

# La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación

Professional self-esteem in the career construction of a group of counselors

José Gabriel Pacheco-Calderón

Investigador independiente

Cartago, Costa Rica

[gabrielpachecocalde@gmail.com](mailto:gabrielpachecocalde@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0002-1241-2139>

Josué David Ramírez-Solís

Investigador independiente

Heredia, Costa Rica

[josueramirezsolis12@gmail.com](mailto:josueramirezsolis12@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0002-3711-0479>

Silvia Elena Salas-Soto

Universidad Nacional

Heredia, Costa Rica

[silvia.salas.soto@una.ac.cr](mailto:silvia.salas.soto@una.ac.cr)

 <https://orcid.org/0000-0002-1629-140X>

RECIBIDO: 14 de febrero de 2022 / ACEPTADO: 23 de marzo de 2022

## Resumen

Este artículo se basa en una investigación sobre 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, Costa Rica para optar por el grado de licenciatura; tomando en consideración las propuestas de autores como Miranda (2005), De la Caba (2013), quienes se refieren a la autoestima profesional y Savickas (2005, 2011, 2012, 2015) como exponente de la teoría deconstrucción de carrera. El interés de analizar la autoestima profesional en relación con la construcción de carrera radica en la ausencia de estudios referentes a ambas temáticas en el ámbito laboral de la Orientación. El estudio se planteó desde un paradigma naturalista con un enfoque fenomenológico hermenéutico, a través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas a profundidad y narrativas, profundizando además en la descripción de datos y en la interpretación de las experiencias de las personas participantes. Se realizaron dos tipos de entrevistas, a profundidad y narrativa, a cuatro personas profesionales en Orientación quienes laboran activamente en instituciones educativas del sector de San José del Ministerio de Educación Pública (MEP). De esta forma se concluye que la autoestima profesional se manifiesta por medio de la autovaloración como profesional, del autoconocimiento y del contexto laboral que 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 las transiciones vocacionales y profesionales.

**Palabras clave:** Orientación; Orientación Laboral; Autoestima; Construcción de Carrera.

## Abstract

This article is based on the research developed to opt for the bachelor's degree, to understand the professional self-esteem in the career construction of a group of professionals in Guidance Counseling in the San José sector, Costa Rica; considering the proposals of authors such as Miranda (2005), De la Caba (2013), who refer to professional self-esteem, and Savickas (2005, 2011, 2012, 2015) as an exponent of the Career Construction Theory. The interest in analyzing professional self-esteem concerning the construction of the career lies in the absence of studies referring to both themes in the field of Guidance Counseling. The study was proposed from a naturalistic paradigm with a hermeneutic phenomenological approach, through the application of semi-structured in-depth and narrative interviews, also delving into the description of data and the interpretation of the experiences of the participants. In-depth and narrative interviews were conducted with four counselors who are working in educational institutions in the San José sector of the Ministry of Public Education (MEP, by its acronym in Spanish). Therefore, it is concluded that professional self-esteem is manifested through self-assessment as a professional, self-knowledge, and the work context is directly related to the construction of identity and self-confidence of people, which allows them to face different conditions in their life course in vocational and professional roles and transitions.

**Keywords:** Guidance Counseling; Employment Counseling; Self-esteem; Career Construction.

## Introducción

Este documento abarca un estudio sobre la autoestima profesional y la construcción de carrera, siendo la primera conceptualizada de acuerdo con Miranda (2005, p.10), 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 autoestima profesional se construye a través de las diferentes experiencias vividas a nivel de formación profesional y campo laboral.

Por otro lado, según 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 tanto, 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.

Para acercarse a la autoestima profesional y la construcción de carrera de la persona trabajadora de este estudio, es necesario comprender su realidad dentro de un contexto cargado de incertidumbre e inseguridad debido a la pandemia por COVID-19. Por esta razón, la investigación se desarrolla tomando en consideración la realidad contextual del área laboral, así como la dificultad que representa el ajuste y los cambios generados. Incluso, antes de 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 (INEC, 2019). A lo anterior se suma el 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 se fomenta el desarrollo de la energía humana; lo anterior hace alusión a que se debe comprender la realidad contextual, pero priorizar el bienestar humano.

Por tanto, se plantea la interrogante: ¿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? Lo cual se considera conveniente ya que se forma a partir de las experiencias vividas y tiene relación con el beneficio tanto de las personas profesionales como de las orientadas debido al desempeño laboral (Flores, 2018; Wilhelm, Martin y Miranda, 2012).

Asimismo, se busca generar conocimiento en cuanto a 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).

### Referente teórico

A continuación, se exponen y desarrollan diversos elementos teóricos pertinentes al campo de la Orientación laboral para analizar la autoestima profesional y el papel que posee la misma en la construcción de carrera.

#### Autoestima profesional

La autoestima es un pilar fundamental a nivel personal, social y profesional de la persona, tomando en cuenta que esta última área en la actualidad posee gran influencia en la identidad (Steiner, 2005), por lo que tiene gran relevancia el concepto de la autoestima profesional.

A su vez, 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; Wilhelm, Martin y Miranda, 2012 y Campos y Cubillo, 2016).

Por otro lado, se expone que la persona toma conciencia de que la autovalía se construye y reconstruye a lo largo de toda la vida, a partir de las experiencias vividas e interacciones a nivel social, lo cual se ve relacionado directamente a la autoestima profesional y el carácter evaluativo de la experiencia a nivel sociolaboral; puesto que se debe a la apreciación de las aptitudes y actitudes en cuanto a la ejecución de roles y funciones dentro del ámbito laboral (Wilhelm et al., 2012 y Campos y Cubillo, 2016). A su vez, tomando en cuenta que la autoestima profesional es considerada como un conjunto de experiencias, las cuales brindan un marco de referencia, el mismo condiciona la interpretación realizada por la persona de sí misma, así como de las demás personas, es decir, sus propias experiencias pueden llegar a modificar la autoestima profesional como tal, ya que, al encontrarse interrelacionada con las necesidades psicológicas básicas, favorece el autoconocimiento, la autoestima y la autoeficacia (De la Caba, 2013).

En cuanto a la autoestima profesional se considera que existen tres dimensiones asociadas a la misma: identidad, satisfacción y comportamiento (Millar y Troncoso, 2005; Miranda, 2005), que para efectos de esta investigación se consideraron componentes cognitivo, afectivo y conductual (De la Caba, 2013); lo cuales responden al modelo tridimensional de la autoestima profesional basado en la teoría tridimensional de la autoestima planteada por Roca en Villacorta (2019).

### **Componente cognitivo**

Se comprende como la dimensión que responde al Yo soy como profesional, la cual a su vez corresponde a la identidad y el grado de autoconocimiento de la persona (Miranda, 2005). En donde la identidad profesional es una construcción subjetiva en la cual la persona se clarifica a través de sus experiencias, práctica y socialización profesional (Bolívar, 2016). Por ende, para este estudio, se considera el componente cognitivo como la autopercepción de la persona en cuanto a sus cualidades, habilidades y limitaciones a nivel laboral, y a partir de la experiencia y socialización profesional. Es decir, la forma en la que la persona se reconoce en su realidad contextual le permitirá contar con recursos adecuados a su actuar y la percepción de sus capacidades le brindará a esta para un adecuado actuar y percepción de sus capacidades (Pades, 2003; Cruz, 2017; De la Caba, 2003; Mirada, 2005).

### **Componente afectivo**

Se entiende como la dimensión del Yo siento como profesional, la cual a su vez se encuentra ligada a la satisfacción personal en cuanto a las apreciaciones de la persona de sí misma y de la autoimagen profesional que ha construido (Miranda, 2005). A su vez, se considera que corresponde a la autovaloración de la imagen profesional que la persona ha construido, la cual condiciona su actuar, contextos elegidos y acciones dentro del ámbito laboral (De la Caba, 2013). Tomando en cuenta lo anterior, este estudio considera el componente afectivo como la satisfacción resultante de la evaluación que realiza la persona de la imagen como profesional que ha construido de sí misma; la cual se compone de los diferentes rasgos, cualidades, capacidades y limitaciones que ha identificado de sí misma.

### **Componente conductual**

Corresponde a la dimensión del Yo hago como profesional, la cual se encuentra ligada al comportamiento ante el perfil profesional construido por la persona y el vínculo entre la competencia y el merecimiento. Este componente equivale a la autoconfianza, debido a su relación con la percepción de sus capacidades y la autoeficacia a nivel profesional para resolver situaciones y retos de carácter laboral (De la Caba, 2013). Para este estudio el componente conductual se define como la parte actitudinal de la persona dentro del campo laboral desde 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. No obstante, es necesario el acercamiento desde otra perspectiva teórica para comprender cómo la persona ha llegado a construirse a sí misma a través de su comportamiento vocacional.

### **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, considerando que influyen factores como los rasgos individuales, las tareas de desarrollo, las estrategias de afrontamiento empleadas por la persona, al igual que la motivación, las perspectivas dinámicas de la carrera, entre otros (Savickas, 2005).

A su vez, según los autores Del Corso y Briddick (2015) la construcción de las narrativas es creada 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 autopercibe la persona y sus ambientes de trabajo. Por otro lado, 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 frecuentes al cambiar en trabajos y roles (Savickas, 2005).

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 porqué. Estos son los tipos de personalidad vocacional, adaptabilidad de carrera y temas de vida respectivamente.

### **Personalidad vocacional**

La personalidad vocacional se entiende 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. Por lo tanto, para esta investigación la personalidad vocacional se considera como las habilidades, necesidades, valores e intereses que tiene la persona en relación con su carrera; estos se forman en las familias de origen y, posteriormente, se desarrollan y progresan en los estados de carrera (crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y declive) (Savickas, 2005).

### **Adaptabilidad de carrera**

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 con el rol que desempeñe y al prepararle progresivamente para la próxima tarea de su desarrollo (Savickas, 2005). A su vez, cabe destacar que la adaptabilidad de carrera influye en la realimentación que recibe la persona del contexto y las interacciones que se den en el mismo, dando forma a las actitudes, creencias y competencias, las cuales impactan las decisiones de carrera. (Del Corso y Briddick, 2015). 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. Asimismo, se valora 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 las razones de las decisiones significativas (el actuar y ajuste a roles) dentro de la interacción de la persona consigo misma y la sociedad. Esto hace alusión al significado que guía las acciones y une las narrativas en una meta narrativa, y que a su vez organiza las experiencias vividas en el marco laboral (Savickas, 2005). Por ello, este estudio comprende los temas de vida como el porqué del comportamiento vocacional, dándoles sentido a las decisiones que toman las personas y el significado propio que guía estas elecciones. Así, los temas de vida 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 (PPO)**

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). Por otro lado, Villanueva (2018) explica cómo la disciplina y la profesión

de la Orientación mantienen un rol fundamental en la sociedad actual ante la adaptación a un mundo cambiante, tomando en cuenta los diferentes cambios y eventos que influyen en el desarrollo de las personas.

Asimismo, Gamboa, Fallas y Peraza (2020) consideran que en la actualidad se presenta una demanda de personas profesionales en Orientación que sean críticos y promuevan la criticidad en contextos donde impera la incertidumbre. A su vez, los autores estiman fundamental que los orientadores estén consolidados a nivel teórico y metodológico, y que tengan claridad y constante revisión del quehacer profesional, la concepción de persona, sociedad y mundo.

Incluso, Gamboa, Fallas y Ramírez (2021) se refieren al modelo institucional de la Orientación en el sistema educativo público costarricense, percibiendo a este como un todo y sus subsistemas; los cuales corresponden al centro educativo y a las asesorías regionales y a nivel nacional. En conjunto estos subsistemas y su interrelación responden a los desafíos contextuales según el andamiaje legal que conforma el accionar dentro del Ministerio de Educación Pública.

### Metodología

En este estudio se empleó el paradigma naturalista o interpretativo, desde el cual se contempla la existencia de múltiples realidades en construcción de acuerdo con los significados que le atribuye la persona (Corbetta, 2007). Esta perspectiva de la realidad Gurdíán (2007, p.66) la define como “creada, cambiante, dinámica, holística y polifacética. No existe una única realidad, sino múltiples realidades interrelacionadas e interdependientes”. Por lo cual se buscó una explicación ideográfica comprendiendo los significados asignados por la persona en interacción con su cultura y particularidad (Meza, 2013; Ricoy, 2006).

Por otro lado, se utilizó la fenomenología como un enfoque mediante el cual se realiza un análisis intuitivo de los rasgos esenciales de la experiencia, las relaciones con diferentes personas o elementos del contexto en que se desenvuelve la persona (Fuster, 2019; Gurdíán, 2007; Álvarez-Gayou, 2003). No obstante, este no se limita a la descripción, sino que también busca la interpretación de lo descrito, correspondiendo esto a lo que Fuster (2019) llama fenomenología hermenéutica.

Para mantener la concordancia, tanto con el paradigma como con el enfoque propuesto, se toman los diseños narrativos; y específicamente, lo que Cladinin y Connelly (en Creswell, 2002) denominan estructura de estudios narrativos tridimensional, en donde se relacionan las dimensiones: interacciones, situación o contexto y la continuidad. Sin embargo, se prioriza en este estudio el significado antes de la continuidad, el cual se comprende como el valor asignado o la interpretación que realiza la persona de los diferentes elementos que forman parte de su narrativa.

Asimismo, en esta investigación participan cuatro profesionales en Orientación, los cuales decidieron formar parte del proceso de manera voluntaria. La totalidad de los participantes laboran en diferentes instituciones educativas en el sector de San José, Costa Rica. Por tanto, dos de ellos laboran en el sector de primaria y los otros dos en el sector de secundaria, y cada uno cuenta con suficiente experiencia para cumplir con los criterios de selección de este estudio.

Los criterios de selección establecidos fueron los siguientes: que los participantes se desempeñen en instituciones educativas como profesionales en Orientación al momento de la investigación, y que posean un mínimo de experiencia laboral de uno a dos años en la institución que la cual se desempeña actualmente; esto debido a la importancia de comprender el rol de la persona orientadora dentro del sistema educativo costarricense.

Asimismo, para obtener la información se usó la técnica de la entrevista desde una a modalidad semiestructurada en dos variaciones. En primer lugar, como entrevista a profundidad, en este caso se toma en cuenta las categorías de análisis autoestima profesional y la relación con la construcción de carrera. Por otro lado, la entrevista narrativa 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. De esta manera, para esta investigación se realizó la siguiente cuestión en relación con la categoría de análisis de construcción de carrera: “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”. Por otro parte, cabe agregar que se realizaron tres encuentros virtuales con cada una de las personas participantes para efectuar las respectivas entrevistas.

## Resultados y análisis

En el siguiente apartado se expone el análisis realizado a partir de la información generada por las personas participantes de acuerdo con las categorías de análisis: componentes cognitivo, afectivo y conductual de la autoestima profesional; así como la personalidad vocacional, adaptabilidad de carrera y temas de vida de la construcción de carrera.

### Componente cognitivo

En la manifestación de la autoestima profesional se identifica la característica propia de la alta autoestima profesional al tomar conciencia de las características personales que pueden facilitar o dificultar de cierta forma o limitar el desempeño profesional de acuerdo con la realidad contextual en la que se desempeña la persona.

A su vez, se considera importante para 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 posibilita a la persona ser consciente de sus recursos para actuar y buscar maneras de sobrellevar sus limitaciones. Por lo consiguiente, 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 la 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. Como se puede ver a continuación:

*“Al principio me costaba mucho dar la clase, porque sentía que al 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 persona participante 1, 16 de abril, 2021).

Según mencionan las personas participantes las experiencias hacen que, lo que en algún momento se pudo considerar como una debilidad, cambie el marco de referencia y el modo en que la persona se interprete a sí misma (De la Caba, 2013) de manera que llegue a ser una situación de disfrute en la que se desenvuelve a nivel profesional; y que le permita reconocer ciertas preferencias para el desempeño laboral.

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.

De lo observado en las y los participantes se denota como 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, 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.

### Componente afectivo

En relación con el componente afectivo, se observa cómo las personas participantes perciben que su rol profesional les genera satisfacción y autorrealización en los diferentes momentos y procesos que se desarrollan. Al respecto, esta valoración que se realiza de lo que genera su desempeño profesional varía en las emociones que se dan al evaluar la acción como un acierto o un desacierto. 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. Cuando se valoran estas situaciones de desaciertos en el actuar profesional lo que prioriza las personas participantes es el aprendizaje que se obtiene de estas.

En este mismo sentido, 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 toma en cuenta la autovaloración de la imagen construida por la persona profesional (De la Caba, 2013), se considera que en el caso de esta valoración de la imagen profesional que realizan las personas participantes resulta positiva al valorar como crecimiento las repercusiones de sus acciones en el ámbito profesional y personal:

*“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”* (Persona participante 2, comunicación personal, 19 de abril, 2021).

Asimismo, se manifiesta un reconocimiento del rol profesional y su influencia o impacto a nivel social, que se percibe 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 manera estas influyen en la valoración de las experiencias a un nivel de su autoimagen (Miranda, 2005).

### Componente conductual

Dentro de las manifestaciones del componente conductual se encuentra el cómo las personas participantes han planteado diferentes estrategias, según su experiencia, para responder las necesidades de las personas orientadas.

Por tanto, la autoconfianza se ha manifestado por las diversas necesidades, por lo que la persona profesional ha tenido que adaptarse, y por hacer uso de recursos personales, tecnológicos y sociales con la finalidad de solventar una necesidad:

*“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”* (Persona participante 3, comunicación personal, 21 de abril, 2021).

Por otro lado, como manifestación de la dimensión conductual 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 manera 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, obtener el aprendizaje para atender de mejor modo y con más confianza las situaciones similares que se den en un futuro.

De igual manera, se percibe como la autoconfianza 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.

De acuerdo con 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 es la remuneración económica. No obstante, existen más elementos que entran en juego cuando se trata de una persona profesional en Orientación. Un elemento que se ha mencionado por parte de las personas participantes es la satisfacción que genera ayudar a otras personas y la repercusión que esto implica como motivador intrínseco, percibido como suficiente por parte de las personas participantes.

## **Personalidad vocacional**

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

Lo anterior posee mucha influencia debido a que es en las familias de origen en donde se construyen las personalidades (Savickas, 2005) y esta construcción continúa desarrollándose en las diferentes actividades o instituciones en la que se desempeña la persona. De esta manera, lo expuesto por las personas participantes 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; por lo que se toma en consideración la mención del poco acompañamiento del servicio de Orientación de la institución. Sin embargo, en uno de los casos la institución le permitió al participante explorar y expresar intereses que se relacionan, posteriormente, con su actuar vocacional; mientras que otro caso mencionó haber tenido claridad del área que buscaba, pero sin contar con acompañamiento al respecto.

Asimismo, se hace alusión a cómo contaron con un acompañamiento positivo en el aspecto vocacional; en donde un test vocacional aportó al proceso de toma de decisiones, y fue determinante al igual que otros elementos provenientes de la propia interpretación de las experiencias. Sumado a esto se mencionó que la participación en otras instituciones fue muy influyente en el proceso de experimentar y consolidar los intereses que después ayudarían en la toma de decisiones vocacionales.

A su vez, se reconoce que, en la construcción de carrera de las personas participantes, la personalidad vocacional (habilidades, intereses y necesidades) ha sido construida y desarrollada desde los primeros momentos de su historia. Así también, esta ha sido influenciada por el contexto sociocultural en el que se encuentra la familia y el modo en el cual se ha desarrollado a partir de las interacciones en comunidades, organizaciones o instituciones.

### **Adaptabilidad de carrera**

Se reconoce la internalización desde la primera infancia por parte de personas cercanas, las cuales influyen en las actitudes, intereses y toma de decisiones vocacionales. De este modo, los mensajes transmitidos por estas personas son relevantes en la toma de decisiones de carrera; sin embargo, también se resalta que 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).

Por otra parte, 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 o de otros ámbitos, tomando en cuenta que el contar con acompañamiento al momento de la exploración les permitió a las personas participantes 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.

Cabe mencionar que las personas participantes 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 que han formado parte de la confianza profesional que han ido construyendo; dado que en la mayoría de los casos las personas participantes 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. Asimismo, esto 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).

De igual manera, los cambios de estabilidad a movilidad se reflejan tanto en las diferentes variaciones 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. Por tanto, lo cierto es que las personas profesionales en Orientación se desempeñan en un estado variable de estabilidad y movilidad aun en el contexto educativo, lo que refleja las necesidades de la sociedad actual (Savickas, 2005) y, por ende, la necesidad de las personas por adaptarse ante esta situación.

### **Temas de vida**

Al considerar que, dentro de la construcción de carrera, los *temas de vida* representan el porqué del comportamiento vocacional de las personas; por ende, se perciben como la expresión de la singularidad 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 es mencionado por las personas participantes 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.

Por consiguiente, se observa que a pesar de que cada persona cuenta con su propio marco de referencia desde el cual interpreta sus propias experiencias, cómo algunas áreas temáticas se encuentran en común en cuanto a los temas de vida 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.

Las personas participantes 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 contexto en el que se desempeña, lo que a su vez repercute en la identidad, guiando el comportamiento vocacional (Llanes y Figuera, 2016). En consecuencia, 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, esto corresponde a la adaptabilidad de carrera.

A su vez, se destaca por parte de las personas participantes el cómo la transformación y adaptación que implicaba el cambio de contexto laboral al transferirse de una institución a otra les exigía reconstruirse constantemente. Dado que, ellos valoraban y reconocían sus capacidades, limitaciones y habilidades para afrontar las nuevas tareas que se le presentaran; lo que a su vez implicaba un crecimiento a nivel profesional, y reflejaba cómo el autoconocimiento y esa identificación de su “Yo soy como profesional” les permite adaptarse al nuevo contexto laboral con éxito. Esto se relaciona con 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.

Otro elemento importante es el hecho de que las personas realizan una evaluación de su actuar que está 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 relación con el primer aspecto, este influye tanto al momento de realizar transiciones como del mismo desarrollo dentro del rol en el que se desenvuelven las personas, ya que influye 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 ya que esa valoración que realiza la persona de sí misma también tiene que ver con que tanto aporta a lo que busca, pues las personas participantes mencionaron cómo valoran algunas acciones o momentos 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.

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 de la comprensión del medio que la rodea. Esto influye en la construcción de una identidad y confianza capaz de afrontar las condiciones actuales de desestabilidad y desestandarización en el curso de vida, así como la adaptabilidad de carrera al guiar el comportamiento vocacional.

Para finalizar se puede mencionar que 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 a 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. Asimismo, 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; puesto 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.

### Conclusiones

La autoestima profesional se manifiesta a nivel cognitivo en las personas participantes a través de su autoconocimiento porque comprenden no solo sus habilidades, cualidades y limitaciones, sino también la implicación de estas en la realidad contextual en la que se desenvuelven como profesionales en Orientación. Por ende, esto permite una mayor facilidad para hacer uso de los recursos propios y contextuales en su quehacer profesional.

Además, se reconoce el cómo la autoestima profesional construida por 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 personas participantes se destaca la satisfacción y autorrealización sobre su actuar como profesionales en Orientación. De la misma forma, en la percepción ante el desacierto profesional se destaca el aprendizaje y la preparación a futuro al reconocer y aceptar lo sucedido, y al confiar en la propia capacidad para que no vuelva a suceder.

Las manifestaciones conductuales de la autoestima profesional están en gran medida relacionadas con el actuar profesional, la autoconfianza en sí mismo para realizarlo adecuadamente, y la percepción ante los méritos. En el caso de las personas participantes esto se manifestó bajo la clara comprensión de su rol, su quehacer y los límites de este. Asimismo, ellos 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.

Se percibe la influencia que posee el contexto sociocultural en el proceso de construcción y desarrollo de la personalidad vocacional a través de las interacciones, el núcleo familiar y el aporte de otras instituciones como el sistema educativo (en especial se mencionó a las personas profesionales en Orientación), grupos sociales, religiosos, entre otros; puesto que desde la primer 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.

El comportamiento vocacional de las personas profesionales ha tomado lugar en un contexto cambiante en donde existe una desestandarización de las narrativas. Esto significa que cada persona ha afrontado a su manera diferentes situaciones, y ha asumido el rol vocacional correspondiente en cada etapa del desarrollo; siendo la transición de secundaria a la universidad en donde existe mayor variabilidad. Así,

dos de las personas participantes 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).

La percepción que posee la persona sobre sí misma y sobre su utilidad a nivel profesional, y 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.

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 al contribuir 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.

De acuerdo con lo mencionado, se les recomienda a las personas profesionales en Orientación mantener la reflexión y análisis de los recursos personales. Esto con el fin de mantener un desarrollo positivo del autoconocimiento e impacto en un mayor desempeño al hacer uso consciente de los diferentes elementos a su alcance, según el rol y la etapa de su proyecto de vida. Así también, se les sugiere como establecer metas y mantener la actualización constante para responder ante las necesidades planteadas por la sociedad actual.

Por otro lado, se reconoce el rol que desempeñan las personas en puestos de asesorías o jefaturas porque tienen la oportunidad de acompañar a las personas profesionales en Orientación con aportes normativos, teóricos y metodológicos desde la experiencia y la proactividad e innovación; a través de 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.

De igual forma se reconoce el aporte de instituciones como las casas formadoras o el colegio de Profesionales en Orientación, ya que desde la formación brindan las bases teóricas y metodológicas para la utilización de recursos a su alcance dentro del desarrollo laboral en las diferentes realidades sociolaborales a las que se pueden enfrentar. Por tanto, esta contribución facilita la comprensión de los roles en diferentes ámbitos profesionales, lo que permite el desarrollo de autoconfianza, crecimiento de los intereses vocacionales y facilidad para la adaptabilidad de carrera. Así también, posibilita el desarrollo de su crecimiento personal, pero también de la autoconfianza profesional y mayor comprensión de su rol.

## Referencias

- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Editorial Paidós Educador.
- Barreto, A. (2014, 1-3 octubre). *La Orientación laboral en Latinoamérica del siglo 21. Capítulo Venezuela* [Ponencia]. Primer Congreso Nacional de Orientación “50 años de la Orientación en Costa Rica: logros y desafíos”, Heredia, Costa Rica.
- Bolívar, A. (2016). Las historias de vida y construcción de identidades profesionales. En Abrahão, M., Frison, L., y Barreiro, C., (Eds), *A Nova Aventura (Auto) Biográfica* (págs. 251-287). Editorial EdiPUCRS. [https://www.researchgate.net/publication/308618618\\_Las\\_historias\\_de\\_vida\\_y\\_construccion\\_de\\_identidades\\_profesionales](https://www.researchgate.net/publication/308618618_Las_historias_de_vida_y_construccion_de_identidades_profesionales)

- 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 inédita]. Universidad Católica.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Creswell, J. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative* [Investigación educativa: planificación, realización y evaluación cuantitativa]. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Cruz, C. (2017). *Autoestima y nivel de desempeño docente de la universidad autónoma de Ica* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma De ICA]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma De ICA. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/144>
- De la Caba Collado, M. (2013) *Autoestima Profesional y Competencias Socio personales*. Universidad del País Vasco. [https://ocw.ehu.es/pluginfile.php/44144/mod\\_resource/content/1/TEMA\\_3.pdf](https://ocw.ehu.es/pluginfile.php/44144/mod_resource/content/1/TEMA_3.pdf)
- Del Corso, J. y Briddick, H. (2015). *Using audience to foster self-narrative construction and career adaptability* [Uso de la audiencia para fomentar la autoconstrucción narrativa y la adaptabilidad profesional.] En Hartung, P., Savickas, M., y Walsh, W. (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of career intervention* (págs. 255–268). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-019>
- 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]. Repositorio de Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/8088ff77-f8d2-4886-a8ee-9a544a648758>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones. *Revista SciELO*. 1(7) 201-229. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000100010&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000100010&script=sci_abstract)
- Gamboa, A., Fallas, M. y Peraza, F. (2020). Historia de la Orientación. Una mirada internacional al surgimiento de la disciplina y profesión. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, (4) 1-36. <https://remo.ws/edicion-especial-4/>
- Gamboa, A., Fallas, M. y Ramírez, S. (2021). Modelo institucional de la orientación en el sistema educativo público costarricense. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 16(1), 271-296. <https://doi.org/10.15359/rep.16-1.13>
- 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]. Repositorio digital de Universidad Católica de los Ángeles Chimbote. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10876/AUTOESTIMA\\_ADULTEZ\\_GUARNIZO\\_INFANTE\\_GUARNIZO\\_INFANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10876/AUTOESTIMA_ADULTEZ_GUARNIZO_INFANTE_GUARNIZO_INFANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gurdián, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. Instituto de Investigación en Educación (INIE).
- Llanes, J. y Figuera, P. (2016, marzo-abril). *Construcción de la identidad profesional del pedagogo/a desde su rol como estudiante* [Ponencia]. IX Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria “La Universidad en cambio: Gobernanza y renovación pedagógica”, Murcia, España.
- Mata, M. y Wohl, A. (2019). *Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio digital de la Universidad Nacional de Costa Rica. <http://hdl.handle.net/11056/15276>

- Meza, L. (2013). Metodología de la investigación educativa: posibilidades de integración. *Revista Comunicación*, 12(1), 182–194. <https://revistas.tec.ac.cr/index.php/comunicacion/article/view/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]. Repositorio digital de la Universidad Austral de Chile. <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*, 3(1), 858-873. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55130179>
- Pades, A. (2003). La autoestima profesional y su cuidado. *Enfermería Clínica*, 13(3), 171-176. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(03\)73801-7](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(03)73801-7)
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1), 11-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>
- Savickas, M. (2005). The Theory and Practice of Career Construction [La teoría y práctica de la Construcción de Carrera]. En Brown, S., y Lent, R. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author [Construyendo carreras: Actor, agente y autor]. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>
- Savickas, M. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century [Diseño de vida: un paradigma para la intervención profesional en el siglo 21]. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. (2015). *Life-Design Counseling Manual* [Manual de Consejería de Diseño de Vida]. Mark L. Savickas. <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.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]. Repositorio digital de la Tecana American University. [https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis\\_daniela\\_steiner.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis_daniela_steiner.pdf)
- Villacorta, R. (2019). *Autoestima profesional docente y clima organizacional de la institución educativa María auxiliadora, Carhuaz - Ancash, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39684>
- Villanueva, R. (2018, 21-23 marzo). *La responsabilidad de la Orientación en el contexto social* [Ponencia]. Segundo Congreso Nacional de Profesionales en Orientación, “Identidad disciplinar y contexto social en la práctica profesional de la Orientación”. Heredia, Costa Rica.
- 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*. 10(1), 339-350. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-715X2012000100021](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2012000100021)

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