

**La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas
profesionales en Orientación del sector de San José**

Tesis presentada en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional de Costa Rica

Para optar al grado de Licenciatura en
Orientación

José Gabriel Pacheco Calderón
Josué David Ramírez Solís

Octubre, 2021

**La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas
profesionales en Orientación del sector de San José**

Tesis presentada en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional de Costa Rica

Para optar al grado de Licenciatura en
Orientación

José Gabriel Pacheco Calderón
Josué David Ramírez Solís

Octubre, 2021

**La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas
profesionales en Orientación del sector de San José**

José Gabriel Pacheco Calderón

Josué David Ramírez Solís

APROBADO POR:

Tutora del Trabajo Final de Graduación

Mag. Silvia Elena Salas Soto

Lector

M.Sc. Josué Jiménez Ulate

Lectora

M.Ed. Ana Lucía Villalobos Cordero

Representación del Decanato

ANA LIDIETH
MONTES
RODRIGUEZ
(FIRMA)



Firmado digitalmente
por ANA LIDIETH
MONTES RODRIGUEZ
(FIRMA)
Fecha: 2021.11.25
18:21:15 -06'00'

M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

Representante Dirección de Unidad Académica

M.Sc. Víctor Villalobos Benavides

Nota: Dadas las condiciones de excepcionalidad generadas en atención al Decreto Ejecutivo 42227-MP.S emitido el 16 de marzo, por la Presidencia de la República y el Ministerio de Salud y con base en los siguientes comunicados generados por la gestión universitaria, la hoja de firmas contiene únicamente la firma digital de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

Dedicatoria

A mi familia.

José Gabriel Pacheco Calderón

Con todo mi cariño, le dedico este trabajo a mi familia por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de todo este proceso y a todas aquellas personas que me han acompañado en esta etapa de mi vida que me ha permitido crecer a nivel personal y profesional.

Josué David Ramírez Solís

Agradecimiento

A todas las personas que han colaborado de una u otra forma a lo largo de este proceso y especialmente a mi compañero y amigo Josué.

José Gabriel Pacheco Calderón

Primeramente, mi gran gratitud a Dios, por permitirme concluir esta etapa de formación y brindarme la fortaleza necesaria a lo largo de todo el proceso, a mi familia por brindarme un apoyo incondicional, de igual manera agradezco a mi compañero y amigo Gabriel, porque ha sido un privilegio el poder trabajar a su lado día a día en la construcción del presente estudio, a todas aquellas personas que me han apoyado en esta etapa de mi vida y a las personas profesionales que nos brindaron su apoyo y formaron parte del estudio, porque sin ellos y ellas no hubiéramos logrado realizarlo.

Josué David Ramírez Solís

Resumen

Pacheco, J.G.C y Ramírez, J. D. S. (2021). *La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación*.

Con el propósito de comprender la autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José, se realizó una búsqueda exhaustiva sobre ambos temas a explorar resaltando exponentes como Miranda (2005), De la Caba (2013), entre otros quienes se refieren a la autoestima profesional, por otro lado, en cuanto a la Teoría de Construcción de Carrera su principal exponente Savickas (2005, 2011, 2012, 2015). El presente estudio se planteó desde un paradigma naturalista con un enfoque fenomenológico hermenéutico, el mismo se llevó a cabo a través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas a profundidad y narrativas, profundizando no únicamente en la descripción de datos sino en la interpretación de las experiencias de las personas participantes. Se contó con la participación de cuatro personas profesionales en Orientación activas laboralmente en instituciones educativas del sector de San José del Ministerio de Educación Pública. De la información generada se llevó a cabo un análisis utilizando como base lo planteado por Álvarez-Gayou (2003) y Taylor y Bodgan (1987) en cuanto la codificación, clasificación y contextualización de la información. De esta forma se concluye que la autoestima profesional se manifiesta por medio de la autovaloración como profesional, autoconocimiento y del contexto laboral se relaciona directamente con la construcción de la identidad y la confianza de las personas en sí mismas, lo cual permite afrontar diferentes condiciones en el curso de su vida en los roles y transiciones vocacionales y profesionales.

Palabras clave: Autoestima profesional, Teoría de Construcción de Carrera, profesionales en Orientación

Tabla de contenido

Pagina de firmas	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Tabla de contenido	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Abreviaturas	xiii
Capítulo I	1
Introducción	1
Descripción y formulación del problema o área de investigación	1
Justificación	3
Antecedentes	6
Propósito General	15
Propósitos específicos	15
Capítulo II	16
Marco Referencial	16
Autoestima	17

Autoestima profesional	18
Componente cognitivo	21
Componente afectivo	22
Componente conductual	22
Construcción de Carrera	23
Personalidad vocacional	25
Adaptabilidad de Carrera	26
Temas de vida	27
Personas Profesionales en Orientación	28
Capítulo III	31
Referente metodológico	31
Paradigma	31
Enfoque	33
Tipo de estudio	35
Participantes	36
Categorías de análisis	38
Temas a explorar	38
Autoestima Profesional	39
Construcción de carrera	40
Tema a explorar #1: Autoestima Profesional	42
Componente cognitivo	42

Componente afectivo	42
Componente conductual	42
Tema a explorar #2: Construcción de carrera	43
Personalidad Vocacional	43
Adaptabilidad de carrera	43
Temas de vida	43
Estrategias metodológicas	44
Definición de técnicas e instrumentos	44
Ingreso al campo	45
Consideraciones éticas	45
Tratamiento de la información	46
Criterios de calidad de investigación	47
Capítulo IV	49
Análisis e interpretación de resultados	49
Método de Análisis	49
Unidad temática: Autoestima profesional	50
Categoría de análisis: Componente cognitivo	50
Categoría de análisis: Componente afectivo	57
Categoría de análisis: Componente conductual	64
Unidad temática: Construcción de Carrera	75
Categoría de análisis: Personalidad vocacional	75
Categoría de análisis: Adaptabilidad de carrera	79

Categoría de análisis: Temas de vida	83
Unidad temática. Análisis de la implicaciones de la Autoestima profesional en la Construcción de Carrera	85
Capítulo V	96
Conclusiones	96
Capítulo VI	101
Recomendaciones	101
Alcances y limitaciones	104
Referencias bibliográficas	105
<i>Apéndices</i>	<i>116</i>
<i>Apéndice A</i>	<i>116</i>
<i>Apéndice B</i>	<i>117</i>
<i>Apéndice C</i>	<i>118</i>
<i>Apéndice D</i>	<i>119</i>

Índice de tablas

Tabla 1.

Definición de temas a explorar y unidades temáticas 39

Tabla 2.

Cualidades, capacidades y limitaciones 51

Tabla 3.

Comunicaciones personales sobre la experiencia y las interacciones 53

Tabla 4.

Comunicaciones personales sobre elementos propios de la profesión 55

Tabla 5.

Comunicaciones personales sobre el sentir ante el acierto y el desacierto en el ejercicio profesional 58

Tabla 6.

Comunicaciones personales sobre lo que ha significado ser profesional en Orientación 61

Tabla 7.

Reconocimiento del rol profesional y de las relaciones en la valoración de la autoimagen

profesional 62

Tabla 8.

Respuesta ante situaciones desconocidas 64

Tabla 9.

Percepción ante los retos que se presentan a nivel laboral 66

Tabla 10.

Percepción ante los méritos recibidos a nivel laboral 68

Tabla 11.

Relación entre ideal y percepción que posee de sí misma 70

Tabla 12.

Límites profesionales 73

Tabla 13.

La familia en la formación de la personalidad vocacional 76

Tabla 14.

Desarrollo de la personalidad vocacional 78

Tabla 15.

Adaptabilidad de carrera en las narrativas de las PP 82

Tabla 16.

Percepción ante momentos de la construcción de carrera 86

Tabla 17.

Momentos de importancia para la PP 89

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Esquema justificación	6
<i>Figura 2.</i> Árbol de carrera	14
<i>Figura 3.</i> Esquema de elementos teóricos y fuentes.	16
<i>Figura 4.</i> Estructura tridimensional. Elaboración propia basada en Creswell (2002)	36
<i>Figura 5.</i> Temas a explorar y unidades temáticas	39

Abreviaturas

CPO Colegio de profesionales en Orientación

MEP Ministerio de Educación Pública

PP Personas Participantes

PPO Personas profesionales en Orientación

Capítulo I

Introducción

Descripción y formulación del problema o área de investigación

En el presente documento se efectúa un estudio acerca de la autoestima profesional y la construcción de la carrera, siendo la primera conceptualizada de acuerdo con Miranda (2005), como aquella competencia específica que se ve expresada en la persona por medio de un proceso de gran complejidad, el cual se conforma por la percepción, la autoimagen, el autoconcepto, la autovaloración y la responsabilidad que posee la persona sobre sí misma, sus relaciones interpersonales e intrapersonales, así como la imagen profesional que ha construido la persona. Asimismo, se comprende que la misma se da a través de las diferentes experiencias vividas por la persona a nivel de formación profesional y campo laboral.

Por otro lado, de acuerdo con lo planteado por Savickas (2015), a través de la historia de la persona se puede acercarse a comprender la construcción que ella misma ha realizado de su carrera, a partir de sus experiencias y significados asignados. Por lo que se entiende la construcción de carrera como la narrativa construida por la persona a lo largo de su vida en la cual intervienen rasgos a nivel interno (tareas de desarrollo, estrategias de afrontamiento, motivación psicodinámica y perspectivas dinámicas de la carrera) y externo (contexto socioeconómico, interacciones y feedback), generando conclusiones sobre cómo se ven a sí mismas y sus ambientes de trabajo.

Debido a esto la autoestima profesional es un elemento por considerar dentro de esa construcción realizada por la persona a lo largo de su vida. No obstante, la autoestima profesional posee dimensiones a las que Miranda (2005) se refiere como: Yo soy como profesional, Yo siento como profesional y Yo hago como profesional, por lo que el papel de la autoestima profesional dentro de la construcción de carrera toma relevancia una vez que se desempeña como profesional.

Por su parte, en cuanto a la población profesional en Orientación el Observatorio Laboral de Profesionales (OLAP) (2019) señala que el índice de desempleo durante el año 2019 alcanzaba el 3,3% y el porcentaje de personas desempeñándose en puestos de poca relación corresponde 4,4%, a su vez se considera en un grado de satisfacción con la carrera estudiada de un 4,5 en una escala de 5. Estos datos reflejan un nivel positivo de satisfacción con el trabajo por parte de las personas profesionales en Orientación; sin embargo, en la satisfacción laboral, intervienen factores higiénicos o extrínsecos y motivadores o intrínsecos (Rosales-Jaramillo, Rodal-Genovez, Chumbi-Toledo y Buñay-Andrade, 2017).

Por otro lado, la situación actual respecto al campo laboral del país se encuentra cargada de incertidumbre e inseguridad, además de la dificultad que representa el ajuste y los cambios generados para prevenir el contagio del COVID-19. Incluso antes de que se iniciara a visualizar estos cambios, la tasa de desempleo a nivel nacional se encontraba en aumento, significando un 12,4% para el cuarto trimestre del año 2019, esto de acuerdo con el INEC (2019). En su momento, Robles (30 de abril de 2020) menciona que una crisis económica es producto de la poca capacidad de reacción que posee el gobierno en la actualidad, considerando el porcentaje de desempleo el cual podría aumentar hasta un 30%, lo que implicaría un aumento sustancial en la pobreza, la cual posiblemente llegue a implicar 35% o 40%. Sin embargo, a mayo del 2021 la tasa de desempleo se estima en un 17,7% de acuerdo con el INEC, lo que indica que si ha presentado un cambio importante en la realidad laboral del país.

Asimismo, comprendiendo el impacto de lo anterior, se resalta la importancia de la capacidad de la autoestima profesional para favorecer la resolución de conflictos o problemas que se le presenten a las personas (Ludeña, 2016), como se da en el mercado laboral actual. Por lo que, al tratarse de una población profesional en Orientación y desempeñar un rol activo en la sociedad tiene repercusión en su contexto. Sumado a esto es importante el cuestionarse, si realmente se está cumpliendo con el rol orientador desde una visión y compromiso ético, profesional y social, ya que de acuerdo con Bareto (2014) en la Orientación laboral se debe promover el desarrollo de la energía humana, es decir, favorecer la integralidad de la persona trabajadora y las organizaciones laborales como

elemento que permiten el desarrollo, debido a esto es que se ha formulado el siguiente problema de investigación:

¿Qué significado tiene la autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José?

Del problema anterior, se derivan los siguientes cuestionamientos específicos:

¿Cuáles son las manifestaciones de los componentes de la autoestima profesional (cognitivo, afectivo y conductual) de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José?

¿Cómo es la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José?

¿Cuáles son las implicaciones de la autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José?

Justificación

La presente investigación reconoce la importancia que tiene el trabajo en la sociedad actual, el cual repercute en la identidad y realización personal y profesional. Por lo que se propone estudiar la implicación de la autoestima profesional en el proceso de construcción de carrera, esto se considera conveniente, dado que la autoestima profesional puede ser formada a partir de las experiencias vividas (De la Caba, 2013), a su vez considerando la conveniencia en relación al beneficio directo de las personas profesionales así como de las orientadas, debido a la relación que existe entre la autoestima profesional y el desempeño laboral (Flores, 2018; Wilhelm, Martín y Miranda, 2012).

A su vez, los resultados de esta investigación contribuirán a la reflexión teórica de las personas profesionales en Orientación en distintos campos laborales, al establecer la relación de la temática propuesta, significando un aporte para abordar el desarrollo laboral de manera que se fomente un adecuado crecimiento integral; ya que, de acuerdo con Campos y Cubillo (2016, p. 23) “la vocación de la persona trabajadora tiene un peso fundamental para la identidad y valor de la persona en su medio y el interés en lograr el óptimo de sí mismo para bien personal y del medio”.

Esta investigación tiene relevancia al considerar que un adecuado desarrollo laboral implica la satisfacción de necesidades básicas, de seguridad, pertenencia, de estima y de autorrealización, además de que favorece a las personas como sujetos sociales y su capacidad para transformar contextos (Jiménez-Ulate, 2017). Por lo que, al estudiar el significado de la autoestima profesional en la construcción de carrera, se puede lograr una mayor comprensión de la complejidad que implica la misma, lo cual impacta en el bienestar personal, social y profesional (Steiner, 2005). Sumado a esto, considerando la labor que poseen las personas profesionales en Orientación, el alcance de un bienestar integral implicaría una mejora en el bienestar comunal del sitio en el cual se desempeña.

Tomando en consideración que de acuerdo con Miranda (2005) la autoestima profesional es un proceso de gran complejidad, el cual involucra la percepción, la autoimagen, el autoconcepto, la autovaloración y la responsabilidad que posee la persona sobre sí misma, sus relaciones interpersonales e intrapersonales, así como la imagen profesional que ha construido la persona.

En el respectivo estudio, se plantea generar conocimiento respecto al significado que conlleva la autoestima profesional en la construcción de carrera, tomando en consideración que esta investigación tiene una visión integral de la persona y del aporte desde el ámbito de la Orientación, ya que es un aspecto que ha sido poco abordado en lo que respecta a los ámbitos nacional e internacional. A su vez, la comprensión de este fenómeno por parte de las personas profesionales que intervienen en el desarrollo laboral lo cual implica un aporte al potenciar el desempeño y el bienestar personal, profesional y social de las personas trabajadoras (Steiner, 2005; De la Caba, 2013; Guarnizo, 2019; Villacorta, 2019).

Esto tiene relación, ya que se propone realizar el estudio con personas profesionales en Orientación para comprender cómo las vivencias obtenidas, en el espacio de tiempo laboral, se han relacionado con la autoestima profesional. Debido a que en la realidad actual se identifica un cambio de paradigma en el mundo laboral, el cual es caracterizado por la inestabilidad e incertidumbre, ya que el valor se encuentra en la acción rápida y en los conocimientos de la persona (Mata y Wohl, 2019), por lo que se basa en el desempeño, sin embargo de acuerdo con Barreto (2014), la Orientación Laboral debe superar una visión

sujeta a paradigmas en donde se prioriza el capital y fomentar el desarrollo de la energía humana; lo anterior hace alusión a que se debe comprender la realidad contextual, no obstante se debe priorizar el bienestar humano.

Finalmente, se consideró pertinente que la indagación se realice desde un enfoque cualitativo, ya que, se comprende la construcción de carrera como una construcción personal y social, en donde a cada individuo le corresponde adaptarse a un ambiente predeterminado por medio de sus características individuales (Savickas, 2005), lo cual sirve como un recurso de gran utilidad para las personas implicadas, así como un aporte a la disciplina de Orientación, ya que se busca conocer el proceso de construcción de carrera y la implicación de la autoestima profesional en esta, lo cual no se había realizado anteriormente.

A su vez, el enfoque de este estudio es fenomenológico, ya que se basa en comprender el papel que posee la autoestima profesional en la construcción que realiza la persona en relación a su carrera, lo cual implica tomar en consideración la perspectiva de la persona, que forma parte de la población meta, lo anterior, no únicamente con la finalidad de recopilar la respectiva información o realizar el análisis de la misma, sino que a su vez buscando conocer aspectos a nivel personal y profesional, por lo cual se implementa desde un paradigma naturalista. El mismo busca beneficiar el bienestar integral de las personas trabajadoras a partir de la comprensión de la autoestima profesional en función de su autoconocimiento, autovaloración y su autoconfianza, así como favorecer la ampliación de conocimiento de la disciplina respecto al área laboral.

Debido a esto, se busca comprender la autoestima profesional y su implicación en la construcción de carrera de un grupo de personas orientadoras. Comprendiendo que es un estudio cualitativo, con un enfoque fenomenológico, es decir, los hallazgos obtenidos no son generalizables, pero ayudan a comprender a profundidad el objeto de estudio, del cual se benefician las personas trabajadoras, al ser un elemento que impacta en su bienestar personal, profesional y social.



Figura 1. Esquema justificación

Antecedentes

Para la presente investigación se realizó una revisión a nivel internacional y nacional de los diferentes trabajos de investigación desde distintas disciplinas de las Ciencias Sociales, Educación, Enfermería, Psicología y Administración Empresarial, relacionadas con el respectivo tema de estudio. En el presente apartado, se estructuran las investigaciones en dos apartados específicamente: ámbito internacional y el ámbito nacional.

Asimismo, estos estudios son presentados por los respectivos ejes temáticos abordados, autoestima profesional y Orientación laboral, la información de los estudios obtenidos se presenta agrupada por similitud temática, refiriéndose a las personas autoras, el año de publicación, el objetivo general del estudio en cuestión, su perspectiva teórica y metodológica y finalmente los hallazgos o aportes para la presente investigación.

En cuanto al ámbito internacional la información generada respecto a la autoestima profesional, autores como Wilhelm, Martín y Miranda (2012), Bermúdez (2016), Ludeña (2016), Pastor y Alvan (2017), Flores (2018), Guarnizo (2019), Villacorta (2019) realizaron sus estudios respecto al tema y Campos y Cubillo (2016) en el ámbito nacional. Por su parte Wilhelm, Martín y Miranda (2012) en su estudio tenían como objetivo “describir la relación de la evaluación docente y la autoestima profesional de los profesores y profesoras evaluados de la ciudad de Valdivia”. Asimismo, Bermúdez (2016) planteó como objetivo de su investigación el “determinar cómo influye la Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015”.

De igual manera, Flores (2018) en su trabajo estableció el objetivo de “determinar el nivel de autoestima de los profesores de la Escuela Nacional Superior de Folklore J.M.A.”. Asimismo, Guarnizo (2019) dentro de su estudio, pretendía “determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Micaela Bastidas - Veintiséis De Octubre - Piura 2017”. Al igual que Villacorta (2019) se proponía “determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018”.

Por otro lado, Ludeña (2016) estableció en su investigación el objetivo de “elaborar un programa de autoestima empresarial que permita mejorar las relaciones interpersonales en AVIVEL SAC”. A su vez, Pastor y Alvan (2017) pretendían “determinar si la autoestima se relaciona al desempeño laboral de los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones, Explosivos de Uso Civil - Lima, Perú 2016”.

Los documentos revisados provienen de disciplinas como la educación, psicología y administración empresarial, en donde se destacan aspectos teóricos que fundamentan mismos estudios, tales como el Modelo tridimensional de autoestima profesional docente, expuesto por Roca, Burns y Bosson (citados por Villacorta, 2019), la teoría de Maslow; la teoría de la Motivación de Herzberg, la teoría de los seis pilares de la autoestima de Branden, entre otros fundamentos teóricos.

En cuanto a la metodología utilizada en los respectivos estudios, se encuentra una totalidad de un enfoque cuantitativo; no obstante, en lo que respecta a al diseño de investigación empleado en los distintos trabajos, se pueden contemplar el descriptivo, como el más utilizado y el diseño explicativo causal como el que menor fue empleado. En cuanto a la población estudiada se destaca a la población docente, ya que se estudiaba la relación de la autoestima con el desempeño profesional, y en el campo empresarial. A su vez, se identifica que el instrumento con un grado mayor de aplicabilidad en los distintos estudios corresponde a la Escala Valorativa de la Autoestima Profesional Docente (EVAPD).

En cuanto a los hallazgos se encuentra, por parte de Wilhelm, Martín y Miranda (2012), la relación directa que existe entre la autoestima profesional con el desempeño laboral docente, lo cual afecta los procesos de formación permanente de los y las mismas. Por su parte, Bermúdez (2016) afirma que la autoestima y la motivación laboral influyen directamente en el desempeño laboral de las personas dentro de su ambiente de trabajo. A su vez, Flores (2018) agrega que contar con una sana autoestima contribuye a la superación personal del o la docente y de igual manera en su crecimiento profesional, lo cual genera una mejora en la calidad de la enseñanza con lo cual se benefician no únicamente los y las maestras, sino también los y las estudiantes.

Por otro lado, Guarnizo (2019) en su estudio, se evidenció como principal hallazgo que una persona que posea una autoestima positiva se siente con una mayor capacidad de afrontar los problemas y situaciones que se le presenten en la vida de una manera más asertiva. Asimismo, Villacorta (2019) determina que existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional y la motivación personal dentro del clima organizacional de trabajo de la persona docente.

Con respecto al ámbito empresarial, Ludeña (2016) reconoce que una persona con una baja autoestima tiende a generar obstáculos por sí mismo en las labores que se plantee desarrollar. Asimismo, Pastor y Alvan (2017) encuentran una relación positiva y moderada entre la autoestima y el desempeño laboral, es decir “los servidores con niveles altos de autoestima tienen un alto desempeño laboral”. (p.89)

Por otro lado, a nivel nacional en relación con la Autoestima Profesional, Campos y Cubillo (2016) en su estudio “Análisis de la influencia de los patrones de comunicación en

la autoestima profesional de los colaboradores de la municipalidad de Naranjo, durante el III cuatrimestre, 2016”, con el objetivo de “analizar la influencia de los patrones de comunicación en la autoestima profesional de los colaboradores de la Municipalidad de Naranjo”, emplearon el instrumento de cuestionario, la observación no participativa y de la técnica grupo focal para la recolección de datos, bajo un método mixto y un enfoque explicativo secuencial, utilizando una muestra constituida por doce colaboradores de la Municipalidad de Naranjo. A su vez, mencionan la relevancia de los patrones de comunicación en el ámbito laboral y su relación directa con la autoestima profesional de las personas trabajadoras.

Con base en la información anterior se puede concluir que las investigaciones afirman que existe una relación directa de la autoestima profesional en el clima organizacional, el desempeño laboral, las relaciones interpersonales, motivación, capacidad de resolver conflictos, comunicación y superación personal y profesional. No obstante, no se encuentran estudios en los cuales se hayan abordado temas en relación con la autoestima profesional y la construcción de carrera de personas profesionales en Orientación.

Por otro lado, a nivel internacional en relación con la construcción de carrera, se encuentran las investigaciones realizadas por Llanes y Figuera (2016), Falcón y Arraiz (2017) Romero, Figuera, Freixa y Llanes (2019), Villarreal (2019) y Assandri (2019), dentro de las cuales se plantean los propósitos de investigación como en el caso de Llanes y Figuera (2016) “adquirir un mayor autoconocimiento y también capacidad de análisis de los intereses, las motivaciones, las cualidades, las aptitudes personales propias para el desarrollo de las tareas profesionales en diferentes lugares de trabajo, a partir de un diario reflexivo programado por actividades”. Por su parte Falcón y Arraiz (2017) se proponen “describir e interpretar, mediante un estudio de caso evaluativo, cómo los estudiantes construyen sus proyectos vitales y qué dinámicas de acompañamiento emergen durante el trabajo de campo”. Así como, Romero et al. (2019) establecen en su estudio como propósito “comprender los recursos y estrategias de adaptabilidad que utiliza el estudiantado y su evolución”.

Por otro lado, en el caso de Villarreal (2019) se propone “Comprender desde la autonarración la construcción de subjetividad del maestro orientador, autorreflexionando en

su sentir hacia su ser y hacia su quehacer en los ámbitos pedagógico, psicológico, social, político, personal y laboral en la orientación escolar” y por su parte Assandri (2019) se plantea “explorar experiencias y situaciones que contribuyen a una mayor adaptabilidad en estudiantes universitarios como la participación en actividades de desarrollo profesional, el trabajar al mismo tiempo que estudiar, el desarrollar una visión clara del futuro laboral deseado (future work self), y las características sociodemográficas”.

En cuanto a perspectiva teórica, Villarreal (2019) se refiere a la subjetividad e intersubjetividad y al quehacer de la Orientación en el ámbito escolar, por su parte Assandri, Llanes y Figuera (2016), Falcón y Arraiz (2017) y Romero et al (2019), se fundamentan en la teoría de construcción de carrera haciendo énfasis en la adaptabilidad de carrera y sus dimensiones.

Respecto a la metodología utilizada se destaca el paradigma naturalista con modalidades como biográfico narrativo, modalidad evaluativa, estudios de casos múltiples y el uso de diarios reflexivos (Llanes y Figuera, 2016; Falcón y Arraiz, 2017; Romero et al, 2019; Villarreal, 2019). Por otro lado, Assandri emplea un enfoque cuantitativo, en donde se recolectaron datos por medio de un formulario y posteriormente se realizó un análisis estadístico, a través de esto se logró identificar una relación entre la adaptabilidad de la carrera laboral y el trabajar mientras se realizan los estudios, asimismo se descubre una relación entre la adaptabilidad y la satisfacción académica.

Por su parte Romero et al (2019) destacan la evolución en donde el estudiantado se mueve por diferentes elementos externos al hacer frente a su realidad, así como la carga emocional a lo largo del proceso en donde se hace necesario el desarrollo de habilidades para el alcance de la adaptabilidad. Así mismo Villareal (2019) a través de su propia narrativa, realiza una reflexión de su experiencia y quehacer como profesional. Mientras que Llanes y Figuera (2016) identifican que el diario es una herramienta de utilidad en lo que respecta a la construcción de la identidad de la persona como profesional, ya que les permite tomar consciencia sobre sí mismas y construirse como profesionales a través de la exploración de sus intereses y motivaciones. De la misma forma Falcón y Arraiz (2017), reconocen la utilidad del portafolio profesional para la Orientación al dar sentido profesional a los procesos desarrollados y los resultados de estos.

Asimismo, la información obtenida en cuanto a la Orientación laboral en el ámbito Nacional es proporcionada por autores como Murillo (2015), Brenes (2019), Jiménez-Ulate (2018), González (2019), Solís y Camacho (2019), Mata y Wohl (2019), Chavarría y Pérez (2020). Por su parte Murillo (2015) en su investigación se plantea como objetivo general el “analizar las perspectivas profesionales de la Orientación en el ámbito Laboral en Costa Rica, para la primera mitad del siglo XXI”. Asimismo, Jiménez-Ulate (2018) en su estudio estableció como objetivo el “establecer el aporte de la Orientación Laboral en el abordaje sistémico de la empleabilidad en los servicios de intermediación laboral de las municipalidades de Alajuela Belén, Heredia y Desamparados”.

Por otro lado, en relación propiamente con la inserción laboral, Brenes (2019) se propuso “analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA en empleos no tradicionales para su género desde sus vivencias”. De igual forma, González (2019) en su trabajo buscó “Analizar los modelos de intervención desarrollados en los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses, mediante la integración de experiencias prácticas de las personas profesionales a su cargo y el aporte teórico de la Orientación Laboral”.

A su vez, Solís y Camacho (2019) establecieron como objetivo general el “reconocer la situación laboral de personas con diversidad funcional cognitiva en Naranjo de Alajuela, desde la perspectiva de un experto en el cuidado y trabajo con personas con diversidad funcional cognitiva, de una persona con diversidad funcional cognitiva”. Por su parte, Mata y Wohl (2019) plantearon el propósito de “analizar la construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo en Costa Rica en el año 2018”. Finalmente, Chavarría y Pérez (2020) se propusieron “analizar el proceso de inserción sociolaboral de un grupo de profesionales en Orientación”.

Los respectivos estudios pertenecen a la disciplina de Orientación, en donde se emplearon aspectos teóricos que fundamentaron los mismos, tales como la teoría de Transiciones y Trayectorias, se toma en cuenta el contexto en donde se desarrolla la población, tanto en las organizaciones laborales como en lo que respecta a familia y comunidad, de la misma forma se profundiza en elementos de la empleabilidad y la sociedad de conocimiento en donde se desarrolla el nuevo paradigma laboral.

Con lo que respecta a la metodología empleada en los respectivos trabajos de investigación, se puede mencionar que la totalidad de los estudios es cualitativa en donde se destaca un enfoque fenomenológico el cual fue utilizado en mayor medida a diferencia del diseño de teoría fundamentada que fue utilizado solamente una vez por Murillo (2015). En cuanto a los instrumentos utilizados coincide la aplicación de entrevistas semiestructuradas y a profundidad, dirigidas a una población adulta.

Con respecto a los hallazgos y resultados de las distintas investigaciones, cabe destacar que Murillo (2015) establece seis elementos fundamentales de la empleabilidad a tratar desde la Orientación Laboral: proactividad, relaciones interpersonales, incidencia, vigencia, disponibilidad y conciliación. Con esto, se puede favorecer la empleabilidad de las personas como capacidad necesaria para su realización personal y profesional; pero no solo a las personas, sino que también a las organizaciones se puede impactar positivamente. Por su parte, Brenes (2018) destaca elementos del contexto que son significativos en la inserción laboral como el género, la zona geográfica, adaptabilidad, movilidad, el apoyo familiar y el acceso a recursos, esto en cuanto a los factores internos, en cuanto a factores externos se menciona los factores de demanda, contratación y de apoyo. Así mismo se reconoce la importancia del seguimiento en la etapa de ajuste.

Por otro lado, Jiménez- Ulate (2018) aporta que al considerar la empleabilidad desde el pensamiento sistémico se comprende la complejidad en las interacciones que se presentan entre la persona trabajadora, las organizaciones laborales y el contexto en el que se desenvuelven, por lo que la Orientación Laboral debe tener un rol activo en la mediación entre las organizaciones laborales, las personas usuarias de los servicios y las dificultades de acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones. Asimismo, González (2019) identifica las dos estrategias desde la perspectiva de la Orientación Laboral en los servicios de empleo de cuatro de las universidades estatales de Costa Rica, la primera de estas tiene que ver con la vinculación de las personas con el sector empleador brindando seguimiento para favorecer la inserción; la segunda estrategia consiste es la bolsa de empleo la cual se da por medio de una plataforma digital, o por preselección en base de datos.

A su vez, Solís y Camacho (2019) mencionan que a pesar de la existencia de leyes para la igualdad de oportunidades laborales las personas en condición de discapacidad

cognitiva, las personas del estudio manifiestan haber sufrido de discriminación, una aplicación de las leyes a conveniencia hacia la persona empleadora y una afectación a nivel personal a tal grado que no se realiza el intento de buscar trabajo por temor a los prejuicios. Añadido a esto, Mata y Wohl (2019) descubren que la plenitud o autorrealización es lo que buscan la población de estudio, sin embargo, para lograr llegar a este punto consideran necesario el fortalecer el autoestima para generar un salto cualitativo hacia ese estadio, las autoras consideran que las necesidades forman parte de los factores que les motivan a reforzar su capacidad de empleabilidad.

Finalmente, Chavarría y Pérez (2020) como resultado de su investigación se destaca el percibir las habilidades sociales como el liderazgo, trabajo en equipo, empatía y asertividad; además de la capacidad de adaptación o reajuste, para lo cual se considera necesario el aprendizaje continuo, como capacidades imperiosas para la inserción laboral, ya que el título universitario, por sí mismo se considera insuficiente. Además, se considera que la vivencia de cambios continuos en la etapa de inserción y ajuste genera la necesidad de fortalecer estrategias de cuidado físico y emocional, lo cual también aporta a que disminuya la incertidumbre, por lo que aumenta la autoconfianza y el rendimiento laboral.

De igual forma, a nivel nacional cabe destacar el trabajo realizado por Gamboa, Fallas y Peraza (2020) titulado “Historia de la Orientación, una mirada internacional del surgimiento de la disciplina y la profesión”, con los objetivos generales de “Analizar la dimensión internacional de la Historia de la Orientación para el entendimiento de la disciplina en su fase precientífica y científica” y “Analizar la dimensión internacional de la historia de la Orientación para su comprensión en la fase científica de su nacimiento”. En el cual se resalta la evolución de la profesión y la disciplina, en donde se ha dado una transición en cuanto a su alcance abarcando la integralidad de la persona y el sistema que le rodea.

Con respecto a la construcción de carrera y la Orientación laboral, se comprende la relación que existe entre el trabajo y sus significados con el bienestar de las personas, por lo que la Orientación laboral puede incidir positivamente en las diferentes etapas del desarrollo laboral de la persona. No obstante, los documentos recopilados se refieren en su mayoría a los factores que inciden en el proceso e inserción laboral, tanto internos, que

tiene que ver con el desarrollo de habilidades, competencias y necesidades, principalmente la necesidad de autoestima, como externos que tienen que ver con elementos del contexto que inciden en el proceso de inserción laboral.

Por lo tanto, aunque ningún documento retoma la autoestima profesional de manera explícita sí se pueden ver manifestados los efectos de la autoestima en lo que respecta al campo laboral, dado al hecho que en la disciplina es fundamental la búsqueda de la potencialidad de la persona, en este caso trabajadora. Por lo que se considera importante realizar un estudio en donde se enfatice en los significados que la persona le otorgue a la autoestima profesional y la construcción de carrera. A continuación, se muestra una figura en la cual se desglosa diferentes elementos a considerar dentro del proceso de investigación mismos parte de la relación entre la autoestima profesional y la construcción de carrera:

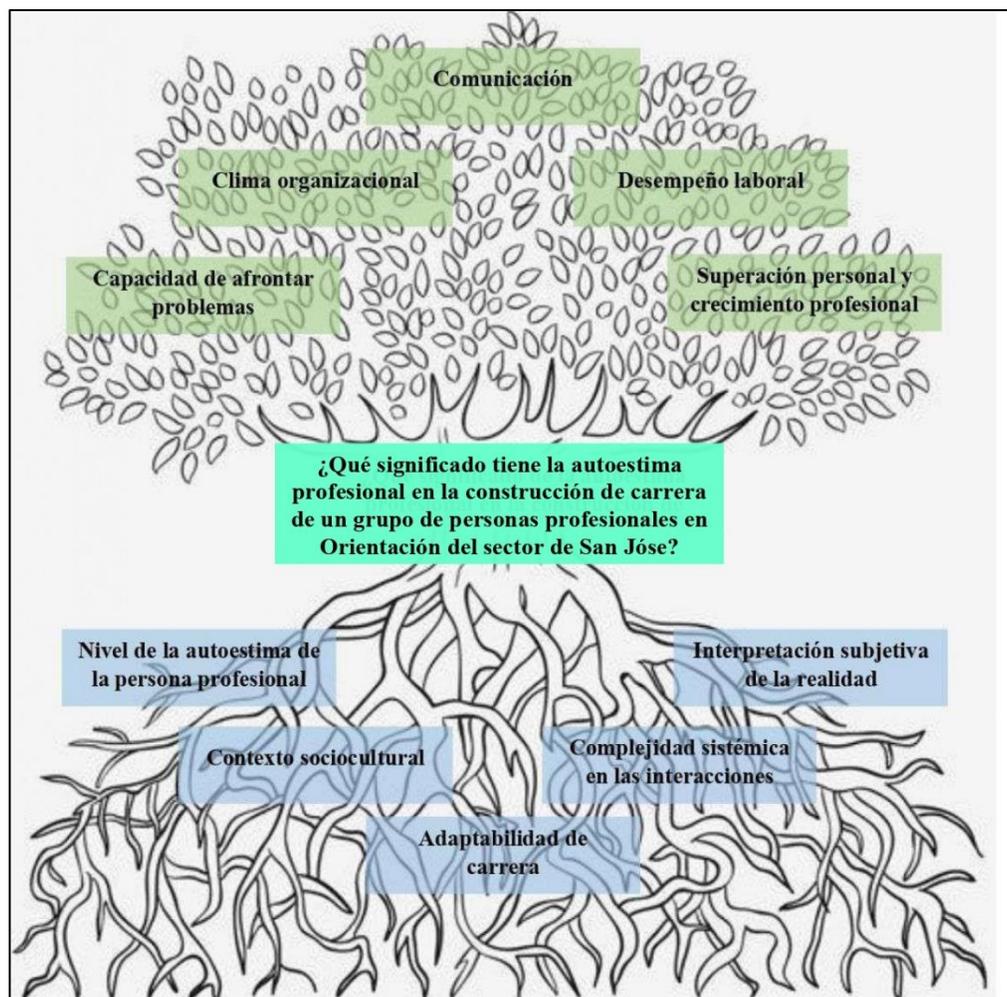


Figura 2. Árbol de carrera

Propósito General

Comprendo la autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José.

Propósitos específicos

1. Indago las manifestaciones de los componentes de la autoestima profesional (cognitivo, afectivo y conductual) de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José.
2. Describo la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José.
3. Comprendo las formas en las que se manifiesta la autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación en el sector de San José.

Capítulo II

Marco Referencial

En este apartado se presentan y desarrollan los diferentes elementos teóricos que aportan al análisis realizado desde la Orientación laboral a la comprensión de la autoestima profesional, específicamente el papel que tiene esta dentro de la construcción de carrera. Para esto se considera la Teoría de Construcción de Carrera, planteada por Savickas, no obstante, es necesario comprender primeramente lo que se comprende por autoestima y posteriormente la autoestima profesional, tal y como se presenta en la figura 1 un esquema de información teórica que se presenta en el apartado por desarrollar a continuación.

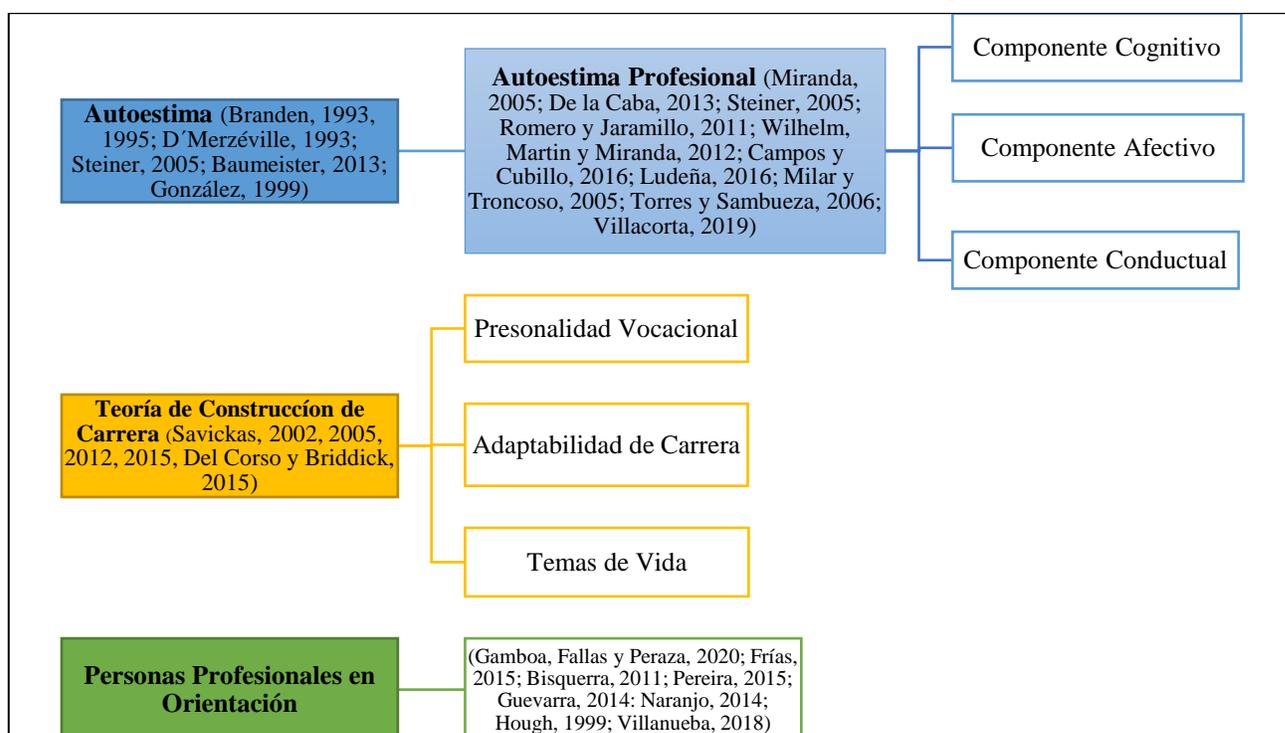


Figura 3. Esquema de elementos teóricos y fuentes.

Autoestima

La autoestima ha sido un tema en el que diversos autores (Branden, 1993, 1995; González, 1999; D´Mezerville 1993; Steiner, 2005; Baumeister, 2013) han centrado sus teorías o estudios, en disciplinas como la psicología, sociología y la Orientación, tomando en consideración diversas conceptualizaciones y factores intrínsecos dentro del concepto.

De acuerdo con Branden (1993,1995) la autoestima puede entenderse como una fuerza interna de la persona, siendo más que aquel sentido de autovalía, ya que significa una necesidad que de no ser positiva puede obstaculizar el crecimiento psicológico, por lo que se considera indispensable para el desarrollo saludable y la supervivencia. La importancia de una autoestima saludable tiene relación con que, de acuerdo con el autor, ya sea que el nivel se encuentre alto o bajo se generan profecías autocumplidoras, por lo que al mantener una autoestima positiva se genera mayor resistencia para lograr afrontar las situaciones adversas.

De igual forma, Branden citado por González (1999) considera indispensable la autoestima para que el ser humano se comporte de forma equilibrada y asertiva, con confianza en sus propias capacidades, mantener la dignidad y disfrutar de sus logros.

Por otro lado, D´Mezerville (1993) plantea que la autoestima tiene dos formas de manifestarse, una de forma observable y otra de un nivel inferido, asimismo es sustentada de forma interna y externa en continua interacción, desde esta posición se considera que tanto el valor que se dé la persona así misma, como el valor percibido en las personas que la rodean incide en el proceso de autoestima. Por lo tanto, este autor considera que existen seis componentes que se conjuntan sistemáticamente interactuando de forma ordenada que permite la consolidación de la autoestima a nivel personal. Los componentes mencionados anteriormente se organizan de la siguiente manera: la autoimagen, la cual de acuerdo con el autor consiste en percibirse a sí mismo de una forma acertada, teniendo conciencia de sus características de forma realista tanto virtudes como defectos.

Seguido a esto se encuentra la autovaloración, la cual se puede comprender como aquel componente de la autoestima que delimita el sentido de valoración personal o el sentimiento de importancia que se atribuya la persona sobre sí misma y en relación con las demás personas que se encuentran en el entorno. Posteriormente la autoconfianza se

considera como la seguridad en la creencia de ser capaz de realizar de forma adecuada las distintas tareas que se proponga la persona (D´Mezerville, 1993).

Por otro lado, el autocontrol se puede comprender como el primero de los componentes observables, consistiendo en la forma de manejarse a sí mismo o a sí misma, implicando la capacidad de ordenarse y dominar el comportamiento en función del bienestar personal. La autoafirmación es entendida como la forma en la que la persona puede tomar decisiones de forma autónoma y con madurez, implica la expresión abierta de pensamientos, deseos o habilidades. La autorrealización puede comprenderse como la vivencia satisfactoria del desarrollo y expresión de las capacidades de la persona. Implica la proyección de la persona en aspectos de interés personal y que contribuyan a su vez a la construcción personal y satisfacción en relación con los logros o metas alcanzados en su vida. (D´Mezerville, 1993).

A su vez, según McKay y Fanning (1999) citados por Steiner (2005) mencionan que la autoestima es fundamental en la vida personal, profesional y social, ya que la identidad permite la construcción de un marco de referencia desde el cual se interpreta e influye en las experiencias de la propia persona. Lo que concuerda con lo planteado por Baumeister (2013) quien considera que la autoestima tiene que ver con cómo la persona se evalúa a sí misma, incluyendo la percepción de sus propias características.

Tomando en consideración lo anterior, la autoestima es de importancia en la vida de las personas al ser una necesidad relacionada con el crecimiento psicológico y desarrollo saludable, permitiéndole a la persona sentirse y comportarse de forma asertiva y confiada tanto en relación a sí misma y sus capacidades así como con sus relaciones interpersonales, implicando un marco de referencia para la evaluación de las experiencias y sus propias características, la cual interviene en cómo se interpretan los elementos externos y en cómo se reacciona a los mismos. Asimismo, se comprende que la autoestima puede percibirse de forma positiva- alta o negativa- baja, lo que implica repercusiones a nivel personal, profesional y social, siendo capaz de generar profecías autocumplidoras.

Autoestima profesional

La autoestima, de acuerdo con lo planteado anteriormente por Steiner (2005) es fundamental en la vida personal, social y profesional; en la sociedad actual la vida

profesional tiene mucha influencia en la identidad, por lo que cobra relevancia el concepto de la autoestima profesional, la cual es conceptualizada por Miranda (2005) como aquella competencia específica, que se ve expresada en la persona por medio de un proceso de gran complejidad, el cual se conforma por la percepción, autoimagen, autoconcepto, autovaloración y la responsabilidad que posee la persona sobre sí misma, sus relaciones interpersonales e intrapersonales, así como la imagen profesional que ha construido la persona.

Por otro lado, Gansters y Schaubroeck (2005) citados por Romero y Jaramillo (2011) agregan que tiene relación con la actitud personal sobre el sentido de competencia, su desempeño y valor a nivel profesional, donde la misma es enmarcada como un factor determinante hacia el desempeño y la satisfacción de la persona en su campo de trabajo, por lo cual puede a su vez encontrarse relacionada estrechamente con la moderación de la salud y estrés laboral.

A su vez, de acuerdo con Wilhelm, Martin y Miranda (2012, p. 343) “En el sujeto, la toma de conciencia de la valía personal se va construyendo y reconstruyendo durante toda la vida, tanto a través de sus experiencias vivenciales como de su interacción con los otros sujetos sociales”. Lo anterior tiene relación con lo expuesto por Campos y Cubillo (2016) quienes se refieren a la autoestima profesional y al carácter evaluativo en cuanto a experiencia en el contexto laboral y social.

Esta apreciación que la persona realiza tiene que ver tanto con sus aptitudes como con sus actitudes en la ejecución de roles y funciones dentro de su ámbito laboral, siendo no sólo hacia sí mismo, sino que también hacia el medio, implicando pensamientos en cuanto a lo que se considere capaz de realizar en su labor (Campos y Cubillo, 2016). Por lo que Ludeña (2016) considera que “un individuo con baja autoestima tiene la tendencia a transformar un obstáculo en un enorme problema (p.131)”.

Por su parte, De la Caba (2013) expone que la autoestima profesional es un conjunto organizado de experiencias, las cuales proporcionan un marco de referencia para las mismas, condicionando la interpretación tanto de sí mismo como de las demás personas. Por lo tanto, las propias experiencias pueden modificar la autoestima profesional, además de encontrarse interrelacionada con las necesidades psicológicas básicas de la persona, las

cuales la autora considera, influye en el sentido de que al estar cubiertas estas necesidades se favorece el autoconocimiento, la autoestima y la autoeficacia.

A su vez, según Miranda (2005, p. 13) “debido a que la autoestima es un factor determinante en la formación de las formas de ser, sentir y actuar de las personas, resulta importante conocerla para entender y predecir la conducta actual y futura de los sujetos”, es decir, conocer la autoestima profesional facilita el proceso de comprender el comportamiento vocacional al profundizar en el ser, sentir y actuar del individuo. Este proceso, se da a través del aprendizaje de las propias experiencias e interacciones con aquellos seres significativos a nivel personal, es decir la construcción personal de lo que signifique ser un buen profesional, incide en la autoimagen que se genera (De la Caba, 2013).

Para esta investigación se entiende la autoestima profesional como lo mencionado por Miranda (2005) el cual la describe como aquella competencia específica, que se ve expresada en la persona por medio de un proceso, el cual se conforma por la percepción, autoimagen, autoconcepto, autovaloración y la responsabilidad que posee la persona sobre sí misma, sus relaciones interpersonales e intrapersonales, así como la imagen profesional que ha construido la persona, por lo que tiene relación con el sentido de competencia, su desempeño y valor a nivel profesional, lo cual es determinante para la satisfacción de la persona en su desarrollo laboral, siendo indispensable la experiencia y la interpretación de la misma en el proceso de construcción, por lo que proporciona un marco de referencia para la interpretación de sí mismo y de otros en la ejecución de roles y funciones de su ámbito laboral y social (De la Caba, 2013; Romero y Jaramillo, 2011; Wilhelm et al, 2012; Campos y Cubillo, 2016).

Respecto al autoestima profesional, autores como Fitts (citado por Milar y Troncoso, 2005) y Branden y Baumeister (citados por Miranda, 2005) consideran que existen tres dimensiones que se asocian a la misma, estos corresponden a la identidad, la satisfacción y el comportamiento, lo cual se relaciona por lo planteado por Rosemberg (citado por Torres y Sanhueza, 2006) quien considera que la autoestima interacciona los componentes de la personalidad: cognitivos, afectivos y conductuales.

Lo anterior tiene relación debido a que los componentes de identidad, satisfacción y comportamiento responden respectivamente a las preguntas ¿yo soy como profesional? ¿yo siento como profesional? ¿yo hago como profesional? (Mirada, 2005; Villacorta, 2019), las mismas hacen alusión al componente cognitivo, afectivo y conductual (Rosemberg citado por Torres y Sanhueza, 2006). Asimismo, De la Caba (2013) considera que la autoestima, se conforma por tres componentes, al ser entendida como actitud: el componente cognitivo (autoconocimiento), componente afectivo (autovaloración) y el componente conductual (autoconfianza) lo que es considerado por Villacorta (2019) como modelo tridimensional de la autoestima profesional basada en la teoría tridimensional de la autoestima planteada por Roca (citada por Villacorta, 2018).

Componente cognitivo

Corresponde a la dimensión definida por Miranda (2005) como Yo soy como profesional, la cual corresponde a la identidad, que tiene que ver con el grado de autoconocimiento de la persona. Respecto a la identidad profesional Bolívar (2016) señala que es una construcción subjetiva en donde es la persona quien se da sentido a sí misma, por lo que no está sujeta a la realidad objetiva, ni al rol profesional, sino a la definición de sí misma a través de su biografía y la práctica y socialización profesional.

Por otro lado, De la Caba (2013) menciona que la identidad es la base de la autoestima, en donde se reconocen las cualidades, capacidades y limitaciones de la persona, por lo cual una autoestima equilibrada implicaría una imagen ajustada de sí misma; es decir, siendo positiva, pero reconociendo a su vez sus propias limitaciones. Lo anterior coincide con lo expuesto por Cruz (2017) respecto al autoconcepto, quién se refiere a la representación de sí misma por parte de cada persona, la cual depende de la madurez psicológica y capacidad cognitiva que posea la misma, lo cual tiene una implicación en el comportamiento, ya que en la medida que sea ajustado a la realidad, en el espacio y tiempo proporcionará mayor eficacia al actuar.

Debido a esto es que se considera el componente cognitivo como la percepción que tiene la persona de sí misma, abarcando las cualidades, capacidades y limitaciones de la persona en el espacio laboral, a través de la experiencia y socialización profesional, el cual entre más apegado se encuentre a la realidad mayores recursos le proporcionará a la

persona para un adecuado actuar, es decir, le proporciona conciencia de sí misma y de sus capacidades (Pades, 2003; Cruz, 2017; De la Caba, 2003; Mirada, 2005).

Componente afectivo

Corresponde a lo que Miranda (2005) se refiere como la dimensión del Yo siento como profesional, la cual se puede identificar como la satisfacción de la persona, reflejada en las apreciaciones que tiene el individuo de sí mismo respecto a factores externos y su autoimagen profesional. Por su parte, De la Caba (2013) considera que este componente corresponde a “la autovaloración de la imagen personal que se tiene sobre los rasgos que le definen a uno como profesional, condicionan la forma en que se comporta, los contextos elegidos y las acciones emprendidas (p.5)”, es decir el valor que da la persona a aquellas características que identifica de sí misma, contestando preguntas entorno a sus capacidades como ¿Soy capaz? ¿Soy útil? ¿Soy hábil? (Cruz, 2017; Pades, 2003). Sin embargo, esta evaluación puede encontrarse influenciada por las connotaciones o evaluaciones del entorno social en el que se desenvuelve la persona (Pades, 2003).

Por lo tanto, se comprende que los diferentes autores entienden el componente afectivo en relación a la autovaloración que realiza la persona de los diferentes elementos que intervienen en su vida profesional, ya que Miranda se refiere a los factores externos y la autoimagen profesional, mientras que De la Caba da énfasis a la imagen personal y autores como Cruz y Pades destacan el hecho de que para la autoestima es necesario que la persona valore sus propias cualidades, aun cuando esta evaluación se puede ver influenciada desde lo externo.

Tomando en cuenta lo anterior, es que para este estudio se considera el componente afectivo como la dimensión de la autoestima profesional en donde la persona evalúa su autoimagen profesional, compuesta por los diferentes rasgos, cualidades, capacidades y limitaciones que le definen como profesional.

Componente conductual

De acuerdo con Miranda (2005) corresponde al Yo hago como profesional, por lo cual se hace alusión al comportamiento que, ante el perfil construido por la misma persona, se transforma en un vínculo entre la competencia y el merecimiento. Este tercer componente equivale a la autoconfianza, de acuerdo con De la Caba (2013), ya que tiene

que ver con creer en la capacidad propia y el sentimiento de ser competente para afrontar las distintas situaciones o retos que se presenten. Respecto a la autoconfianza Naranjo (2007) menciona que consiste en la creencia por parte de la persona para realizar las acciones de forma adecuada y posteriormente tener seguridad al hacerlas, por lo que proporciona comodidad y espontaneidad al interactuar con otras personas creyendo en sí misma y en sus capacidades para enfrentar lo desconocido.

Para este estudio se define como componente conductual, el comportamiento de la persona dentro del campo laboral, a partir de la imagen profesional que la misma ha construido, tomando en consideración el vínculo entre la competencia y el merecimiento al evaluarse a sí misma y sus acciones.

Construcción de Carrera

En la Teoría de Construcción de Carrera se busca explicar la interpretación y el proceso interpersonal que atraviesan las personas que marcan la dirección y el significado de su comportamiento vocacional en la sociedad actual, por lo que toma en cuenta la construcción social y personal. Es decir, que intervienen los rasgos individuales, las tareas de desarrollo, las estrategias de afrontamiento empleadas por la persona, al igual que la motivación psicodinámica, las diferencias que influyen en el desarrollo y las perspectivas dinámicas de la carrera (Savickas, 2005).

De acuerdo con Savickas (2011) en el proceso de construcción de carrera la persona tiene tres roles distintos, el primero corresponde al rol de actor, el cual se liga a los comportamientos, el segundo rol corresponde al del agente el cual se relaciona con las motivaciones y finalmente el tercer rol corresponde al del autor en el cual se brinda explicaciones o sentido a la historia.

De acuerdo con Del Corso y Briddick (2015) la construcción de las narrativas son creadas por las personas a través de las interacciones con otras personas siendo así cambiantes acerca de la forma en la cual se interpretan a sí mismas, a las demás personas y al mundo; por lo cual las historias de carrera enfatizan en cómo se ven a sí mismas y sus ambientes de trabajo; a su vez, los autores consideran que los intereses, habilidades y valores, provienen de las conclusiones desarrolladas de las experiencias de vida, es decir no se consideran innatas. Sumado a esto los autores consideran que es una tarea de las

personas la autoconstrucción en donde la persona construye una narrativa a partir de lo que recibe de su entorno, a la vez que logra adaptarse a las exigencias de este.

De acuerdo con Savickas (2012) en la actualidad la estabilidad laboral es algo que ha ido cambiando con el tiempo, ya que las personas cuentan con trabajos temporales o proyectos limitados por lo que no cuentan con la gran narrativa que anteriormente brindaba el trabajo permanente. En la actualidad existe mucha desestabilidad en la carrera y además de esto como parte de las sociedades de la información existe una mayor desestandarización en el curso de vida por lo que el autor destaca la importancia de la construcción de sí mismo y del diseño de vida, ya que a mayor desestabilidad mayor necesidad de replantear la identidad, el conocimiento de sí mismo y la confianza. Por lo que a pesar de los cambios que enfrente la persona a lo largo de la vida se mantiene a sí misma a partir de la construcción de la historia que ha formado.

Por otro lado, Savickas (2002) en su teoría realiza una serie de proposiciones dentro cuales destaca:

- Que las ocupaciones de la persona a nivel laboral le brindan a la misma un rol central y un enfoque en función de la organización de la personalidad.
- El patrón de carrera es determinado entre otros aspectos por el autoconcepto.
- El grado de satisfacción al trabajo se encuentra estrechamente relacionado con el grado de capacidad de implementación del autoconcepto vocacional que posee la persona.
- La construcción de carrera se produce al implementar el autoconcepto vocacional en roles de trabajo.
- Al final de la adolescencia, se estabiliza el autoconcepto vocacional.
- Las transiciones pueden ser explicadas a través de la construcción de carrera, la cual a su vez ayuda a clarificar y validar el autoconcepto vocacional.

Así mismo desde la teoría de construcción de carrera, se expone que la transición del campo académico al laboral contribuye a la adaptación de las personalidades en sus roles de trabajo. Lo cual, en la actualidad a causa de la globalización y las nuevas tecnologías, se produce un rediseño del trabajo, en donde se considera que las transiciones

pueden ser más comunes que frecuentes al cambiar en trabajos y roles (Savickas, 2005). Por otro lado, el autoconcepto, se considera producto de la interacción de elementos generados, la oportunidad de acercamientos a roles y evaluaciones de pares y superiores a la puesta en práctica de estos (Savickas, 2005).

Debido a lo anterior, para esta investigación se considera la construcción de carrera como aquella narrativa que construye la persona a lo largo de su vida, en la cual intervienen distintos rasgos tanto a nivel interno (tareas de desarrollo, estrategias de afrontamiento, motivación psicodinámica y perspectivas dinámicas de la carrera) como externo (contexto socioeconómico, interacciones con otras personas y feedback), generando conclusiones a partir de las experiencias vividas sobre cómo se ven a sí mismas y sus ambientes de trabajo, que le permita adaptarse a las exigencias de su entorno y los diferentes roles en los que se desempeña.

Por otro lado, Savickas (2005) toma en consideración tres aspectos dentro de su teoría en relación con el comportamiento vocacional, los cuales responden al QUÉ, CÓMO y POR QUÉ, estos son los tipos de personalidad vocacional, adaptabilidad de carrera y temas de vida respectivamente.

Personalidad vocacional

La personalidad vocacional puede entenderse como aquella construcción de habilidades e intereses (Savickas, 2005) que realiza la persona desde edades tempranas, la cual se encontrará presente en las diversas transiciones que realiza el individuo durante todo su proceso de desarrollo vocacional desde su etapa de crecimiento y selección vocacional hasta la etapa de declive en lo que respecta al campo laboral marcando un impacto importante en el comportamiento vocacional de la persona a lo largo de su vida.

De acuerdo con Savickas (2005) se forman en las familias de origen y es en el vecindario y escuela en donde se desarrollan y progresan a partir de los diferentes estados de carrera según su desarrollo. De acuerdo con el autor los intereses, habilidades y actitudes se tienen a tipificar en categorías construidas socialmente como es el caso de la teoría de Holland en donde tipifica y divide algunos patrones de personalidad, siendo las siglas de estos tipos “RIASEC” (Realistas, Investigadores, Artistas, Sociales, Emprendedores, Convencionales). Por este motivo desde la teoría de construcción de carrera se puede

utilizar inventarios de intereses como una forma de acercarse a la personalidad vocacional, sin embargo, no se consideran predicciones sino como posibilidades o parte de un proceso mayor.

Por lo tanto, para esta investigación se considera como las habilidades, necesidades, valores e intereses que tiene la persona en relación con su carrera, estas se forman en las familias de origen y posteriormente se desarrolla y progresa en los estados de carrera (crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y declive) (Savickas, 2005).

Adaptabilidad de Carrera

De acuerdo con Savickas (2005) a lo largo de la vida la persona afronta diferentes transiciones en el desarrollo de la narrativa la cual puede estar mentalmente estructurada con base en la estructura proveída por la sociedad, sin embargo la narrativa que realiza la persona consiste en la historia de progreso al adaptarse a las tareas de cada etapa de desarrollo, por lo que impacta en la meta narrativa con el éxito al adaptarse a cada tarea, permitiendo un efectivo funcionamiento de acuerdo al rol que desempeñe y al prepararle progresivamente para la próxima tarea de su desarrollo.

A su vez, el autor agrega que debido a los cambios continuos que se presentan en la sociedad actual se dan mayores transiciones en el marco laboral, implicando la necesidad de una construcción de carrera más activa en donde la adaptabilidad de carrera cobra un rol prioritario en comparación a etapas previas, haciendo uso de los recursos que posee la persona, ya que debe responder a una alta gama de influencias externas provenientes de la sociedad. Debido a lo anterior es que se considera que la adaptabilidad de carrera tiene que ver con la forma en la que los individuos conectan con la sociedad y regulan su comportamiento vocacional, permitiendo así que los autoconceptos se puedan implementar en roles ocupacionales siendo esto lo que permite la creación de sus carreras y vida laboral (Savickas, 2005).

De acuerdo con Del Corso y Briddick (2015) la adaptabilidad de carrera impacta el feedback que se recibe de las personas cercanas que son significativas para el individuo, ya que se pueden internalizar mensajes que dan forma a las actitudes, creencias y competencias las mismas a su vez impactan las decisiones de carrera.

Por otro lado, Savickas (2005) estipula que la adaptabilidad de carrera crece a lo largo de cuatro dimensiones, la primera de ellas es la preocupación profesional la cual se orienta hacia el futuro, ayudando a anticipar y a hacer que el futuro se sienta real; la segunda de ellas corresponde al control profesional el cual corresponde al sentimiento y creencia de responsabilidad en la construcción de sus propias carreras; la tercera responde a la curiosidad de carrera o curiosidad profesional lo que hace referencia a la exploración que se da entre la persona y el mundo laboral generando así un fondo de conocimiento para la toma de decisiones y finalmente la confianza de carrera o confianza profesional la cual implica la anticipación de éxito ante desafíos u obstáculos por superar.

La adaptabilidad de carrera es entendida en esta investigación como la respuesta del CÓMO del comportamiento vocacional, lo cual en la sociedad actual implica responder a una amplia gama de exigencias, provenientes de la sociedad, para lograr una extensión de sí mismas en roles ocupacionales, tomando en cuenta cuatro dimensiones para el crecimiento de la adaptabilidad de carrera: preocupación, control, curiosidad y confianza (Savickas, 2005).

Temas de vida

Los temas de vida revelan el porqué de las decisiones significativas, acciones y ajuste a roles por parte de la persona y en la interacción entre sí misma y la sociedad, ya que se hace referencia al significado privado que guía estas acciones, además de que une las narrativas separadas en una meta narrativa unificada por estos temas integradores que organizan las experiencias de la vida laboral (Savickas, 2005).

De acuerdo con Del Corso y Briddick (2015) los temas de vida corresponden a los patrones que se repiten a lo largo del tiempo y que formulan una historia cohesiva que ayuda a las personas a organizarse y darse sentido a sí mismas, por lo que consideran la narrativa en sí misma como un producto y un proceso.

Debido a lo anterior es que, para efectos de esta investigación, se comprende que los temas de vida como el POR QUÉ del comportamiento vocacional, dando sentido a las decisiones que toman las personas y el significado propio que guía estas elecciones, por lo tanto, expresan la singularidad de la persona en su contexto, al percibir el yo en tiempo, lugar y rol, y brindan coherencia y cohesividad a su historia (Savickas, 2005).

Personas Profesionales en Orientación

Para comprender en mejor medida lo que implica ser una persona profesional en Orientación, es necesario conocer el nacimiento e historia que ha tenido la disciplina y profesión, lo cual se puede entender de dos diversas formas (Gamboa, Fallas y Peraza, 2020). La primera de ellas consiste en el nacimiento precientífico de la disciplina de Orientación, en el cual los autores encuentran similitudes en los diferentes periodos históricos del ser humano con la disciplina, como en el periodo clásico romano, de la edad media y el renacimiento, del racionalismo y de la industrialización, en los cuales se mencionan los aportes de pensadores y filósofos, líderes culturales o religiosos, educadores, escritores, y otras personas que a lo largo de la historia realizaron aportes o trabajaron bajo a ideas similares a lo que hoy se consideran los cimientos de la Orientación.

Por otro lado, la segunda forma de comprender el nacimiento de Orientación equivale a lo que (Gamboa, Fallas y Peraza, 2020) se refieren como la fase científica, en el cual diversos autores (Frías, 2015; Bisquerra, 2011 y Pereira, 2015) señalan dos espacios geográficos en los cuales simultáneamente a principios del siglo XX surgió la Orientación como profesión, estos son Estados Unidos y Europa, en los cuales se referían como Orientación Vocacional y Orientación profesional respectivamente. Y a partir de dicho punto la Orientación se extendió físicamente y en la generación de fundamentos teóricos, epistemológicos, metodológicos e instrumentales (Guevara, 2014).

En la actualidad las personas que se desempeñan como profesionales en Orientación en Costa Rica cuentan con una serie de retos, situaciones propias del contexto globalizado en el cual impera la incertidumbre (Gamboa, Fallas y Peraza, 2020). De igual manera, autores como Naranjo (2014), Hough (1999), entre otros destacan la importancia de las cualidades de la persona profesional en Orientación, necesarias para el adecuado desempeño profesional. En primer lugar de acuerdo con Hough (1999) se refiere a las cualidades de lo que sería una buena persona profesional, siendo estas cualidades generales, la buena comunicación, su capacidad de identificar sentimientos, recapitular, resumir, entre otras, sin embargo, menciona además cualidades que tienen que ver más a nivel personal que de las demás personas, como la necesidad de un mínimo de autoestima, es decir cuidar de sí misma a un nivel integral antes de poder desempeñarse como profesional.

De igual manera, la autora agrega que es necesario la capacidad de aprender de los errores, avanzar hacia el cambio a pesar de que se reconozca como un difícil proceso, la capacidad de reírse y tener un sentido del humor, así como la apertura mental para solucionar problemas o su creatividad de la misma forma es la capacidad de relajarse o el disfrute de actividades. Esto tiene que ver con el hecho de que la persona orientadora si bien participa de una relación directa de ayuda profesional en donde se acompaña a la persona orientada en el desarrollo de su autonomía, siendo consciente de que intervienen diferentes elementos contextuales y propios de la historia personal que por sí mismos le superan.

Sumado a lo anterior, de acuerdo con la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Vocacional/Profesional –IAOEVG- citada por Frías (2015) existen una serie de competencias que deben desarrollar las PPO como: diseñar, ejecutar y evaluar proyectos e intervenciones, integrar la investigación, la teoría y la información sobre educación, formación, mercado laboral, tendencias de empleo, entre otras. Así como la autora agrega la conciencia respecto a la libertad del ser humano, la confianza en el potencial para decidir y transformar de manera positiva que posee la persona y un sentido de trabajo que trascienda el beneficio económico a la expresión de valores, el vínculo con la comunidad y la contribución desde la unicidad, singularidad e irrepitibilidad.

Por otro lado Naranjo (2014), con la misma intención se refiere a algunos requisitos dentro de los cuales se destacan algunas de ellos como: el estar identificadas con la profesión, tener confianza tanto en las competencias profesionales como en su eficacia para aportar beneficios a la vida de cualquier ser humano, agregando la actitud positiva de aceptación, además destaca el compromiso con el desarrollo profesional tanto en el aprendizaje o mejoramiento de conocimientos y destrezas profesionales como el liberarse de lo que impide una relación profesional, ética y efectiva. De la misma forma resalta la importancia de los aspectos éticos en su labor, al comprender y aceptar los límites de su quehacer profesional, dignificando la Orientación, siendo “conscientes del respeto que se deben a sí mismas y a la profesión, dando a conocer y realizando las funciones que realmente les competen y deben llevar a cabo como profesionales de Orientación” (Naranjo, 2014, p. 379).

Por otro lado, Villanueva (2018) explica cómo la disciplina y la profesión de la Orientación mantiene un rol fundamental en la sociedad actual en donde tiene lugar diferentes cambios y eventos que influyen en el desarrollo de las personas, por lo que la PPO interviene y aporta a los diferentes sistemas atendiendo esa necesidad de adaptarse a un mundo cambiante, participando de la co-construcción con las personas orientadas a través del aprendizaje y comprensión de sí mismas y sus entornos.

Lo anterior a través de los diferentes roles (Frías, 2015) en los que se desenvuelve la PPO como lo son: el rol de asesor, en donde se informa y forma a personas en liderazgo o a cargo de grupos u otros individuos; el rol de orientador, en donde ha contacto directo con la persona orientada ya sea de forma individual o colectiva; rol de investigador, en donde se analiza y actúa con el propósito de obtener conocimiento; el rol de evaluador, en el cual se valora los resultados de instrumentos para sustentar los procesos; rol de agente de cambio, en donde de manera proactiva se utilizan las habilidades para favorecer la innovación y cambios positivos y finalmente el rol coordinador, en donde se actúa en equipo con el fin de movilizar recursos en beneficio de la población.

Tomando en cuenta lo anterior, es que se concuerda con los autores Gamboa, Fallas y Peraza (2020) al considerar que en la actualidad demanda Personas Profesionales en Orientación que sean y promuevan la criticidad, para actuar en contextos en los que impera la incertidumbre, y el bienestar y las seguridades se diluyen a través del consumo e individualismo. Debido a lo anterior, los autores consideran fundamental que las personas Orientadoras estén consolidadas a nivel teórico y metodológico, con claridad y constante revisión de lo que se considera como el quehacer profesional, la concepción de persona, sociedad y mundo.

Capítulo III

Referente metodológico

Paradigma

En el presente estudio se emplea el paradigma naturalista o también llamado interpretativo. Desde el cual, se plantean ciertas premisas en cuanto a la forma de percibir la realidad y la relación entre las personas involucradas; en con lo que respecta la ontología, se considera que existen múltiples realidades en construcción de acuerdo con los significados que le atribuye la persona (Corbetta, 2007). A esta perspectiva de la realidad Gurdían (2007, p.66) la define como “creada, cambiante, dinámica, holística y polifacética. No existe una única realidad, sino múltiples realidades interrelacionadas e interdependientes”.

Asimismo, se considera la realidad en estudio como múltiple, intangible y holística, por lo que a través de la interpretación que se realiza a partir de las manifestaciones realizadas por las personas participantes, se buscará una explicación ideográfica, comprendiendo el pasado de la persona, los significados que esta asigna junto con la interacción en su cultura y particularidad (Meza, 2015; Ricoy, 2016).

Lo anterior se ve implementado en la investigación, ya que la conceptualización que se posee del fenómeno de estudio es de dos elementos como la autoestima profesional y la construcción de carrera, en los que la interpretación de la persona respecto a sí misma y su contexto es determinante. Asimismo, para obtener información es necesario que el equipo investigador se acerque a esa realidad subjetiva, comprendiendo los significados asignados en su interpretación.

Por otro lado, se concibe la epistemología de acuerdo con Corbetta (2007) quien plantea la desaparición de la división entre las personas investigadoras y las investigadas; es decir, que para lograr los propósitos que se plantean es necesario el involucramiento en

una relación estrecha con lo estudiado, accediendo de esta forma a la esencia del fenómeno en estudio (Gurdián, 2007).

A su vez, desde este paradigma se comprende que la persona investigadora interactúa dentro del proceso de investigación, teniendo influencia a través de sus valores y por relación con las personas participantes de investigación, por lo que estos deben de ser explícitos (Meza, 2015). Partiendo de esto, se considera a la persona participante como un ser con significados propios, por lo cual se necesita de una comunicación bidireccional para lograr la interpretación de esa realidad a la cual se busca acceder (Ricoy, 2006). Así mismo, Corbetta (2007) manifiesta que:

(...) existe una diferencia “epistemológica” fundamental entre las ciencias sociales y naturales, ya que la realidad social no puede ser simplemente observada, sino que se debe “interpretar”. En las ciencias naturales el objeto de estudio es una realidad externa a la persona investigadora y así se mantiene durante toda la investigación, por ello el conocimiento adopta la forma de “explicación”. En las ciencias sociales no existe esta separación entre el observador y lo observado, y el conocimiento sólo puede alcanzarse a través del proceso totalmente distinto, el de la comprensión (p.29).

Sumado a esto, es importante concretar una perspectiva teórica e instrumental que favorezca el proceso de acercamiento a la población meta del estudio, en función de facilitar el proceso posterior a la generación de la información, sin embargo, el punto de partida se encuentra inmerso en la interacción entre el equipo investigador y los sujetos de estudio.

Por otro lado, en lo que respecta a dimensión metodológica, se comprende desde este paradigma, de suma importancia la interacción empática entre las personas participantes inmersas en el proceso de investigación, caracterizada por ser libre de prejuicios y teorías preconcebidas, tomando en consideración que el conocimiento se obtiene de la interacción, es decir un proceso de inducción, en el cual se genera el descubrimiento en relación con la realidad subjetiva de cada persona (Corbetta, 2007).

Esto se pone en práctica desde el primer acercamiento al campo y perdura hasta la etapa de análisis de la información obtenida en el desarrollo de la investigación, ya que durante todo el proceso es fundamental la adecuada interacción y acercamiento con la población participante, partiendo del hecho que la población participante corresponde a personas profesionales en Orientación, permite una interacción que no se encuentre limitada únicamente a los propósitos planteados dentro del estudio. Sumado al hecho de que la constante reflexión y reinterpretación de la información, sin que esto se aleje de la base del conocimiento es decir la interacción.

Por otro lado, al tratarse de una investigación bajo el paradigma naturalista lo que corresponde al “todo” debe ser tomado en cuenta en investigación, es decir, la cultura que rodea a la persona, sus valores morales y éticos, no solo de las personas participantes, sino que también de las personas integrantes del equipo investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2006; Echeverría, 2002).

Seguidamente, una vez que se posee claridad en cuanto a cómo se visualizan las dimensiones ontológica, epistemológica, metodológica y axiológica, es necesario clarificar el enfoque desde el cual se visualiza el conocimiento que genere la información, el cual corresponde al enfoque fenomenológico.

Enfoque

De acuerdo con Álvarez-Gayou (2003) la fenomenología se puede mencionar como uno de los enfoques de la investigación naturalista, centrándose en las experiencias desde la perspectiva de las personas participantes de la investigación, realizando un análisis intuitivo de los rasgos esenciales de la experiencia, de acuerdo por Husserl (citado por Fuster, 2019; Gurdían, 2007). De la misma forma que las experiencias dan lugar a relaciones con diferentes personas, sucesos o situaciones en el contexto en que se desenvuelve la persona (Álvarez-Gayou, 2003). Esto debido a que es con base en las experiencias y especialmente a la interpretación de estas que se realiza la formación de la autoestima profesional y se le da un por qué al comportamiento vocacional de una persona.

A su vez, Gurdían (2007, p. 150) menciona que la fenomenología es “la ciencia que busca descubrir las estructuras esenciales de la conciencia. El fin no es describir un fenómeno sino descubrir en él la esencia válida universal y científicamente útil.” Por lo

tanto, a través del relato de las vivencias de la persona el estudio se centra en elementos poco comunicables, como lo es el papel de la autoestima profesional en la construcción de carrera y los significados asignados por la persona a sus experiencias, para la conformación de estas (Gurdián, 2007 y Fuster, 2019).

Por otro lado, en el enfoque fenomenológico, se enfatiza en la importancia que posee la existencia humana, debido a la constante presencia de la conciencia en la persona, lo cual implica la subjetividad que posee el pensamiento humano, ya que en su propio contexto se comprenden las acciones y relaciones establecidas (Álvarez- Gayou, 2003).

Dado lo anterior, se parte de la experiencia de lo expresado por la persona participante de la investigación, ya que es necesario comprender el marco de referencia interno, sin presuponer elementos de la “objetividad”, como el sentido común, presuposiciones científicas, entre otros (Gurdián, 2007). No obstante, no se limita a la descripción, sino que además se busca la interpretación de lo descrito, correspondiendo esto a lo que Fuster (2019) llama fenomenología hermenéutica. Por su parte Álvarez- Gayou (2003) clarifica que la importancia de la fenomenología hermenéutica se encuentra en los significados no manifiestos, su análisis y descripción.

Al respecto Barbera e Inciarte (2012) hacen referencia a Heidegger como uno de los principales exponentes de la fenomenología hermenéutica, en donde a través de un proceso de pensamiento se busca el significado implícito de la experiencia, trascendiendo del significado cotidiano para encontrar las “razones” entendidas por los autores como “las consideraciones de pensamiento, emociones o lógicas, que pueden llevar a una persona a querer hacer algo, esto no es más que las motivaciones” (Barbera e Inciarte, 2012, p.201) es decir, la finalidad de la fenomenología hermenéutica es la comprensión de la acción mediante la interpretación.

Ya que, lo que se busca es comprender el papel de la autoestima profesional en la construcción de carrera, es necesario acceder a través de la interpretación a esos elementos poco comunicables los cuales provienen de las experiencias de las personas y cómo estas se han valorado a partir del marco de referencia interno de la persona participante. Debido a esto es necesario un diseño de investigación que permita al equipo investigador acceder a

información que permita un análisis en función del enfoque fenomenológico hermenéutico como lo es el diseño narrativo.

Tipo de estudio

El presente estudio parte de los diseños narrativos, los cuales de acuerdo con Bolívar (2012) comparten los principios metodológicos generales del paradigma y enfoque al que pertenece esta investigación, siendo estos la perspectiva interpretativa y el análisis de las narrativas. Por otro lado, Rivas (2012) establece algunos ejes para la comprensión de estos diseños, refiriéndose a la realidad como una narración, en construcción colectiva, por lo que el contexto y la historia son relevantes.

Desde este diseño, el sentido y el conocimiento se encuentran en lo expresado por las personas participantes representando así el punto de partida en el proceso de construcción de la información (Rivas, 2012). Sumado a esto lo expuesto por Bolívar (2012) quien plantea cuatro pasos o componentes del diseño narrativo: 1) selección de un tema, personas y metodología a estudiar; 2) generación de la información; 3) análisis de la información y; 4) elaboración del reporte de investigación.

Sumado a lo anterior, Creswell (2002) basándose en Clandinin y Connelly se refiere al esquema de la estructura de estudios narrativos denominada tridimensional; en el que se relacionan tres dimensiones narrativas, las cuales son las interacciones, la situación y la continuidad. Para la presente investigación se considera una estructura similar a lo planteado por Creswell con un cambio en la tercera dimensión, ya que el énfasis no se encuentra en la continuidad de la narrativa, sino en su significado, por lo que se comprenden las dimensiones de la siguiente forma:



Figura 4. Estructura tridimensional. Elaboración propia basada en Creswell (2002)

- **Interacciones:** Hace alusión tanto a la persona consigo misma, así como con otras personas.
- **Situación:** Se refiere al contexto físico, social o en general a la perspectiva desde la que se posiciona la narrativa.
- **Significado:** Se comprende como el valor asignado o la interpretación que realiza la persona de los diferentes elementos que forman parte de su narrativa.

En el diseño narrativo, de acuerdo con lo planteado por Creswell (2002) se emplea una perspectiva teórica que permita a las personas investigadoras contextualizar la información proporcionada por las personas participantes. Asimismo, es fundamental el análisis de la información “en bruto” para la posterior interpretación de esta.

Participantes

La autoestima profesional ha sido un tema de investigación al cual se le ha dado una connotación importante e influyente en el rol de las personas docentes y en general del desempeño y bienestar profesional de las personas, en investigaciones de autores como Miranda (2005). No obstante, existe documentación reducida de la relación de la autoestima profesional y el comportamiento vocacional de la persona a lo largo de su vida.

Debido a esto, se plantea en el presente estudio comprender la autoestima profesional en la construcción de carrera, para esto se plantea como población un grupo de personas profesionales en Orientación del sector de San José. La selección de esta población se realiza debido a que se pretende efectuar un estudio específicamente con personas profesionales de la disciplina de Orientación, partiendo de que no existen estudios anteriormente que hayan realizado un estudio con ambos temas a explorar ni a la respectiva población meta, generando de esta forma mayor claridad en el contexto de la disciplina a nivel nacional.

A su vez, en relación con las personas participantes se consideró trabajar con cuatro personas, esto con la finalidad que sea una población accesible y viable para el equipo investigador realizar los respectivos procesos de obtención, descripción, análisis e interpretación de la información recabada. No obstante, se plantea un muestreo teórico en donde solo los hallazgos, el progreso y la dinámica marcan el camino en relación con la población, por lo que, aunque se posee una cantidad inicial esta puede modificarse a lo largo del proceso (Sandoval, 1996 y Flick, 2007).

Sin embargo, se plantean ciertos criterios para lograr una delimitación fundamentada del muestreo, es decir, a lo largo del proceso se puede incorporar a la población participante, si se considera necesario, personas que cumplan con los criterios establecidos según la teoría o necesidades del estudio (Flick, 2007). Debido a estos se establecieron los siguientes criterios de selección de las personas participantes de la presente investigación:

- Que se desempeñen en instituciones educativas como profesionales en Orientación al momento de la investigación.
- Que posea un mínimo de experiencia laboral de uno a dos años en la institución que se desempeñe actualmente.
- Que las personas participantes sean mayores de veintidós años.

De acuerdo con el Colegio de Profesionales en Orientación el contexto de la disciplina a nivel nacional es amplio, debido a que los ámbitos en los cuales se ejerce la Orientación como profesión son diversos como, el Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Justicia y Paz, instituciones de

educación superior y el ejercicio liberal de la profesión en diferentes organizaciones o instituciones, sean estas gubernamentales o no gubernamentales.

Debido a esta gran variedad de contextos en los cuales se encuentra presente la disciplina de Orientación, es que se limita a instituciones educativas ya que si bien es posible sumar al estudio personas de otros contextos puede existir una diversidad que genere contratiempos al estudio en lo que respecta al quehacer y la identidad como profesional.

Por lo tanto, se contó con la participación de cuatro personas profesionales en Orientación, las cuales de forma voluntaria decidieron formar parte del proceso, la totalidad de participantes se desempeñan como profesionales en el sector de San José, no obstante, se desenvuelven en diferentes instituciones educativas, específicamente dos laboran en el sector de primaria y dos en el sector de secundaria; contando con suficiente experiencia para cumplir con los criterios de selección de esta investigación, así como comprender el rol de la persona orientadora dentro del sistema educativo costarricense.

Categorías de análisis

Temas a explorar

Los temas por explorar surgen de lo mencionado en los propósitos de la presente investigación, siendo estos orientados hacia la autoestima profesional y la construcción de carrera ya que de acuerdo con el propósito general de la presente investigación se busca comprender la autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de profesionales en Orientación. Debido a esto se plantean los siguientes temas a explorar en la figura 5:

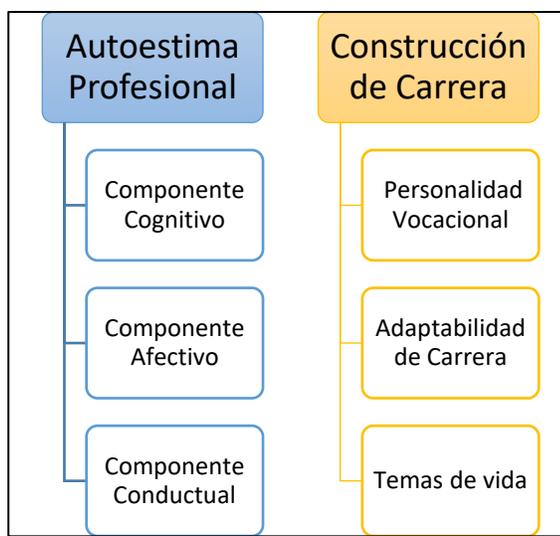


Figura 5. Temas a explorar y unidades temáticas

Tabla 1

Definición de temas a explorar y unidades temáticas

Temas a explorar	Unidades temáticas y su definición	Interrogantes	Instrumento	Población meta
<p>Autoestima Profesional</p> <p>La autoestima profesional se define, de acuerdo con Miranda (2005), como aquella competencia específica que se ve expresada en la persona por medio de un proceso de gran complejidad,</p>	<p>Componente cognitivo: Debido a esto es que se considera el componente cognitivo como la percepción que tiene la persona de sí misma, abarcando las cualidades, capacidades y limitaciones de la persona en el espacio laboral, a través de la experiencia y socialización profesional, el cual entre más apegado se encuentre a la realidad mayores recursos le proporcionará a la persona para un adecuado actuar, es decir, le proporciona conciencia de sí misma y de sus capacidades</p> <hr/> <p>Componente afectivo: Tomando en cuenta lo anterior, es que para este estudio se</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué significa ser profesional? 2. ¿Cómo se define? 3. ¿Mayores dificultades? 4. ¿Influencia de cualidades personales? <hr/> <ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Qué le genera? 6. ¿Cómo se valora? 	Entrevista a profundidad	<p>Personas Profesionales en Orientación</p> <p>De acuerdo con Gamboa, Fallas y Peraza (2020), la actualidad demanda Personas Profesionales en Orientación que sean y promuevan la</p>

el cual se considera el componente afectivo como la conforma por la dimensión de la autoestima profesional en percepción, donde la persona evalúa su autoimagen autoimagen, profesional, compuesta por los diferentes autoconcepto, rasgos, cualidades, capacidades y autovaloración y limitaciones que le definen como la responsabilidad profesional.

que posee la persona sobre sí mismo, sus relaciones interpersonales e intrapersonales, así como la imagen profesional que ha construido la persona.

Componente conductual: Para este estudio se define como componente conductual, el comportamiento de la persona dentro del campo laboral, a partir de la imagen profesional que la misma ha construido, tomando en consideración el vínculo entre la competencia y el merecimiento al evaluarse a sí misma y sus acciones.

7. ¿Sentimiento ante aciertos y desaciertos?
8. ¿Ideal de una persona profesional?

9. ¿Respuesta ante los retos?

10. ¿Satisfacción por méritos recibidos?

11. ¿Actuar como profesional?

12. ¿Quehacer ante lo desconocido?

criticidad, para actuar en contextos en los que impera la incertidumbre, y el bienestar y las seguridades se diluyen a través del consumo e individualism o. Debido a lo anterior, los autores consideran fundamental que las

Construcción de carrera
Es una construcción personal y social en la cual intervienen los rasgos individuales, las tareas de desarrollo, estrategias

Personalidad Vocacional: Por lo tanto, para esta investigación se considera como las habilidades, necesidades, valores e intereses que tiene la persona en relación con su carrera, estas se forman en las familias de origen y posteriormente se desarrolla y progresa en los estados de carrera (crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y declive)

Adaptabilidad de carrera: La adaptabilidad de carrera es entendida en esta

Conocer cómo ha sido la construcción de su carrera desde el primer momento en que tuvo una primera noción de lo que quería dedicarse y todo aquello que ha influido para que sea la

Entrevista narrativa

personas Orientadoras estén consolidadas a nivel teórico y metodológico, con claridad y constante revisión de lo que se considera

<p>afrontamiento empleadas por la persona, al igual que la motivación psicodinámica, las diferencias que influyen en el desarrollo y las perspectivas dinámicas de la carrera.</p>	<p>investigación como la respuesta del CÓMO del comportamiento vocacional, lo cual en la sociedad actual implica responder a una amplia gama de exigencias, provenientes de la sociedad, para lograr una extensión de sí mismas en roles ocupacionales, tomando en cuenta cuatro dimensiones para el crecimiento de la adaptabilidad de carrera: preocupación, control, curiosidad y confianza</p>	<p>persona profesional que es ahora.</p>	<p>como el quehacer profesional, la concepción de persona, sociedad y mundo.</p>
--	--	--	--

Temas de vida: Debido a lo anterior es que, para efectos de esta investigación, se comprende que los temas de vida cómo el POR QUÉ del comportamiento vocacional, dando sentido a las decisiones que toman las personas y el significado propio que guía estas elecciones, por lo tanto, expresan la singularidad de la persona en su contexto, al percibir el yo en tiempo, lugar y rol, y brindan coherencia y cohesividad a su historia

Nota: Elaboración propia

Tema a explorar #1: Autoestima Profesional

Se entiende la autoestima profesional como lo mencionado por Miranda (2005) el cual la describe como aquella competencia específica, que se ve expresada en la persona por medio de un proceso, el cual se conforma por la percepción, autoimagen, autoconcepto, autovaloración y la responsabilidad que posee la persona sobre sí misma, sus relaciones interpersonales e intrapersonales, así como la imagen profesional que ha construido la persona, por lo que tiene relación con el sentido de competencia, su desempeño y valor a nivel profesional, lo cual es determinante para la satisfacción de la persona en su desarrollo laboral, siendo indispensable la experiencia y la interpretación de la misma en el proceso de construcción, por lo que proporciona un marco de referencia para la interpretación de sí mismo y de otros en la ejecución de roles y funciones de su ámbito laboral y social (De la Caba, 2013; Romero y Jaramillo, 2011; Wilhelm et al, 2012; Campos y Cubillo, 2016).

Unidades temáticas:

Componente cognitivo

Debido a esto es que se considera el componente cognitivo como la percepción que tiene la persona de sí misma, abarcando las cualidades, capacidades y limitaciones de la persona en el espacio laboral, a través de la experiencia y socialización profesional, el cual entre más apegado se encuentre a la realidad mayores recursos le proporcionará a la persona para un adecuado actuar, es decir, le proporciona conciencia de sí misma y de sus capacidades (Pades, 2003; Cruz, 2017; De la Caba, 2013; Mirada, 2005).

Componente afectivo

Tomando en cuenta lo anterior, es que para este estudio se considera el componente afectivo como la dimensión de la autoestima profesional en donde la persona evalúa su autoimagen profesional, compuesta por los diferentes rasgos, cualidades, capacidades y limitaciones que le definen como profesional.

Componente conductual

Para este estudio se define como componente conductual, el comportamiento de la persona dentro del campo laboral, a partir de la imagen profesional que la misma ha construido, tomando en consideración el vínculo entre la competencia y el merecimiento al evaluarse a sí misma y sus acciones.

Tema a explorar #2: Construcción de carrera

Se considera la construcción de carrera como aquella narrativa que construye la persona a lo largo de su vida, en la cual intervienen distintos rasgos tanto a nivel interno (tareas de desarrollo, estrategias de afrontamiento, motivación psicodinámica y perspectivas dinámicas de la carrera) como externo (contexto socioeconómico, interacciones con otras personas y feedback), generando conclusiones a partir de las experiencias vividas sobre cómo se ven a sí mismas y sus ambientes de trabajo, que le permita adaptarse a las exigencias de su entorno y los diferentes roles en los que desempeña.

Unidades temáticas:

Personalidad Vocacional

Por lo tanto, para esta investigación se considera como las habilidades, necesidades, valores e intereses que tiene la persona en relación con su carrera, estas se forman en las familias de origen y posteriormente se desarrolla y progresa en los estados de carrera (crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y declive) (Savickas, 2005).

Adaptabilidad de carrera

La adaptabilidad de carrera es entendida en esta investigación como la respuesta del CÓMO del comportamiento vocacional, lo cual en la sociedad actual implica responder a una amplia gama de exigencias, provenientes de la sociedad, para lograr una extensión de sí mismas en roles ocupacionales, tomando en cuenta cuatro dimensiones para el crecimiento de la adaptabilidad de carrera: preocupación, control, curiosidad y confianza (Savickas, 2005).

Temas de vida

Debido a lo anterior es que, para efectos de esta investigación, se comprende que los temas de vida como el POR QUÉ del comportamiento vocacional, dando sentido a las decisiones que toman las personas y el significado propio que guía estas elecciones, por lo tanto, expresan la singularidad de la persona en su contexto, al percibir el yo en tiempo, lugar y rol, y brindan coherencia y cohesividad a su historia (Savickas, 2005).

Estrategias metodológicas

Definición de técnicas e instrumentos

Para la obtención de la información, se propone la implementación de la técnica de la entrevista, en la modalidad semiestructurada, esto con la finalidad de contar con un eje de dirección durante el proceso de ejecución de las entrevistas, permitiendo de igual manera la atención de situaciones emergentes de importancia para la investigación. Para alcanzar los propósitos del estudio, se proponen en principio dos variaciones de la entrevista semiestructurada, una correspondiente a la entrevista a profundidad y la entrevista narrativa.

En relación con la entrevista a profundidad (ver apéndice A) suele ser considerada (Izcara y Andrae, 2003; Varguillas y Ribot, 2007) de forma no estructurada debido a que se considera como una conversación extendida, en la cual se solicita información respecto a un tema y conforme avanza el tiempo se continúa incorporando aspecto de relevancia para la investigación. No obstante, para fines de esta investigación se plantea de forma semiestructurada; ya que, como se mencionó se busca que el equipo investigador pueda encauzar el proceso y de esta forma, reducir el riesgo de “perder el control” respectivo durante la aplicación de la entrevista. Asimismo, se comprende la entrevista a profundidad como una serie de conversaciones en donde se dé la libre manifestación por parte de la persona entrevistada (Izcara y Andrae, 2003).

A su vez, de acuerdo con Flick (2007), es importante que, desde el inicio de la entrevista, la persona participante posea claridad y confianza en el proceso de la entrevista, percibiendo el proceso como una comunicación de información a partir de su experiencia y perspectiva y no como una prueba en la cual exista una evaluación o respuesta correcta. Por otro lado, se considera el factor tiempo como un elemento a valorar ya que, si bien a mayor tiempo de entrevista podría significar mayor información, esto puede tener un coste alto tanto para el equipo investigador como para las personas implicadas, asimismo existe la posibilidad de que se presenten problemas propios de la interacción comunicativa con las personas investigadoras como la posibilidad de distorsión por su presencia, o problemas de viabilidad y validez (Varguillas y Ribot, 2007).

Por otro lado, se plantea la entrevista narrativa (ver Apéndice B), la cual de acuerdo con Flick (2007), se diferencia de la estructura que las personas suelen tener de una “entrevista” por el hecho de que está compuesta de una sola pregunta generadora. Esto debido a que se profundiza en la narrativa de la persona, por lo que para velar por la calidad de esta información se evita la interrupción por parte de la persona investigadora, postergando de esta manera las dudas o inquietudes que surgen dentro de la narrativa para la intervención final.

De acuerdo con el autor, es importante que desde el rol de la persona investigadora se manifieste la empatía, la escucha activa y comprensión, aun cuando sus manifestaciones deben ser mínimas dentro del relato. Cabe destacar que, durante el proceso de la entrevista narrativa, el principal riesgo se encuentra en las diferencias que presenta en relación con otros tipos de entrevista, por lo que se debe ser lo suficientemente claros en relación con lo que se le solicita a la persona, pero a su vez plantear una pregunta que sea capaz de generar una narrativa completa del fenómeno de estudio.

Ingreso al campo

Debido a la comprensión del amplio contexto profesional de la Orientación en Costa Rica, se realizó como un primer acercamiento al campo por medio del correo electrónico con dos PPO en el puesto de asesoría regional en el sector de San José del Ministerio de Educación Pública, con lo que se concretó una reunión en la que se procedió a explicar los propósitos de la investigación y se estableció una forma en la que contactar con las PPO interesadas en participar en el estudio y que cumplieran con los requisitos establecidos para este. Como resultado se obtuvo la respuesta de diferentes personas profesionales en Orientación concretando en la participación activa del proceso de cuatro participantes, siendo estos pertenecientes dos a instituciones educativas de primaria y dos a nivel de secundaria.

Consideraciones éticas

A lo largo de la presente investigación de manera ética ante la población participante brindando la información pertinente en cuanto a la finalidad de esta, su metodología y estrategias a utilizar. Seguidamente posterior a brindar la información a fin a la investigación se facilitó un formulario en el cual las personas interesadas en participar de

la investigación compartían la información de contacto al equipo investigador para realizar una primera reunión virtual para presentarse y clarificar los elementos del estudio, finalizando con la entrega del consentimiento informado en donde se garantiza la privacidad, confidencialidad y la posibilidad de retirarse en cualquier momento de la investigación, así como garantizar la información que se solicite a lo largo de la misma. De igual forma el compromiso del equipo investigador de compartir los resultados generados a partir de su colaboración.

Tratamiento de la información

De igual forma, de acuerdo con los autores Bonilla y Sehk (2005) el tratamiento de la información está interrelacionado con actividades como la organización, análisis, interpretación y la validación de la información. Además, se mencionan algunos lineamientos o protocolos con la finalidad de que el actuar por parte del equipo investigador permita un proceso de análisis, a partir de lo realizado con la información obtenida.

Esto con la finalidad de que la información no quede “fuera del control” de las personas investigadoras, por lo que estos protocolos permiten organizar la información, reduciendo los riesgos por pérdidas de memoria de aquellos detalles con potencial importancia (Bonilla y Sehk, 2005). Debido a lo anterior es que se considera hacer uso de herramientas o técnicas durante el proceso de la obtención de la información, como la grabación de la entrevista, lo cual permite realizar una transcripción y de forma conjunta facilita el realizar notas durante la misma, por lo que se contaría con una transcripción fidedigna y aportes percibidos por la persona investigadora en el momento (Fàbregues, Meneses, Rodríguez y Paré, 2016).

No obstante, diversos autores (Bonilla y Sehk, 2005; Fàbregues et al, 2016) recomiendan seguir algunas pautas concretas que faciliten el proceso, por lo que para esta investigación se ha adoptado algunas como:

- Realizar la transcripción de la entrevista una vez finalizada la misma o en un plazo menor a 24 horas, para facilitar y acelerar el proceso, al tener presente lo realizado en la entrevista y reducir el margen de riesgo.
- De igual forma, en un plazo menor a 24 horas, realizar una ampliación o explicación de las notas tomadas durante la ejecución de la entrevista.

- Realizar una transcripción en letra tipo Times New Roman, 12 (o similar), con un espaciado doble y amplios márgenes, esto para que permita la realización de anotaciones.
- Establecer diferencias en la fuente, para señalar la información por parte de las personas investigadoras (cursiva, negrita, entre otras).
- Establecer registros que permitan manejar la información y archivarla para la facilidad de las personas investigadoras y de esta forma tener a mano los detalles de los trabajos realizados.

Criterios de calidad de investigación

Con el fin de garantizar la calidad de la información obtenida se establecen las siguientes acciones para cumplir con los criterios de calidad de la investigación cualitativa planteados por Guba (1981), estos son credibilidad, dependencia y confirmabilidad.

En relación con el criterio de credibilidad se establecen una serie de acciones con la finalidad de comprender y abarcar la integralidad del fenómeno en estudio, ya que de acuerdo con Guba (1981) desde el paradigma naturalista se abarca los factores interrelacionados y la complejidad global de lo estudiado, por lo cual se buscó tratar la información en todo momento con rigor científico y teórico e integralidad, con la finalidad de facilitar el proceso de interpretación de la información, ejecutando acciones como:

- Compromiso prolongado con las personas participantes: esto aumenta la credibilidad al disminuir las distorsiones que se pueden producir por la interacción entre el equipo investigador y las personas participantes. Además de que permite observar características atípicas y comprender la esencia o lo característico del fenómeno en estudio.
- Triangulación: El análisis de la información obtenida procede de forma tal que el equipo investigador realiza un análisis por separado, posteriormente se incorpora, debate y/o complementa el trabajo realizado por las partes del equipo.
- Comprobaciones entre las personas participantes: se llevó a cabo comprobaciones de la información recopilada con las personas participantes y se incorporan las clarificaciones necesarias, obtenidas a través de diálogo con la persona.

Por otro lado, en relación con el criterio de dependencia, lo que se busca en la estabilidad de los datos, no obstante, al reconocer a la persona como un ser dinámico se “deben aceptar aparentes inestabilidades que se plantean, bien como consecuencia de que se están manipulando realidades diferentes bien como consecuencia de cambios instrumentales” (Guba, 1981, p. 160). Por lo tanto, se plantean las siguientes acciones para la estabilidad de la información:

- Métodos solapados: se propone la utilización de la técnica de la entrevista. No obstante, diversas técnicas serán utilizadas con las personas participantes, es decir entrevista narrativa y a profundidad.
- Pista de revisión: Establecer un diario del proceso por parte de las personas investigadoras (a través de la herramienta de Notion, ver apéndice C) en el que se detalle el trabajo realizado dentro del mismo.

Respecto al último criterio de confirmabilidad, Guba (1981) considera que lo que se busca es garantizar descubrimientos independientes al investigador por lo que se comparan al término de objetividad del investigador, sin embargo, en el paradigma naturalista se adapta a la confirmabilidad de los datos; con esta finalidad se plantea:

- Triangulación: La triangulación se dará a partir del análisis realizado por parte de las personas del equipo investigador y la variación de instrumentos ejecutados con la persona participante.
- Ejercicio de reflexión: Se lleva a cabo dentro del diario del equipo investigador (Apéndice C), en donde se disponga un espacio en donde se recopilen las introspecciones, notas, ideas o comentarios o cambios respecto al documento de investigación.

Capítulo IV

Análisis e interpretación de resultados

Método de Análisis

El análisis se puede entender como una actividad sistémica y sistemática, en la cual a través de acciones secuenciadas y ordenadas se puede transformar la información en función de la formulación de hallazgos o conclusiones respecto a los propósitos de la investigación. De acuerdo con los autores Taylor y Bodgan (1987) cada persona investigadora posee una forma de realizar el análisis, no obstante, los autores establecen tres fases compuestas por una serie de acciones para la realización del análisis. La primera fase corresponde a la fase del descubrimiento, según lo planteado por los autores en donde se debe no sólo retomar la información obtenida en diferentes ocasiones sino comprenderla y asignar tipologías o códigos en relación con la misma. Asimismo, a lo largo de la presente investigación se realiza en primera instancia una transcripción de la información generada con la persona participante (en adelante PP) a través de las diferentes entrevistas, sumado al hecho de que individualmente cada miembro del equipo investigador elabora su propio registro de notas, tomadas durante la entrevista.

Seguidamente se encuentra la fase de la codificación, en la cual los autores plantean una serie de pasos correspondientes a lo que Álvarez-Gayou (2003) se refiere como codificación axial, es decir establecer categorías e interrelaciones entre las mismas a través de un continuo análisis de la información, lo que se llevó a cabo de forma virtual con la herramienta Notion en una plantilla elaborada para esta finalidad (ver apéndice D), en donde una vez realizada la transcripción a través de un código establecido con colores se procede a agrupar y organizar la información de acuerdo a las tipologías previamente establecidas por el equipo investigador.

Finalmente, en la fase de relativización de los datos, se busca contextualizar la forma en la que se obtuvo la información y la influencia que pudo existir en el momento de la obtención, por lo que es importante que en este momento se tomen en consideración

tanto la implementación de teoría, así como el criterio de la persona investigadora, velando por no obstruir la información que se genere por parte de las personas participantes, sino complementarla (Taylor y Bodgan, 1987). Lo anterior, se llevó a cabo a través de lo mencionado anteriormente como diario de pista de revisión en donde se incorporan las ideas generadas de forma individual por parte del equipo investigador para posteriormente contrastar estas ideas con la teoría y la información generada por las PP.

A continuación, se presenta el análisis a partir de la información obtenida de acuerdo con las unidades temáticas preestablecidas.

Unidad temática: Autoestima profesional

Para este apartado se considera responder al propósito “indago las manifestaciones de los componentes de la autoestima profesional (cognitivo, afectivo y conductual)” por lo que se realiza según cada componente correspondiendo cada uno a una categoría de análisis.

Categoría de análisis: Componente cognitivo

A través de lo obtenido por medio del proceso de la obtención de la información con las personas participantes (PP), se identifica una característica de personas con una autoestima profesional alta, ya que las PP son conscientes de las características personales que pueden facilitar el desempeño como profesionales en la Orientación, así como aquellas que pueden dificultar o de cierta forma limitar su desempeño laboral de acuerdo con la realidad contextual en la que se desempeñan. Es decir, que las PP reconocen sus limitaciones y aspectos por fortalecer de la misma forma que sus fortalezas y capacidades para el ejercicio profesional, como se puede observar en la tabla 2, siendo esto una manifestación de una autoestima profesional equilibrada, de acuerdo con De la Caba (2013).

Tabla 2

Cualidades, capacidades y limitaciones

PP	Características que facilitan el desempeño	Características que limitan o dificultan el desempeño
PP1	<p><i>“Soy una persona muy directa, muy clara con lo que creo que soy importante y eso también es muy útil, puedo hablar con la verdad y de frente ante situaciones conflictivas entonces... el ser asertivo, el ser directo, el ser valiente ayuda mucho a que los conflictos se vayan diluyendo”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i></p>	<p><i>“No sé si mi perfil de personalidad calzaba del todo con el ser orientador, porque yo era una persona muy introvertida, muy tímida, sólo hablaba con mi grupo más cercano, no me gustaba exponer, no era una persona donde mi naturaleza fuera muy sociable”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i></p>
PP2	<p><i>“... me considero una persona sumamente responsable, muy dedicada al trabajo, sí, considero que hay que estar actualizándose día a día”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)</i></p>	<p><i>“Ser perfeccionista a veces puede ser bueno y a la vez malo bueno, porque te reta a dar lo mejor de uno, pero también uno no es realista con las metas u objetivos que uno quiere llegar, entonces el perfeccionismo lo que hace también es que generes más ansiedad, más estrés y no ayuda hacer más productivo verdad”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)</i></p>
PP3	<p><i>“A mí me gusta que las cosas</i></p>	<p><i>“La preocupación por si se está</i></p>

queden bien hechas, no puedo decir que soy perfeccionista pero sí me gusta que las cosas queden bien hechas, tengo una habilidad para trabajar en equipo, no tengo problema con compartir mis ideas con mis compañeros y así enriquecer mis ideas y aprender de las ideas de los demás entonces esos son fortalezas que me han ayudado mucho a lo largo de mi trabajo”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

haciendo bien el trabajo verdad que en cierta manera puede percibirse como una inseguridad y eso sí a veces me trae muchos problemas verdad y este también digamos la preocupación de cómo va a ser recibido ese producto que se elabora verdad eso me puede mucho entonces he tenido que aprender a manejarlo”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

PP4

“Siempre me he caracterizado y me lo han dicho mucho que tengo una habilidad de escucha muy buena, entonces eso me ha servido mucho que mi ejercer profesional, el saber escuchar, dar de tiempo a la persona para que se desahogue, no interrumpir, la paciencia, pues, yo pensaba no que no tenía mucha paciencia, pero realmente sí”. (Comunicación, 26 de abril, 2021)

“La parte de creatividad, creo que muchas veces pues uno sale con mucha expectativa de los trabajos y quiere ir y aportar y hacer muchas cosas, pero realmente el sistema lo tiende a limitar a uno”. (Comunicación, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Lo anterior, se comprende como una manifestación del componente cognitivo de la autoestima profesional, partiendo de lo planteado por De la Caba (2013) quien considera como base de la autoestima la capacidad de reconocer aquellas cualidades, limitaciones y

capacidades propias, siendo estas, ajustadas a la realidad contextual en donde se desenvuelve la persona. Se puede observar como la PP2, reconoce como una cualidad personal, dependiendo de la circunstancia, puede ser contraproducente para su actuar profesional, no obstante, esta misma persona es consciente de que esto no es una limitante para continuar desarrollándose laboralmente.

De la misma forma, de acuerdo con Miranda (2005) este componente tiene que ver con el grado de autoconocimiento de la persona, lo que se puede visualizar en el comentario de la PP4, la cual se refiere a sus habilidades y al hecho de que alguna de ellas no era consciente que poseía, pero otras ya las conocía desde antes que fueran necesarias como parte de su rol profesional.

Debido a lo anterior, es que se considera importante un adecuado autoconocimiento adaptado a una realidad contextual, en donde se tomen en cuenta las cualidades, habilidades y limitaciones, ya que esto permite el crecimiento a nivel personal y profesional, puesto que le permite a la persona ser consciente de sus recursos para actuar y buscar formas de complementar sus limitaciones. Por lo que es importante la reflexión, realimentación y capacitación de las personas profesionales en sus contextos laborales.

Por otro lado, se percibe la importancia de la experiencia profesional para el aprendizaje, autoconocimiento, autoconcepto y desempeño profesional. De acuerdo con lo comentado por las personas participantes, se comprende que las diferentes experiencias que han tenido como parte de carrera profesional les ha permitido anteponerse a ciertas dificultades, así como tener una mayor comprensión de sí mismas dentro de un rol profesional en las diferentes instituciones en las que se desempeñan, implicando esto un mayor entendimiento de la profesión como tal.

Tabla 3

Comunicaciones personales sobre la experiencia y las interacciones

PP	Comunicaciones personales
PP1	<i>“Al principio me costaba mucho el dar la clase, porque sentía que al</i>

final era un público, pero ya hoy a esta altura de la vida es un compartir con gente muy cercana uno aprende a conocerlos y escucharlos y se ha vuelto muy placentero”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)

PP2

“me fueron enseñando poco a poco como fue la labor del profesional en Orientación, aunque uno ya viene con mucho conocimiento, si hay una realidad diferente de lo que se enseña en el aula y de lo que pasa en el trabajo de campo” (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

PP3

“Hice la PPS en el 99, en el Liceo Laboratorio, fue una experiencia no muy bonita, fue algo tensa pero muy bonita, ahí me di cuenta que los adolescentes no eran mi fuerte, no me gustaba mucho trabajar con adolescentes”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

PP4

“Lo que se ve en la Universidad es una pincelada, entonces, toda la experiencia, todas las habilidades, todo el conocimiento que uno va desarrollando, pues forma parte de la formación profesional”. (Comunicación, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Lo anterior refleja cómo las experiencias hacen que lo que en algún momento se pudo considerar como una debilidad, cambie el marco de referencia y la forma en que la persona se interprete a sí misma (De la Caba, 2013) de forma que llegue a ser una situación de disfrute en la que se desenvuelve de forma profesional. Al igual que permite reconocer ciertas preferencias para el desempeño laboral como lo menciona la PP3 al reconocer que la población adolescente no es su población predilecta.

Es debido a esto que, en la formación de la autoestima profesional resulta fundamental las experiencias, ya que hacen posible la construcción y reconstrucción de la

autoimagen, no obstante, sumado a las experiencias también se presentan las interacciones, las cuales contribuyen en este proceso (Miranda, 2005; Wilhelm et al, 2012 y De la Caba, 2013), como se observa en la frase del PP2 al referirse a dos colegas profesionales en Orientación.

De lo anterior se obtiene que tanto las experiencias vividas como las interacciones en el ámbito profesional, generan oportunidades para el desarrollo y formación del autoconocimiento y autoimagen profesional. Por lo que se destaca el rol de las personas asesoras o en puestos de jefatura, quienes en muchos casos colaboran en este proceso de formación de sus colegas.

Finalmente, en cuanto al componente cognitivo se denota de qué manera tienen lugar algunos elementos propios de la profesión, como lo es la necesidad de una constante actualización, el establecimiento de límites entre lo profesional y lo personal y la forma en la cual se concibe la persona a sí misma.

Tabla 4

Comunicaciones personales sobre elementos propios de la profesión

PP	Comunicación personal
PP 1	<p><i>“...hubo un punto donde tuve que flexibilizar mi horario y si los chiquillos estaban respondiendo a las 10 de las de la noche, a las 10 de la noche me convertía en orientadora, bueno yo tengo el lujo de que como no tengo familia podía darme la oportunidad de atender al joven en el momento del que me llamaran y luego ya tomaba mi rutina nuevamente; pero eso me afectó mucho a nivel físico a nivel emocional”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i></p>
PP 2	<p><i>“Las cosas más ahora en el contexto que estamos viviendo hay que actualizarse mucho, buscar nuevas herramientas, ver que tratar de ser muy innovador, yo creo que el emprendedurismo es una habilidad que</i></p>

tenemos que desarrollar entonces, para mí es en el contexto de hoy es innovar y buscar estrategias para poder llegar a los estudiantes y fortalecer en ellos esa autoestima, esas habilidades para la vida y también ese autoconocimiento”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

PP 3

“me defino como una persona preocupada por estar en constante actualización de temas que atender de la mejor manera que tengo y de estar en constante formación(...) uno tiene que estar lidiando en un espacio muy reducido y vamos como en una cuerda floja entre lo que es lo correcto y lo incorrecto, entonces siempre procuro estar bien informada de la manera de hacer las cosas para no cometer un error que vaya hacer daño a la persona que estoy atendiendo ni que tampoco me traiga consecuencias ambientales en mi futuro y en mi carrera como profesional”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

PP 4

“Me gusta estar actualizado no sólo en temas de Orientación sino también en otras áreas tiendo a leer mucho verdad, deseo escuchar a los chicos para escuchar las frases que ellos mismos a veces comentan, trato de mantenerme al día con memes, con series, con cosas así que ellos pues también están escuchando, viendo o a lo que están familiarizados, incluso música aunque no me guste ahí trato de escucharla para ver cuál es el tema de conversación de ellos y no quedarme perdido en ese sentido, tiendo a ser una persona dispuesta a escuchar”. (Comunicación, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

De lo anterior, se interpreta cómo la práctica profesional lleva a la persona a incorporar en su identidad profesional elementos relacionados a su rol, aunque no meramente porque sea su trabajo, sino que es debido a la experiencia y a las interacciones que ha tenido en los entornos profesionales y personales (Bolívar, 2016). Asimismo, González (1999) se refiere a la importancia que posee el comportamiento humano de forma equilibrada para la autoestima, así como Cruz (2017) explica que la madurez psicológica y la capacidad cognitiva hacen posible la representación de sí misma y cómo esta debe ser ajustada a la realidad en el espacio y tiempo para otorgar mayor eficacia al actuar.

Con base en lo anterior, se reconoce que, si bien la persona profesional en Orientación en el contexto laboral vela por el resguardo de la salud integral de las personas orientadas, su mismo actuar puede poner en riesgo su propio bienestar. Por lo que es necesario tener espacio de autoanálisis en esta área de las personas profesionales en Orientación, ya que esto repercute no solo en su bienestar personal, sino que también a nivel profesional y por ende en la institución en la que se desempeña.

Categoría de análisis: Componente afectivo

En relación con el componente afectivo, se logra observar cómo las personas participantes perciben que su rol profesional les genera satisfacción y autorrealización en los diferentes momentos y procesos que se desarrollan. No obstante, esta valoración que se realiza de lo que genera su desempeño profesional varía en las emociones que se generan al evaluar la acción como un acierto o un desacierto, ya que el acierto se liga a emociones como el orgullo, la felicidad o la satisfacción, mientras que el desacierto se relaciona más con emociones como la tristeza o frustración. Sin embargo, cuando se valoran estas situaciones de desaciertos en el actuar profesional lo que se prioriza por las personas participantes es el aprendizaje que se obtiene de estas.

Tabla 5

Comunicaciones personales sobre el sentir ante el acierto y el desacierto en el ejercicio profesional

PP	Sentir ante el acierto en el ejercicio profesional	Sentir ante el desacierto en el ejercicio profesional
PP1	<p><i>“Super bien, sentir que la persona salió más tranquila, con un proyecto claro o que logró completar el proceso de la Universidad, que está muy contento, llega y le dice a uno que ya se matriculó en la Universidad, que quedó en la carrera que quería siempre es muy bonito, muy satisfactorio”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i></p>	<p><i>“Si uno se enfoca en los errores porque se siente envuelto en la en la necesidad de ser perfecto no se puede ser, yo me doy la libertad de que si me equivoco me equivoco (...) nunca ha sido con una mala intención simplemente un error de percepción que yo quería hacer una cosa y resultó otra y las personas me han ayudado, creo que durante el proceso profesional aprendido a darme la oportunidad de triunfar y de disculparme también por hacer las cosas de la mejor manera”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i></p>
PP2	<p><i>“Muy bien, siento autorrealización, siento que me siento muy feliz la verdad, con un alto grado de satisfacción y siento que voy por buen camino, entonces funciona como un buen motivador para seguir trabajando y seguir haciendo más”. (Comunicación personal, 19 de abril,</i></p>	<p><i>“creo que es un tiempo para reflexionar para hacer un alto y tomar nuevas acciones, no soy tan autocrítico, en el sentido de que digamos, no me crítico tan fuerte, sino que lo que hago de repensar y tomar otro plan de acción, entonces yo siempre digo: cuando me</i></p>

2021)

equivoco, reconozco el error trato de rectificarlo y trato de mejorar, creo que siempre debe haber una mejora continua, de hecho ya sea que tenga aciertos y desaciertos siempre hay que evaluarse en algún momento y ver qué aciertos y errores he tenido y tratar de mejorar”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

PP3

“Muy bien, cuando uno logra pegar en alguna actividad. Hay cosas que uno logra realizar con los chicos y cuando logra ver que las situaciones que se realizan transmiten lo que uno les quiso transmitir o quizás manejan bien los temas que les quise transmitir, se siente muy bien”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

“(…) me gusta mucho mi profesión, pero lamentablemente no hay respuesta por parte de la población de padres, he tenido que dejarlo, que muchas veces se ha invertido mucho en recursos y quizás de una población de 800 estudiantes llegaban sólo 2 papás lo cual era muy desmotivante”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

PP4

“Ah pues, muy motivado, porque sí uno siente que realmente está impactando en la vida de una persona una familia y pues eso a uno lo motiva a seguir adelante y si no puedes, a buscar una forma cómo ayudar a esas personas, aquí aparece un poco el peso de encima que pueden tener a nivel personal, emocional, educativo, a veces hay

“Sí, a veces me genera un sentimiento de tristeza por esa persona, sin embargo, trato igual de buscar todos los aprendizajes que pude llegamos adquirir en determinado caso en determinada situación para ya sea no aplicarlos, o en caso de que hayas metido las patas por decirlo así para no volverlos aplicar o para seguir

muchas situaciones que reforzando y buscar otras formas en desencadenan otras y pues obvio las cómo dar la atención y poder ayudar a otra persona”. que pase por una lo hace sentirse motivado a seguir situación similar”. (Comunicación adelante.” (Comunicación personal, personal, 26 de abril, 2021) 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Lo anterior refleja cómo las PP manifiestan la apreciación que poseen ante diversos factores que intervienen en su autoimagen profesional (Miranda, 2005) como lo puede ser los procesos de atención individual, grupal o con padres de las instituciones educativas, siendo así que unas de estas pueden generar satisfacción por parte de las personas, no obstante en el actuar profesional las PPO se ven inmersas en una gran variedad de situaciones en donde la respuesta efectiva no siempre es obtenida por una amplia variedad de razones porque no siempre dependen de la persona profesional, sin embargo la autoestima alta (Guarnizo, 2019) permite afrontar las situaciones no deseadas de forma realista y en búsqueda de una solución o aprendizaje, como se ve en las personas participantes.

Por otro lado, el componente afectivo se manifiesta en la forma en la cual las personas perciben el crecimiento como una consecuencia a nivel personal y profesional de la formación y las experiencias en Orientación. Comprendiendo que en este componente se toman en cuenta la autovaloración de la imagen construida por la persona profesional (De la Caba, 2013), se puede considerar que en el caso de las personas participantes esta valoración que realizan de la imagen profesional resulta positiva al valorar como crecimiento las repercusiones de sus acciones en el ámbito profesional y personal.

Tabla 6

Comunicaciones personales sobre lo que ha significado ser profesional en Orientación

PP	Respuesta de participantes
PP1	<i>“la carrera de Orientación, sólo desde la propia formación, te genera una enorme madurez para entender el mundo y enfrentarlo, ha sido un crecimiento desde el primer momento en que empieza la carrera (...) aunque la orientación para las personas comunes es algo abstracto para las personas que lo vivimos es una enorme oportunidad de satisfacción de crecimiento profesional”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i>
PP2	<i>“la Orientación tiene que ver con la vocación, entonces es algo que me apasiona, me gusta mucho, el servir a los demás y del día a día consiste en buscar estrategias que podamos ayudar a la población en este caso serían los niños actualmente apoyarlos ir desarrollando en ellos habilidades actitudes que les ayuden a conocer a conocerse y a conocer el medio para algún momento iniciar esa parte vocacional y elección de carrera”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)</i>
PP3	<i>“Bueno, la parte que ser orientador a mí me gusta mucho, me enorgullece mucho el decir soy orientadora, más de lo que me puede enorgullecer de decir soy docente, digamos que hay una parte ahí de orgullo con la profesión que lo que se pueda decir de ser docente (...) A veces se carga uno mucho, entonces sí creo que es importante que los profesionales en Orientación tengamos eso claro y nos demos nuestros espacios desintoxicarnos de eso y saber diferenciar, distinguir o apartar lo que es la situación profesional con la situación familiar porque no puedes llevar la casa, al trabajo ni traer trabajo a la casa”.(Comunicación personal, 21 de abril, 2021)</i>

PP4 “ (...) para mí fue un cambio muy fuerte, por mi formación digamos de la Universidad, pues, fue un cambio bastante radical, me ha ayudado no solamente a nivel personal sino también a nivel profesional, como persona también pues obviamente con algunos cursos con algunas profesoras me ayudó a sanar algunas situaciones personales y familiares que tenía por ahí, incluso me ayudó a superar cierta depresión que venía manejando desde el colegio y pues a nivel vocacional también me ayudó a ubicarme bastante y a entender que realmente el área educativa es lo que siempre me ha llamado la atención en el área profesional”.(Comunicación personal, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Asimismo, se manifiesta un reconocimiento del rol profesional y su influencia o impacto a nivel social, percibiéndolo como importante y que progresivamente gana mayor reconocimiento por parte de otros profesionales con los que se convive en las instituciones. Esto debido en gran parte a la cantidad y calidad de relaciones que establece la persona profesional como parte de su rol laboral, de la misma forma en estas influyen en la valoración de las experiencias a un nivel de su autoimagen.

Tabla 7.

Reconocimiento del rol profesional y de las relaciones en la valoración de la autoimagen profesional

PP	Respuesta de participante
PP1	“(sobre las PPO) Hemos ganado la oportunidad de ser reconocidos en el sistema como una pieza importante y ahí vamos avanzando en ese reconocimiento”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)
PP2	“Mi actuar siempre ha sido como de atención al cliente, desde que nos vestimos de orientador, tenemos el primer cliente que son los estudiantes en este caso los orientados, otro cliente son los profesores, la dirección entonces desde el trato siempre tiene que ser desde mucho respeto

siempre buscar cuál es la función orientadora hacia el solicitante es decir cuando un docente se presenta aquí es porque busca u ocupa una colaboración entonces hay que brindar el mejor servicio posible además de ser compañeros”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

PP3 *“Los profesionales en Orientación en la escuela primaria no tenemos un equipo de trabajo, somos únicos en nuestra área entonces a veces tenemos que formar alianzas, todo el tiempo tenemos que formar alianzas con profesionales con los que estamos trabajando”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)*

PP4 *“Tengo iniciativa propia, entonces, pues trato de que las cosas pues sí yo sé que puedo ir adelantando algo antes de que el director o la jefa de departamento me diga o algún profesor o algún estudiante, pues lo voy haciendo, trataré de ir investigando, de irme adelantando ese tipo de cosas y gracias a Dios eso es algo que los profesores y el director han notado mucho y pues digamos que hace resaltar un poco también mi trabajo, el no quedarme en: eso no me toca a mí o eso no es una función mía, sino buscar siempre el bienestar de la población con la que uno está trabajando”. (Comunicación personal, 26 de abril, 2021)*

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Debido a lo anterior, se entiende como tienen influencia las interacciones en las evaluaciones e interpretaciones que realiza la persona de sí misma, su actuar y su entorno de trabajo condicionando así el comportamiento (Pades, 2003; De la Caba, 2013). Por lo tanto, se obtiene que en cuanto a las manifestaciones del componente afectivo de la autoestima profesional es influyente las relaciones, el ambiente de trabajo y el contexto social en el cual se desenvuelve la persona profesional, así como el sentir tanto de sí misma, su actuar y su percepción ante el desarrollo personal y profesional.

Por lo tanto, se considera importante que las PPO adopten una mentalidad de aprendizaje ante las experiencias que tienen lugar en el ejercer profesional, ya que permite

no solo afrontar de mejor forma los retos que tienen lugar el ámbito laboral sino que además permite el continuo crecimiento y desarrollo en esta área, a su vez se reconoce la importancia de que las PPO realicen constantes evaluaciones de sus recursos personales como sociales en donde se consideran las alianzas y los servicios institucionales resultando positivas y de soporte para las habilidades, limitaciones o necesidades en el ámbito laboral. Por otro lado, se percibe la importancia de que jefaturas o en asesoría se brinde a las personas profesionales en Orientación, los recursos necesarios de carácter laboral, como lo son materiales de carácter teórico-práctico, así como en lo que destacaría los espacios de autovaloración y formación constante que promuevan el crecimiento integral de la misma.

Sumado a lo anterior, se visualiza la importancia de generar oportunidades de crecimiento no solo académico, sino también a nivel personal ya que es importante también para la persona y en el caso de las PPO aumenta en el sentido de que existe un alto índice de riesgo de salud mental debido al nivel de exigencia y exposición ante situaciones externas. Así como hacer promoción de los logros que se obtiene en la disciplina y profesión, los alcances y medidas innovadoras que son posibles gracias a las PPO, ya que esto no solo difunde la importancia de la Orientación en el contexto nacional, sino que también le permite conocer a las PPO los avances que se realizan en los diferentes ámbitos laborales y la acción social que implica la profesión.

Categoría de análisis: Componente conductual

Como parte de las manifestaciones del componente conductual se encuentra la claridad que se posee del quehacer profesional aun cuando este implica la atención a situaciones desconocidas, es decir situaciones que, si bien no se posee una preparación específica para estas, es necesaria la intervención de la PPO, por lo que, al comprender esta realidad, las PP han manifestado contar con una serie de medidas a modo de plan para actuar ante este tipo de situaciones.

Tabla 8

Respuesta ante situaciones desconocidas

PP	Respuesta de participantes
PP1	<i>“Buscar información, preguntarle a los colegas, hablar con los otros, uno tiene que</i>

hacer algo simplemente no puedes decir no sé cómo hacerlo, ya que a ahí está el muchacho y está necesitando la ayuda, uno no puede darse el lujo de decir no voy a hacer nada, Hay que empezar a investigar, entonces hay que empezar a hablar con la familia a ver qué estrategias utilizaron, probar diferentes cosas, ya que a la primera no va a salir una respuesta mágica, lo que se hace es probar alternativas (...) la única pregunta que se puede hacer , ¿cuáles son los recursos que tenemos? ¿Cuáles son las estrategias que hay? ¿Cuáles otras alternativas podemos considerar? Hay que liberar ese proceso porque las personas comunes responden de forma común y torpe”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)

PP2

“Siempre con optimismo, trato siempre de buscar un espacio para pensar en ese reto o en esa tarea que hay que desarrollar, es importante crear como una mesa de diálogo en la que uno pueda escuchar otras opiniones o de cómo otros los resolvería, eso va a ayudar a que a la hora de planificar uno pueda tomar las mejores ideas de los mejores panoramas, ya que escuchando a otros se aclaran y así se hace un mejor panorama del que uno no haya visto”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

PP3

“Al principio por mi forma de ser, tal vez algo de impacto y me paraliza, generalmente tiendo a analizarlo después inmediatamente, después la situación; buscar la información sobre eso si no la hace o sacar el archivo mental de las situaciones particulares anteriores, tiendo mucho a leer la legislación los protocolos que el MEP publicó, actualizarme, también hacer preguntas sobre cosas que tengan que ver con el tema o cómo abordarlo o que ser relevancia para resolver la situación; guías para tomar la decisión de lo que se va a realizar para darle solución al problema a partir de la información que se obtiene”.(Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

PP4

“Lo primero siempre ha sido mantener la calma, no estresarme ni volverme loco, sino que trato de mantener la calma y lo primero siempre va a ser escuchado la persona escuchar a todo lo que tenga que decir tratar de tomar apuntes importantes para ya después con más calma y luego tematizar mala situación es obviamente si ya

es algo muy complejo trataré de buscar alguien que quizás me acompañe, buscar asesoramiento”. (Comunicación, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

De acuerdo con la tabla 8 se puede apreciar cómo las PP, si bien cuentan con una estrategia predeterminada para afrontar situaciones para las que no se encuentran preparadas, lo cual es natural al comprender que se depende de las necesidades de las personas orientadas, estas estrategias que plantean manifiestan un sentido de confianza en su capacidad de adaptarse y contar con recursos tanto tecnológicos como sociales para hacer frente a la situación, siendo esto una forma de manifestar la autoconfianza.

Por otro lado, como manifestación se encuentra la confianza en las propias habilidades como elemento fundamental en la percepción de sí mismas como personas eficaces en sus campos, permitiendo esto una actitud positiva ante los retos que se presentan en las instituciones educativas, ya que se perciben como capaces de responder de forma adecuada y aun si esto no se lograra se destacan dos resultados posibles, en primer lugar contar con el apoyo de otros colegas orientadores, asesores en el área u otras personas del sistema educativo, y en segundo lugar se menciona el aprendizaje que se obtiene para atender de mejor forma las situaciones similares que se den en un futuro con aún más confianza.

Tabla 9

Percepción ante los retos que se presentan a nivel laboral

PP	Respuesta de participantes
PP1	<i>“No hay reto que no sea merecedor de una muy buena lucha” no puedes irte, no en todas las situaciones tenía todas las respuestas, hay muchas situaciones en las que uno entra en incertidumbre, ¿cómo resuelvo esto? pero si uno se empieza analizar sobre que le enseñó la universidad sobre este tema y qué hay nuevo en internet o qué personas han trabajado en este caso antes las respuestas van saliendo”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i>

PP2

“Yo creo que la mejor manera es el ser optimista pensar siempre en que lo que voy a hacer va a salir bien esa es la consigna y cuando algo no sale bien buscar otra alternativa y con el transcurso del tiempo se va mejorando y mucho también hay que tener expectativas realistas porque hay cosas que funcionaron bien a la primera y hay otras que hay que ir cambiando totalmente”. (Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

PP3

“Hablo con colegas, empiezo a investigar que han hecho ellas, empiezo a explorar qué han hecho que están haciendo también es importante la realidad de la institución en la que estamos por qué no puedes copiar lo que es en otras instituciones que no calzan con la realidad de la institución”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

PP4

“Todos los días uno se enfrenta a diferentes retos y a veces aparecen varios un solo creo que hay que ser consciente de las limitaciones que uno tiene este hay que darle prioridad a lo que hay que darle prioridad, saber ser organizado, saber pedir ayuda, no creerse que uno puede hacerlo todo realmente, pues uno no puede solo, Pues sí uno tiene un departamento orientación de se puede acudir ahí y si no buscar otra red de apoyo que también sirva de esa red que le pueda colaborar a uno, también saber cuándo rendirse, si uno realmente ya no pudo con el reto por más que lo intentó saber cuándo tirar la toalla, es parte también del precedente que uno debe tener como persona y como profesional pues aunque a veces el ego y uno también juega cierto papel importante pero realmente nada le sirve a uno de ego si las cosas no van a salir bien o puede perjudicar a otra persona”.(Comunicación, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Lo expuesto en la tabla 9, se respalda con lo señalado por autores como (Villacorta, 2019 y Bermúdez, 2016) quienes mencionan la relación positiva entre la autoestima y la motivación de la persona trabajadora, lo cual se puede observar en las personas

participantes al poseer una actitud de aprendizaje y crecimiento antes los retos que se les presentan como parte de su quehacer profesional. Aun cuando hay situaciones que no forman parte de su función y por ende es necesario el referir a otra persona profesional o institución, las personas participantes reconocen estos límites tal y como lo menciona la PP4, al reconocer que en ocasiones el ego puede involucrarse, pero es necesario priorizar los principios que rigen su profesión.

De igual forma, se percibe como la autoeficacia se construye principalmente de elementos internos, sin embargo, en la construcción de esta tiene una gran influencia los comentarios recibidos sobre el actuar profesional por parte de personas orientadas, colegas orientadores, jefaturas y demás personal de la institución, siendo estos estímulos externos motivantes para el crecimiento profesional.

Tabla 10

Percepción ante los méritos recibidos a nivel laboral

PP	Respuesta de participantes
PP1	<p><i>“La naturaleza humana es muy propia de su esencia, nosotros como orientadores inclusive hemos estudiado la diversidad de esencias, entonces no sé qué satisfacciones genera más a un ingeniero ver su edificio terminado o sí para un orientador oír “gracias profe ya logré lo que me había propuesto” es decir el mérito es centrado en la persona, está en nosotros estar centrados en el bienestar de otros y el reto principal es ser una persona saludable con la teoría deberíamos ser una persona que demuestre equilibrio emocional, comunicación, que crea en La toma decisiones propias y en el control del entorno a partir de las decisiones y del análisis. Entonces el mérito de ser orientador tiene que rondar en el bienestar de las personas porque el eje principal de las carreras de ciencias sociales es el ser humano, el equilibrio y la madurez que va desarrollando las personas con quien uno trabaja o con una satisfacción de etapas, del proyecto de vida de la satisfacción de que la persona se sienta a gusto con esa transición que está llevando de vida, es suficiente”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i></p>

PP2

“Yo siempre digo que la satisfacción viene a nivel interno uno sabe que uno tiene una función específica dentro del MEP, dentro de una institución y ya con el simple hecho de cumplir con eso ya es gratificante, pero si alguien externo como un director te felicitó, te apoyó, eso te ayuda a estar más motivado entonces es bonito, es agradable pero sí siento que la satisfacción debe de venir de hacer bien nuestro trabajo, somos profesionales y tenemos que dar siempre la excelencia”.(Comunicación personal,19 de abril, 2021)

PP3

“Esa posición siempre ha sido de mucha satisfacción porque es un mérito que uno se gana que tiene esa distinción y la mantiene cada vez que le piden la asesoría y uno da una adecuada asesoría por eso es muy importante informarse”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

PP4

“La satisfacción proviene de mí mismo y saber que logre apoyar o ayudar a una persona o grupo de personas para mí es suficiente no necesito ese reconocimiento constante y tampoco estoy acostumbrado a, sin embargo, si lo hacen tampoco es como que lo vaya a rechazar, pero no es algo que está esperando por cada acción que vaya a esperar por cada acción a realizar”. (Comunicación, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

De acuerdo por lo planteado por Miranda (2005), en cuanto al componente conductual la relación entre la competencia y el mérito, es decir lo realizado por la persona profesional y lo que se recibe a cambio, en el caso de las personas participantes al ser profesionales que se desempeñan en instituciones educativas existen méritos ya establecidos por el trabajo que realizan como lo es la remuneración económica, no obstante existen más elementos que entran en juego cuando se trata de una PPO, un elemento que se ha mencionado por parte de las PP es la satisfacción que genera el ayudar a otras personas y la repercusión que esto implica como motivador intrínseco percibido como suficiente por parte de las PP, es decir no se espera más de la relación orientadora que ofrecer un servicio de calidad que beneficie a la persona orientada, sin embargo de acuerdo a lo mencionado

por las PP un comentario por parte de las personas de la institución con las que se labora o de la misma persona orientada es suficiente para considerarlo un motivador externo.

A su vez, se denota que la percepción de la eficacia profesional se encuentra relacionada con la percepción que se tiene del rol profesional que se cumple en la institución, siendo así que genera mayor autoconfianza cuando el comportamiento como profesionales se acerca de alguna forma al ideal que se construye de una persona profesional en Orientación en la institución educativa en la que se desenvuelve.

Tabla 11

Relación entre ideal y percepción que posee de sí misma

PP	Sobre las características de una PPO en su lugar de trabajo	Sobre la percepción que poseen sobre sí mismas
PP1	<i>“Comprometidas con los estudiantes, que los tratan bien, los respetan, son personas asertivas que piensan y dicen lo que sienten y son personas creativas que construyen proyectos y cumplen los objetivos y no sólo por cumplir sino también para generar un efecto positivo sobre la vida o la comunidad, cumple con sus tareas, es asertivo en sus pensamientos y sentimientos se comunica correctamente con los otros, respeta profundamente la naturaleza humana y las diferencias, es organizado para generar metas y alcanzarlas”.(Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i>	<i>“Mi perfil es más analítico/reflexivo, yo soy más capaz de generar propuestas creativas ante situaciones adversas(...) me genera gran satisfacción de haber cumplido con una carrera profesional exitosa, para mi éxito no es reconocimiento de gente de artículos o subir de puestos, para mí haber atravesado todo este trayecto ayudando a las personas con las que tenía que estar, en este caso ayudando al estudiantado, protegiéndolos, creo que todo lo que hacemos es alrededor de proteger al estudiantado, si no lo hago por ellos he perdido mi norte”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i>

PP2

“Tiene que ser una persona líder, una persona que cuenta con una planificación esencial para cumplir con compromisos, muchos de los orientadores pertenecemos a gran cantidad de comités, siempre hay que estar dando un apoyo técnico y profesional; Es mucho el trabajo entonces para que una persona pueda desempeñarse bien, tiene que ser muy ordenada, leer mucho y tener un alto grado de compromiso con la institución y hacia las personas que elaboran”.
(Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

“Me veo enseñándole a los chicos sobre cómo desarrollar la disciplina, como generar un ambiente adecuado de estudio, que ellos puedan conocerse a sí mismos, que puedan hacer introspección, desarrollar habilidades de comunicación, de liderazgo, de emprendedurismo (...) me visualizo como un profesional en donde enseñó a otros a ser mejores personas y que sean integrales en todas sus áreas”.
(Comunicación personal, 19 de abril, 2021)

PP3

“Se capacita en el área de Orientación, que sea un buen profesional en Orientación en el manejo de las diferentes teorías de cómo orientar. En lo que es la Orientación colectiva en la Orientación individual (...) esa creatividad es adaptabilidad al cambio eso es muy necesario un ideal de lo que se necesita una persona profesional en orientación de tratar de acomodarse y de manejar la situación”.
(Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

“(Sobre otra institución en la que trabajó anteriormente) Había muchos proyectos, mucho trabajo era muy estimulante, digamos en cuanto a eso era muy cansado porque a veces era como estar te apaga incendios verdad, como resolviendo situaciones al llegar a de una escuela más pequeña(...) cuando empecé a trabajar conoces a toda la población, comienzas a hacer contactos, comienzas a determinar cuáles son las familias para tener más contacto con las familias no tanto con el niño no con tanto tantos niños como la

masa sino con más situaciones individuales”.(Comunicación personal, 21 de abril, 2021)

- PP4** *“Pues obviamente tiene que ser una persona muy abierta, no puede ser alguien estructurado, porque realmente el ser humano es tan diverso que, si uno se encasilla en un único esquema, pues no a lograr mucho realmente, hay que ser una persona muy abierta ante diferentes situaciones, una persona que se conozca muy bien, que sepa cuáles dilemas éticos pueda guardar y cuáles no, que sepa diferenciar muy bien todos esos aspectos personales con los de los demás”. (Comunicación, 26 de abril, 2021)*
- “Me considero una persona abierta, con capacidad de cambio, puedo adaptarme al cambio fácilmente, aprendo rápido, la verdad, me considero un muy buen profesional, siempre busco, pues, tratar de resaltar un poco lo que es la profesión, tratar de que la población que se está atendiendo, pues obviamente, siempre salga lo mejor beneficiada del servicio de Orientación igual del personal docente, administrativo, las familias; tiendo a ser sumamente responsable y cumplido”.(Comunicación, 26 de abril, 2021)*
-

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

De acuerdo con De la Caba (2013) el componente conductual tiene que ver con el sentimiento de ser competente a un nivel profesional, de acuerdo con lo mencionado por las PP se puede observar una relación entre la imagen que construyen sobre una persona profesional en su ámbito de trabajo y la percepción que poseen de sí mismas, lo cual si bien no obstaculiza el crecimiento, ya que se perciben elementos de mejora, refleja no sólo la percepción de competencia que poseen sino que también refleja la manifestación del componente conductual de la autoestima profesional.

Tabla 12

Limites profesionales

PP	Respuesta de participantes
PP1	<i>“Creo que él orientador tuvo un enorme reto de mantener su propio estado emocional en una condición estable a pesar de la adversidad que debe haber está viviendo a nivel personal, también tuvo el reto de enfrentarse a la tecnología y dar esa respuesta tecnológica virtual”. (Comunicación personal, 16 de abril, 2021)</i>
PP2	<i>“Mi actuar siempre ha sido como de atención al cliente, desde que vos nos vestimos de orientador, ...tenemos el primer cliente que son los estudiantes en este caso los orientados, otro cliente son los profesores, la dirección entonces desde el trato siempre tiene que ser desde mucho respeto, siempre buscar cuál es la función orientadora hacia el solicitante, es decir cuando un docente se presenta aquí es porque busca u ocupa una colaboración entonces hay que brindar el mejor servicio posible además de ser compañeros”.(Comunicación personal,19 de abril, 2021)</i>
PP3	<i>“Tuve una entrevista con unos papás para hacer una negligencia que hemos venido trabajando del año pasado se hizo la denuncia del año pasado esta negligencia, pero sí escuchar el malestar de la mamá por el hecho que se hizo la denuncia, pero es algo que tengo que contar hasta 100 para no perder la dulzura de mi carácter. No tengo acción personal. Pero en el estado anímico si me afecta, pero en el momento lo logró controlar”. (Comunicación personal, 21 de abril, 2021)</i>
PP4	<i>“Por ejemplo, si soy una persona homofóbica y voy a trabajar con personas homosexuales, obviamente tengo que dejar eso de lado o puedes tener la madurez necesaria para referir y no tratar de inculcar por ejemplo mi pensamiento mi criterio a esa persona o meterle por ejemplo mi parte religiosa empezar de hablar de religión esa persona porque más bien puede ocasionar algo ahí contraproducente obviamente tiene que hacer también una persona actualizada que maneje diferentes</i>

temas diferentes ámbitos diferentes áreas uno no puede quedarse solo con lo que se aprende en una universidad sino que tiene que estar en constante actualización”.(Comunicación, 26 de abril, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Finalmente, se detectó cómo tener una percepción clara de la realidad de las relaciones que se establecen en Orientación benefician a las PPO a que su autoeficacia no se vea afectada y además de esto para actuar en beneficio de las personas orientadas a reconocer los límites de la misma dentro de su ejercer profesional, como se ve reflejado en lo expuesto por las PP se manifiestan relaciones del componente, claridad en el quehacer profesional, ya que de acuerdo con Miranda (2005) esto corresponde a la dimensión ¿Yo hago como profesional? Por lo que es importante para las PPO la comprensión clara de estas características propias de la relación de Orientación que se establece con las personas de las instituciones educativas.

Debido a lo anterior, se observa en las personas participantes como se manifiesta el componente conductual de la autoestima profesional gracias al poseer una claridad de su quehacer profesional y los límites que implican la relaciones que se establecen lo que conlleva una capacidad de reacción elevada ante situaciones desconocidas o incluso conflictivas en donde cuentan con un alto nivel de confianza en sus propias habilidades y en las demás personas profesionales del sistema educativo. Por otro lado, también se manifiesta a partir de la relación entre lo que se considera el ideal de una persona competente y el sentido de eficacia que poseen de sí mismas, así como la construcción interna de este sentir sin depender necesariamente del reconocimiento externo, aunque si es un gran motivante.

Cabe resaltar la importancia de que las PPO aprovechen las oportunidades del entorno para la continua actualización y búsqueda de retos profesionales, ya que es gracias a estas situaciones que se obtiene un mayor aprendizaje y comprensión de los límites personales y profesionales, lo que permite el crecimiento en habilidades, confianza en las mismas y la búsqueda de apoyo oportuno por parte de colegas y demás profesionales afines. A su vez, en el caso de personas en puestos de jefatura y asesoría, brindar un

acompañamiento, capacitación y valoración a las PPO en donde se equilibre tanto el apoyo tanto desde la parte normativa, teórica y la experiencia como la oportunidad de descubrir y proponer por sí mismas soluciones innovadoras ante las diferentes realidades en las que impactan. Y finalmente a nivel de casas formadoras u otras instituciones de desarrollo profesional ofrecer una educación en donde si bien se brinde los elementos teóricos básicos y permita a las futuras PPO tener una comprensión teórica de la disciplina ya las temáticas que abarca, además de esto se debe brindar la oportunidad de acercarse en la práctica de lo que implica la profesión no sólo en el abordaje de sesiones grupales o individuales, sino también en el abordaje de funciones de las PPO en los diferentes ámbitos de aplicación de la profesión.

Unidad temática: Construcción de Carrera

En relación con esta unidad temática se planteó en primera instancia el propósito “describo la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación”, para esto se establecieron las categorías de análisis de personalidad vocacional, adaptabilidad de carrera y temas de vida, debido a que de acuerdo con Savickas (2005) corresponde al qué, cómo y el porqué del comportamiento vocacional, debido a esto es que de las narrativas obtenidas por parte de las personas participantes, se toman en cuenta estos tres elementos para el respectivo análisis y de esta manera realizar una descripción de la construcción de carrera a partir de las mismas, no obstante se destaca el hecho de que la narrativa de las PP se desarrollan en un contexto y a través de una serie de interacciones, las cuales también influyen en este proceso de construcción. Para mayor comprensión se realiza un recuento de la narrativa en el apéndice D, a lo largo de este apartado se comparten algunos extractos de este con la finalidad de mostrar la fuente de las interpretaciones.

Categoría de análisis: Personalidad vocacional

En las narrativas expuestas por las PP se destaca la influencia del contexto, siendo el ámbito familiar el factor más destacado, resaltando su calidez, ya que, a pesar de que se presente alguna situación adversa en el contexto social o externo a la familia, las PP mencionan que la familia se percibe como un apoyo que permitió el crecimiento y el desarrollo, ya que en la misma se brindó libertad en cuanto a las elecciones vocacionales.

En relación a lo anterior las PP3 y PP4 mencionan que en ambas tuvo una gran influencia la familia, en el caso de la PP3 de forma más explícita en la institución académica y en el caso de la PP4 la influencia se produce por el sentido de admiración de la persona por sus familiares quienes se desempeñaban en un contexto laboral específico; mientras que en el caso de la PP1 y PP2 fue la influencia familiar se encontró más direccionada a la educación y formarse hacia ningún tipo de inclinación en específico.

Tabla 13

La familia en la formación de la personalidad vocacional

PP	Extracto de narrativa
PP1	<p><i>“Yo nací en una familia muy estable, de 5 mujeres y un varón, en donde siempre se han generado conflictos y en donde se permite hablar muy abiertamente, para mi familia, siempre fue muy importante que todas estudiáramos, ya que el sueño de nuestros padres era que fuéramos a la universidad y aunque teníamos muy pocos recursos económicos entonces tanto el colegio como la universidad sobrevivimos a los gastos de la educación a través de becas”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP2	<p><i>“Me crie en una familia en la que a mis papás les gustaba conversar con nosotros, no nos ponían muchas reglas, pero sí que pensáramos en las consecuencias de las decisiones, tengo recuerdos positivos en salidas familiares al parque de diversiones, a jugar bola, andar en bicicleta, a por helado, que me enseñaron a disfrutar la vida y estar en los momentos en familia, con las personas que están alrededor”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP3	<p><i>“Yo soy la hija mayor de 3 hermanos, mi papá en paz descansa era una persona muy culta, le gustaba leer, estudió ciencias políticas en la UCR y siempre quiso que nos graduáramos de la UCR” (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP4	<p><i>“Mi familia del lado paterno en su mayoría ha sido educadora, mi abuelo fue profesor de matemáticas, química, física matemática y fue director, él me motivó e</i></p>

impulsó a seguir adelante; mi abuela fue maestra, admiraba su historia en general; mi papá fue profesor de español y filólogo de formación, él siempre me alentó en el área educativa y soñaba con que alguno de sus hijos fuese educador también y mi mamá y su familia siempre han estado ligados a labores agropecuarios, yo fui uno de los primeros en continuar con los estudios universitarios, ella siempre me impulsó a continuar estudiando”.(Comunicación personal, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Lo anterior posee mucha influencia debido a que es en las familias de origen en donde se forman las personalidades (Savickas, 2005) y esta construcción continúa desarrollándose en las diferentes actividades o instituciones en la que se desempeña la persona, siendo así que lo expuesto por las PP refleja un entorno óptimo para esta formación y posterior exploración.

Por otro lado existe diversidad en el desarrollo del aspecto vocacional en la etapa de la adolescencia, principalmente en el rol de las instituciones en donde se desarrolla la personalidad vocacional, ya que se mencionaron casos como el de la PP3 y la PP4, en donde se mencionó poco acompañamiento del servicio de Orientación de la institución, sin embargo en el primer caso contaba con participación en una institución que le permitió explorar y expresar intereses que se relaciona posteriormente con su actuar vocacional; mientras que por otro lado la PP4 mencionó tener claridad del área que buscaba, sin embargo no contaba con acompañamiento al respecto.

Asimismo, la PP1 y la PP2 mencionan como contaron con un acompañamiento positivo en el aspecto vocacional, en donde un test vocacional aportó al proceso de toma de decisiones, aunque fue determinante al igual que otros elementos provenientes de la propia experimentación e interpretación de las experiencias. Sumado a esto tanto la PP2 y la PP3 mencionaron que la participación en otras instituciones fue muy influyente en el proceso de experimentar y consolidar los intereses que posteriormente serían influyentes en su toma de decisiones vocacionales.

Tabla 14

Desarrollo de la personalidad vocacional

PP	Extracto de narrativa
PP1	<p><i>“Recuerdo que cuando tuve que elegir la profesión que me gustaba, tenía preferencia por el francés y me gustaba el arte, por ello también consideré ser profesora, por lo cual desconocía lo que era la carrera de Orientación, ya en quinto con la PPO, inicié a descubrir a través de la Orientación vocacional el rol de la PPO y de la disciplina, posteriormente se convirtió en mi primera opción como carrera al ingresar a la Universidad de Costa Rica”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP2	<p><i>“Ya en la adolescencia había una persona que admiraba, el pastor de jóvenes era una persona que me transmitió ese don de ayudar a las personas, de ahí nació el interés de buscar una profesión que vaya acorde a esa necesidad, en esa época también tuve la oportunidad de reforzar habilidades que de cierta forma influyo en la elección vocacional”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP3	<p><i>“Ya cuando tenía 13 me uní al Club Leo por recomendación de mi papá para que me ayudara en esa parte de socializar y así fue, ahí participamos en muchos proyectos y actividades; siempre me gusto el servicio a los demás fue al importante y que quedó arraigado, además en este grupo conocí al que sería mi esposo, había cierta presión por estudiar en la UCR por parte de mi papá y más por ser la mayor”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP4	<p><i>“Cuando ingresé al colegio, dentro de las técnicas de estudio que utilizaba, fue a través de una pizarra hacia el rol de maestro, (...) a su vez, aunque tenía esa inclinación hacia la parte educativa no tuve acompañamiento vocacional, por lo que tuve que indagar por mi cuenta”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

De igual forma, dentro de la personalidad vocacional se toma en cuenta las habilidades, necesidades, e intereses construidas desde la infancia (Savickas, 2005) dentro de lo mencionado por parte de las PP se denota cómo se reconoce la creatividad, el interés por otras personas, brindar ayuda, la capacidad de escucha y la acción social, las cuales se podrían considerar elementos afines con la Orientación. A su vez, son elementos que se pueden relacionar a los tipos de personalidad vocacional provenientes de la teoría RIASEC, específicamente a las personalidades artística y social. No obstante, también se mencionaron otros elementos no tan afines a la Orientación que si bien no impidieron la elección vocacional significaron dudas u obstáculos en la misma como lo reconocen la PP1 y la PP3.

Debido a lo anterior, se reconoce que, en la construcción de carrera de las PP, la personalidad vocacional, habilidades, intereses y necesidades, ha sido construida y desarrollada desde los primeros momentos de su historia influenciada por el contexto sociocultural en el que se encuentra la familia y la forma en la cual se ha desarrollado a partir de las interacciones en comunidades, organizaciones o instituciones.

Es necesario considerar que, si bien como profesionales en Orientación en instituciones educativas se vela por el desarrollo vocacional del estudiantado, como personas se cuenta también con una dimensión vocacional en constante desarrollo en donde es importante la reflexión y la comprensión de las propias necesidades, intereses y habilidades, siendo esto fundamental para el comportamiento vocacional. Asimismo, en la población orientada, es indispensable fomentar la exploración de intereses y el autoconocimiento ya que la PPO puede brindar un aporte necesario en el desarrollo de la personalidad vocacional que abarca, pero no se limita al uso de test vocacionales u otras estrategias en las que se priorice la individualidad en lugar de la generalización.

Categoría de análisis: Adaptabilidad de carrera

Dentro de lo correspondiente a la construcción de carrera, es importante el considerar que la adaptabilidad de carrera corresponde a cómo la persona a partir de su desarrollo construye su carrera extendiéndose a sí misma en roles ocupacionales, esto en concordancia a los diferentes momentos y tareas de desarrollo (Savickas, 2005). De acuerdo con lo comentado por las PP en la etapa de crecimiento se contaba con el apoyo

familiar que proporcionaba a su vez motivación hacia el estudio, lo que resulta fundamental ya que lo que recibe la persona de su entorno es muy influyente en la adaptabilidad de carrera, siendo así que en la etapa de crecimiento la familia posee un alto grado de influencia (Del Corso y Briddick, 2015).

Tomando en cuenta lo anterior, se reconoce la internalización desde la primera infancia por parte de personas cercanas, los cuales influyen en las actitudes, intereses y toma de decisiones vocacionales, en el caso de la PP3 y la PP4 se menciona la importancia de los mensajes recibidos por parte de sus personas cercanas las cuales tuvieron lugar en la toma de decisiones de carrera de las mismas; mientras que en el caso de la PP1 y la PP2 la internalización de mensajes por parte de personas cercanas fue más dirigido al apoyo y motivación en el proceso de formación académica, debido a la importancia del feedback en la adaptabilidad de carrera (Del Corso y Briddick, 2015).

Al mismo tiempo se mencionaba un conocimiento adecuado en cuanto sus características personales, en algunos casos intereses e información ocupacional, ya que si bien no en todos los casos se poseía completa claridad sobre esta les permitió tener suficiente comprensión de la realidad contextual en la que se desarrollaban y a su vez adaptarse a lo que solicitaba, tal es el caso de la PP3 a quien siempre se le solicitó graduarse de la UCR por lo que ingresó a esta universidad con expectativa pero el periodo de exploración fue mayor debido a la que la decisión vocacional no se concretaba, es decir, no lograba extenderse a sí misma en un rol vocacional en ese momento, sin embargo ese periodo de exploración permitió posicionarse exitosamente gracias a la interacción con su entorno y las oportunidades del mismo.

De igual manera, se denota que en el periodo de exploración se sumaron diversos elementos importantes como lo son el acompañamiento por parte de personas tanto profesionales en Orientación, como lo mencionó la PP1, o de otros ámbitos, como lo mencionó la PP2, en ambos casos el contar con acompañamiento al momento de la exploración permitió a las PP valorar y familiarizarse con diferentes opciones para un proceso activo de elección vocacional, resultando en decisiones adecuadas al tener mayor comprensión de lo que se buscaba y de lo que podía generar la misma.

Por otro lado, la PP4 no contó con el mismo apoyo hasta que se encontraba ya avanzado en la etapa de la exploración, que en principio debió realizarla por sí misma, guiándose solamente por lo que conocía previamente que tenía que ver con el ámbito de trabajo, sin embargo no resultó suficiente para ser una decisión vocacional adecuada, sino más bien intuitiva, no obstante al continuar experimentando diferentes opciones y también al hecho de contar con acompañamiento vocacional, a pesar de ser por parte de un familiar, logra esa adecuada extensión de sí misma en un rol vocacional.

Así bien, cabe mencionar que en el caso de las PP reconocen diversos factores inmersos desde la formación en sus hogares, en las casas formadoras, así como en las diferentes instituciones en las cuales han laborado, mismas han formado parte de la confianza profesional que han ido construyendo, ya que en la mayoría de los casos las PP mencionan que cada transición que han realizado ha formado parte importante del crecimiento personal y profesional que han tenido, lo cual a su vez juega un rol importante en el éxito de la persona ante la superación de obstáculos con éxito, lo que corresponde a la dimensión de confianza de carrera, dentro de la cual se considera como una manifestación de la autoestima y de la autoeficacia, en donde se valora la capacidad positiva para alcanzar el éxito y verse como un ser útil y productivo (Savickas, 2005).

A su vez, cabe destacar que en la actualidad las PP se encuentran en lo que corresponde al momento de establecimiento y mantenimiento según la teoría propuesta por Super, en donde de acuerdo con (Savickas 2005) se busca mantener su posición y seguir desarrollándose, siendo esto pertinente con lo mencionado por parte de las PP quienes manifestaron satisfacción con su rol actual y el entorno en el que se desarrollan, sin embargo manifestaron comprensión del continuo aprendizaje que implica la profesión para su continuo desarrollo.

De igual forma, los cambios de estabilidad a movilidad se reflejan tanto en los diferentes cambios de una institución a otra, como a nivel interno en una misma institución por el cambio al atender a otra población, o la variedad de funciones, lo cierto es que las PPO se desempeñan en un estado variable de estabilidad y movilidad aun en el contexto educativo, lo que refleja la necesidades de la sociedad actual (Savickas 2005) y por ende la necesidad de las personas por adaptarse ante esta situación.

Finalmente, es importante resaltar que la adaptabilidad de carrera a lo largo de la historia de la persona se construye y se ve influenciada por elementos externos de la sociedad, no obstante, en el caso de las PP se denota como lograron asumir roles vocacionales pertinentes para las etapas de desarrollo que atravesaron a pesar de que hubo situaciones que se podrían percibir como obstáculos pero que permitieron a la persona adaptarse en el rol a fin su meta narrativa.

Tabla 15

Adaptabilidad de carrera en las narrativas de las PP

PP	Extracto de narrativa
PP1	<p><i>“(…) trabajé en un Liceo técnico, durante 10 años, como orientadora 1, me encontraba como la única orientadora de la institución, por lo cual me correspondía tomar decisiones con los docentes y generar estrategias con los comités de la institución. Finalmente, tuve la oportunidad de trasladarme al Liceo de San José, como orientadora 2, con el cargo de coordinadora de departamento.”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP2	<p><i>“(…) viví una experiencia no tan agradable en la que una estudiante informa de una situación de supuesto abuso de su padrastro quien laboraba en la misma institución, por lo que tuve que denunciar, apegándome al protocolo y con el apoyo de la asesora de Orientación, en ese momento se me cuestionó sobre mi lealtad pero contesté que mi lealtad estaba con mi profesión y con mis orientados, esa experiencia me transformó, ayuda a madurar en mi área profesional, sabía que actúe bien aunque entra la duda, fue muy importante el apoyo de colegas en ese momento”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP3	<p><i>“(…)es entonces que llegó a otra escuela primaria en donde pasó a tener una población de 800 a 180 estudiantes permitiéndome tener un trabajo más individual con la población, trabajar de forma más preventiva y desarrollar los programas de Orientación”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>

PP4 *“Inicié a laborar como bachiller en Orientación en un colegio privado, en el cual me encontré trabajando durante un mes, posteriormente me contactaron del MEP, para realizar una incapacidad durante un lapso de una semana pero con la posibilidad de continuar y posiblemente continuar durante el resto del año; acepté y luego la orientadora solicitó un permiso de un año más, por lo cual continúe como orientador en el centro educativo, consecutivamente ella solicitó un traslado y debido a ello me dieron la plaza en la que me he mantenido ejerciendo mi rol profesional hasta la fecha”.(Comunicación personal, 2021)*

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

Por lo tanto, se considera importante en las PPO tener claridad en lo que se busca a nivel profesional de acuerdo con el rol que se desempeña y a la etapa de desarrollo, lo cual es importante, ya que la adaptabilidad de carrera implica la extensión de la identidad en diferentes roles a lo largo de la vida. De la misma forma que es necesario preparar a las personas en la forma de afrontar el futuro de su carrera profesional con el desarrollo del proyecto de vida y las metas según la etapa vocacional en la que se encuentren. Sumado a esto por parte de casas formadoras u otras instituciones promover capacitaciones en cuanto a la planificación para el crecimiento profesional.

Categoría de análisis: Temas de vida

En lo que corresponde a los temas de vida, de acuerdo con Savickas (2005) parten de la individualidad y reflejan la unicidad de la persona en su contexto, en el caso de las PP a través del periodo de generación de la información se logró narrar la historia de cómo han logrado convertirse en la persona profesional son en la actualidad, como es natural hay diferencias en la historias, sin embargo se encuentran ciertas similitudes en los temas de vida, en cuanto a lo que se refiere a la acción social como área general hacia la que están orientados los temas de vida. cada participante tiene los propios significados que genera lo anterior, sin embargo estos se producen a partir de las interacciones a un nivel personal como es el caso de la PP1 y la PP4 en donde es a través de la interpretación propia de las experiencias y del entorno que se da la inclinación hacia este aspecto, o por otro lado a partir de las interacciones a nivel social con la comunidad como es el caso de la PP2 y la

PP3 en donde es el interés por la acción social cobra fuerza a partir de la oportunidad de participar e impactar a nivel comunal.

Por otro lado, se reconoce el tema de vida como los patrones que se repiten y en el caso de las personas participantes se repite la búsqueda de superación personal tanto de sí mismas como de las poblaciones con la que han colaborado, siendo así que se considera la resiliencia como otra característica que comparten las PP donde las mismas hacen alusión a diversas situaciones y experiencias que vivieron en diferentes etapas de sus vidas que contribuyeron en su toma de decisiones, y a su vez en la construcción de su autovaloración y sentido de sí mismas.

De igual manera, cabe destacar que las PP han demostrado tener una perspectiva de crecimiento en el sentido de que consideran cada experiencia como una oportunidad de aprendizaje ante posibles experiencias similares, lo cierto es que su interés por beneficiar a otras personas les permite continuar desarrollándose, creciendo y trabajando en las instituciones en las que se desempeñan actualmente. Lo anterior equivale a una forma que poseen las personas participantes para construir a partir de lo que se ha generado en su historia, es decir que la narrativa se convierte en un producto y en un proceso (Del Corso y Briddick, 2015).

Considerando que dentro de la construcción de carrera los temas de vida representan el porqué del comportamiento vocacional de las personas, es decir se percibe como la expresión de la singularidad de esta en una realidad contextualizada (Savickas, 2005). Así mismo su historia los ha llevado a comprender su rol dentro de una sociedad en la que se han visto como seres útiles y capaces de beneficiar a la sociedad a partir de su trabajo y por lo tanto se valora positivamente lo que hacen, sus esfuerzos, ya que la creencia de que lo que hacen es importante para los demás es importante para el autoconcepto (Marshall, 2001 citado por Savickas, 2005). Lo anterior se ve mencionado por las PP con relación a su perspectiva y conocimiento sobre la importancia de las acciones que realizan dentro de su rol profesional y el impacto de estas en la vida de las personas orientadas.

A partir de lo anterior se observa cómo a pesar de que cada persona cuenta con su propio marco de referencia desde el cual interpreta sus propias experiencias se encuentra en común en cuanto a los temas de vida algunas áreas temáticas como la acción social, la

resiliencia, y la percepción de utilidad y valor en lo realizado a lo largo de sus historias esto a pesar de ser parte de la unicidad de cada persona.

Por lo cual se recomienda a nivel personal la constante reflexión acerca del proyecto de vida en donde se retome a partir de las experiencias aquellos elementos que componen un hilo conductor de la propia historia, esto debido a que de acuerdo con Savickas (2012) son estos elementos los que componen nuestra identidad. Asimismo, esto aplica para el caso de las personas orientadas, ya que desde la Orientación se puede preparar a las personas desde este aspecto para la situación laboral actual y a futuro en donde es una prioridad el establecer la identidad a partir de la historia personal recuperando los elementos conductores de las diferentes transiciones.

Unidad temática. Análisis de la implicaciones de la Autoestima profesional en la Construcción de Carrera

Anteriormente se ha realizado un análisis de los elementos estudiados de la autoestima profesional y la construcción de carrera de las PP, no obstante, en este apartado realizamos un análisis de la relación que existe entre estas dos temáticas, es decir buscar las formas que la autoestima profesional se ha manifestado en la construcción de carrera y los significados que ha tenido en la misma. Esto con la finalidad de responder al propósito “comprendo las formas en las que se manifiesta la autoestima profesional en la construcción de carrera”.

Las PP manifestaron que a lo largo de su carrera profesional ha tenido lugar diferentes momentos importantes, y a pesar del hecho de que mencionaron que la perspectiva no ha cambiado en mayor medida lo que sí se menciona es que con el paso del tiempo las experiencias generan un sentido de aprendizaje ante lo que en algún momento fue desconocido, es decir que a partir de las experiencias se obtiene una mayor comprensión del quehacer profesional, autoconocimiento y comprensión del mundo en el que se desempeña, lo que a su vez repercute en la identidad, guiando el comportamiento vocacional (Llanes y Figuera, 2016); por lo que las experiencias contribuyen a la construcción de la autoestima profesional y las manifestaciones de esta influyen en la conducta vocacional de la persona, es decir la adaptabilidad de carrera.

Tabla 16

Percepción ante momentos de la construcción de carrera

PP	Comentario de PP
PP1	<p><i>“Destacaría dentro de las transiciones, el saltar de un colegio académico a un colegio técnico, porque la visión del ser humano también se transforma y me hace incluir el concepto de productividad, no sólo somos para ser felices nosotros, no existimos sólo para nosotros mismos, sino que también existimos para un para un contexto social al cual tenemos que dar respuesta podemos no querer este ser parte de la red de producción, pero podemos también querer ser productivos en el área que nos destaca y ser exitosos”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP2	<p><i>Con las ferias vocacionales igual, (...) siempre vamos a encontrar orientados voluntarios e involuntarios que tal vez no quieren hacer alguna actividad o participar entonces ahí uno tiene que hacer un trabajo un poco diferente y de convencimiento con esos orientados, (...). No podemos dejar el proceso ahí siempre ellos requieren más trabajo y son en los que tenemos que abocarnos más; fue una experiencia bonita de mucho trabajo, pero vale la pena (...), es una experiencia bonita y gratificante (...). (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP3	<p><i>“veo importante esa defensa desde la madurez desde la experiencia del conocimiento de pasar de una institución a otra que es ahí donde uno debe apropiarse de lo que haces”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP4	<p><i>“Tampoco es que tengo así como la gran experiencia del mundo y tampoco he trabajado en otros contextos que no sea el de Hatillo, verdad, toda mi experiencia ha estado concentrada ahí, entonces quizás trabajando en otras instituciones ese ideal se va a ir alejando, porque van a ser otras situaciones, otro contexto, otra población y otra comunidad educativa totalmente diferente y a la cual tendría que irme adaptando nuevamente, ahorita es porque estoy un poco más acostumbrado a los casos, que año con año son muy similares en su mayoría y pues uno ya ha ido</i></p>

adquiriendo esas herramientas”. (Comunicación personal, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

De acuerdo con, lo expuesto en la Tabla 16 manifiesta como las PP perciben como a lo largo de su carrera se ha mantenido cierta perspectiva en cuanto a las experiencias vividas, no obstante, también se destaca que gracias a estas experiencias ha aumentado el conocimiento de sí mismas como del medio en el cual se desarrollan, lo que significa en cuanto a la autoestima profesional una mayor comprensión de su quehacer y su rol como profesionales en Orientación. La manifestación del componente cognitivo de la autoestima profesional contribuye a las fases necesarias para la construcción de carrera según lo planteado por Freudenthal (2017) en donde se destaca el conocimiento de sí misma y del medio que le rodea, es decir el contexto o realidad social en las que se desenvuelve y las oportunidades que este le ofrece.

En cuanto a la PP1 se menciona la transformación y adaptación que implicaba el cambio de contexto laboral al transferirse de una institución a otra, esto le exigía reconstruirse constantemente, valorando y reconociendo sus capacidades, limitaciones y habilidades en función de lograr afrontar las nuevas tareas que se le presentarán, implicando un crecimiento a nivel profesional, lo cual refleja como el autoconocimiento y esa identificación de su “Yo soy como profesional” permite su adaptación al nuevo contexto laboral con éxito. Lo que se relaciona por lo planteado por Savickas (2012) quien considera que en la actualidad es necesario tener claridad en cuanto a la identidad, conocimiento de sí mismo, confianza; ya que la desestabilidad y desestandarización o individualización del curso de vida hacen necesario reforzar estos elementos para lograr la unión de las micronarrativas o momentos de la carrera en una metanarrativa.

Asimismo, se puede hacer alusión a cómo la satisfacción profesional debido a su rol y desempeño laboral posee implicación en la adaptación de la persona ante una situación nueva, la toma de decisiones para superar obstáculos y generar conexiones a nivel social en función de brindar un impacto positivo, esto se ve reflejado en lo mencionado por la PP2. De igual manera, se evidencia cómo la autoconfianza construida por la persona a nivel profesional posee impacto en la construcción de habilidades e intereses de esta, lo cual se

observa en lo mencionado por la PP3; lo que hace alusión a lo planteado por Bolívar (2016) quien menciona que en los relatos o narrativas no se encuentra únicamente los recuerdos del pasado, sino que se recrea y se construye la persona a sí misma en la forma en la que vive esos relatos.

De igual forma, se puede observar de esta manera que el poseer una historia de vida más amplia en cuanto a la experiencia laboral permite una comprensión de su rol profesional y la influencia del contexto social en el que se desarrolla cuando esta se ha formado en diferentes ámbitos como se refleja en el caso de la PP1 quien cuenta con una amplia experiencia en diferentes instituciones y modalidades del sistema educativo, mientras que en el caso de la PP4 si bien cuenta con una experiencia extendida en el tiempo, se limita a una institución hasta la actualidad lo cual no quiere decir que no comprenda su rol profesional o quehacer, sin embargo este puede ser fortalecido al experimentar diferentes ámbitos o habilidades dentro del sistema educativo.

Por otro lado, una relación importante que se denota es que los momentos que las personas consideran más importantes en su carrera están en su mayoría ligados a la interpretación personal, sus valores personales y al valor asignado por sí mismas, por lo que se mencionaron desde atención individual específica a acciones más generales como la participación en ferias vocacionales, no obstante lo que mencionan las PP de por qué fueron importantes en su carrera tenía que ver con el hecho de que en la interpretación que tenían de esa experiencia tenía que ver con valores a los que le asignaban mucho valor; lo que refleja como en la construcción de carrera se valora positivamente las experiencias en las que la persona las percibe y le hacen sentir personalmente involucrada, lo cual se relaciona con la adaptabilidad de carrera ya que si una persona logra asumir un rol personalmente significativo hace posible una mayor implicación a nivel personal en donde tanto el sentir, conocer y actuar se ven beneficiados al tener motivaciones intrínsecas.

Tabla 17

Momentos de importancia para la PP

PP	Comentario de PP
PP1	<p><i>“El saltar de un colegio académico a un colegio técnico, porque la visión del ser humano también se transforma y me hace incluir el concepto de productividad, no sólo somos para ser felices nosotros, no existimos sólo para nosotros mismos, sino que también existimos para un para un contexto social al cual tenemos que dar respuesta podemos no querer este ser parte de la red de producción, pero podemos también querer ser productivos en el área que nos destaca y ser exitosos, entonces puedo no querer definir mi futuro y esperar que el destino me diga, o puedo a muy corta edad cómo hacen los chicos del técnico que están recién cumpliendo sus 15 años y decir aquí quiero estar”. (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP2	<p><i>“En ese momento lo hicimos con mucho entusiasmo, con positivismo en ningún momento pensamos los que estábamos como responsables de la actividad que no iba a funcionar, más bien siempre fue apoyo mutuo, los estudiantes se esforzaron mucho para tener su convivio entonces, yo creo que la percepción de antes y de ahora creo que es casi lo mismo en ese momento tal vez habían cosas, temores muy pocos temores, pero sí había temores en relación a que si les había gustado o si no les iba a gustar; como fue algo nuevo entonces sabes el temor, pero creo que fue una experiencia muy bonita y cuándo están muy agradecidos y siempre nos dieron palabras de aliento de que les gustó la actividad nos dieron digamos críticas negativas entonces, considero que tanto cuando se realizó cómo en la actualidad lo vemos con positivismo y con gran satisfacción” (Comunicación personal, 2021)</i></p>
PP3	<p><i>“En el 2017 hicimos un trabajo con el colegio profesionales en orientación y orientadores de primaria a trabajar sobre Cómo abrir una propuesta al MEP para la apertura de plazas orientación primaria y hacerles ver la necesidad de abrir en primaria (...) porque descuidas tu verdadero rol por estar de apaga incendios</i></p>

,cuando se vienen los problemas o las balas como dice el dicho, entonces uno que tiene que poner el cuerpito y se ve la necesidad, pues estaba tan saturado antes porque no se hace lo que realmente se necesita en la institución, veo importante esa defensa desde la madurez desde la experiencia del conocimiento de pasar de una institución a otra que es ahí donde uno se debe apropiarse de lo que haces”(Comunicación personal, 2021)

PP4 *“Con la generación pasada igual obviamente pues aprendí de mis errores que cometí con la primer generación que quizás en algún momento sí entré como muy estricto muy exigente tal vez sin conocer un poco el contexto entonces día me ayudó mucho a replantearme muchas estrategias, muchas actividades incluso lo que era la lección de Orientación trabajar de forma diferente”.* (Comunicación personal, 2021)

Nota: Elaboración propia, a partir de comunicaciones personales con las personas participantes.

En la tabla 17 se refleja como factores internos forman parte de la construcción de la autoimagen profesional que la persona va construyendo a lo largo de su vida y como esta marca en gran medida el comportamiento vocacional de la persona, como se puede observar en lo manifestado por la PP1 y la PP2. Asimismo, es importante el reconocer la implicación que tiene el sentimiento de ser competente en el comportamiento profesional de la persona, en donde ambos aspectos repercuten en las acciones, toma de decisiones y ajuste de roles de la misma, esto se evidencia en lo mencionado por la PP3, quien hace alusión al trabajo que realizó junto a otros colegas y el CPO en el año 2017 en función de la apertura de plazas a nivel de primaria para más PPO y hacer ver la necesidad de las mismas en el sistema y definir adecuadamente el rol que le correspondía a la PPO en primaria, ya que a través de la madurez desde la experiencia del conocimiento permite el apropiarse del rol y quehacer profesional que se realiza dentro de la institución.

A su vez, el comportamiento a nivel laboral o profesional posee implicaciones en la adaptación ante las tareas que se le presentan a la persona en su rol profesional, lo cual se refleja en lo expuesto por la PP4 quien menciona como era necesario el conocer el contexto de la población e institución previamente, ya que esto le permitió replantear sus estrategias,

actividades y la lección de Orientación para trabajar de manera diferente y promover un impacto positivo en la población meta.

Otro elemento importante es el hecho de que las personas realizan una evaluación de su actuar, ligado a la autovaloración de sí mismas, sin embargo en esta se percibe una relación con la construcción de carrera tanto en la adaptabilidad de carrera como en los temas de vida, en primer lugar con la adaptabilidad debido a que esta valoración influye tanto al momento de realizar transiciones como del mismo desarrollo dentro del rol en el que se desenvuelven, ya que repercute en la forma en que se siente y se comporta la persona profesional. Por otro lado, repercute en lo relacionado con el tema de vida debido a que esa valoración que realiza la persona de sí misma también tiene que ver con que tanto aporta a lo que busca, ya que a lo largo de lo comentado por las PP se mencionó cómo valoran algunas acciones o momento en su carrera como poco importantes o incluso de forma negativa porque aportan poco a aquellos elementos que consideran importantes como lo son los temas de vida.

Esto se manifiesta en lo mencionado por la PP1 sobre cómo discutía consigo misma sobre sus capacidades de ser eficiente, si era capaz de ser una buena orientadora, de proteger al estudiante o de dar respuesta al contexto, sin embargo, esto le permitió reflexionar y cambiar su visión, enfoque y comprender que es parte del contexto y es un factor protector desde su quehacer profesional, lo cual le ha permitido el saber que es eficiente desde su actuar a nivel institucional, como menciona la PP1:

“Y destacaría dentro de las transiciones, el saltar de un colegio académico a un colegio técnico, porque la visión del ser humano también se transforma y me hace incluir el concepto de productividad, no sólo somos para ser felices nosotros, no existimos sólo para nosotros mismos, sino que también existimos para un para un contexto social al cual tenemos que dar respuesta podemos no querer este ser parte de la red de producción, pero podemos también querer ser productivos en el área que nos destaca y ser exitosos, entonces puedo no querer definir mi futuro y esperar que el destino me diga, o puedo a muy corta edad cómo hacen los chicos del técnico que están recién cumpliendo sus 15 años y decir aquí quiero estar aquí, voy a producir aquí, voy a construir mi propio negocio; me hicieron ver este ofertas y

oportunidades que un joven de una corta edad puede lograr, imaginar su propia empresa, imaginar un producto, el sentirse a sí mismo como un adulto eficiente en un contexto capaz de desarrollarse, a pesar de su de su corta edad, entonces también pues mencionarlo como un proceso que me transforma”. (Comunicación personal, 2021)

Por otro lado, es importante destacar de igual forma cómo el comportamiento como profesional a partir del perfil que la persona ha construido de sí misma juega un rol importante en la adaptabilidad ante las tareas dentro de su quehacer, así como en la regulación del comportamiento de la PPO en su rol. Esto se puede observar en lo mencionado por la PP2, la cual destaca como en la realización de ferias vocacionales, no siempre ha sentido un grado alto de satisfacción ya que el impacto de las mismas depende en gran medida del estudiantado y no siempre hay una disposición alta por parte de estos, no obstante menciona la importancia de reconocer como orientadores la necesidad de trabajar con las personas que quizá no quieren participar, a lo cual considera que el obtener un agradecimiento posterior a ese trabajo, por lo que ha tenido esa venencia con estudiantes que en su momento no quisieron participar, lo cual ha sido una experiencia gratificante; cómo se evidencia en el siguiente comentario:

“Con las ferias vocacionales igual, (...) siempre vamos a encontrar orientados voluntarios e involuntarios que tal vez no quieren hacer alguna actividad o participar entonces ahí uno tiene que hacer un trabajo un poco diferente y de convencimiento con esos orientados, (...). No podemos dejar el proceso ahí siempre ellos requieren más trabajo y son en los que tenemos que abocarnos más; fue una experiencia bonita de mucho trabajo pero vale la pena ellos no lo agradecen tal vez cuando no estaba ahí en el colegio pero ya en años después siempre mandan un saludo con un agradecimiento posterior a ese trabajo, he tenido esa tenencia con estudiantes que en su momento no quisieron hacerlo y luego tratan de enviar un WhatsApp para contactar y después hacerme preguntas referente al tema vocacional, es una experiencia bonita y gratificante (...)”. (Comunicación personal, 2021)

A su vez, cabe destacar la influencia que poseen los factores externos y el sentimiento de sentirse útil en la autovaloración que construye la persona, así como los respectivos factores impactan en la construcción del sentido de sí mismas de las personas, lo cual se observa en lo mencionado por la PP4, la cual expresa que para su persona fue muy significativo el que lo seleccionaron como uno de los favoritos de la generación que se graduaba, lo cual implicaba que estaba realizando bien su quehacer profesional y el mismo se encontraba impactando positivamente en la población estudiantil, lo cual le generaba mucha satisfacción y lo motivó a seguir brindando un servicio de calidad desde su rol profesional; como se refleja en el siguiente comentario:

“Bueno, la primera vez con la en la primer generación de quinto, pues obviamente muy emocionado porque los chiquillos, pues realmente me tomaron mucho en cuenta de muchas cosas que realmente no creí que lo fueran a hacer verdad o me invitaron a la convivencia que en ese momento pues ellos decidieron cuales profes podían ir, para el baile de graduación ellos hacen como votaciones de cuáles fueron los profes favoritos a mí me dejaron en tercer lugar, nada mal para alguien que llegó hace poco a conocerlos entonces sí eso pues obviamente me llena de mucha alegría, satisfacción de que creo que estaba haciendo bien mi trabajo entonces sí pues me hizo sentir muy motivado a seguir adelante”. (Comunicación personal, 2021)

Finalmente, es importante el destacar la satisfacción personal y profesional y la autovaloración de la persona respecto a su autoimagen profesional y su rol laboral, forman parte importante de la construcción de habilidades, intereses así como de un factor importante en el comportamiento profesional de la persona, ya que como menciona la PP1, ella se sentía a gusto trabajando con colegas de calidad, con un objetivo en común, con los cuales podía desempeñarse adecuadamente y ofrecer un servicio y productos de mejor categoría con un grupo de profesionales, lo cual demandaba aportar continuamente en un lenguaje positivo y empoderamiento y poder decir yo quiero ser un profesional de calidad y quiero destacar y quiero que la gente reconozca que mi trabajo, lo cual fue para su persona una experiencia satisfactoria.

Debido a lo anterior se destaca que la autoestima profesional se manifiesta a nivel cognitivo a través del autoconocimiento, de la identificación de sí misma como profesional y la comprensión del medio que la rodea es decir la realidad contextual en la que se desenvuelve, esto influye en la construcción de una identidad y confianza capaz de afrontar las condiciones de desestabilidad y desestandarización actuales en el curso de vida, así como la adaptabilidad de carrera al guiar el comportamiento vocacional.

A su vez, el componente afectivo de la autoestima profesional se manifiesta en la valoración que realiza la persona tanto de sí misma y de su actuar como de la importancia de los momentos de su carrera profesional y su experiencia, lo que posee una relación con el porqué del comportamiento vocacional, es decir los temas de vida y la adaptabilidad de carrera debido que la valoración que realiza la persona de sí misma repercute en la forma en que asume un rol vocacional y afronta las transiciones entre estos. Para finalizar, se reconoce que el comportamiento, la autoconfianza, el desempeño laboral, así como la satisfacción generada por la misma, son manifestaciones conductuales de la autoestima profesional que tienen influencia mutua con el aspecto de la personalidad vocacional, ya que la identificación de las habilidades, intereses y propias limitaciones colaboran en el desarrollo de la autoconfianza de la misma forma que está en el desarrollo de las habilidades.

Por lo cual se percibe la importancia en las personas profesionales en Orientación la continua reflexión a nivel personal de su sentir y actuar de acuerdo con la etapa en la vida en la cual se encuentre y la constante revisión del proyecto de vida o metas preestablecidas, así como el constante desarrollo de un autoconocimiento ajustado a una realidad contextual con la finalidad de promover el adecuado desarrollo de carrera, con capacidad de adaptarse y con sentido.

Por otro lado, a las casas formadoras o personas que intervienen en el desarrollo de personas profesionales implementar estrategias que contribuyan en el desarrollo de autoconfianza y comprensión de los roles que se desempeñan con el fin de promover o de generar oportunidades para el desarrollo de la adaptabilidad de carrera y en el crecimiento de intereses y habilidades y la búsqueda de sentido dentro del actuar profesional generando

de esta forma también mayor oportunidad para la implicación en los roles que desempeñan las personas profesionales.

Capítulo V

Conclusiones

A través de los acercamientos a las narrativas de las personas profesionales en Orientación participantes se observó cómo la autoestima profesional se ha manifestado en la construcción de carrera, tanto como resultado y como proceso, representando un factor potenciador al ser positivo para la construcción realizada, por sí mismas, a partir de las propias interpretaciones. En el presente apartado se organiza la información según los propósitos específicos:

Propósito 1. Indago las manifestaciones de los componentes de la autoestima profesional (cognitivo, afectivo y conductual) de un grupo de personas profesionales en Orientación.

- La autoestima profesional se manifiesta a nivel cognitivo en las PP a través de su autoconocimiento, ya que las personas comprenden no solo sus habilidades, cualidades y limitaciones, sino que también la implicación de estas en la realidad contextual en la que se desenvuelven como profesionales en Orientación lo que permite una mayor facilidad para hacer uso de los recursos propios y contextuales en su quehacer profesional.
- Asimismo, la manifestación cognitiva de la autoestima profesional se da en la formación de la autoimagen que realizan las PP a través de los insumos provenientes de la interpretación de las vivencias y las interacciones generadas, de lo cual se destaca la perspectiva de aprendizaje por parte de las PP lo que ha permitido beneficiarse al percibir diversas situaciones como oportunidades de aprendizaje y desarrollo.
- Por otro lado, se reconoce el compromiso que poseen las PP con su profesión y rol dentro de las instituciones en las que se desenvuelven profesionalmente, no obstante, ese compromiso ha implicado para las PP un ajuste de su actuar para

satisfacer necesidades de situaciones contextuales, de las instituciones en las que se intervienen, o principalmente debido a la comprensión de la realidad contextual que poseen de su rol y las implicaciones de este.

- Se concluye la importancia que posee el construir un adecuado autoconocimiento con base a la realidad contextual de la persona, así como de la autoimagen profesional que la misma crea a partir del reconocimiento de sus propias cualidades, habilidades, limitaciones y experiencias vividas a nivel personal como profesional, ya que esto le permite a la persona apertura en el desarrollo integral.
- Se identifica cómo la autoestima profesional que ha construido la persona juega un rol importante en el desenvolvimiento a nivel intra e interpersonal, así como a nivel laboral de la persona, ya que la misma se encuentra estrechamente ligada al actuar, sentir y pensar profesional de la persona respecto a su propio crecimiento integral.
- En cuanto a las manifestaciones de las dimensiones afectivas de la autoestima profesional en las PP se destaca la satisfacción y autorrealización sobre su actuar como PPO. De la misma forma que se manifiesta en la percepción ante el desacierto profesional en donde se destaca el aprendizaje y la preparación a futuro reconociendo y aceptando lo sucedido y confiando en la propia capacidad para evitar que vuelva a suceder.
- De la misma forma se manifiesta en la percepción que poseen las PP sobre las consecuencias de la decisión de convertirse en profesionales en Orientación, ya que tanto a nivel personal como profesional se entiende como crecimiento y de gran impacto positivo en sus vidas, generando cambios y soluciones a situaciones personales y permitiendo trabajar de acuerdo con sus principios, necesidades e intereses.
- Sumado a esto, a pesar de que existen manifestaciones del componente afectivo que reflejan una alta autoestima profesional lo cual se refleja a través de la percepción social que poseen las PP de la disciplina; aunque se observan avances en la importancia percibida de la profesión esta ha carecido de visibilización en el pasado lo que de cierta forma influye en el valor que se le da a la misma.

- Se concluye la relevancia que posee que la persona tenga claridad respecto a su rol como profesional, puesto que esto en conjunto a la delimitación de su percepción de ideal de una persona profesional competente contribuye a la construcción de habilidades que le permitan a la misma afrontar situaciones que se le presenten en sus quehacer profesional a partir del sentido de eficacia que poseen de sí mismas.
- Las manifestaciones conductuales de la autoestima profesional están en gran medida relacionado con el actuar profesional y la autoconfianza en sí misma para realizarlo adecuadamente, en el caso de las personas participantes esto se manifestó en la clara comprensión de su rol, su quehacer y los límites de este.
- Asimismo, otra manifestación conductual de la autoestima se encuentra en la forma de responder ante los retos y las situaciones desconocidas la cual por parte de las personas participantes ha tenido como base la calma y la confianza tanto en sí misma como en su defecto del sistema educativo para resolverse.
- Sumado a esto se encuentra como manifestación conductual de la autoestima profesional la percepción ante los méritos, ya que las PP destacan la satisfacción interna antes que lo proveniente por otras personas, lo que refleja que el mayor mérito está en actuar en beneficio de las personas orientadas.

Propósito 2. Describo la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación.

- Se concluye la influencia que posee el contexto sociocultural, interacciones y el núcleo familiar en lo que respecta a la construcción de la personalidad vocacional de la persona, puesto que es aquí en donde desde las primeras etapas de la infancia y a lo largo de la vida del individuo se construyen habilidades, intereses, necesidades y características propias de la persona que forman parte de su construcción de carrera.
- En la construcción de carrera de las PP la personalidad vocacional ha sido formada en las familias y desarrollada a lo largo de su historia, acercándose más a los rasgos

de una personalidad artística y social debido al interés en el bienestar y ayudar a las demás personas, pero también el uso de la creatividad y el interés social.

- En el proceso de construcción si bien las familias han sido muy influyentes, ha sido fundamental el aporte de otras instituciones al desarrollo de la personalidad vocacional como lo es el sistema educativo (en especial se mencionó a las PPO), grupos sociales, religiosos, entre otros; no obstante, también como la falta de intervención de estos puede generar complicaciones para el desarrollo vocacional.
- Los factores externos forman parte de la construcción de la adaptabilidad de carrera de la persona y como el asumir los roles vocacionales o profesionales acorde a la etapa de desarrollo en la cual se encuentra permite el adecuado desenvolviendo a nivel integral en función de su meta narrativa.
- El comportamiento vocacional de las PP ha tomado lugar en un contexto cambiante en donde existe una desestandarización de las narrativas, es decir cada persona ha afrontado a su manera diferentes situaciones, compartiendo como característica que para cada etapa de desarrollo se ha asumido el rol vocacional correspondiente, siendo la transición de secundaria a la universidad en donde existe mayor variabilidad, ya que dos de las PP tuvieron la necesidad de realizar una exploración mayor antes de iniciar la formación en Orientación, sin embargo esto permitió fortalecer las dimensiones de la adaptabilidad de carrera (preocupación profesional, control profesional, curiosidad de carrera o curiosidad profesional, confianza profesional).
- Una vez inmersos en el ámbito laboral en tres de las cuatro PP se han dado más de dos transiciones de una institución educativa, no obstante, estas han sido dentro del servicio al MEP por lo que se ha dado un momento de ajuste en el que incluso la misma persona se ha beneficiado al comprender en mayor medida la realidad de la PPO en la sociedad beneficiando su capacidad de intervención.
- La percepción que posee la persona sobre sí misma y sobre su utilidad a nivel profesional, su acción social como la resiliencia son parte fundamental de la construcción de los temas de vida dentro de su construcción de carrera, lo cual

forma parte importante del actuar y percepción e interpretación de las propias experiencias vividas por la persona.

- Los temas de vida parten de la unicidad de cada historia de vida, no obstante, existen elementos en común en lo compartido por parte de las PP como la acción social, la resiliencia, y la percepción de utilidad y valor en lo realizado a lo largo de sus historias.

Propósito 3. Comprendo las formas en las que se manifiesta la autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación.

- Se concluye sobre cómo la autoestima profesional se manifiesta a través del autoconocimiento, la valoración que realiza la persona de sí misma como profesional, su actuar profesional y la comprensión del medio que la rodea, lo cual influye directamente en su carrera y su experiencia, ya que contribuye en la construcción de la identidad y confianza de la persona en función de que la misma sea capaz de afrontar las condiciones de desestabilidad y desestandarización actuales en su curso de vida, su rol vocacional y en la manera en la cual afronta las transiciones entre las etapas del desarrollo en la cual se encuentre, puesto que a su vez la identificación de las habilidades, intereses y sus propias limitaciones intrínsecas en el proceso de desarrollo profesional colaboran en el desarrollo de la autoconfianza de la misma y en la construcción de carrera de la persona.

Capítulo VI

Recomendaciones

Se recomienda a las personas profesionales en Orientación:

- Con la finalidad de mantener un desarrollo positivo del autoconocimiento se plantea la constante reflexión y análisis de los recursos personales, como lo son las habilidades, fortalezas, intereses, limitaciones o necesidades; sociales o provenientes de las interacciones e institucionales. Permitiendo así un mayor desempeño haciendo uso consciente de los diferentes elementos a su alcance de acuerdo con el rol que se interpreta en la etapa que forma parte de su proyecto de vida.
- De igual forma se recomienda el buscar establecer claridad de las metas a nivel profesional acordes al proyecto de vida, al rol en el cual se desenvuelve laboralmente y a la realidad contextual con la finalidad de promover no solo el autoconocimiento y la adaptabilidad de carrera, sino que también el crecimiento a nivel personal y profesional alcanzando nuevos retos, obteniendo así un mayor aprendizaje y comprensión de los límites y confianza.
- Por otro lado, es fundamental atender la necesidad de actualización profesional en conjunto a una actitud de aprendizaje, ya que la PPO debe encontrarse a un nivel óptimo al atender las necesidades de las personas orientadas, puesto que se actúa en un mundo dinámico y cambiante.

Se recomienda a las personas en puestos de asesorías o jefaturas:

- Brindar un acompañamiento equilibrado en los aportes normativos, teóricos y desde la experiencia ofreciendo la oportunidad a la PPO de actuar proactivamente a través de la innovación haciendo uso de los recursos a su disposición.

- Continuar generando recursos y espacios de formación y acompañamiento en donde exista un compartir de experiencias, autovaloración y desarrollo del autoconocimiento, con la finalidad de generar un beneficio colectivo al aprender de las experiencias propias y ajenas.

Se recomienda a las casas formadoras:

- Continuar formando profesionales con bases teóricas y prácticas en donde se fomente el uso de las herramientas necesarias para la actualización y la capacidad de adaptarse a los diferentes espacios y realidades sociolaborales.
- Incluir como parte de las estrategias formativas o metodológicas la oportunidad de generar comprensión de roles en diferentes ámbitos profesionales, ya que esto permite el desarrollo de autoconfianza, crecimiento de los intereses vocacionales, facilidad para la adaptabilidad de carrera.

Se recomienda al Colegio de Profesionales en Orientación:

- Generar oportunidades para la reflexión y replanteamiento del proyecto de vida y las metas según la etapa vocacional en la que se encuentren.
- Compartir el trabajo realizado por las PPO, sus innovaciones y resultados con la finalidad no sólo de favorecer la visibilización de la profesión, sino que también le permita a las PPO conocer nuevos intereses y habilidades que se pueden desarrollar dentro de la profesión posibilitando el desarrollo de su crecimiento personal, pero también de la autoconfianza profesional y mayor comprensión de su rol.
- Se considera importante la realización de actividades de formación en conjunto a las casas formadoras que contribuyan a promover el estudio y desarrollo de la disciplina, así como impulsar la actualización de profesionales en formación que permita un fortalecimiento de la identidad profesional y contextualización a la realidad sociolaboral en diversos contextos.
- Generar espacios de formación profesional y desarrollo personal en coordinación con instituciones públicas y privadas que cuenten con profesionales en Orientación, esto con el fin de asesorar y velar por el bienestar integral de los y las profesionales,

así como de velar por el prestigio y visualización de la disciplina en las instituciones y a nivel nacional.

Alcances y limitaciones

El presente estudio posee un alcance fenomenológico en el cual se parte de la narrativa de personas profesionales en Orientación para comprender la autoestima profesional en la construcción de carrera. Con esta finalidad resulta fundamental comprender la interpretación que realizan las personas de sus propias experiencias, por lo que no se realiza únicamente una recopilación de la información, sino que se busca comprender lo que han implicado las experiencias ante el bienestar personal y profesional.

Como limitaciones de este estudio se debe reconocer que al ser fenomenológico y contar con influencia de los diseños narrativos no es posible la generalización ni un abordaje de una población amplia, no obstante, contribuye a comprender a profundidad lo estudiado. Finalmente, como parte de las limitaciones a resaltar, es el contexto en el que se realizó el presente estudio, ya que los protocolos de distanciamiento social como medida preventiva, provocaron la ejecución de las estrategias de generación de información de forma virtual, lo cual, si bien no impidió la realización del estudio, fue un factor del cual se necesitó adaptar el proceso.

Referencias bibliográficas

- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Ecuador. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/como-hacer-investigacion-cualitativa.pdf>
- Assandri, V. (2019). *Adaptabilidad de carrera de en estudiantes universitarios uruguayos: ¿qué la define y en qué incide?* (Tesis de maestría, Universidad de San Andrés, Argentina). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10908/16737>
- Barbera, N e Inciarte, A. (2012). *Fenomenología y hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas*. (Vol.12, núm.2,) (pp. 199-205). Universidad del Zulia. Punto Fijo, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90424216010.pdf>
- Barreto, A. A. (2014). *La Orientación laboral en Latinoamérica del siglo 21. Capítulo Venezuela*. Memoria Primer Congreso Nacional de Orientación (pp. 427-437). Heredia, Costa Rica.
- Baumeister, R. (2005). Rethinking self-esteem: why non-profit should stop promoting self-esteem and start endorsing self-control. *Stanford Social Innovation Review*, 3(4), 34-41
- Bermúdez, M. (2016). *Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la red 07 – ugel 04 - lima – 2015*. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Perú.). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4119/Bermudez_RML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bisquerra, R. (2011). *Orígenes y desarrollo de la Orientación psicopedagógica*. Barcelona,

España. NARCEA.

- Bolívar, A. (2016). *Las historias de vida y construcción de identidades profesionales. A Nova Aventura (Auto) Biográfica*. Tomo I. Edipucrs, (pp. 251-287). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/308618618_Las_historias_de_vida_y_construccion_de_identidades_profesionales
- Branden, N. (1993). *Poder de la Autoestima*. Paidós Iberica, Ediciones S. A. Recuperado de http://www.academia.edu/download/45072983/EL_PODER_DE_LA_AUTOESTIMA.pdf
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona, Paidós. Recuperado de http://www.academia.edu/download/52861866/LOS_SEIS_PILARES_DE_LA_AUTOESTIMA-1.pdf
- Brenes Jiménez, J. (2019). *Vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un grupo de mujeres egresadas del INA*. (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica, San José. Recuperado de <https://hdl.handle.net/10669/79243>
- Campos, A y Cubillo, D. (2016). *Análisis de la influencia de los patrones de comunicación en la autoestima profesional de los colaboradores de la Municipalidad de Naranjo, durante el III cuatrimestre, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Costa Rica. Moravia, Costa Rica.
- Chavarría. A y Pérez. M. (2020). *Proceso de inserción socio laboral de un grupo de personas profesionales en Orientación: Un análisis desde el enfoque de Trayectorias y Transiciones*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Costa Rica, Heredia, Costa Rica. Recuperado de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/>
- Corbetta. P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Editorial Mc Graw-Hill. Madrid, España. Recuperado de <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/metodologc3ada-y-tc3a9cnicas-de-investigac3b3n-social-piergiorgio-corbetta.pdf>

- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. Recuperado de <http://lcwu.edu.pk/ocd/cfiles/TESOL/MS-TSL-505/EducationalResearchPlanningConductingandEvaluatingQuantitativeandQualitativeResearch.pdf>
- Cruz, C. (2017). “*Autoestima y nivel de desempeño docente de la universidad autónoma de Ica*”. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma Deica, Perú). Recuperado de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/144/1/CARLOS%20BIENVENIDO%20CRUZ%20CHUNGA-AUTOESTIMA%20Y%20NIVEL%20DE%20DESEMPENO%20DOCENTE.pdf>
- D´ Mézerville, G. (1993). El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico. *Revista Educación*. 17(1), 5-13. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/12688>
- De la Caba Collado, M. A. (2013) *Autoestima Profesional y Competencias Socio personales*. Universidad del País Vasco. Recuperado de https://ocw.ehu.es/pluginfile.php/44144/mod_resource/content/1/TEMA_3.pdf
- Del Corso, J. J., & Briddick, H. S. (2015). *Using audience to foster self-narrative construction and career adaptability*. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of career intervention*, Vol. 2. Applications (p. 255–268). American Psychological Association. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/14439-019>
- Echeverría, J. (2002). *Axiología y ontología: los valores de la ciencia como funciones no saturadas*. *Argumentos de Razón Técnica*. 21-37. Recuperado de https://institucional.us.es/revistas/argumentos/5/art_1.pdf

- Falcón y Arraiz (2017). *Construcción eficiente y sostenible de la carrera: el portafolio como recurso de orientación universitaria*. *Revista española de Orientación y psicopedagogía*. (Vol. 28) España. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/20116>
- Flores, S (2018). *La autoestima de los profesores de la escuela nacional superior de folklore José María Arguedas*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8869/3/2018_Flores-Rosas.pdf
- Freudenthal Tichauer, Erika. (2017). *De-construcción, re-construcción, co-construcción de la carrera profesional para un contexto no-occidental*. *Revista de Investigación Psicológica*, (vol. 17), (pp. 105-116). Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322017000100007&lng=es&tlng=es.
- Frías, C. (2015). *El desarrollo teórico de la Orientación: un aporte de la Universidad de Costa Rica*, Universidad de Costa Rica, San José. Recuperado de <https://www.orientachile.cl/wp-content/uploads/2016/07/El-desarrollo-te%C3%B3rico-de-la-Orientaci%C3%B3n.pdf>
- Fung. M. (2017). *Las funciones que desempeñan el personal de Orientación y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos*. *Revista Gestión de la Educación*, (Vol. 7). Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu>

- Gamboa Jiménez, A., Fallas Vargas, M. A., y Peraza Orellana, F. (2020). *Historia de la Orientación Una mirada internacional al surgimiento de la disciplina y profesión*. Revista Mexicana de Orientación Educativa, (Vol. 16). DOI: 10.31106/rmdo272020
- González Conejo, F. (2019). *Modelos de intervención de los servicios de empleo en las universidades públicas costarricenses: una caracterización teórica desde la Orientación Laboral*. (Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica, San José). Recuperado de <https://hdl.handle.net/10669/79186>
- González, M. (1999). *Aboutself-esteem. What it is and how it is expresse*. Ediciones Universidad de Salamanca. 217-232. Salamanca. España.
- Guarnizo. C. (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la i.e Micaela bastidas - veintiséis de octubre – Piura 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad católica de los Ángeles Chimbote, Perú). Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10876/AUTOESTIMA_ADULTEZ_GUARNIZO_INFANTE_GUARNIZO_INFANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, R. (2014). *La Orientación como disciplina y profesión en el contexto del Ministerio de Educación Pública, según el Decreto Ejecutivo 37135*. Revista Conexiones (Vol.6, pp.11-17). Recuperado de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/orientacion.pdf>
- Gurdián, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) y Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). San José, Costa Rica. Recuperado de

<https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>

Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw hill interamericana. Ciudad de México. México. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hough, M. (1999). *Técnicas de Orientación psicológica*. Narcea, S.A. Madrid, España.

Jiménez Ulate, J. (2018). *El aporte de la orientación laboral en el abordaje de la empleabilidad realizado por los servicios municipales de intermediación laboral*. (Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica, San José). Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/8639>

Llanes, J y Figuera, P. (2016). *Construcción de la identidad profesional del pedagogo/a desde su rol como estudiante*. Universidad de Murcia. Murcia: España. Recuperado de <https://www.aidu-asociacion.org/construccion-de-la-identidad-profesional-del-pedagogo-a-desde-su-rol-como-estudiante/>

Ludeña. K. (2016). *Programa de autoestima empresarial en las relaciones interpersonales en AVIVEL SAC – 2014*. (Tesis de licenciatura, Universidad autónoma del Perú. Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/344/6/LUDENA%20RIOS%2C%20KARLA%20JANETH.pdf>

Mata, V. M. F. y Wohl, J.A. (2019). *Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Costa Rica, Heredia. Recuperado de

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/15276/Construcci%C3%B3n%20del%20proyecto%20laboral%20de%20cuatro%20personas%20en%20condici%C3%B3n%20de%20desempleo.%20Un%20an%C3%A1lisis%20desde%20el%20nuevo%20paradigma%20de%20t~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meza-Cascante, L. (2015). Metodología de la investigación educativa: posibilidades de integración. *Revista Comunicación*, 12(1), 182–194. Recuperado de <https://doi.org/10.18845/rc.v12i1.1223>

Millar, A y Troncoso, M. (2005). La autoestima profesional docente: un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia. Tesis para optar por el grado de profesora. Universidad Austral de Chile, Chile. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2005/ffm645a/sources/ffm645a.pdf>

Miranda, C. (2005). *La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas REICE*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Madrid, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55130179.pdf>

Murillo, O. (2015). *La Orientación Laboral en Costa Rica: Perspectivas profesionales para la primera mitad del Siglo XX*. (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Naranjo, M. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* (Vol. 7). Universidad de Costa Rica. San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770311.pdf>

- Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP). (2019). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2011-2013 de las universidades costarricenses*. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iii-2019/infografias/educacion/>
- Pades, A. J. (2003). *La autoestima profesional y su cuidado*. Enfermería clínica, (Vol.13, Núm. 3), (pp. 171-176). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/257500437_La_autoestima_profesional_y_su_cuidado#fullTextFileContent
- Pastor. R y Alvan. J. (2017). *Autoestima asociado al desempeño Laboral en los servidores de la Superintendencia nacional de control de Servicios de seguridad, armas, Municiones y explosivos de uso civil, 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola Perú). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Autoestima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf
- Pereira, M. (2015). *Mediación docente de la orientación educativa y vocacional*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Ricoy, C. (2006) Contribución sobre los paradigmas de investigación Educación. Revista del Centro de Educación, (31), 11-22. Universidad Federal de Santa María. Brasil. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Robles. C. E. (30 de abril de 2020). *El caso de Costa Rica: ¿qué sigue para el sistema económico luego de la pandemia?* Gabriela Mayorga López. Noticias UCR.

Recuperado de <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2020/04/30/el-caso-de-costa-rica-que-sigue-para-el-sistema-economico-luego-de-la-pandemia.html>

Romero-Rodríguez, S, Figuera-Gazo, P, Freixa-Niella, M. y Llanes-Ordóñez, J. (2019). Adaptabilidad de la carrera en estudiantes universitarios: un estudio a través de entrevistas autobiográficas. *Revista de Investigación Educativa*, (Vol. 37) (2), (pp. 379-394). DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.322441>

Rosales-Jaramillo, G., Rodal-Genovez, A., Chumbi-Toledo, V., y Buñay-Andrade, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), (pp.1-24). Recuperado de <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>

Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L. (2011). *Constructing careers: Actor, agent, and author*. *Journal of Employment Counseling*, (Vol. 48) (4), (pp.179-181). Recuperado de <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>

Savickas, M. L. (2012). *Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century*. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), (pp. 13–19). <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

Savickas, M. L. (2015). *Life- Design Counseling Manual*. Recuperado de <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>

Solís Alfaro, M. J. y Camacho Vásquez, M. (2019). *Labor insertion of people with cognitive functional diversity*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6794282.pdf>

Steiner, D. (2005). *La teoría de la autoestima en el proceso terapéutico para el desarrollo del ser humano*. (Tesis de Bachillerato Tecana American University, Venezuela) Recuperado de https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis_daniela_steiner.pdf

Torres, A y Sanhueza, O. (2006). Desarrollo de la autoestima profesional en enfermería Investigación y Educación en Enfermería. 24(2), 112-119. Universidad de Antioquia Medellín, Colombia. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105215402011.pdf>

Villacorta. R. (2019). *Autoestima profesional docente y clima organizacional de la institución educativa maría auxiliadora, Carhuaz - Ancash, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/39684/Villacorta_ChR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villanueva, R. B. (2018). *La responsabilidad de la Orientación en el contexto social*. Memorias segundo congreso de profesionales en Orientación. San José, Costa Rica.

Villarreal Másmela, D. F. (2019). *La orientación escolar contada desde “una tranquila historia”*. (Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional, Colombia). Recuperado de <http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/11105>

Wilhelm. K, Martin. G y Miranda. C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. Universidad de Manizales y el CINDE. Santiago, Chile. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140409112602/art.KarinWilhelm.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Guía entrevista a profundidad

Licenciatura en Orientación

“La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación del sector de San José”

A continuación, se presenta la guía utilizada para la entrevista a profundidad.

Posibles preguntas de introducción: ¿Dónde estudió?, ¿grado académico?, ¿cuántos años de servicio?, ¿dónde ha trabajado?

Componente cognitivo

1. ¿Qué significa para usted ser profesional en orientación?
2. ¿Cómo se define usted como persona profesional en Orientación?
3. En relación con sus características personales, ¿cuáles son las mayores dificultades que enfrenta en su profesión?
4. ¿Qué cualidades o características suyas considera que le permiten desempeñarse de mejor forma en su profesión?

Componente Afectivo

1. ¿Qué ha generado en su vida la decisión de ser profesional en Orientación?
2. ¿Cómo se ve a usted mismo(a) como persona profesional en Orientación?
3. ¿Cómo se siente cuando realiza aciertos en su desempeño profesional?
4. ¿Cómo se siente cuando realiza desaciertos en su desempeño como profesional en Orientación?
5. ¿Cómo visualiza el ideal de una persona profesional en Orientación que sea competente en el mismo contexto laboral que usted?

Componente conductual

1. ¿De qué manera responde a los retos que se le presentan en su vida laboral?
2. ¿Dentro de los méritos que recibe en su rol como profesional en qué medida influye en su satisfacción personal?
3. ¿Cómo ha sido su actuar como profesional en Orientación?
4. ¿Cómo actúa cuando se enfrenta a situaciones desconocidas en su quehacer profesional?

Apéndice B
Entrevista narrativa

Licenciatura en Orientación

“La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación del sector de San José”

A continuación, se presenta la guía utilizada para la entrevista narrativa.

Queremos pedirle que nos cuente la historia de cómo llegó a ser la persona profesional en Orientación que es hoy, para esto lo mejor sería empezar desde su nacimiento, para luego enumerar todas las situaciones que tuvieron lugar una después de otra hasta el día de hoy

*Puede tomarse el tiempo que desee para hacer esto, y también aportar detalles, porque todo lo que haya sido importante para usted en este proceso es interesante para nuestra investigación.

Apéndice C

Utilización de herramienta Notion

Licenciatura en Orientación

“La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación del sector de San José”

La presente imagen corresponde al ejemplo de la utilización de la herramienta Notion en el proceso de la realización del respectivo estudio, haciendo referencia específicamente al ejercicio de reflexión de ideas. En el cual se caracterizaron las ideas generadas por el equipo de investigación de la siguiente forma:

Idea: Corresponde a las ideas generadas por el equipo de investigación.

Idea aceptada: Corresponde a la idea que ya ha sido discutida por los miembros del equipo y se dispone a ponerse en práctica.

Idea rechazada: Corresponde a aquellas ideas que posterior a un proceso de discusión en el equipo de investigación se opta por no incluirlas.

Puesta en práctica: Corresponde a las ideas que ya han sido aceptadas e incorporadas en el proceso realizado.

Recordatorio: Son aquellas ideas que se considera importante retomar en diferentes momentos del proceso.

Dudas: Aquellas ideas a las que el equipo investigador por sí mismo no ha encontrado solución por lo que se extienden a personas colaboradoras del proceso.



*Apéndice D***Recuentos de construcción de carrera****Narrativa PP1**

Yo nací en una familia muy estable, de 5 mujeres y un varón, en donde siempre se han generado conflictos y en donde se permite hablar muy abiertamente, para mi familia, siempre fue muy importante que todas estudiáramos, ya que el sueño de nuestros padres era que fuéramos a la universidad y aunque teníamos muy pocos recursos económicos entonces tanto el colegio como la universidad sobrevivimos a los gastos de la educación a través de becas. Recuerdo que yo empecé a concebirme a mí misma en primaria, ya en primaria fue que inicié a comprender que yo soy diferente y que soy parte de una comunidad y logré percibir a las personas adultas y las diferencias que existían entre las personas; en esa época admiraba a Tía Panchita, la escritora de cuentos, la cual escribía mis cuentos favoritos y a su vez los cuentos de la abuela cuenta cuentos; fue muy significativa para mí, ya que cuando era niña me gustaba mucho la ciencia y quería ser maestra y un cuento de la escritora que llegó a ser muy impactante para mí es el de una maestra que subió a un trasbordador que se dirigía a la luna y este estalla.

Considero que mi adolescencia fue muy compleja, debido a que siempre fui muy introvertida y tímida, a su vez yo siempre viví situaciones muy adversas y complejas, ya que la violencia no era un discurso hipotético, sino que eran cosas muy reales que se veían a diario en el contexto donde vivía. Recuerdo que cuando tuve que elegir la profesión que me gustaba, tenía preferencia por el francés y me gustaba el arte, por ello también consideré ser profesora, por lo cual desconocía lo que era la carrera de Orientación, ya en quinto con la PPO, inicié a descubrir a través de la Orientación vocacional el rol de la PPO y de la disciplina, posteriormente se convirtió en mi primera opción como carrera al ingresar a la Universidad de Costa Rica.

En aquel entonces yo desde que estaba en la universidad formaba parte de APO, ya que me había invitado a una profesora a la cual le tenía mucho cariño y respeto, lo cual en la actualidad significa para mí la pertenencia a formar parte del CPO. Recuerdo que antes de graduarme trabajé en una escuela primaria, y logré completar el bachillerato y la licenciatura en Orientación rondando el 2000 ya que entre en 1994.

Iniciando mi trabajo, era una orientadora indecisa, muy metódica tratando de seguir los lineamientos o a veces sobre la persona o sobre el sistema. Mi primer trabajo fue en un colegio de Zapote, en el cual había una población de barrios muy diversos, donde se manejaba una cultura mucho más abierta. Posteriormente, laboré en un colegio nocturno de Pérez Zeledón, durante un año, con la finalidad de ganar propiedad en el MEP, trabajé con población adulta. Luego, trabajé en un Colegio del sector de San José, como orientadora 1, la institución era mitad escuela y mitad colegio, pero laboré a nivel de secundaria. Asimismo, trabajé en un Liceo técnico, durante 10 años, como orientadora 1, me encontraba como la única orientadora de la institución, por lo cual me correspondía tomar decisiones con los docentes y generar estrategias con los comités de la institución. Finalmente, tuve la oportunidad de trasladarme al Liceo de San José, como orientadora 2, con el cargo de coordinadora de departamento.

Narrativa PP2

Me crié en una familia en la que a mis papás les gustaba conversar con nosotros, no nos ponían muchas reglas, pero sí que pensáramos en las consecuencias de las decisiones, tengo recuerdos positivos en salidas familiares al parque de diversiones, a jugar bola, andar en bicicleta, a por helado, que me enseñaron a disfrutar la vida y estar en los momentos en familia, con las personas que están alrededor. De pequeño tenía una condición en el oído y me ocasionó que tuviera que operarme en diferentes ocasiones para poder escuchar bien, fue un proceso doloroso, que pasó con apoyo familiar y por parte de las maestras en la escuela. Las maestras me ayudaron mucho, una en particular me ayudó mucho con un problema de lenguaje, me acompañaba después de clases para ayudarme a pronunciar mejor las palabras, lo que a la larga ayudó al desarrollo de la confianza.

Tengo un hermano gemelo y en la época de la escuela la gente tendía a realizar comparaciones, más que todo en la parte académica, esto me generaba sentimientos de tristeza, molestia e incomodidad, pero a la vez generar resiliencia al darme cuenta de que está en uno el dar cabida a que esos comentarios generen sentimientos que den pie a situaciones difíciles. Por otro lado, la relación entre nosotros siempre fue de colaboración mutua, sin tener que prestar atención a esos comentarios externos.

Ya en la adolescencia había una persona que admiraba, el pastor de jóvenes era una persona que me transmitió ese don de ayudar a las personas, de ahí nació el interés de buscar una profesión que vaya acorde a esa necesidad, en esa época también tuve la oportunidad de reforzar habilidades que de cierta forma influyo en la elección vocacional. En ese momento consideré carreras de las ciencias sociales como Psicología, Sociología y Orientación; al final me decidí por Orientación. Al principio mi mamá no estaba de acuerdo en que estudiara Orientación, porque pensaba que era una carrera enfocada para mujeres, ella hubiera preferido algo como abogacía, pero conversando reunidos con mi papá, él siempre abogo por que estudiara algo que le gustara, y después ya hubo más apoyo por parte de mi mamá.

Hice el proceso y fui admitido a la UNA y a la UCR en Orientación, pero como entré primero a la UNA y como me sentí a gusto con las personas, me asignaron a un estudiante de un nivel superior que era como un padrino, fueron estrategias que hicieron que me sintiera familiarizado con la carrera y me quede ahí. Ya cuando estaba terminando el periodo de formación conté con el acompañamiento e intermediación de un docente de la carrera que hicieron que pudiera aprovechar una oportunidad de trabajo en el MEP, el facilitaba la información y dependía de la persona el movilizarse.

A partir de esto trabajé en un liceo nocturno en donde conté con el apoyo de dos compañeras de mucha experiencia que me acompañaron y enseñaron sobre el trabajo de campo, por la diferencia que existe entre la teoría y el trabajo de campo, esa parte de la realidad a la que la universidad no llega. después trabajé en colegios técnicos y bilingües, en donde las temáticas y abordajes son muy diferentes a un nocturno, en una de estas instituciones viví una experiencia no tan agradable en la que una estudiante informa de una situación de supuesto abuso de su padrastro quien laboraba en la misma institución, por lo que tuve que denunciar, apegándome al protocolo y con el apoyo de la asesora de Orientación, en ese momento se me cuestiono sobre mi lealtad pero conteste que mi lealtad estaba con mi profesión y con mis orientados, esa experiencia me transformo, ayuda a madurar en mi área profesional, sabía que actúe bien aunque entra la duda, fue muy importante el apoyo de colegas en ese momento.

En la actualidad estoy en una escuela de atención prioritaria en la que estamos en conjunto dos psicólogos, un sociólogo y un orientador, todos intervenimos juntos cada uno desde su área y en el trabajo interdisciplinario el trabajo se vuelve más de Orientación porque a veces hay que cumplir otros roles que no somos en los colegios porque no hay respuesta a una situación que necesita atención urgente, por el riesgo que implica.

Narrativa PP3

Yo soy la hija mayor de 3 hermanos, mi papá en paz descansa era una persona muy culta, le gustaba leer, estudió ciencias políticas en la UCR y siempre quiso que nos graduáramos de la UCR, mi mamá conoció a la mamá de mi papá trabajando como enfermera las dos, fue ella quien los presentó. Yo me crié con empleadas domésticas porque ambos trabajaban, eso no era algo muy común igual mi papá era alguien que defendía siempre a la mujer, él decía que venía de una familia de mujeres muy fuertes. Siempre fui muy tímida, cuando estaba pequeña, me costaba desenvolverme con mis pares, siempre fui una niña criada con adultos digamos, yo era la primera nieta la primera hija entonces siempre me relacioné con adultos me era más fácil hablar con adultos que con mi grupo de iguales.

Ya cuando tenía 13 me uní al club leo por recomendación de mi papá para que me ayudara en esa parte de socializar y así fue, ahí participamos en muchos proyectos y actividades; siempre me gustó el servicio a los demás fue lo importante y que quedó arraigado, además en este grupo conocí al que sería mi esposo, había cierta presión por estudiar en la UCR por parte de mi papá y más por ser la mayor.

Entré a la UCR en el padrón de no ubicados y ahí reboté durante 5 años, tenía muchas expectativas, con la idea de que tenía que ser graduada de la UCR porque era lo que mi papá decía. primero quería entrar a ingeniería industrial, pero luego me di cuenta de que no, después considere medicina, ya que con todo el ambiente familiar era algo cercano, pero el corte era muy alto, después me empezó a gustar la Psicología pero haciendo horas asistente en un proyecto para PAM mi jefa era una orientadora y hablando con ella me dijo que eso que me gustaba de Psicología en realidad era Orientación y después de que me hiciera un test vocacional me di cuenta de que era eso lo que me gustaba e ingrese al año siguiente.

Al mismo tiempo, por recomendación de, en ese tiempo mi novio, empecé a estudiar otra carrera que me gustaba en una universidad privada, ahí estudié educación preescolar, me gustaba la parte creativa y manual, compartía eso con mi papá. Hice la PPS de orientación en el liceo laboratorio, ahí me di cuenta de que no era mi fuerte trabajar con adolescentes. Me gradué de las dos carreras estando embarazada primero me gradué de preescolar y unos meses después de Orientación el bachillerato, para la licenciatura trabajé un tema muy interesante sobre la mujer con un acompañamiento de una profesional de mucho respeto.

Trabajé unos meses en el centro de Orientación Vocacional, pero estando ahí me enteré de una escuela que estaba entrevistando a orientadores y fui a hacer la entrevista y me dieron la plaza, en esa época era muy poco común los orientadores en primaria. Después cuando se hicieron los concursos por propiedad en el MEP me dieron propiedad en otra escuela en donde estuve alrededor de 15 años, era un trabajo muy estimulante, de muchos proyectos, pero me sentía como de apagaincendios.

Yo solicité el traslado de esa institución porque había cierta tensión con la jefatura, aunque yo nunca tuve problemas directamente pero también quería un cambio de aires, es entonces que llegó a otra escuela primaria en donde pasó a tener una población de 800 a 180 estudiantes permitiéndome tener un trabajo más individual con la población, trabajar de forma más preventiva y desarrollar los programas de Orientación.

Narrativa PP4

Mi familia del lado paterno en su mayoría ha sido educadora, mi abuelo fue profesor de matemáticas, química, física matemática y fue director, él me motivó e impulsó a seguir adelante; mi abuela fue maestra, admiraba su historia en general; mi papá fue profesor de español y filólogo de formación, él siempre me alentó en el área educativa y soñaba con que alguno de sus hijos fuese educador también y mi mamá y su familia siempre han estado ligados a labores agropecuarios, yo fui uno de los primeros en continuar con los estudios universitarios, ella siempre me impulsó a continuar estudiando. Desde mi niñez siempre mostré interés por el área de la educación y por llegar a ser maestro.

Cuando ingresé al colegio, dentro de las técnicas de estudio que utilizaba, fue a través de una pizarra hacia el rol de maestro, también recuerdo que en esa época leí un libro que me marco mucho, era “La loca de Gandoca” por el cual tuve mucho interés, ya que incluía un mensaje ecológico, las luchas sociales y lo que pasa fuera de Cartago; a su vez, aunque tenía esa inclinación hacia la parte educativa no tuve acompañamiento vocacional, por lo que tuve que indagar por mi cuenta.

Mi sueño siempre fue el lograr estudiar en la UCR, no obstante el corte no le dio en primera instancia, no obstante posteriormente al aventurarse en estudiar enseñanza de la matemática asistida por computadora, pero en el área de programación tuvo muchas dificultades, sin embargo dos años después volvió a realizar el examen y logró ingresar a matemática pura, pero paso cerca de un año entre el TEC y la UCR mientras seguía haciendo el examen de admisión para entrar a enseñanza de la matemática en la UCR. En ese momento conté con el apoyo de mi tía que era orientadora en la parte vocacional, con la cual logré clarificar su decisión vocacional, para lo cual ingresé a estudiar Orientación en la UCR y me gusto la carrera, me di cuenta de que podía ayudar a personas y la parte pedagógica que tanto me gusta estaba inmersa. En el año 2012 terminé el bachillerato y en el año 2014 la licenciatura.

Inicie a laborar como bachiller en Orientación en un colegio privado, en el cual me encontré trabajando durante un mes, posteriormente me contactaron del MEP, para realizar una incapacidad durante un lapso de una semana pero con la posibilidad de continuar y posiblemente continuar durante el resto del año; acepté y luego la orientadora solicitó un permiso de un año más, por lo cual continúe como orientador en el centro educativo, consecutivamente ella solicitó un traslado y debido a ello me dieron la plaza en la que me he mantenido ejerciendo mi rol profesional hasta la fecha. Actualmente acaba de concluir con la maestría en administración educativa.