of the study was developed under a naturalistic paradigm with a qualitative approach and a phenomenological analysis method, for the collection of information the interview technique was applied and a research workshop was developed. The information collected was organized and transcribed using the Atlas Ti program, which allows the triangulation of the data (interviews, the research workshop, and the theoretical conceptualization of each context), and the analysis of the information; finding among the main results, that the use of technological tools represents a challenge for the study population. On the other hand, there is a need for constant updating and learning about the various paradigms, approaches, and theories, specifically those related to the new trends in the discipline (including life design), as well as obtaining strategies to meet the current challenges of the 4.0 revolution, which are part of the challenges indicated by professionals in the discipline.

Keywords: Vocational orientation, challenges, challenges.

Resumo

No âmbito da pesquisa *Desafios da orientação vocacional em vários contextos de trabalho dos profissionais de Orientação na Costa Rica*, fase II, desenvolvida em 2021, este artigo destaca os desafios enfrentados pelos profissionais de orientação dos vários contextos de trabalho de natureza pública, entre eles: Instituto Nacional de Aprendizagem; Ministério da Educação Pública no I, II, III ciclo e Ensino Diversificado; Ministério da Justiça e Paz, Conselho Nacional da Criança e Sistema Universitário Estadual. A metodologia do estudo foi desenvolvida sob o paradigma naturalista com uma abordagem qualitativa e um método de análise fenomenológica, para a coleta de informação foi aplicada a técnica de entrevista e foi desenvolvido um questionário oficina investigativa. Com as informações coletadas, procedemos à organização e transcrição através do programa Atlas Ti, permitindo a triangulação dos dados (entrevistas, oficina investigativa e conceitualização teórica de cada contexto), e a análise da informação; obtendo entre os principais resultados, que o uso de ferramentas tecnológicas representa um desafio para a população estudada. Por outro lado, há uma necessidade de atualização constante e aprendizado sobre os vários paradigmas, abordagens e teorias, especificamente aquelas relacionadas às novas tendências da disciplina (incluindo o design de vida), bem como obter estratégias para enfrentar os desafios atuais da revolução 4.0. Fazem parte dos desafios apontados pelos profissionais da disciplina.

Palavras-chave: Orientação profissional, desafios.

Introducción

La misión y compromiso de la Universidad Nacional (UNA), del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) y específicamente de la carrera de Orientación de la División de Educación para el Trabajo (DET), conllevan a una vinculación estrecha con los diferentes contextos laborales donde se desarrollan funciones de orientación vocacional; por lo tanto, las investigaciones que se generan desde este centro de estudios tienen como parte de sus objetivos la promoción de mejoras en los diversos sectores de la sociedad, principalmente en el ámbito público que genera diversas labores que promueven acciones de desarrollo significativas en las poblaciones que atienden.

Así, los antecedentes del estudio de Donoso y Sánchez (2013) indican que en diferentes medidas todas las personas desde la infancia y a lo largo de sus vidas se desenvuelven en contextos que les obligan a tomar

decisiones, siendo la indecisión vocacional y las crisis vitales generadas por asuntos personales y profesionales cada vez más complejas. Ante esto, diversos esfuerzos se han dirigido a buscar la mejora en la formación de las personas profesionales en orientación; así como, la potenciación de un desempeño profesional basado en la conceptualización y operacionalización de estrategias efectivas que conlleven al ejercicio de la disciplina de forma más eficiente y efectiva, brindando la oportunidad de que las personas que ejercen la carrera de Orientación puedan valorar, analizar y determinar cuáles son los retos y desafíos que se les presentan en el contexto laboral en el que se están desempeñando.

A partir de esta perspectiva se presentan los principales hallazgos de la investigación “Desafíos de la orientación vocacional en diversos contextos laborales de profesionales de orientación en Costa Rica 2020-2022”. Estos resultados permiten conocer algunas de las necesidades específicas de los profesionales -según el contexto laboral en el que ejercen- con el propósito de, posteriormente, ofrecer (en un tercer informe) estrategias que atiendan estos desafíos.

Por tanto, este artículo describe algunos de los referentes teóricos que dieron origen a la investigación; así como el procedimiento metodológico utilizado para la recolección de datos, para luego referirse a los resultados y hallazgos más relevantes. Asimismo, el análisis de los seis contextos laborales públicos donde se desarrolla la disciplina de la orientación y los principales hallazgos obtenidos se realizó bajo un paradigma naturalista con un enfoque cualitativo; apoyándose en el análisis e interpretación de resultados por medio del programa Atlas Ti.

La población participante estuvo integrada por personas profesionales en Orientación pertenecientes a los contextos, analizando en cada una de ellas los retos y desafíos desde la vivencia y experiencia laboral de las personas participantes del estudio. Lo cual permite llegar a las valoraciones descritas en la investigación y mostrar las conclusiones incluidas en este artículo científico.

Referente teórico

Se transita en un mundo complejo que exige la inmediatez de las cosas, la revisión de oportunidades temporales y la mirada hacia lo diverso de una vida con muchas preguntas y en ocasiones con respuestas limitadas. Se está al frente de generaciones complejas con multiplicidad de características, intereses y aspiraciones; realidades que enfrentan a diario las personas profesionales en Orientación, quienes con gran vocación prestan atención a este tipo de argumentos que conllevan a buscar las diferentes formas de generar estrategias en todas las áreas de la disciplina. Por ello, cada vez se hace más necesario y urgente contar con insumos teóricos y metodológicos que permitan comprender y acompañar a las personas orientadas que recurren a los espacios de atención.

Orientación vocacional

Como tal, el término vocación se deriva del vocablo latín *vocatio*. Según la Real Academia Española (2021), se denomina -ōnis ‘acción de llamar’, es decir, etimológicamente definido con el concepto de llamado. Sin embargo, este llamado no es fácil de definir o identificar de manera inmediata o espontánea para la mayoría de las personas; por el contrario, las investigaciones recientes evidencian la necesidad latente que tienen las personas profesionales en Orientación de estar atentas, vigilantes y proactivos a los cambios vertiginosos que se desarrollan en los escenarios donde las personas orientadas toman decisiones, construyen sus proyectos de vida y suman a su desarrollo de carrera, el cual es definido por Savickas (2012) como el diseño de vida (life

design), se subraya así la necesidad de implementar acciones que sean pertinentes y accesibles a las personas que enfrentan diversas transiciones, ya que los “llamados” pueden ser tan ambiguos o cambiantes que es difícil reconocerlos.

En este sentido, Savickas y Savickas (2019) identifica que el paradigma de las intervenciones de diseño de vida permite la construcción de la carrera a través del desarrollo de pequeñas historias, por medio de las cuales se reconstruyen las historias en un retrato de vida y se coconstruye intenciones que hacen avanzar la historia de la carrera. Según Navarro-Bulgarelli (2021):

El mundo laboral actual requiere cada vez de más esfuerzo, más autoconocimiento y una gran confianza en sí misma. Todas estas características que describen a la sociedad actual hacen que las personas sufran de ansiedad e inseguridad. La intervención orientadora desde la teoría de construcción de carrera permite que la persona orientada forme, mantenga y reconstruya una narrativa de su identidad, por medio de la cual construye una historia de vida que es de su agrado, para así utilizarla en las continuas transiciones y cambios laborales que podrían ser traumáticos de otra forma. (p. 3)

De esta forma, la orientación vocacional individual o colectiva comprende un conjunto de acciones de acompañamiento y asesoramiento, y es dirigida a las personas que buscan asesoría profesional. Para ello, se consideran aspectos como gustos, intereses, necesidades, habilidades y competencias que muestran una inclinación en el desarrollo de algunas actividades más que en otras, mostrando una proyección hacia el futuro en el contexto de la realidad en que está inmersa cada persona. Para lo cual, la persona profesional (y en formación) en Orientación debe tener los conocimientos y herramientas que le permitan una adecuada intervención en los procesos de orientación para atender las diversas demandas de cada contexto laboral. Esto sin dejar de lado, los factores (internos y externos) que inciden en los procesos de toma de decisiones, al respecto Pucci (2018) indica, entre ellos, la etapa evolutiva y la capacidad de adaptación ante los cambios, especificando:

La familia, las características socioeconómicas, la distancia de la universidad con la ciudad de origen, los mandatos familiares y socioculturales en relación con la migración para continuar estudios superiores, y las características del siglo XXI en cuanto a oportunidades laborales y profesión. (p. 9)

Ante estos procesos y los acelerados cambios que se desarrollan en la sociedad, en las ocupaciones, el trabajo, la tecnología y en los itinerarios de vida, algunos profesionales en la disciplina se cuestionan la forma en la que la orientación vocacional debería responder a este desafío; y de qué manera los procesos vocacionales ayudarían al individuo a enfrentar transiciones con un grado de satisfacción que le permita la realización, el éxito personal y ocupacional. Surgen así una serie de retos y desafíos necesarios de valorar.

Retos y desafíos

A partir de los enfoques de orientación, se percibe al ser humano con un ser integral. Por lo tanto, es esencial el aporte y acompañamiento que se le pueda brindar a una persona, especialmente durante los procesos de transición; al promover el pensamiento flexible y reflexivo al cambio para que la persona logre la autorrealización, es decir, esa conexión con el mundo por medio del desempeño de la disciplina. En Costa Rica, el enfoque de la orientación vocacional se concibe desde ámbitos diversos, entre ellos: el académico (incluye los diversos ciclos educativos), el laboral (etapa de crecimiento y exploración), y el personal (diversas etapas de vida).

Desde esta perspectiva, el rol de la persona profesional en orientación vocacional establece que la adaptación de las nuevas generaciones a empleos no tradicionales, así como los nuevos itinerarios de vida en el área de estudio o trabajo, deben abordarse desde un enfoque holístico. En este sentido, el Colegio de Profesionales en Orientación (CPO) en Costa Rica establece en su Código de Ética (2012) que:

La relación de Orientación promueve el desarrollo integral y el bienestar de la persona; por lo tanto, desde la formación profesional se emplean estrategias para promover el propio desarrollo; para ello se rige por los principios fundamentales de su profesión, y por dos principios éticos generales que rezan “no dañar” y “hacer el bien”. (p. 1)

Identificando de esta forma a las personas de manera holista, cuya relación e interdependencia experimentada en las transiciones, y responsabilidad, de los diversos roles son clave para la realización de una vida plena; pero, al mismo tiempo, evidenciando el papel fundamental que desempeña el profesional en orientación en este proceso, ya que contribuyen a la atención de incertidumbres como la de sí poseen las competencias necesarias para adaptarse a estas nuevas exigencias profesionales. Por otra parte, Núñez et al. (2012) indican que:

En este contexto, el desarrollo de carrera ha evolucionado desde visiones clásicas, en las que se limitaba tan solo a la promoción interna, hacia nuevos modelos en los que intervienen numerosas prácticas y en los que se tienen en mayor consideración las expectativas y deseos de los propios profesionales. (p. 14)

Esto, debido a que, de forma incuestionable la evolución de las “carreras” dependerá de la adaptación al cambio. Las nuevas generaciones discrepan en gran medida (en sus gustos e intereses, aptitudes y competencias) de los empleos tradicionales. Ante esto las nuevas generaciones no buscan un solo camino para conectarse con el medio, tienen varios caminos para llegar a ellos (ninguno mejores que otros, solo diferentes). En esta situación entra en juego -con un papel preponderante para la economía- la creatividad, donde la pasión y el trabajo deben ser uno parte del otro. Dicha concepción no fue percibida con tanta claridad en las anteriores generaciones, dado que la posibilidad de empleo, salario y compatibilidad, así como, la vinculación entre destrezas, gustos y fortalezas eran suficientes para el adecuado desempeño de un puesto o profesión.

A partir de esto, pareciera que la pirámide tradicional de jerarquización (para cumplir actividades específicas como: estudio, empleo, adquisición de bienes como vivienda, vehículo, la construcción de una nueva familia, entre otras) dejó de ser la guía del camino. En la actualidad el intercambio de conocimiento promueve relaciones más horizontales y de mutuo aprovechamiento como oportunidad de progreso, reconocida por algunos autores, entre ellos Castel (1997), como “Metamorfosis de la cuestión social” (p.16). E incluso la preparación misma de los profesionales de la aldea global, tal como sucede con los cursos y carreras virtuales. Por tanto, esto brinda la oportunidad de conocer de primera fuente, con profesionales de diversos países, la dinámica que acontece en diversos escenarios al mismo tiempo; y sin necesidad de trasladarse.

En definitiva, el itinerario de vida estará en los nuevos escenarios sociales, y la labor del profesional en orientación vocacional no puede estar ajeno a ellos. Rascovan (2013) establece que cada época presenta dificultades particulares en la construcción del “proyectos de vida” o en una más reciente concepción, hacia el “camino de los itinerarios de vida”; en los cuales son muy influyentes los procesos de inserción a los que

cada individuo se ve expuesto. Ya que, actualmente la juventud recibe un amplio bagaje de opciones a las cuales enfrentarse y para las que no siempre (por no decir, en la mayoría de los casos) han sido preparados. Por otra parte, conceptos como el Paradigma de Complejidad de la intervención en orientación vocacional, con la necesidad de atención del sujeto - el objeto - y el contexto, está claro desde la visión holística del desarrollo humano; donde el grado de complejidad incluye a la orientación vocacional entre el marco de la salud mental y la autorrealización personal.

De esta forma, se puede afirmar que es necesario valorar la intervención y los procesos de orientación vocacional, en la búsqueda de nuevos paradigmas que permitan replantear la labor del profesional en Orientación ante los retos de un mundo en constantes y acelerados cambios.

Contextos laborales en estudio

A continuación se presentan algunos datos generales acerca del contexto, la historia y la relación de la disciplina de orientación con ese ámbito laboral.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

El Instituto Nacional de Aprendizaje, conocido por sus siglas INA, es una institución autónoma creada hace 56 años, por ley N.º 3506 del 21 de mayo de 1965. Su principal tarea se enfatiza en promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de las personas en todos los sectores de la producción, con la finalidad de impulsar el desarrollo económico y a su vez contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la población. Para ello desarrolla acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación que permita el trabajo productivo, sostenible, equitativo, con estándares de alta calidad y competitividad en un mundo de cambios constantes y exigentes. Se enfatizan dos sistemas fundamentales que el INA estará ayudando a desarrollar: el Sistema Nacional de Empleo y el Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD). Actualmente la institución cuenta con 50 profesionales en Orientación, quienes trabajan en las Unidades Regionales ubicadas en todo el territorio nacional.

Ministerio de Educación Pública (MEP, I y II Ciclo)

Es la institución que garantiza a la población que vive en Costa Rica el derecho fundamental a una educación de calidad, que permite el acceso equitativo e inclusivo y promueve aprendizajes que conllevan a una formación integral de las personas. Por ello, el MEP es una institución reconocida a nivel nacional e internacional, rectora del sistema educativo costarricense y cuya misión es la construcción de una sociedad inclusiva e integrada. En el ámbito de I y II Ciclo, las personas profesionales en Orientación trabajan en diferentes estructuras según las características del centro educativo al que pertenecen; según los datos proporcionados por la Asesoría Nacional en Orientación (2021), actualmente se contabilizan un total de 436 personas profesionales en Orientación trabajando en los diferentes centros educativos de primaria del sector público, distribuidos según la siguiente categoría de desarrollo: 288 en centros educativos de horario ampliado y 148 en equipos interdisciplinarios.

Ministerio de Educación Pública (MEP, IV Ciclo y Educación Diversificada)

En el ámbito de III Ciclo y Educación diversificada se desarrolla una estructura con relación a las tareas y funciones de las personas profesionales en Orientación, se detalla como: Orientador Asistente, Orientador 1, Orientador 2 y Orientador 3. Según los datos proporcionados por la Asesoría Nacional en Orientación (2021) del MEP, se contabilizan un total de 1351 profesionales de la disciplina en este contexto.

Ministerio de Justicia y Paz (MJP)

Es el ministerio del gobierno de Costa Rica encargado de impulsar y coordinar planes y programas dirigidos a la promoción de la paz en el país, desde la prevención de la violencia. Asimismo, apoya al Ministerio de Seguridad Pública en el control de las armas de fuego, la administración de las cárceles del país, la promoción de la resolución alternativa de conflictos, y hasta cualquier otro tipo de atribución dedicada a promover la paz y la no violencia. La persona profesional en Orientación que labora en el Sistema Penitenciario desarrolla procesos para contribuir con la persona privada de libertad, sentenciada o indiciada; partiendo del concepto de la persona como un ser integral y para la cual se requiere un abordaje disciplinario e interdisciplinario, dentro del marco del respeto a los derechos humanos y un enfoque humanista.

Patronato Nacional de la Infancia (PANI)

Institución pública creada el 15 de agosto de 1930. Es la instancia rectora y líder en materia de los derechos y en la prestación de los servicios en favor de la niñez y la adolescencia, y representa la institución pública y social de mayor vigencia en Costa Rica. Su misión la consolida como entidad rectora de políticas de niñez y adolescencia; ejecutora de planes, programas y proyectos orientados a promover y garantizar los derechos y el desarrollo integral de las personas menores de edad y sus familias, en el marco de la doctrina de protección integral con la participación de las instituciones del Estado y demás actores sociales. El rol de orientación es de acompañamiento individual y colectivo, así como brindar apoyo en equipos interdisciplinarios.

Sistema Universitario Estatal (SUE)

Las universidades públicas, o estatales, son instituciones de educación superior sin fines de lucro que se integran en el marco del Consejo Nacional de Rectores, órgano encargado de dar seguimiento y regir las acciones de las universidades del Estado. Actualmente, en Costa Rica se contabilizan cinco universidades públicas: Universidad de Costa Rica, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Nacional de Costa Rica, Universidad Estatal a Distancia y Universidad Técnica Nacional, cuyas sedes y campus se desarrollan en todas las zonas del país. Tal como lo indica Gil Beltrán (2002):

La Orientación en el contexto universitario adquiere en la actualidad una gran importancia, ya que los cambios por los que atraviesa la sociedad en general y la universidad en particular, hacen del proceso de asesoramiento un elemento clave en la toma de decisiones de los universitarios. (p. 137)

Por consiguiente, Costa Rica no es la excepción ante estos cambios y la necesidad de atención que requiere el estudiantado universitario y el personal académico y administrativo de los centros de educación superior en las acciones de las personas profesionales en Orientación genera aportes significativos para el proceso universitario.

Metodología

Paradigma y método

La investigación se desarrolla bajo el método cualitativo y el paradigma naturalista, debido a que existe interés por la comprensión e interpretación de las experiencias y vivencias profesionales de las personas orientadoras que formaron parte del estudio. Tal como lo establecen Hernández et al., (2014), este método de investigación permite abordar el fenómeno del estudio de una manera holística y multidimensional desde su totalidad, ya que las personas son influenciadas por el contexto del que forman parte. Por lo tanto, con esta investigación se propuso hacer una clarificación y análisis de la información que identifica los retos y desafíos de la orientación vocacional del profesional de la disciplina.

Objetivo

Analizar los desafíos de la orientación vocacional en los diversos contextos laborales de la disciplina en Costa Rica como insumo para el establecimiento de estrategias de desarrollo vocacional.

Selección de técnicas e instrumentos de recogida de la información

Se utilizó una entrevista semiestructurada, a partir de la elaboración de unidades de análisis descritas en el estudio. Para ello, se elaboró un instrumento que consistió en nueve preguntas abiertas por medio de las cuales se abordan los temas descritos en las categorías de análisis de la investigación. Posteriormente, se desarrollan y amplían los temas abordados por medio de un taller investigativo.

Población participante

Se determinó realizar una entrevista semiestructurada a 22 personas profesionales en Orientación de los diversos contextos laborales de la profesión en Costa Rica; dado que, para la selección, según criterio como muestra de expertos, tal como lo explican Hernández et al. (2014), en ciertos estudios se necesita la opinión de individuos expertos en un tema, las cuales son frecuentes en estudios cualitativos para generar la materia prima del diseño de instrumentos. Asimismo, las personas participantes fueron seleccionadas de manera que se reflejen los diversos escenarios de instituciones del sector público (por ser un aporte social desde la UNA a la comunidad), donde laboran profesionales en Orientación identificados en una muestra por conveniencia. En la tabla 1 se detallan algunos datos que permiten visualizar el perfil de las personas entrevistadas. Por otra parte, en el taller investigativo participaron 43 personas (entre estos 35 profesionales en Orientación en ejercicio en los diversos contextos laborales de Costa Rica, y cuatro estudiantes de licenciatura de la carrera de Orientación de la UNA, entre otros invitados internacionales y las investigadoras).

Tabla 1

Datos del perfil de las personas entrevistadas

Personas participantes	Institución	Años de laborar en la institución
P1-INA	Instituto Nacional de Aprendizaje	7 años
P2-INA	Instituto Nacional de Aprendizaje	13 años
P3-INA	Instituto Nacional de Aprendizaje	8 años
P4-INA	Instituto Nacional de Aprendizaje	10 años
P1-MJP	Ministerio de Justicia y Paz	2 años
P2-MJP	Ministerio de Justicia y Paz	38 años
P3-MJP	Ministerio de Justicia y Paz	25+ años
P4-MJP	Ministerio de Justicia y Paz	3 años
P1-MEP I y II C	Ministerio de Educación Pública I y II Ciclo	20+ años

continúa

Personas participantes	Institución	Años de laborar en la institución
P2-MEP I y II C	Ministerio de Educación Pública I y II Ciclo	NR
P3-MEP I y II C	Ministerio de Educación Pública I y II Ciclo	10+ años
P4-MEP I y II C	Ministerio de Educación Pública I y II Ciclo	8+ años
P5-MEP I y II C	Ministerio de Educación Pública I y II Ciclo	10+ años
P1- MEP III Ciclo y Educ.D	Ministerio de Educación Pública III Ciclo y Educación Diversificada	20+ años
P2- MEP III Ciclo y Educ.D	Ministerio de Educación Pública III Ciclo y Educación Diversificada	15+ años
P3-MEP- Educ.D	Ministerio de Educación Pública III Ciclo y Educación Diversificada	6 años
P4- MEP III Ciclo y Educ.D	Ministerio de Educación Pública III Ciclo y Educación Diversificada	25+ años
P1-PANI	Patronato Nacional de la Infancia	8+ años
P2-PANI	Patronato Nacional de la Infancia	10+ años
P1-SUE	Universidad Estatal a Distancia	2 años
P2-SUE	Universidad Nacional	12 años
P3-SUE	Universidad de Costa Rica	17 años

Nota. Elaboración propia.

Los datos indicados en la Tabla 1 permiten comprender los aspectos generales relacionados con las personas participantes del estudio, sus años de experiencia laboral, grado académico, así como los contextos en los que laboran desde el campo profesional de la orientación.

Método de análisis

Se emplea el método fenomenológico, ya que este permite comprender los acontecimientos desde la realidad y las experiencias de los participantes. Tal situación es necesaria para lograr el objetivo propuesto, puesto que se busca conocer los retos y desafíos que están enfrentando las personas profesionales de la disciplina para atender las demandas laborales en el ámbito de la orientación vocacional.

Triangulación de datos

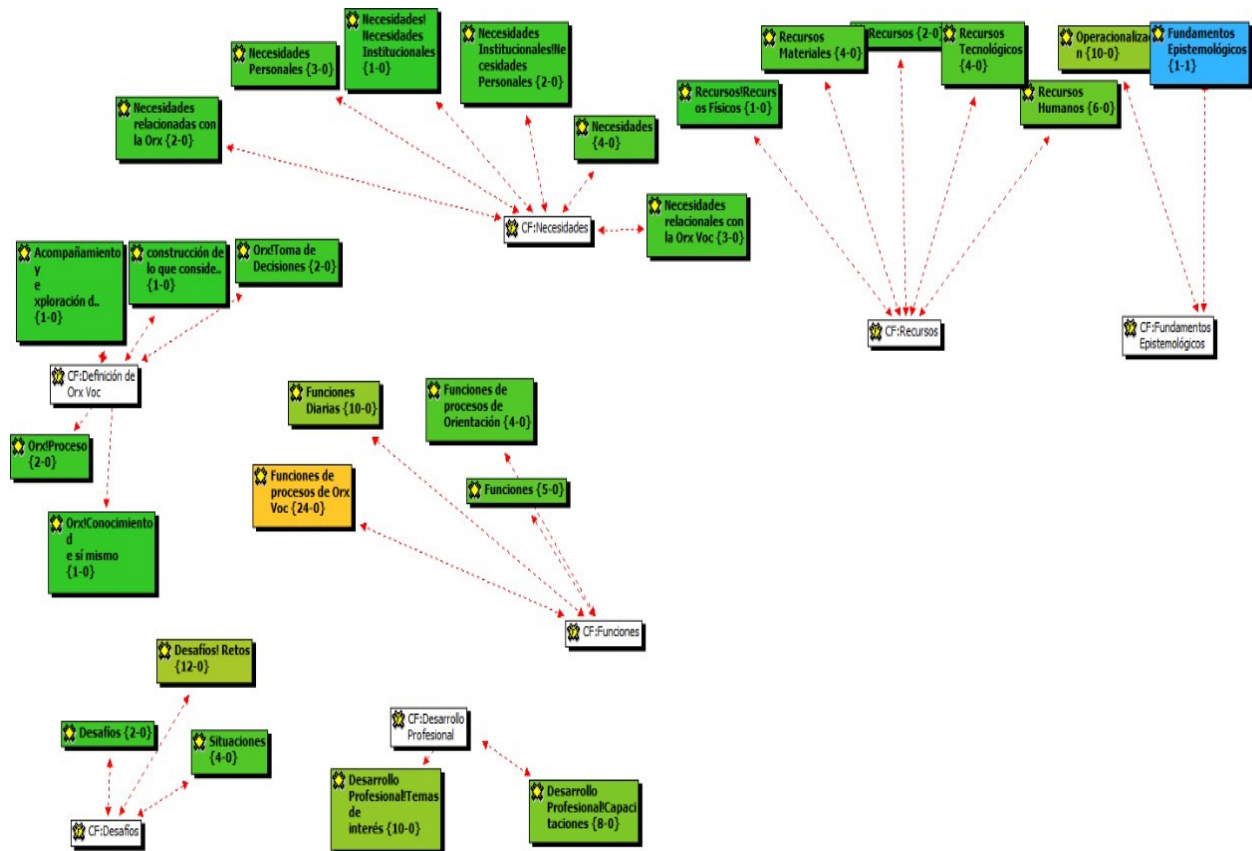
Con la información recopilada se procede a la organización y transcripción por medio del programa Atlas Ti; permitiendo la triangulación de los datos de las entrevistas semiestructuradas, el taller investigativo y la conceptualización teórica de cada contexto. Lo que permitió la elaboración de un documento presentado

por Vargas et al. (2021) denominado “Informe de Investigación Desafíos de la Orientación Vocacional en diversos contextos laborales de Profesionales de Orientación en Costa Rica”; que sistematiza la información obtenida en el proceso y que sirve de base para la creación de este artículo.

Categorías de estudio

Para la consecución de los propósitos de la investigación, se establecieron unidades de análisis que permitieron identificar algunos de los aspectos más significativos de la labor orientadora en los contextos del estudio, tal como se indica en el siguiente mapa conceptual generado en el programa utilizado para el análisis de los resultados (en este caso la herramienta Atlas Ti), que se muestra en de la figura 1.

Figura 1
 Categorías de estudio, mapa conceptual-unidades de análisis en estudio



Nota. Elaboración propia con base en los datos Atlas Ti.

A pesar de que la investigación logró determinar aspectos amplios y detallados de cada una de las unidades del estudio, para este artículo se aplica la información referente al análisis de los resultados, específicamente, la categoría definida como: *Retos y desafíos en cada contexto*; lo cual se muestra en la codificación de datos de la figura 2.

Figura 2

Categorías de estudio, codificación de datos

Code: **Desafíos! Retos** {12-0}

P 2: ██████████.docx.rtf - 2:15 [Conceptualización y perspectiv..] (40:40)
(Super)

Codes: [**Desafíos! Retos**]

Conceptualización y perspectiva de la orientación vocacional.

P 1: ██████████.docx.rtf - 1:41 [Labor de la persona profesiona..]
(41:41) (Super)

Codes: [**Desafíos! Retos**]

Labor de la persona profesional en Orientación con las tecnologías de la comunicación.

P 3: ██████████ - 3:24 [Trabajo de la disciplina en un..] (29:29)
(Super)

Codes: [**Desafíos! Retos**]

Nota. Elaboración propia con datos Atlas Ti.

Estos datos muestran parte de los resultados de la categoría desafíos, donde los participantes P1, P2 y P3, que pertenecen al contexto universitario, indican algunos de los retos que enfrentan en su labor profesional. Lo cual ejemplifica el método utilizado para la codificación de las unidades de análisis que permitieron llegar a las conclusiones de la investigación.

Resultados y discusión

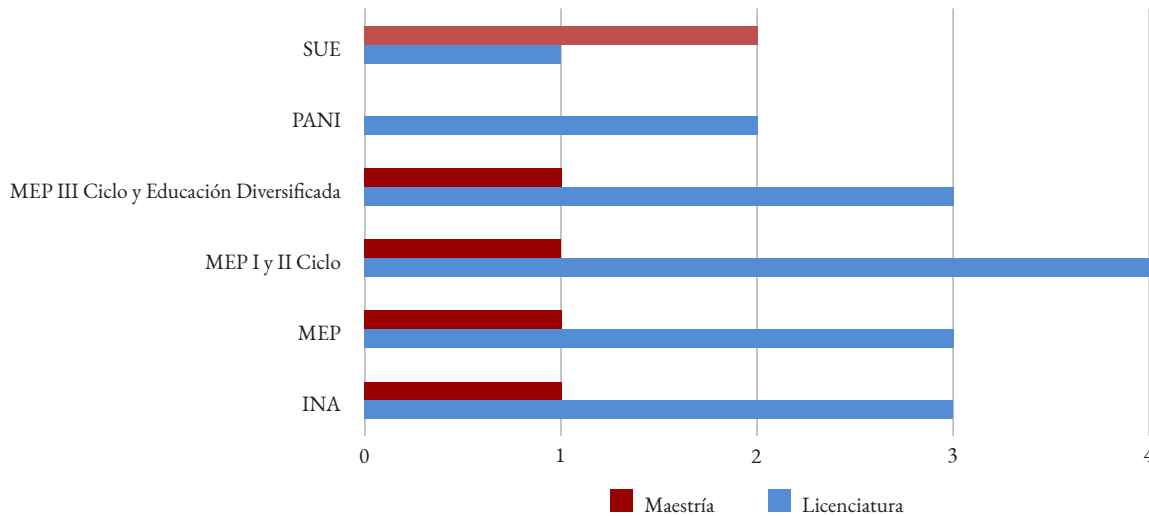
A continuación se presenta el análisis de la información recopilada en las entrevistas semiestructuradas en cada uno de los contextos laborales de la orientación vocacional estudiados en esta investigación. En primera instancia se indican algunos datos generales para contextualizar acerca de las organizaciones, cantidad de entrevistas y la relación con la disciplina de la orientación. Posteriormente, se presenta información referente a las respuestas brindadas por las personas participantes según la valoración de las categorías de análisis relacionadas con los retos y desafíos.

Se destaca que, para la presentación de la información se ordenó alfabéticamente cada contexto laboral, según la primera letra del nombre: INA, MEP I y II Ciclo, MEP III Ciclo y Educ. D, PANI, MJP y SUE.

Como parte de los datos generales de la población entrevistada, se determina el grado profesional (en la figura 3 se evidencia el total de personas entrevistadas), y la información relacionada con cada contexto laboral.

Figura 3

Grado académico de las personas profesionales en Orientación entrevistadas según contexto laboral



Nota. Elaboración propia.

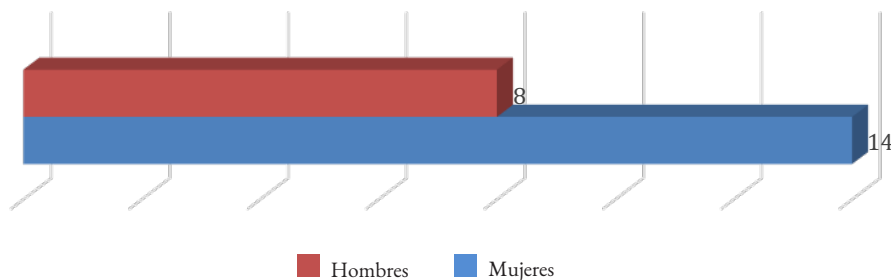
En la figura 3 se muestra que, del total de las personas entrevistadas, un 73% (16 profesionales) posee el grado académico de Licenciatura. En relación con un 27% (6) que obtuvo el grado académico de Maestría.

El grado académico que poseen las personas entrevistadas no tiene correlación con la participación en cursos de actualización profesional en temáticas relacionadas a la orientación vocacional o temas afines en los últimos tres años; ya que, otros resultados de la investigación indican que las personas profesionales en Orientación, que laboran en el ámbito del Sistema Universitario Estatal, sí han recibido cursos que les han permitido incrementar el desarrollo profesional. No así los profesionales que laboran en los otros contextos.

Además, se destaca que de las personas que poseen grado académico de posgrado, dos corresponden a personas profesionales en Orientación que laboran en el MEP y a su vez como docentes en centros de educación universitaria del sector público. Otras dos personas trabajan en el ámbito universitario, una persona en el INA y otra persona en el MJP en la jefatura del área respectiva; sin embargo, en el ámbito del PANI ninguna de las personas entrevistadas ha obtenido títulos académicos a nivel de maestría. Otro dato relevante que se desprende del estudio es con respecto al género, según se indica en la figura 4.

Figura 4

Género de las personas entrevistadas

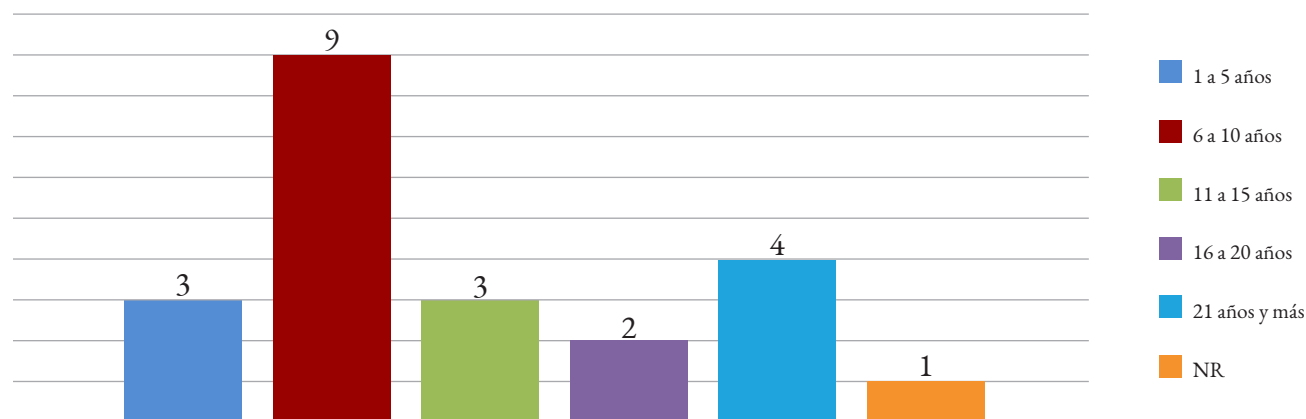


Nota. Elaboración propia.

En cuanto al género de las personas profesionales en Orientación que participaron en esta investigación, se recalca que un 64% son mujeres y un 26% son hombres. Esto está directamente vinculado a que en Costa Rica se cuenta con un número mayor de mujeres que estudian y se desarrollan profesionalmente en la disciplina de la Orientación. Es importante realizar la relación en cuanto el número de mujeres y hombres que se desarrollan como profesionales en Orientación en Costa Rica; ya que según los datos proporcionados por la Máster Ana Patricia Ruh Mesén, desde el cargo de Secretaria Administrativa del Colegio de Profesionales en Orientación (CPO), en la actualidad se contabilizan 2519 personas activas colegiadas, para un total de 2142 mujeres que corresponde a un 85% y 377 son hombres que corresponde a un 15%.

En relación con el tema de experiencia laboral, es de especial importancia para este estudio el contexto laboral que representan las personas entrevistadas en la institución que actualmente laboran, por lo cual se detalla la información recopilada en la figura 5.

Figura 5
Años de experiencia laboral en la misma institución (contexto laboral)



Nota. Elaboración propia.

Con respecto a los años de experiencia de las personas profesionales en Orientación incluidas en este estudio, se denota que el 41% tiene una experiencia laboral en el rango de 6 a 10 años de experiencia, un 18% se encuentra en el rango de 21 años o más; así mismo, un 14% se ubica entre los rangos de 1 a 5 años y de 11 a 15 años, y un solo un 9% en el rango de 16 a 20 años.

Resultados según categoría de análisis por contexto

En este apartado se indican los resultados expuestos en la investigación con relación, específicamente, a la unidad de análisis desarrollada para este artículo; a saber, retos y desafíos de las personas profesionales en Orientación según cada contexto de estudio.

A continuación se detallan las respuestas textuales en orden ascendente tomando como criterio la primera palabra de cada respuesta para facilidad de la persona lectora. Las respuestas no se consignan de forma completa, sino que fueron resumidas para efectos de la presentación de los datos de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

La siguiente información presenta resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a cuatro personas profesionales en Orientación que laboran en el INA.

Tabla 2
Principales retos y desafíos de las personas profesionales en Orientación (INA)

Retos	Desafíos
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del contexto laboral nacional • Actualización profesional constante • Adaptabilidad a las nuevas generaciones • Calidad de procesos para las personas orientadoras • Creación de perfiles competentes a partir de la educación de I y II ciclo • Delimitación de labores (capacidades y funciones profesionales) • Generar espacios para la realización de sesiones individuales de orientación vocacional. • Incorporación de más profesionales en orientación al INA • Inversión temporal y económica • Reestructuración de los procesos de preingreso 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la orientación laboral (agencia nacional de empleo) • Conceptualización errónea de la disciplina de orientación • El INA presenta una carencia en cuanto a investigación. • Falta de actualización en orientación vocacional actual (teorías y concepciones de la época actual). • Falta de respeto hacia la labor profesional de la persona orientadora • Falta de sensibilidad y contacto persona-persona • La cantidad de programas por desarrollar es muy amplia. • Manejo y organización del tiempo por falta de personal orientador • No se pueden atender sesiones de orientación vocacional. • Población en situaciones de riesgo con experiencias de vida complicadas. • Poca cantidad de profesionales en Orientación • Sobrecargo de labores para los y las profesionales en Orientación, procesos de ingreso poco eficientes. • Temáticas de accesibilidad a la población, vocación y motivación hacia el estudio

Nota. Elaboración propia.

En el accionar de las personas profesionales en Orientación del INA, se desarrollan tareas y estrategias con la finalidad de apoyar el proceso de autoconocimiento de las personas usuarias en cuanto a los intereses, aptitudes, habilidades y destrezas, que conllevan a la posibilidad de generar procesos de toma de decisiones más adecuados. Sin embargo, se indican retos y desafíos que se enmarcan en grandes áreas por atender, por una parte la multiplicidad de funciones administrativas relacionadas con los procesos establecidos institucionalmente conlleva a una revisión constante del quehacer profesional; por otra parte, la población usuaria presenta una serie de características diversas, en consecuencia las personas profesionales deben estar atentas y aprender novedosas formas de atención y gestión de las funciones. Con ello, se evidencia la necesidad constante de actualización en temas relacionados a la orientación vocacional que les permita generar procesos de acompañamiento cada vez más acertados y pertinentes considerando temas como la inserción laboral.

Ministerio de Educación Pública (MEP I y II Ciclo)

Se presentan resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a cinco personas profesionales en Orientación que laboran en el MEP I y II Ciclo.

Tabla 3

Principales retos y desafíos de las personas profesionales en Orientación (MEP I y II Ciclo)

Retos	Desafíos
<ul style="list-style-type: none"> • Abordaje familiar hacia la conciencia y responsabilidad académica • Erradicar el mito de que los orientadores no hacen nada. • Es un reto que “los niños y las niñas” tengan sueños. Despertar la curiosidad y la fantasía en ellos y ellas. • La brecha social que hay en la población con la que trabaja ya que son de extrema pobreza, por lo que se genera una cultura llena de mandatos sociales (niñas con proyecto vocacional de ser madres, por ejemplo). • Lograr balancear el tiempo para cumplir con todas las funciones. • Muchos estudiantes se quedan en el camino de estudiar por la necesidad de salir a trabajar. Por tanto, es un reto es que al salir de sexto grado. • No existe Orientación como materia en primaria. • Obtener el espacio para desempeñar acciones. • Reconozcan que el servicio de orientación es funcional. • Realizar investigación con algunos colegas. • Respeto hacia la autonomía de la persona estudiante por parte de los padres de familia • Seguirse capacitando. • Ser la mejor versión de orientadora que pueda tener la escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoyo familiar hacia sus proyecciones académicas y vocacionales. • Falta de contacto cara – cara • Falta de espacio físico para atender a las personas. • Herramientas más contextualizadas a la población de la niñez. • La orientación no es prioridad. • No existe la sesión de orientación y mucho menos ahora con la pandemia dado que la mayoría de las personas estudiantes cuentan con escenarios 3 y 4. • No existe orientación como materia en primaria. • Priorización de funciones relacionadas a la permanencia y vinculación. • Problemáticas de conectividad. • Se atienden entre 600 y 700 niños (as) y solo existe un código de orientación. Falta de apoyo económico.

Nota. Elaboración propia.

Las personas profesionales en Orientación que laboran en el MEP I y II Ciclo, señalan con prontitud los muchos retos y desafíos que enfrentan cada día, principalmente, por la brecha social que caracteriza a la mayoría de la población que atienden en los centros educativos de primaria, en su gran mayoría en sectores de atención prioritaria. Esto evidencia situaciones sociales y económicas ligadas a la pobreza extrema que viven muchas familias y por consiguiente, personas menores de edad que asisten a estos centros educativos con muchas carencias y deficiencias en todas las áreas del desarrollo humano. Con ello, la necesidad de contar con una actualización de todas las herramientas de trabajo que se tienen a disposición por parte del MEP, así como la revisión de las funciones (las cuales son consideradas de índole administrativas) que no permiten la oportunidad de mantener un contacto directo con la población meta de los centros educativos.

Se identifican otras situaciones que conllevan a enfrentar retos que viven a diario la persona profesional en Orientación, quienes deben buscar un equilibrio que maximice la posibilidad de optimizar el tiempo para lograr cumplir con las multi-funciones y tareas asignadas según los manuales respectivos, así como la atención de los emergentes. Por consiguiente, se constituye en todo un reto la posibilidad de capacitarse (con mayor frecuencia) en temas asociados a la orientación vocacional, la promoción de carreras STEAM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) [Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas], las prácticas contextualizadas, la orientación del futuro, y las nuevas teorías y corrientes vocacionales.

Ministerio de Educación Pública (MEP III Ciclo y Educ. D)

Los siguientes resultados presentan información obtenida por medio de la entrevista realizada a cuatro personas profesionales en Orientación que laboran en el MEP III Ciclo y Educación Diversificada.

Tabla 4
Principales retos y desafíos de las personas profesionales en Orientación (MEP III Ciclo y Educ. D)

Retos	Desafíos
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización constante • Aplicación de la confianza, ética y certeza en la labor orientadora • Contención e inteligencia emocional, sin dejar de ser humanos. • Contextualización del entorno de trabajo • Desarrollar habilidades tecnológicas • Extender la labor vocacional a contacto con la comunidad. • Falta de autoridad • Iniciar el proceso vocacional desde séptimo año. • Nuevas tendencias laborales • Reforma curricular para secundaria nocturna, cambio actual, innovación y creatividad en los procesos vocacionales; con la intención de generar interés, redes sociales y temas de interés de las generaciones. Dicha forma para enfrentar la temática de “Generación de cristal”. • Replanteamiento de límite • Unir la comunidad profesional y sociocultural. • Valorar la objetividad en las interacciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abarcar la temática de accesibilidad vocacional. • Contexto sociocultural de la población • Falta de coordinación con colegios de la zona para respectivos procesos de ingreso para población de noveno año. • Limitante con reglamento Extramuros • Necesidad de formación virtual y tecnológica • Necesidad de implementación del proceso de concientización vocacional con los padres y madres de familia • Recargo de trabajo en funciones administrativas • Reforma curricular para secundaria nocturna • Reto del cambio actual • Trabajo con grupos grandes de estudiantes (no puede darse atención individualizada).

Nota. Elaboración propia.

En este contexto laboral las personas profesionales en Orientación subrayan diversos retos y desafíos que deben enfrentar para generar condiciones mejores y ejercidas con mayor éxito, brindando información que permite establecer algunos retos y desafíos presentes, entre ellos: se enmarca una necesidad latente de capacitación que les permita contar con una mirada teórica y operativa de los diferentes contextos socioculturales a los cuales se enfrentan, así como a los cambios generacionales de la población que atienden. También, se suma a ello, el reto de adquirir aprendizajes mediante la formación virtual y tecnológica o presencial en temáticas vinculadas a la orientación vocacional, los procesos de toma de decisiones, adquisición de competencias, nuevas tendencias ocupacionales y laborales; así mismo, metodologías novedosas sobre la implementación de estrategias y sesiones colectivas en Orientación, que les permita abarcar un mayor número de estudiantes y lograr un mayor impacto.

Ministerio de Justicia y Paz (MJP)

Para esta investigación se entrevistaron cuatro personas profesionales en Orientación que laboran en el MJP. A continuación se presenta la información en cuanto a los resultados obtenidos:

Tabla 5
Principales retos y desafíos de las personas profesionales en Orientación (MJP)

Retos	Desafíos
<ul style="list-style-type: none"> • Constante lucha contra el estigma social comunal asignado a las personas privadas de libertad . • Creación de enlaces y convenios con instituciones laborales y de formación académica o profesional. • Creación de proyectos dirigidos a la formación académica y/o profesional de las personas privadas de libertad. • Elaboración de diferentes instrumentos de atención vocacional. • Inserción de la población privada de libertad a una sociedad no preparada para recibirles. • Procesos de capacitación (desde el inicio de las teorías vocacionales, hasta lo más actual). • Rotación de los y las profesionales en Orientación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y actualización profesional de parte de instituciones como el CPO, las universidades públicas y privadas y el MJP, dirigidas específicamente para profesionales en Orientación en el área penitenciaria. • Centralización de bolsa de empleo institucional. • Edad de la población con la que laboran. • Estigma social hacia la población privada de libertad. • Limitación de la acción orientadora. • No se capacita en relación con orientación penitenciaria. • No se concibe claramente la función de las personas profesionales en orientación. • No tener insumos técnicos, instrumentos y recursos materiales relacionados a la profesión para su aplicación (ejemplo: permisos y licencias para aplicación de cuestionarios de Holland). • Sacrificio del ámbito vocacional por el ámbito laboral/ ocupacional y una oferta de trabajo. Zona de confort y temor al cambio. Estigma social hacia la población privada de libertad.

Nota. Elaboración propia.

En las respuestas proporcionadas por las personas profesionales en Orientación se evidencia una relación directa y estrecha entre los retos y desafíos que señalan. Por una parte, hacen mención a la importancia que tienen los procesos de capacitación constante de los temas relacionados con orientación vocacional (teorías vocacionales-proyecto de vida- toma de decisiones- empleabilidad-inserción laboral); y por otra, las funciones especializadas que desarrollan con las diferentes poblaciones etarias que se encuentran en los distintos centros penales.

También, se hace un señalamiento directo al reto constante relacionado con la falta de claridad respecto a las funciones a lo interno de la institución y las limitantes en el accionar de la persona profesional en Orientación. Así mismo, se identifican desafíos vinculados con el trabajo integrado que se requiere establecer con la finalidad de lograr una adecuada inserción de la población privada de libertad a los contextos sociales, indicando que existen estigmas sociales que limitan este accionar.

Patronato Nacional de la Infancia (PANI)

Para esta investigación se entrevistaron dos personas profesionales en Orientación que laboran en el PANI.

Tabla 6
Principales retos y desafíos de las personas profesionales en orientación (PANI)

Retos	Desafíos
<ul style="list-style-type: none">• A nivel personal retomar formación.• Creencia y muestra de la profesión orientadora en la institución• Dejar una buena imagen de la persona profesional en Orientación y dejar una espinita del acompañamiento en las metas y proyectos de vida de las PME.• Formación y actualización orientadora• Mayor apertura a las acciones orientadoras	<ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento acerca de la disciplina de la orientación.• Falta de integración de la labor orientadora a las intervenciones• Resistencia al cambio

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la información obtenida en las entrevistas realizadas a las dos personas profesionales en Orientación en este contexto laboral, estas reconocen retos y desafíos en cuanto a la valoración y reconocimiento que implican el desarrollo de funciones establecidas por el PANI, y que impactan de manera favorable en los diferentes aspectos en que trabajan; ya que, indican que se requiere la incorporación de más profesionales de la disciplina en este espacio laboral. Además, es un contexto reciente en el ejercicio de profesionales de la Orientación, puesto que al parecer aún existe algún nivel de desconocimiento entre los diversos profesionales (de otras disciplinas) que ejercen labores en el PANI acerca del rol y las funciones específicas de la Orientación; y que sin duda son necesarias para atender las necesidades de las diferentes poblaciones con quienes trabajan y posicionar la labor orientadora en los equipos interdisciplinarios.

A la vez, se señalan otros retos y desafíos que subrayan la necesidad de mantener una constante capacitación en temas vocacionales que contribuyan con la formación profesional.

Sistema Universitario Estatal (SUE)

Para esta investigación se entrevistaron tres personas profesionales en Orientación en el contexto laboral del SUE.

Los retos y desafíos que se presentan en el contexto laboral universitario se encausan a la necesidad expresa de mantenerse en una constante actualización en cuanto a temas y contenidos relacionados con la orientación vocacional para la atención de las poblaciones provenientes de diversos ámbitos y sectores. Asimismo, se destaca que se tiene conocimiento de las nuevas tendencias de la disciplina orientadora, y particularmente de la orientación vocacional; sin embargo, se requiere la implementación de acciones y estrategias que les permitan generar espacios de atención individual y colectiva con las poblaciones que atienden. Por ello, la preparación actualizada, el uso adecuado de la tecnología y la búsqueda de mejores alternativas para el ejercicio técnico de la disciplina se convierten en un reto continuo.

Tabla 7
Principales retos y desafíos de las personas profesionales en Orientación (SUE)

Retos	Desafíos
<ul style="list-style-type: none"> • Formación a nivel profesional en orientación vocacional (Maestría, Doctorado) • Integración del campo disciplinar en medio de los recursos y plataformas virtuales actuales • Labor de la persona profesional en Orientación con las tecnologías de la comunicación. • Modelo semiestructurado de atención vocacional adaptado al contexto nacional • No todas las preguntas tienen respuesta. El contexto actual no tiene nada definido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización y perspectiva de la orientación vocacional • Desarrollo y adaptación a la revolución 4.0 • Falta de contacto persona – persona durante los procesos • Panorama cambiante del contexto individual • Permanencia del contacto persona – persona • Permanencia de la esencia humana • Tecnologías de la comunicación y recursos informáticos • Trabajo de la disciplina en un ámbito privado • Uso, creación y manejo de recursos tecnológicos y virtuales • Vinculación con la tecnología

Nota. Elaboración propia.

Conclusiones

Entre los principales retos y desafíos que expresan las personas profesionales en Orientación, es la atención urgente de las necesidades de formación y capacitación profesional, que permiten la actualización constante y la adquisición de aprendizajes necesarios para un desarrollo profesional en condiciones óptimas. Entre los contenidos y temas que más se mencionan están: teorías, enfoques y paradigmas enmarcados en orientación vocacional, desarrollo de carrera, revolución 4.0, contextos tecnológicos emergentes, inserción laboral, empleabilidad, entre otros.

Se señalan retos y desafíos en cuanto a la mejora de la gestión de las múltiples y diversas funciones asignadas; lo cual posibilitaría la optimización de tiempo, espacios y esfuerzos que conllevan a procesos más pertinentes en cuanto a las atenciones individuales y colectivas de las personas usuarias a quienes orientan.

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

La oportunidad de contar con jornadas laborales asignadas a desarrollar investigación, intercambio de experiencias, estrategias innovadoras, creación de metodologías diversas y acciones de atención contextualizadas, posibilitaría la adquisición de competencias asociadas al perfil de las personas profesionales en Orientación, y una atención más pertinente asociadas a las necesidades de las personas usuarias.

Así mismo, la atención oportuna de las situaciones emergentes se proyecta como uno de los grandes desafíos y retos. Las personas profesionales se enfrentan a diario con contextos sociales, económicos, vocacionales y laborales que cambian vertiginosamente; lo cual los enfrenta a pensar y repensar en procesos de orientación prospectivos y en las nuevas tendencias para el desarrollo de carrera y diseño de vida.

Por último, será necesario hacer una vinculación más consciente entre el ámbito educativo y el ámbito laboral (mundo del trabajo) desde etapas tempranas de las personas que son orientadas en los diferentes contextos donde ejercen profesionales en Orientación tanto en los ámbitos nacionales como internacionales.

Agradecimientos

Persona colaboradora: Ángeles Sánchez López, Estudiante Asistente.

Declaración de conflictos de intereses

Las personas autoras declaran que no tienen vínculos con actividades o relaciones personales conocidas que puedan influir de forma inapropiada en el proceso editorial.

Referencias

- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. https://aulavirtual4.unl.edu.ar/pluginfile.php/7097/mod_resource/content/1/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuesti%C3%B3n-social.pdf
- Donoso, T. y Sánchez, A. (2013). Orientación educativa y profesional. Estudio de casos. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(1), 137-138. <https://www.isep.es/wp-content/uploads/2018/01/Libro-Orientacion.pdf>
- CPO. (2012). *Código de Ética*. San José, Costa Rica. <https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-CPO-5-nov-12.pdf>
- Gil Beltrán, J. M. (2002). El Servicio de Orientación en la Universidad. *Tendencias Pedagógicas*, 7, 137–154. <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/1821>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mcgraw-HILL / Interamericana Editores.
- Navarro-Bulgarelli, M. (2021). La teoría de construcción de carrera y diseño de vida, las críticas que se le hacen y su posible aplicación para la orientación vocacional de grupos en América Latina, complementándola con la pedagogía crítica de Freire. *Revista Costarricense De Orientación*, 1(1), 1-17. <https://doi.org/10.54413/rco.v1i1.17>
- Núñez-Cacho Utrilla, P., Grande-Torrallera, F. A., & Pedrosa- Ortega, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, (34), 14-35.
- Pucci, R. B. (2018). *Factores que inciden en el proceso de toma de decisión vocacional en jóvenes del interior que migran para continuar estudios superiores* [en línea]. Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8418/1/factores-proceso-toma-decision-pucci.pdf>
- Rascovan, S. (2013). Orientación vocacional. Las tensiones vigentes. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 10(25), 1-17.
- Real Academia Española (2021). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es>
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st century [Diseño de vida: un paradigma para las intervenciones de carrera en el siglo 21]. *Journal of Counseling & Development*, 90(3), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., Savickas, S. (2019). A History of Career Counselling [Una historia de Orientación para la carrera]. En J. A. Athanassou, y Perera, H. N. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. (pp. 25-43). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_2
- Vargas, E. Salas. K. y Sánchez, A. (2021). *Informe de Investigación Desafíos de la Orientación Vocacional en diversos contextos laborales de Profesionales de Orientación en Costa Rica*. (Documento inédito). División Educación para el Trabajo. Centro de Investigación y Docencia en Educación. Universidad Nacional de Costa Rica.