

Universidad de Costa Rica
Facultad de Educación
Escuela de Orientación y Educación Especial
Sección de Orientación

Seminario de Graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Ciencias
de la Educación con énfasis en Orientación.

**Aproximaciones a la conceptualización de la Orientación Individual
contextualizada para Costa Rica**

Priscilla Arce Montoya B60568
Isaura Calderón Navarro B21229
Silvia Corella Camacho B01941
Alison Cubillo Villalobos B68142
Elizabeth Masís Narváez B34057
Evelyn Rojas Salazar B66285

Directora: M.Ed. Stephanie Washburn Madrigal

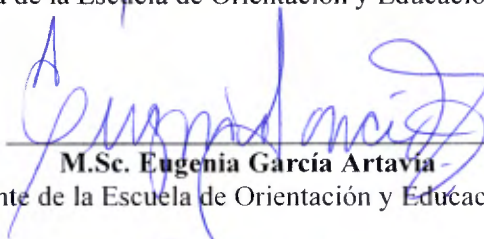
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.
San José, Costa Rica – 2022

Hoja de aprobación del Tribunal Examinador

TRIBUNAL EXAMINADOR:



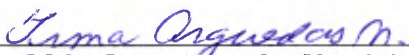
Dra. Julieta Solórzano Salas
Directora de la Escuela de Orientación y Educación Especial



M.Sc. Eugenia García Artavia
Representante de la Escuela de Orientación y Educación Especial



M.Ed. Stephanie Washburn Madrigal
Directora de Seminario de Graduación



M.Sc. Irma Arguedas Negrini
Lectora



M.Sc. Ericka Jiménez Espinoza
Lectora

Dedicatorias

A Hilary, quien como espejo de plata ha sido reflejo de mis virtudes y defectos; perdón y gracias por ello. Sin ti no sería madre y gracias a ti soy una mejor hija.

A Thiago, quien en su brevedad me enseñó lo valioso del tiempo, el amor y la esperanza.

A Lester, con quien he tenido la fortuna de coincidir; gracias por enseñarme a luchar de forma amable.

A mi familia, a quien guardo un perpetuo agradecimiento por ser mi origen y mi soporte.

Sin ustedes no trascendiera.

Silvia Corella Camacho.

Gracias a mi cuerpo, mente y espíritu.

A todas las personas que fueron parte de esta etapa.

Me llevo el crecimiento personal, profesional, la ilusión y la vocación en el corazón.

Alison Dayanna Cubillo Villalobos.

Gracias a la vida, a Illy, a las personas que de una u otra forma aportaron en la construcción y finalización de esta etapa, principalmente, a mi cuerpo y mente por persistir.

Elizabeth Masís Narváez.

A Dios por ser mi guía y fortaleza en todo este proceso.

A mi familia y amigos por el apoyo incondicional, en especial a mi papá y mamá por creer en mí y darme con amor todo lo que necesité, nada de esto hubiera sido posible sin ustedes.

A mi esencia, que siguiendo un sueño inició esta aventura que hoy con gran satisfacción se convierte en una realidad.

Priscilla Arce Montoya.

A mis padres, por ser ejemplo de perseverancia, humildad y amor.
A Fer, por ser apoyo incondicional en este proceso y en mi vida.
Al universo y a Dios por permitirme alcanzar mis sueños y metas.

Evelyn Rojas Salazar.

A Dios, por el don precioso de la vida, y a Nuestra Señora de los Ángeles que juntos iluminan y guían mi camino y que en cada momento son fortaleza para culminar este proceso.

A mi familia, en especial a Manuel, por su inefable amor y apoyo incondicional, por creer en mí y ser mi bello pilar... mi gratitud eterna.

A mi vocación, la cual me permite dar los pasos en este viaje que, lo que inició como una aspiración, hoy se convierte en una meta hecha realidad y con gran alegría termina una etapa de muchas para seguir mi propósito de vida y trascender mi esencia como persona.

Isaura Calderón Navarro.

Índice

Resumen	16
Capítulo 1. Introducción	1
1.1. Justificación	3
1.2. Problema de investigación	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Antecedentes	7
1.4.1. Antecedentes internacionales	8
1.4.2. Antecedentes nacionales	19
Capítulo 2. Marco teórico	25
2.1. Elementos que componen una conceptualización	26
2.2. Orígenes y desarrollo histórico de la disciplina de Orientación en Costa Rica	31
2.3. La Orientación como disciplina	32
2.3.1. Principios de la Orientación	34
2.3.1.1. Principio de prevención	35
2.3.1.2. Principio de desarrollo	36
2.3.1.3. Principio de intervención social	37
2.3.2. Funciones de la Orientación	37
2.4. Modelos y modalidades de intervención en Orientación asociados a los elementos teóricos presentes en las prácticas orientadoras de Orientación Individual	39
2.4.1. Características de la modalidad de Orientación Individual	42
2.4.2. Los modelos de alta correspondencia con la modalidad de Orientación Individual	44
2.4.2.1. Modelo de Orientación Individual, Counseling o clínico	45
2.4.2.2. Modelo tecnológico	46
2.4.3. Los modelos de baja correspondencia con la modalidad de Orientación Individual	48
2.4.3.1. Modelo de Programas	48
2.4.3.2. Modelo de Servicios	52
2.5. Consideraciones teóricas acerca del asesoramiento y su relación con la modalidad de Orientación Individual	54
2.6. Prácticas de intervención desde la modalidad de Orientación Individual: Algunos servicios de Orientación en Costa Rica	56
2.6.1. Ministerio de Educación Pública	57
2.6.2. Instituto Nacional de Aprendizaje	60
2.6.3. Sistema Penitenciario	62
2.6.4. Universidades públicas	65

2.6.4.1. Universidad de Costa Rica	66
2.6.4.2. Universidad Nacional	68
2.6.4.3. Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	70
2.6.4.4. Universidad Estatal a Distancia (UNED)	71
2.6.4.5. Universidad Técnica Nacional (UTN)	72
2.7. Consideraciones acerca de la Orientación Individual en los planes de estudio de las casas formadoras	73
2.7.1. Universidad de Costa Rica (UCR)	74
2.7.2. Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	74
2.7.3. Universidad Católica de Costa Rica (UCAT)	75
Capítulo 3. Marco Metodológico	77
3.1. Fase preparatoria	78
3.1.1. Etapa reflexiva	78
3.1.2. Etapa de diseño	79
3.1.2.1. Paradigma Naturalista	79
3.1.2.2. Enfoque de investigación	80
3.1.2.3. Método de investigación	81
3.1.2.4. Objetivo específico 1: investigación documental	82
3.1.2.5. Escenarios	84
3.1.2.6. Personas participantes	86
3.1.2.7. Técnica para la recolección de la información	88
3.1.2.8. Instrumento	91
3.1.2.9. Validación del proceso para la recolección de la información	93
3.1.2.10. Proceso para el análisis de los datos	95
3.1.2.11. Aspectos éticos y consentimiento informado	96
3.2. Fase de trabajo de campo	97
3.2.1. Acceso al campo	97
3.2.2. Recogida productiva de los datos	99
3.3. Fase analítica	101
3.3.1. Descubrimiento en progreso	102
3.3.2. Codificación	103
3.3.3. Relativización de los datos	103
3.3.4. Triangulación	104
3.4. Fase informativa	105
Capítulo 4. Análisis de la información	106
4.1. El concepto dado de la Orientación Individual	108
4.1.1. Terminología utilizada para referirse a la Orientación Individual	109
4.1.2. Caracterización teórico - práctica atribuida a la Orientación Individual	115
4.1.3. La Orientación Individual como proceso	121
4.1.3.1. Etapas del proceso de Orientación Individual	125
4.2. Elementos atribuidos a la Orientación Individual	133

4.2.1. Elementos esenciales para la Orientación Individual	135
4.2.2. Propiedades de la Orientación Individual	147
4.3. Influencia del contexto en la concepción de la Orientación Individual	156
4.3.1. Implicaciones del contexto público nacional en la Orientación Individual	158
4.3.2. Características del proceso determinadas por el contexto institucional	166
4.3.2.1. Tiempo	167
4.3.2.2. Espacio físico	172
4.3.2.3. Recurso humano	174
4.3.2.4. Finalidad	180
4.4. El perfil de la persona profesional en Orientación en el desarrollo de procesos de Orientación Individual	184
4.4.1. Competencias esenciales para desarrollar procesos de Orientación Individual	187
4.4.1.1. Concientización de las propias capacidades y limitaciones	188
4.4.1.2. Ética, compromiso y confidencialidad	189
4.4.1.3. Conocimientos actualizados acerca de distintas temáticas	191
4.4.1.4. Escucha activa y empatía	192
4.4.1.5. Manejo de enfoques y técnicas específicas para la intervención en Orientación Individual	194
4.4.1.6. Comunicación y flexibilidad	195
4.4.2. El autocuidado como componente esencial para el desarrollo de procesos de Orientación Individual	199
Capítulo 5. Conclusiones, recomendaciones y limitaciones	207
5.1. Conclusiones	208
5.2. Recomendaciones	213
5.3. Limitaciones	216
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	218
ANEXOS	231

Índice de Tablas

Tabla 1. Definiciones del modelo de programas de Orientación	49
Tabla 2. Criterios de inclusión para la selección de las personas expertas y cantidad de participantes por institución seleccionada	87
Tabla 3. Características y distribución de las personas participantes en los grupos focales virtuales realizados mediante la plataforma Zoom	91
Tabla 4. Codificación de las fuentes de donde se obtuvieron los datos utilizados en el apartado de análisis	103
Tabla 5. Categorías y subcategorías de análisis	104
Tabla 6. Categorías y subcategorías de análisis en el orden que se presentan en el capítulo 4	108
Tabla 7. Tipo de diferencia de los términos atribuidos a la Orientación Individual utilizados con mayor regularidad	114
Tabla 8. Principales características teóricas y prácticas que se atribuyen a la Orientación Individual	120

Índice de Figuras

Figura 1. Elementos que componen el proceso de conceptualización	29
Figura 2. Correspondencia de la modalidad de Orientación Individual con los modelos de intervención de Orientación	42
Figura 3. Elementos que componen el proceso de conceptualización	83
Figura 4. Etapas que integran el proceso de Orientación Individual	132
Figura 5. Elementos y propiedades de la Orientación Individual determinadas por el proceso de conceptualización	135
Figura 6. Características del contexto que influyen en la percepción de este como elemento esencial de la Orientación Individual	167
Figura 7. Competencias necesarias para el desarrollo de los procesos de Orientación Individual	198
Figura 8. Elementos que componen el proceso de conceptualización	208

Índice de Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado	232
Anexo 2. Matriz para el diseño de la guía de grupo focal	235
Anexo 3. Guía de preguntas para grupo focal	236
Anexo 4. Machote de cartas enviadas a las instituciones	237
Anexo 5. Protocolo para la realización de los grupos focales a seguir por parte de las facilitadoras y co-facilitadoras	238
Anexo 6. Comparación inicial de los datos generados en el Atlas Ti para iniciar la construcción de las categorías y subcategorías de análisis	241
Anexo 7. Propuesta inicial para la construcción de la tabla de categorías y subcategoría	243

Lista de Abreviaturas

Nombre Completo	Abreviatura
Ministerio de Justicia y Paz	MJP
Escuela de Orientación y Educación Especial	EOEE
Universidad Católica de Costa Rica	UCAT
Universidad Técnica Nacional	UTN
Universidad Estatal a Distancia	UNED
Comisión de Atracción, Selección, Admisión y Permanencia	CASAP
Departamento de Orientación y Psicología	DOP
Instituto Tecnológico de Costa Rica	TEC
Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos	VIESA
Universidad Nacional de Costa Rica	UNA
Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad	CASED
Centro de Orientación Vocacional - Ocupacional	COVO
Centros de Asesoría Estudiantil	CASE
Vicerrectoría de Vida Estudiantil	ViVE
Universidad de Costa Rica	UCR
Universidad Estatal a Distancia	UNED
Instituto Nacional de Aprendizaje	INA
Ministerio de Educación Pública	MEP
Colegio de Profesionales en Orientación	CPO
American Counseling Association	ACA
Real Academia Española	RAE
Tecnologías de la Información	TIC

Resumen

El presente Trabajo Final de Graduación responde al problema de investigación: ¿cómo conceptualizan las personas participantes de la investigación la Orientación Individual en el contexto costarricense?, para lo cual se establece el objetivo general de construir una aproximación conceptual en relación con la Orientación Individual para Costa Rica desde la perspectiva profesional.

La metodología que respalda esta investigación implica cuatro fases; la primera, aborda la etapa reflexiva y de diseño en la cual se establece el uso del paradigma naturalista, el enfoque cualitativo y el método fenomenológico; la segunda, compila los procedimientos que se siguieron para la fase de trabajo de campo; la tercera, presenta los procedimientos para realizar el análisis de la información; y, la última, hace alusión a la fase informativa y de divulgación de la investigación.

Entre los principales resultados se lograron determinar los elementos que componen el proceso de conceptualización, a saber, el concepto dado de la Orientación Individual, la revisión bibliográfica y de las personas participantes en la investigación, la separación de los elementos esenciales y las propiedades, el análisis del concepto en el contexto costarricense para establecer los componentes teóricos y prácticos de la Orientación Individual en el país.

Lo anterior permitió construir la conceptualización significativa de la Orientación Individual y presentar la siguiente aproximación conceptual. La Orientación Individual es una modalidad de intervención de la disciplina de la Orientación, entendida como un proceso educativo estructurado de carácter terapéutico, preventivo y de cambio, que requiere la participación voluntaria y el compromiso de una persona profesional en Orientación y una persona orientada, en la cual se programa una entrevista inicial, donde se promueve el surgimiento del *Rapport*¹ y la exploración de la situación de cada persona para establecer una relación profesional de ayuda. Esta relación se diseña siguiendo un proceso fundamentado en diversos modelos y enfoques

¹ Término en francés traducido como “crear una relación”, utilizado en la disciplina para referirse al acercamiento en la relación de ayuda, la cual implica confidencialidad, seguridad, confianza y empatía.

teóricos de intervención, así como en la realidad del contexto en el cual se desarrolla, es apoyada en el perfil de una persona profesional competente, que garantice el desarrollo y fortalecimiento continuo de la relación de ayuda, hasta lograr establecer un cierre integral y efectivo del proceso que responda a fines relacionados con la disciplina como el desarrollo humano, el bienestar integral, el desarrollo de habilidades para la vida dentro de los límites propios de los procesos de la Orientación como disciplina, que implica el autoconocimiento, el conocimiento del medio, la toma de decisiones y la estructuración del proyecto de vida.

Palabras claves:

Orientación, Orientación Individual, conceptualización, concepto.

Cita bibliográfica: Arce, P., Calderón, I., Corella, S., Cubillo, A., Masís, E. y Rojas, E. (2022). *Aproximaciones a la conceptualización de la Orientación Individual contextualizada para Costa Rica*. [Seminario de graduación para optar por la Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación]. Universidad de Costa Rica.

Capítulo 1. Introducción

Esta investigación recopila las acciones realizadas para la construcción de una aproximación conceptual de la Orientación Individual en el contexto costarricense que permita acercar la disciplina de Orientación a un mayor nivel de consenso teórico en relación con el concepto de esta modalidad. Este trabajo presenta un alto nivel de dificultad, porque pretende analizar cómo conceptualizan las personas profesionales en Orientación la modalidad desde sus experiencias prácticas, así como comprender las similitudes o diferencias que se presenten entre estas y los aportes teóricos que se han elaborado en relación con la Orientación Individual con la finalidad de poder establecer aquellos componentes propios de la Orientación Individual en el territorio costarricense.

Como se evidencia en los siguientes apartados, actualmente, no existe en el país un trabajo académico que señale un consenso del concepto que tienen las personas profesionales en Orientación referente a la modalidad en cuestión, de hecho, una de las últimas investigaciones que se ha realizado en relación con la Orientación Individual fue presentada por Ramírez y Rojas (2010) quienes señalan la importancia e impacto de la modalidad para prevenir la deserción escolar pero no se estudia el estado de la conceptualización. Sin embargo, la poca producción académica en relación con este tema, así como la falta de consenso de la definición, genera un vacío teórico que también se ha presentado en diversos países desde hace varias décadas, incluso en los años 70, Cáceres (1973) señalaba que: “[...] todo parece indicar que hoy día no hay un consenso de opinión del cómo vamos a definir la orientación individual” (p. 43).

En el caso de Costa Rica, esto sigue siendo una realidad, por lo tanto, el equipo de investigadoras pretende construir una aproximación conceptual de la Orientación Individual desde la perspectiva de las personas profesionales en Orientación, para generar un primer avance hacia la unificación de criterios que permita establecer un consenso en la disciplina en relación con esta modalidad de intervención. Los resultados de esta investigación serán un antecedente para que en el futuro se continúe trabajando en aras de establecer una definición consensuada de la modalidad en todo el territorio costarricense mediante lo cual se promuevan nuevos campos de investigación que permitan indagar con mayor profundidad la modalidad, por ejemplo, en el análisis de las intervenciones que se realizan en Orientación Individual, el desarrollo que estas tienen, los elementos que presentan aciertos importantes, cuáles mejoras se pueden realizar para fomentar prácticas de intervención cada vez más pertinentes, entre otras.

Se debe resaltar que la revisión bibliográfica de antecedentes que se presenta en el próximo capítulo, evidencia que no se ha realizado ninguna investigación en Costa Rica que trate de contextualizar los diferentes conceptos y prácticas que aparecen en los referentes teóricos de la Orientación Individual, así como tampoco se ha planteado con anterioridad buscar un consenso entre las personas profesionales en Orientación para definir esta modalidad en función de la realidad del contexto costarricense. Como bien lo señala Frías (2015) el conocimiento científico se organiza en teorías o enfoques teóricos y son estos los que: “[...] constituyen la base que sustentan una disciplina y le permiten ser admisible, confiable y eficaz” (p. 20), por lo cual, es imprescindible para el crecimiento de la Orientación la revisión constante de las teorías tomando en cuenta la realidad del contexto en el que se encuentran inmersas.

En este caso, la ausencia de consenso a nivel teórico en la modalidad de Orientación Individual en Costa Rica da paso a múltiples conceptos y prácticas de atención en las cuales cada persona profesional realiza lo que considera mejor en sus intervenciones a partir de sus interpretaciones subjetivas; si bien esto no implica una mala práctica *per se*, tampoco garantiza una atención adecuada, por eso es importante tener un criterio teórico claro en relación a cómo conceptualizan las personas profesionales en Orientación la modalidad individual.

Este trabajo permitirá establecer un punto de partida que ayude a las personas profesionales en Orientación a buscar prácticas óptimas que respondan a las necesidades de los individuos en el siglo XXI y se espera que fomente una reflexión que impulse la mejora continua en esta modalidad de la Orientación Individual por medio de nuevas investigaciones en el área.

1.1. Justificación

Al ser la Orientación una disciplina que busca potenciar el desarrollo de las fortalezas y capacidades de las personas, por medio de diferentes procesos y programas que están dirigidos a todas las personas, de todas las edades, en todas las etapas del desarrollo, sin ningún tipo de exclusión, es importante que se posea claridad teórica en todos los aspectos y áreas de intervención desde las cuales se trabaja. La modalidad de Orientación Individual es una excelente herramienta que permite alcanzar muchos de

estos objetivos, ya que se puede dar atención a las personas y contribuir con el desarrollo de sus habilidades y potencialidades, sin embargo, en la actualidad no se cuenta con una conceptualización consensuada en la disciplina, lo que deja un vacío en comparación con las modalidades de Orientación Colectiva y Personal Grupal, las cuales han sido más exploradas y cuentan con una definición concreta.

Por ejemplo, existen diferenciaciones y comparaciones entre las modalidades, las cuales son señaladas por Frías (2015) en la construcción del desarrollo teórico de la Orientación, aquí se brindan algunas características generales de cada modalidad y se resalta, en relación con la Orientación Individual que esta: “[...] no ha sido una modalidad que se haya explorado o utilizado frecuentemente como única opción de trabajo” (p. 33), por lo cual, se cuenta con pocos aportes teóricos; y los que se han elaborado, suelen señalar algunas características de la misma, pero no una definición que permita comprender sus dimensiones y elementos esenciales. En el capítulo dos se detalla lo que se entiende por elementos esenciales en esta investigación.

El vacío conceptual que existe en la modalidad de Orientación Individual dificulta el actuar y el lenguaje disciplinar de las personas profesionales en Orientación, es por lo anterior que se espera tener una repercusión directa en la calidad de las prácticas que se desarrollan desde la modalidad de Orientación Individual; por eso, es importante unificar esfuerzos para comenzar a trabajar en investigaciones que permitan acercarse a esta conceptualización. Como bien lo señala Monje (2011), la importancia de las definiciones: “[...] radica en evitar la ambigüedad de los términos que pueden dar lugar a falsas interpretaciones” (p. 87). En este caso, se podría perder de vista lo que implica la Orientación Individual como una modalidad propia de la Orientación y se podría caer en el error de confundir cualquier tipo de Atención Individual con Orientación Individual: “[...] la ambigüedad dificulta establecer un método objetivo y confiable para observar o medir los fenómenos. Explicar los conceptos en lenguaje claro y preciso facilita la conducción de un proyecto de investigación y es indispensable para crear conocimiento científico” (Monje, 2011, p. 87).

Lo anterior resalta la importancia de construir una aproximación conceptual de esta modalidad en Costa Rica, desde la perspectiva de las personas profesionales en Orientación, esto permite dar el primer paso para trabajar en una construcción unívoca

de la modalidad en el país que, favorezca un accionar adecuado desde las prácticas que se respalde en la teoría, como bien lo explica Moreira (2010) los conceptos son clave para poder adquirir una mayor comprensión de las diferentes situaciones o problemas, y son estos los que permiten un mayor aprendizaje y dominio de situaciones cada vez más complejas, por lo que son fundamentales al transmitir el conocimiento. En una disciplina como la Orientación, dilucidar un concepto es necesario tanto para las personas en formación como para quienes son profesionales en el área, con el fin de facilitar: “[...] la comprensión de nuevos conocimientos y la resolución, no mecánica, de problemas” (Moreira, 2010, p. 10).

Construir esta aproximación contextual de la modalidad de Orientación Individual en Costa Rica brinda un primer acercamiento a la definición de esta, y, aunque se podría pensar en un primer momento que construir una definición es algo relativamente sencillo y subjetivo: “[...] existen reglas, métodos generales y criterios que son aplicables y muy útiles a la hora de seleccionar qué términos se deben definir, cómo deben ser las definiciones y qué condiciones debe cumplir el resultado final para ser aceptable y correcto” (Vilches y Rodríguez, s.f., p. 3). El reto implica describir con precisión cómo es conceptualizada la Orientación Individual en Costa Rica de forma tal que integre y englobe las perspectivas de las diferentes entidades de esta disciplina en una sola.

Esto permitirá establecer una: “[...] imagen generalizada que refleja la multitud de objetos semejantes por medio de sus características esenciales” (Barrios y De la Cruz, 2006, p. 31). Es decir, que la conceptualización permitirá englobar las características esenciales y el alcance de la Orientación Individual en el ámbito nacional, lo que otorga claridad en el actuar de la persona profesional en Orientación, delimitando el quehacer de este y otros profesionales.

En relación con esto, es oportuno señalar que actualmente existe una tendencia a confundir la Orientación Individual con el Asesoramiento, ya que de acuerdo con Pérez y Bisquerra (2013) se ha confundido este término con *Counseling*, porque este no tiene una traducción clara en castellano, lo que ha causado gran confusión entre las personas profesionales de la disciplina, principalmente porque cuando se traduce, se hace como Asesoramiento, de hecho, la necesidad por definir un concepto de *Counseling* se ha

hecho evidente en otros ámbitos y contextos en donde se realiza la Orientación, por ejemplo, Kaplan, Tarvydas y Gladding (2014) identificaron la necesidad de establecer: “[...] principios para unificar y fortalecer la profesión” con el objetivo de “elaborar una definición concisa del asesoramiento que pudiera ser fácilmente comprendida por quienes no tuvieran una formación profesional en *counseling*” (p. 366).

Estos principios surgieron de siete áreas que los expertos estadounidenses identificaron como la razón por la cual es importante trabajar en la construcción de conceptos consensuados y señalan que este tipo de investigación permite fortalecer la identidad del *Counseling* y de sus profesionales al presentarse como una sola profesión, ayuda a mejorar la percepción y/o reconocimiento público, posiciona la carrera de forma tal que facilita la defensa de los asuntos profesionales, amplía y promueve la base de investigación del *Counseling*, permite centrarse en el estudiantado de la carrera, tanto para quienes están en formación como para quienes van a comenzar sus estudios, y promueve el bienestar y la defensa de las personas que reciben la atención (Kaplan Tarvydas y Gladding, 2014).

Todos los elementos señalados anteriormente, evidencian los aportes que ofrece trabajar en la conceptualización de la Orientación Individual en Costa Rica, tanto para la profesión, como para las personas profesionales y la población estudiantil. Por eso, es de suma importancia, mediante la presente investigación, avanzar hacia la construcción de una terminología clara, con la cual se eviten ambigüedades en los términos; por ejemplo, entre Orientación Individual, Asesoramiento, *Guidance* y *Counseling*, pero, principalmente, donde se pueda establecer por medio de una investigación científica, un concepto que elimine las confusiones en el actuar de diferentes profesionales y fortalezca la identidad de la Orientación en el país.

1.2. Problema de investigación

Actualmente, los referentes teóricos relacionados con la Orientación Individual, *Counseling*, *Guidance* y Asesoramiento presentan variantes y concepciones diferentes dependiendo del tipo de traducción que se realice o bien, del país en el que se plantean estos trabajos. La falta de consenso internacional con relación a las traducciones y el uso de los diferentes conceptos ha quedado al criterio de cada profesional, dando espacio a

que cada persona ejecute sus intervenciones con base en las interpretaciones que logre extraer de los textos a los que tiene acceso, así como de su propio ejercicio profesional.

Esta falta de claridad en los conceptos afecta a la disciplina como tal, porque no permite establecer un “punto de salida” estándar para todas las personas profesionales a la hora de realizar sus intervenciones, y, a su vez, dificulta la posibilidad de realizar nuevas investigaciones que enriquezcan o mejoren el conocimiento actual que se posee, como bien explica Moreira (2010): “[...] en las ciencias, por ejemplo, hay ciertos conceptos fundamentales que son, por así decir, constitutivos de las propias ciencias donde son usados... Las llamadas disciplinas se caracterizan más por su propio cuerpo de conceptos que por métodos y objetivos” (p. 11). Estos conceptos ayudan a establecer y clarificar la identidad de una disciplina y de sus profesionales.

A raíz de estas consideraciones, el equipo investigador pretende por medio de este trabajo averiguar, ¿cómo conceptualizan las personas participantes de la investigación la Orientación Individual en el contexto costarricense?, esto con la finalidad de comenzar a construir una conceptualización unificada para el territorio nacional y brindar mayor claridad en relación con la temática. Con base en lo anterior, a continuación, se presentan los objetivos que rigen la presente investigación.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Construir una aproximación conceptual acerca de la Orientación Individual para Costa Rica desde la perspectiva profesional.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar los elementos que componen una conceptualización.
- Establecer los componentes teóricos y prácticos de la Orientación Individual en Costa Rica.

1.4. Antecedentes

En este apartado se presentan en orden cronológico los antecedentes que se compilaron en el ámbito internacional y nacional en relación con la modalidad de Orientación Individual, así como las diferentes aproximaciones teóricas y concepciones

que las autoras y los autores han desarrollado en diferentes ámbitos para abordar la temática.

1.4.1. Antecedentes internacionales

En este apartado se identifican los aportes sociohistóricos que se han desarrollado en el panorama internacional y que permiten acercarse a las diferentes formas en que se ha conceptualizado la Orientación Individual, entre estas contribuciones se debe resaltar el libro: *“Introducción a la Orientación Individual”* escrito por Ana Cáceres en 1973, ya que es uno de los primeros antecedentes que aborda la temática de la Orientación Individual. En este libro, la autora resalta la modalidad como una vía para ayudar a alcanzar los objetivos de los programas educativos, haciendo énfasis en la Orientación Individual como el servicio principal que se debería brindar en escuelas, colegios y universidades, sin embargo, no señala la posibilidad de desarrollar este tipo de intervención en otros ámbitos.

En relación con esto, la autora plantea que la Orientación Individual es: “[...] el servicio más importante entre los muchos que proveen las escuelas a sus estudiantes” (Cáceres, 1973, p. 5). No obstante, las investigaciones de este tema son pocas si se compara con otras modalidades que han sido más exploradas. Cabe señalar que en este libro la autora concibe la modalidad como un proceso flexible y continuo, aunque resalta que en ese momento no existía un consenso de opinión en relación con la definición, por lo que realiza un aporte desde su experiencia profesional y se enfoca en brindar las principales características de la Orientación Individual, así como sugerir estilos de entrevistas, formas de desarrollar el proceso y de evaluarlo.

La problemática que se ha generado por la falta de consenso en la disciplina, en relación con la terminología a utilizar para referirse a la modalidad de Orientación Individual, también se evidencia en el artículo: *“La Orientación Personal: Terminología y Contenidos”*, elaborado por Javier Fernández García en 1981, el objetivo del autor con este trabajo era evidenciar las diferencias existentes en cuanto a los distintos métodos de enfocar la Orientación. En su caso, Fernández (1981) se refiere a la modalidad como Orientación Personal y la considera como el tercero y el último estadio que: “[...] penetra más hondamente en el ser humano haciéndose cargo de sus

problemas vitales intentando proporcionar pautas de comportamiento e información social” (p. 105). Este autor menciona que las diferencias que se presentan al enfocar la Orientación se generan en gran medida porque las terminologías implementadas desde el inicio de la disciplina han tenido una tendencia a la diferenciación entre términos como *Guidance*, *Counseling* y psicoterapia.

Fernández (1981) explica que, existe entre diversos autores una especie de solapamiento, ya que para unos el campo del *Counseling* abarca los otros dos términos, pero para otros el término *Guidance* como tal implica el *Counseling*; otros defienden que este último es independiente de *Guidance*, y, una gran mayoría opina que solamente es *Counseling* el enfoque que sigue los métodos y técnicas de la psicoterapia. Esta falta de consenso en algunas definiciones ha generado una problemática en las denominaciones que se utilizan. Según Fernández (1981) a veces las diferencias existentes son solamente lingüísticas, es decir, de denominación y no de contenido, por lo que es importante revisar los términos para poder obtener una idea clara de lo que cada uno de ellos encierra, teniendo en cuenta que existen divergencias simplemente de actitud o técnica para unos mismos contenidos generales.

En cuanto a la educación, el autor menciona que una de las críticas tradicionales del sistema educativo ha sido y es, su desatención a la persona en sus planos emotivo, de personalidad, y de valores, para centrarse en el campo intelectual, entendido como, la transmisión de conocimientos y no de valores, virtudes y pautas del comportamiento. Frente a esta realidad, se posiciona la Orientación como el medio ideal, por las relaciones estrechas que tiene la persona profesional en Orientación con la persona orientada, en el ámbito afectivo y emocional para conseguir una educación más que una enseñanza.

Fernández (1981), en relación con la Orientación, expone que, esta disciplina es la que tiene en cuenta a la persona de manera especial, en sus áreas no cognitivas y proporciona ayuda para solucionar los problemas no académicos, de manera que se interrelacionan los contenidos y técnicas de enseñanza con la Orientación, inclusive algunas personas profesionales enfocan las orientaciones desde el ángulo psicoterapéutico con el Enfoque centrado en la persona de Rogers.

Entre las conclusiones más importantes de este artículo, se menciona la Orientación Personal dentro del ámbito educativo, donde no solamente se debe dar ayuda, sino también información en torno a los problemas personales habituales con que la persona puede encontrarse, de aquí surge un componente educativo casi didáctico de la Orientación Personal, como menciona Fernández (1981), a partir de esta reflexión que él autor realiza, se contempla a *Guidance* y *Counseling* como componentes del proceso de Orientación, relacionados, pero independientes.

Cabe resaltar que es importante para este trabajo conocer el desarrollo de la Orientación en el contexto europeo y estadounidense, ya que son los países con los primeros dos antecedentes para la Orientación. En el libro: *“Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas”*, elaborado por Antonia Parras, Ana María Madrigal, Sara Redondo, Patricia Vale y Enrique Navarro en el 2008, los autores señalan el surgimiento del movimiento americano del *Counseling* en los años treinta donde, según Parras *et al.* (2008) fue a partir de la obra de Proctor, Benefield y Wrenn que se utilizó este término para referirse al proceso psicopedagógico que busca brindar ayuda a las personas en la comprensión y asimilación de la información vocacional.

Este señalamiento es un punto clave en este trabajo porque permite comprender las bases que ayudaron al surgimiento de lo que hoy se conoce como Orientación Individual, ya que, según estos autores fue en el año 1942 que Rogers brindó un nuevo enfoque de *Counseling* que se basó en una concepción humanista y centrada en la persona. Al ser retomada esta visión en 1969 en la obra de Carkhuff, *“Helping and Human Relations”* se establecen las bases de la Orientación como elemento de ayuda a las personas y gracias a los aportes de Rogers hasta 1978, es que se desarrolla el enfoque de la Orientación centrada en la persona (Naranjo, 2016), el cual suele asociarse con la intervención en Orientación Individual.

Es importante aclarar en este punto que el enfoque centrado en la persona, a nivel histórico, se ha relacionado con las intervenciones individuales, sin embargo, no quiere decir que es el único enfoque con el cual se puede trabajar o se realizan estas intervenciones, el equipo investigador no sugiere este modelo como exclusivo para la Orientación Individual, pero lo retoma dentro de los antecedentes internacionales, ya

que desarrolló un papel importante en el surgimiento de la modalidad. El interés de esta investigación radica en comprender todos aquellos elementos relacionados con el concepto de Orientación Individual para poder llevar a cabo una conceptualización de esta en el territorio costarricense, por eso, las posibles menciones a este u otro enfoque de intervención no se deben interpretar como única sugerencia o recomendación para ser implementado en los procesos de Orientación Individual.

Ahora bien, entre las características que se establecieron a partir de la consolidación del *Counseling*, Parras *et al.* (2008) señalan la relevancia de la calidad humana que debe poseer la persona profesional en Orientación y la relación que establece con la persona que recibe la ayuda, lo que permite identificar el origen de la modalidad así como algunas de sus características más representativas, aspectos que se deben tomar en cuenta para lograr una contextualización que no pierda de vista su esencia y fundamento teórico, pero que a su vez se ajuste a la realidad de las prácticas actuales.

En relación con esto, es pertinente señalar diferentes aportes que permiten identificar características que se han atribuido a la Orientación Individual, entre estos se puede encontrar el libro: "*Orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida: modelos y tendencias*", el cual fue escrito por Ana Arraiz Pérez y Fernando Sabirón Sierra en el 2012. En este trabajo se hace un recorrido por los elementos de la Orientación que tienen como objetivo en común el de servir a beneficio de las personas que, por razones laborales, económicas o personales están inmersas en procesos de cambio. Estas intervenciones pueden trabajarse desde diferentes modelos de consejo; Arraiz y Sabirón (2012) mencionan que, en esta categoría se integran distintas propuestas de Orientación que representan la tradición y evolución del campo profesional como acción de ayuda directa a las personas y exponen que la persona profesional en Orientación es la responsable indiscutible de la función orientadora, pero que el proceso de Orientación se asienta en la relación que se establece con la persona orientada.

Arraiz y Sabirón (2012) brindan una serie de pautas para el diseño y aplicación de la intervención, señalando que el contenido de estas se sustenta en el diagnóstico de los problemas y necesidades de las personas, los cuales deben interpretarse desde las

teorías de referencia de la persona profesional en Orientación, donde se presupone la consistencia epistemológica, la validez, la funcionalidad del marco teórico que utilice, así como su neutralidad. No obstante, estos mismos autores señalan que las terminologías utilizadas han generado problemas entre las personas profesionales, dificultando que los procesos tengan la claridad o congruencia teórica que se espera, por lo que señalan que la:

Vinculación en la práctica con el uso de enfoques psicológicos permite comprender la confusión terminológica que se ha generalizado al emplear el término inglés de asesoramiento tanto para denominar el modelo, como para hacer referencia a la orientación psicológica e incluso para la orientación general. (Arraiz y Sabirón, 2012, p. 144)

Esto pone al descubierto un cuarto término que ha sido utilizado de diferentes formas en la literatura para hacer alusión a la Orientación Individual como a otros procesos de Orientación, lo que se expone de forma más detallada en el artículo: “*¿Consulta o Asesoramiento? Análisis del uso de estos dos términos entre los profesionales de la Orientación*”, realizado por Nuria Pérez y Rafael Bisquerra en el 2013. Este artículo pretende analizar cuál de los dos términos convenía utilizar, ya que ambos se utilizan en España para referirse al mismo concepto, el objetivo del trabajo es aportar elementos de reflexión para el uso apropiado de cada uno de los términos.

Por lo tanto, Pérez y Bisquerra (2013) revisaron la frecuencia en el uso de las palabras Consulta y Asesoramiento en la bibliografía de las tres revistas españolas con mayor relevancia en Orientación: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa; y, Revista de Investigación Educativa. Entre los resultados de la búsqueda se obtiene que en la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía se hallaron 105 títulos con Asesoramiento y 59 con Consulta. Así mismo, en la Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa se encontraron 25.700 veces la palabra Consulta y 4.710 veces la palabra Asesoramiento; y, en la Revista de Investigación Educativa entre los años 1983 y 2012 se produce un empate con cinco en cada caso.

Así mismo, también se aplicó un cuestionario con la finalidad de conocer el uso de las palabras Consulta y Asesoramiento entre 228 profesionales de la Orientación, entre las cuales 75 son hombres y 153 son mujeres. Algunos resultados son que 194 personas participantes utilizan Asesoramiento mientras que 27 personas prefieren utilizar el término Consulta. Pérez y Bisquerra (2013) mencionan que una de las principales conclusiones de la investigación es que el término Consulta está en consonancia con la tradición y permite utilizar términos de uso internacional pero sólo un sector reducido de profesorado universitario que lee literatura en inglés utiliza dicho vocablo, mientras que, la mayoría de la comunidad de profesionales en Orientación prefiere utilizar el término Asesoramiento.

Además, este estudio permitió concluir que la doble terminología, a veces, produce vacilaciones en el uso del lenguaje, de forma tal que hay personas que utilizan los dos para evitar confusiones entre Consulta o Asesoramiento y es un aspecto que refleja la imprecisión que existe para referirse a esta modalidad de la Orientación, evidenciando el impacto que tienen las diferencias de denominación y de contenido que están presentes en algunos conceptos de la disciplina, razón por la que los autores señalan que: “[...] convendría llegar a un acuerdo sobre la terminología a utilizar” (Pérez y Bisquerra, 2013, p. 38).

Un ejemplo importante de esta diversidad conceptual que se ha utilizado en la disciplina se puede encontrar en el libro: “*Orientación y tutoría con el alumnado y las familias*”, escrito por Rufino Cano González en el 2013, si bien el objetivo de este es ofrecer una base al estudiantado que cursa la asignatura de Orientación para brindar tutorías con el alumnado y sus familias, así como contribuir a una actualización en temas de Orientación, Cano (2013) expone el Modelo Clínico, al que también llama como Modelo de *Counseling* o Modelo de Atención Individualizada, los cuales son de interés para esta investigación, pero también reflejan la diversidad de términos que se utilizan en el lenguaje disciplinar.

En relación con el modelo, Cano (2013) señala que este se caracteriza por ser de intervención directa e individualizada y de corte fundamentalmente terapéutico, aunque en ocasiones menos frecuentes puede tener una dimensión preventiva, señalando la relación personal y empática que se establece entre una persona orientadora, en este

caso tutora, y la persona orientada, estudiantes, como una alternativa válida para afrontar la acción orientadora. También, señala que, el Modelo Clínico o de Asesoramiento utiliza la entrevista como técnica o estrategia característica para afrontar la intervención que tiene por finalidad dar respuesta a las necesidades personales, educativas y profesionales de estudiantes, por lo tanto, brinda: “[...] respuestas a necesidades específicas que requieren una ayuda especial y una atención muy individualizada y personalizada” (Cano, 2013, p.118).

Sin embargo, llama la atención cómo el autor utiliza diferentes denominaciones para referirse a la modalidad de Orientación Individual y evidencia, nuevamente, cómo se ha hecho un esfuerzo por caracterizar la modalidad, pero no se ha tratado de llegar a un consenso de la terminología a utilizar. Esto es un problema que genera confusión, ya que, al revisar a otras autoras y a otros autores en relación con la temática, se encuentran diferentes concepciones de lo que cada una engloba. Por ejemplo, en la ponencia: “*El enfoque de programas de Orientación: la Orientación colectiva, personal y social*”, presentada por Rafael Sanz en el 2014, el autor presenta una revisión de los distintos enfoques de la Orientación a lo largo de la historia y señala el Asesoramiento como un enfoque y no como una modalidad, explicando que este es uno de los más especializados dentro del campo de la Orientación, donde la persona profesional enfoca sus actividades de forma, prácticamente, exclusiva en el asesoramiento a las personas beneficiarias, de hecho, deja inferir que el Asesoramiento puede entenderse como una acción de Orientación que se desarrolla de forma individual o grupal.

Esta situación empezó a llamar la atención de las personas profesionales en Orientación, como fue el caso de un equipo de investigadores estadounidenses que atendieron la necesidad de realizar conceptualizaciones que permitan ir clarificando las terminologías a utilizar en la disciplina. En la investigación: “*A Vision for the Future of Counseling: The New Consensus Definition of Counseling*”, desarrollada por David Kaplan, Vilia Tarvydas y Samuel Gladding en el 2014, se estableció el objetivo de construir una definición consensuada de la Orientación respaldada por las principales organizaciones de la disciplina en Estados Unidos, el problema que enfrentaron fue, cómo lograr que las personas delegadas que representan a la disciplina en el país se pusieran de acuerdo en una definición de *Counseling*, ya que el propósito principal era derivar una nueva definición basada en el consenso no solo para profesionales de la

región, sino también para comunicarse con grupos externos, de otros países u otras profesiones.

A raíz de esto, Kaplan, Tarvydas y Gladding (2014) utilizaron la técnica Delphi mediante la cual organizaron dos rondas para identificar elementos conceptuales y ordenaron las opiniones de las personas. En total participaron profesionales de 31 organizaciones diferentes y, por último, se procedió a realizar una reunión para finalizar la construcción del concepto. Gracias a este esfuerzo, se concluyó que: “*Counseling is a professional relationship that empowers diverse individuals, families, and groups to accomplish mental health, wellness, education, and career goals*” [El *Counseling* es una relación profesional que capacita a diversos individuos, familias y grupos para lograr metas de salud mental, bienestar, educación y de la carrera] (Kaplan *et al.*, 2014, p. 368). Esta definición fue acogida por 29 de las organizaciones participantes, quienes la empezaron a utilizar brindando claridad a su quehacer profesional y el equipo investigador concluyó que desarrollar una definición concisa de la Orientación es importante para diferenciarse profesionalmente, pero también para clarificar la terminología a utilizar dentro de la disciplina.

Esto permite comprender, al menos en una región determinada, cómo se perciben los conceptos que se utilizan en la disciplina y permite a las personas lectoras analizar la visión que en un determinado lugar se tiene de cada definición, lo que es importante para fortalecer la identidad disciplinar y fomentar el intercambio de conocimientos entre diferentes grupos profesionales. Por ejemplo, en el libro: “*Counselling y cuidados paliativos*”, escrito por Carlos Bermejo y Esperanza Santos en el 2015, los autores utilizan el término en inglés *Counseling* en lugar de Asesoramiento o Consulta que, como se señaló anteriormente, son los que frecuentemente se utilizan en España. De hecho, Bermejo y Santos (2015) brindan una descripción del *Counseling* entendido como una relación que pretende acompañar a las personas a empoderarse y afrontar constructivamente situaciones críticas, a la vez se menciona que es un proceso que se sustenta en las habilidades de comunicación y las estrategias de autocontrol, para favorecer la toma de decisiones y la solución de problemas, aspectos que se relacionan con la definición brindada por Kaplan *et al.* (2014).

Ahora bien, es oportuno resaltar que en los últimos años se han comenzado a desarrollar más investigaciones en el ámbito de la Orientación Individual, lo cual es un elemento importante porque permite conocer las experiencias prácticas que podrían brindar nueva información de la modalidad y que, a su vez, permita desarrollar conceptualizaciones más completas y robustas, por ejemplo, en el artículo: *“Modelo de orientación para la educación superior: Centro de aprendizaje Campus Sur; una experiencia integradora”*, elaborado por Carlos Caamaño y Katherin Quintana en el 2017, se resalta la importancia de innovar e integrar programas de Orientación Psicoeducativa, con estudiantado universitario, que respondan a las necesidades específicas que tiene cada persona. Así mismo, indican que lograron atender al mismo porcentaje de estudiantes que en años anteriores aun cuando se implementó un programa de Atención Individual. Lo anterior, gracias a la interpretación de los datos obtenidos por el Sistema de Alerta y Acompañamiento Temprano, los cuales se enfocaron en cuatro puntos: las temáticas a desarrollar en Orientación, los focos de formación que requieren especial atención, la importancia de la interrelación de los programas de Orientación y la vinculación con los agentes de la comunidad universitaria.

De esta manera, se obtiene una optimización en el número de sesiones, lo que tuvo un impacto positivo en el estudiantado de la Universidad de Chile. Así, el alcance que la Orientación Individual puede tener en comparación con otras modalidades es resaltado en su objetivo de focalizar las necesidades y, por ende, en hacer un mejor uso de los recursos profesionales con los que cuentan el profesional y la profesional en Orientación.

En esta misma línea, se encontró el artículo: *“La orientación y el acompañamiento, ejes preponderantes de la tutoría para formación universitaria. Estudio de caso UNIMINUTO”*, el cual fue elaborado por Astrid Rodríguez Sierra en el 2018, donde se explica el proyecto de Orientación en UNIMINUTO, institución universitaria colombiana fundada por la obra: *“El Minuto de Dios”*, en memoria del pensador, el sacerdote católico Rafael García Herreros, con el objetivo de proponer un cambio y la mediación de los conflictos en Colombia.

La investigación, realizada a partir del enfoque holístico, realiza un análisis descriptivo de la realidad implícita y explícita en UNIMINUTO en referencia a las características de la tutoría que se realiza en su interior, para diseñar una estrategia organizativa y de intervención que propendan para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y la formación integral de estudiantes por medio de la Orientación Educativa.

De esta manera, se aborda la Orientación Individual en la educación superior, con la finalidad de ofrecer a la persona en su rol de estudiante una guía a lo largo de su continuo caminar, potenciando su desarrollo integral como persona, como estudiante y como futura persona profesional, la cual, se dirige: “[...] a todos los alumnos, se aplica en todos los aspectos de su desarrollo, es una tarea cooperativa y se considera como parte fundamental de la enseñanza en todos los escenarios académicos mediante un proceso de acompañamiento permanente” (Rodríguez, 2018, p. 9); gracias a la intervención activa del diálogo, la escucha y la educación.

Así mismo, la autora señala que la Orientación Individual está centrada en el crecimiento personal y en los procesos afectivos que competen en la intervención social, el conocimiento propio y la dimensión axiológica del desarrollo del ser y explica que: “[...] la orientación y el acompañamiento, se han convertido, en la última década, en ejes preponderantes para la formación universitaria como apuesta a la calidad educativa [...]” (Rodríguez, 2018, p.1).

Lo anterior permite comprender que la Orientación Individual es una modalidad que ha estado presente en diferentes partes del mundo y aunque las investigaciones en el ámbito son reducidas, se observa un incremento en los últimos diez años en el desarrollo de investigaciones y proyectos que implementan este modelo, razón por la cual es necesario el desarrollo de conceptualizaciones que permitan un crecimiento de la disciplina como tal en su lenguaje disciplinar.

Uno de los principales referentes en América para el desarrollo de las conceptualizaciones en el campo de la Orientación es la *American Counseling Association* (ACA), quienes definen el Asesoramiento Individual como:

[...] es una oportunidad personal para recibir apoyo y experimentar el crecimiento durante los momentos difíciles de la vida. El asesoramiento individual puede ayudar a tratar muchos temas personales en la vida, como la ira, la depresión, la ansiedad, el abuso de sustancias, los desafíos matrimoniales y de relación, los problemas de crianza, las dificultades escolares, los cambios de carrera, etc). (ACA, 2020, párr. 5)

La ACA realizó un congreso en el año de 1998, donde creó el proyecto “20/20: *A Vision for the Future of Counseling*” [Una visión para el futuro del *Counseling*], el cual se mantiene activo y con la participación de más de 30 organizaciones. El principal objetivo de este proyecto es visualizar el futuro de la Orientación a partir de diversas investigaciones científicas y lograr consenso en conceptos y principios de la disciplina. De hecho, una de las principales investigaciones publicadas en el marco de este proyecto es “*A Vision for the Future of Counseling: The New Consensus Definition of Counseling*” [Una visión para el futuro del *Counseling: La nueva definición consensuada de Counseling*] la cual surgió como resultado de una sesión de trabajo en el 2007 con la participación de 30 delegados y la cual se considera un hito histórico por ser la primera vez que representantes de las delegaciones logran un consenso de los principios para orientar el crecimiento y desarrollo saludable de la Orientación según Kaplan *et al.* (2014).

El panorama internacional en relación con la modalidad de la Orientación Individual está siendo más documentado, pero el problema que se logra encontrar de manera persistente en las diferentes fuentes consultadas sigue teniendo relación con las conceptualizaciones y definiciones, las cuales varían dependiendo de las traducciones, regiones o autores, por lo que puede ser difícil establecer consensos que permitan el crecimiento de la modalidad si no se logran establecer puntos en común para definirla. Como se verá a continuación, el panorama a nivel nacional no es muy diferente, principalmente, por la poca producción teórica en relación con la modalidad, por lo cual, en el siguiente apartado se exploran los principales antecedentes que permiten conocer el trabajo que se ha realizado en esta modalidad en nuestro país.

1.4.2. Antecedentes nacionales

En Costa Rica, la Orientación Individual es reconocida como una modalidad de intervención que las personas profesionales en el área pueden utilizar en sus labores. Con el pasar de los años se han realizado diferentes esfuerzos para construir un referente teórico que ha brindado respaldo científico a la disciplina. Algunos de estos aportes se encuentran en el libro: “*Orientación Educativa*” elaborado por María Teresa Pereira en el año 1998, en el cual la autora señala la importancia de utilizar la modalidad de Orientación Individual, en conjunto con otras modalidades, ya que existen situaciones que enfrentan las personas que requieren de un acompañamiento personalizado que les permita el aprendizaje de destrezas para la vida y el desarrollo de ciertas competencias.

Entre las principales características que Pereira (1998) señala de la Orientación Individual son que esta requiere atención y sensibilidad por parte de la persona facilitadora del proceso, así como el conocimiento de técnicas y actitudes que le permitan establecer una buena relación con las personas que acompaña. Además, se espera que la persona profesional en Orientación sepa observar, escuchar, reflejar valores y sentimientos que ayuden a la persona a clarificar su mundo personal, realizar entrevistas, diagnósticos, detectar necesidades, saber en qué momento realizar referencias, pero, debe mostrar una actitud positiva que genere confianza en las personas beneficiarias de la atención. Uno de los aportes más relevantes de la autora es el énfasis que se le da desde la modalidad de Orientación Individual a la atención de la dimensión afectiva y de los conflictos personales de la orientada o el orientado.

Sin embargo, no se realizaron investigaciones u otros materiales bibliográficos durante la primera década del siglo XXI en relación con la Orientación Individual en el país, por lo que el aporte de Pereira (1998) es uno de los pocos documentos que permite conocer la concepción que las personas profesionales en Orientación tenían de esta modalidad durante sus inicios en el ámbito educativo costarricense, específicamente, dentro del Ministerio de Educación Pública (MEP). No fue hasta la publicación de la investigación: “*Importancia de la Orientación Individual y su impacto en la deserción escolar en los y las estudiantes de séptimo nivel del Colegio Nocturno La Cuesta, circuito 11, región educativa de Coto, durante el curso lectivo 2009*”, elaborada por Gabriela Ramírez e Ileana Rojas del año 2010, en la que se analizó la importancia de la

Orientación Individual y su efecto en la prevención de la salida anticipada de un grupo de personas estudiantes de séptimo año. Fue un estudio de tipo descriptivo donde las personas participantes fueron siete docentes, una persona profesional y 108 estudiantes.

Entre los principales resultados se encontró que el cuerpo docente, la persona profesional en Orientación y el estudiantado consideraban que la Orientación Individual era importante para evitar la exclusión escolar. Este trabajo es importante para la presente investigación, porque permite conocer los alcances de la modalidad, así como algunas de las características que se le atribuyen. No obstante, hasta este punto la modalidad se ha implementado mayoritariamente en el contexto educativo. Esto también se evidencia en el libro: *“Mediación docente de la orientación educativa y vocacional”*, escrito por María Teresa Pereira García en el año 2012, donde se menciona que la modalidad se realiza con la Atención Individual de las personas, utilizando para esto técnicas como la observación en las formas de comunicación, expresión oral y corporal, comunicación no verbal y relaciones sociales, actitudes e intereses, aplicación de la entrevista en un lugar seguro y privado, sin interrupciones, dentro de un ambiente ordenado que fomente la comodidad de la persona orientada, estableciendo una relación amigable, cara a cara, sin obstáculos físicos y sin otras condiciones que jerarquicen la relación.

Además, Pereira (2012) menciona que aunque se cuente con un buen programa de Orientación en grupo siempre será necesario atender al estudiantado en forma individual, ya que el desarrollo integral implica el aprendizaje de las habilidades para enfrentar los retos en cada etapa de la vida y para adquirir las fortalezas y actitudes necesarias ante los cambios que se experimentan. Señala que, el conocimiento de las estrategias de mediación ayudarán a la persona profesional en Orientación a establecer una mejor relación con el estudiantado, a saber, cómo observar, escuchar, cuestionar, reflejar valores y sentimientos, cómo realizar una entrevista, obtener información importante y cuándo buscar el apoyo de otras profesiones en el análisis transdisciplinario. Si bien, esta caracterización que brinda la autora es de gran valor para el presente trabajo, también deja en evidencia que los principales aportes que se tienen en relación con la modalidad de interés en el país han sido expuestos por pocas personas, lo que no garantiza que esta sea la conceptualización que poseen profesionales

de la Orientación Individual en general, aunque sí permite conocer un poco más el cómo es percibida en un área específica, la educativa.

Cabe resaltar que se realizó un esfuerzo, por parte de la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica, por crear un libro titulado: “*El desarrollo teórico de la Orientación*”, que permitiera analizar el desarrollo teórico de la disciplina, editado por Alejandrina Mata en el año 2015, en el cual se señaló que la modalidad de Orientación Individual también es conocida bajo el nombre de *Counseling* lo que ayudó a reducir la diversidad de terminologías implementadas para referirse a la misma. Sin embargo, en este texto no se brinda una definición conceptualizada de la Orientación Individual, sino que se le caracteriza como: “[...] aquella que se realiza con una sola persona” (Frias, 2015, p. 33), y su técnica principal es la entrevista.

En el libro también se señala que la Orientación Individual es requerida por las personas profesionales de la Orientación, ya que permite dar una respuesta inmediata a situaciones de urgencia, pero la misma autora concluye que esta modalidad ha sido poco explorada o utilizada como única opción de trabajo, principalmente, porque el alcance que tiene suele abarcar a pocas personas. Lo que esto evidencia es que son pocos los trabajos desarrollados en relación con esta temática y que en ninguno de estos se puede encontrar una definición que englobe la totalidad del concepto más allá del ámbito educativo.

Esto se puede observar en el artículo: “*La Orientación en el Ministerio de Educación Pública Costarricense*”, elaborado por Viria Ureña y Jorge Robles en el 2015, en el cual se presenta una reseña histórica de la Orientación en el sistema educativo costarricense, dentro del cual se caracteriza la Orientación Individual como la relación personal entre la persona profesional en Orientación y la persona orientada, utilizando la entrevista como técnica base, con el fin de acompañar en el descubrimiento de posibles dificultades presentes en el proceso de desarrollo de la persona y facilitar elementos que le permitan la reflexión para el afrontamiento de las dificultades. Ureña y Robles (2015) también señalan la importancia de desarrollar procesos de Orientación Individual y colectiva que favorezcan el desarrollo vocacional de la población estudiantil, por medio del autoconocimiento, el conocimiento de las opciones del medio, el aprendizaje para la toma de decisiones, la planificación con sentido de

responsabilidad personal y social y el desarrollo de la capacidad para planificar proyectos de vida concluyendo que, es importante para las personas profesionales en Orientación utilizar diferentes modalidades, como: el trabajo con grupos, la Orientación Individual y el Asesoramiento.

Si bien este trabajo es relevante para la presente investigación porque realiza algunas aproximaciones de la modalidad, sigue limitado al ámbito educativo del Ministerio de Educación Pública (MEP), por lo que no se puede tener una visibilidad de la percepción de las personas profesionales en Orientación en otros ámbitos, de hecho artículos como: “*Modelo institucional de la Orientación penitenciaria costarricense*” elaborado por Alejandra Gamboa, Arturo Fallas y Fátima Peraza en el año 2019 dan evidencia de que la modalidad se implementa en otros contextos, ya que en dicha investigación se analiza el modelo institucional de la Orientación penitenciaria en Costa Rica, así como las funciones y las fases en que las personas profesionales en este contexto se enfocan con respecto a la atención de las personas privadas de libertad, a saber: ingreso, acompañamiento y salida. La metodología utilizada en la investigación fue cualitativa, donde de acuerdo con los autores se establece un proceso dialógico de conocimientos entre las personas profesionales de la Orientación en servicio, el equipo investigativo y los aportes teóricos como técnica de recolección de datos se utiliza la entrevista semiestructurada.

Además, se realiza una exploración bibliográfica de la jurisprudencia relacionada con el ejercicio de la disciplina en el contexto penitenciario. Entre las principales conclusiones del estudio se encuentra que la Orientación penitenciaria se lleva a cabo en un escenario complejo, debido a que constantemente cambian las condiciones de las personas que se atienden; movimientos entre centros penales, cambios en su condición de sentenciado o no, duración de la sentencia, entre otros. Por lo que son sumamente importantes las habilidades de la persona profesional en Orientación para hacerle frente a estas demandas. Así mismo, se destaca que la Orientación penitenciaria requiere del trabajo interdisciplinario, por lo que la solidez y empoderamiento disciplinar es clave en este escenario.

Por otro lado, entre los aspectos más relevantes para la presente investigación se encuentra que existen funciones de la persona profesional de la Orientación

relacionadas con la modalidad de Orientación Individual enfocadas, principalmente, en el desarrollo de habilidades para la vida y la empleabilidad con la población privada de libertad.

Esta misma situación se presenta en otros ámbitos a nivel nacional, por ejemplo, en la página oficial de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica (2020), se realiza una descripción de la Orientación Individual y se señala como un proceso en donde la persona que requiere atención comparte con una persona profesional en Orientación las situaciones a las que se enfrenta, con la finalidad de encaminarse, ya sea a la búsqueda conjunta de alternativas que favorezcan la resolución de dichas situaciones o, al acceso de Asesoramientos en diversos ámbitos. Sin embargo, no se cuenta con estudios adicionales o conceptualizaciones que abarquen las percepciones de este grupo de profesionales en el área.

Un último aporte que se considera importante para crear un panorama completo de la Orientación Individual en Costa Rica se encuentra en el libro: *“La Orientación. Una revisión histórico-metodológica”*, elaborado por Zoila Rosa Vargas en el 2020, en este trabajo la autora hace un análisis de diferentes fuentes teóricas y sus propias experiencias profesionales, lo que la lleva a exponer algunos elementos que considera clave en la Orientación Individual a la que se refiere como una: “[...] relación con carácter educativo, de asesoramiento y asistencial, que se origina de un encuentro cara a cara entre una persona profesional en este campo y otra con necesidad de ser orientada” (Vargas, 2020, p. 120).

Si bien esta caracterización que brinda la autora evidencia concordancias con otros autores, como, la relación cara a cara; difiere con algunos en cuanto al tipo de relación, ya que para algunas personas profesionales, la relación es de ayuda más que de carácter educativo. No obstante, es necesario generar un espacio dentro de la disciplina que permita analizar los elementos, encontrar los puntos en común y conceptualizar la Orientación Individual en el país, para que se puedan unificar los aportes de otras áreas donde hoy en día también se está implementado esta modalidad.

La revisión de los antecedentes, tanto en el ámbito internacional como nacional, permite tener una idea más clara del cómo se ha desarrollado la Orientación Individual.

En todos los estudios consultados se resalta la importancia en la atención de las personas y su utilidad para el abordaje de diferentes situaciones, sin embargo, la producción científico-académica es muy reducida si se compara con otras modalidades de la Orientación que suelen estar presentes en mayor cantidad de trabajos académicos o en la teoría en general, lo que deja una incertidumbre en relación con la alta importancia que se le atribuye y su poca producción científica.

Por esta razón, la presente investigación pretende construir una aproximación conceptual que permita integrar las conceptualizaciones de las personas profesionales en Orientación desde sus perspectivas profesionales, con el fin de abrir el camino a una definición que englobe lo que esta modalidad implica, generando nueva investigación de esta modalidad, que permita atender la necesidad de nueva teoría en el área. En el siguiente apartado se presentan las consideraciones teóricas que permiten acercarse a este objetivo.

Capítulo 2. Marco teórico

2.1.Elementos que componen una conceptualización

Para efectos de la presente investigación, comprender las dimensiones de lo que implica una conceptualización en sí misma es esencial para establecer los componentes que le caracterizan, ya que esto permite realizar una búsqueda más meticulosa de aquellos aspectos esenciales que se deben tener presentes para construir una aproximación conceptual propia de la Orientación Individual en Costa Rica. De acuerdo con lo anterior, el principal reto de esta investigación supone evaluar los aportes teóricos utilizados en el proceso de creación de conceptos y a su vez, compilar las diversas perspectivas de personas profesionales de la disciplina para determinar los elementos que conceptualizan la modalidad como tal.

A raíz de esto, en este apartado el interés radica en profundizar en los aspectos teóricos que brinden claridad en relación con el proceso para realizar una conceptualización, como bien lo señala Avendaño y Flores (2016) este: “[...] consiste en transformar el conocimiento que cada individuo dispone en un conocimiento organizacional” (p. 201). Es decir, lo que se busca es un conocimiento que engloba los “saberes” de un grupo de personas en uno solo y que este nuevo concepto represente el aprendizaje adquirido hasta el momento en relación con un tema en específico. De hecho, conceptualizar es definido por la Real Academia Española [RAE] (2021), como: “reducir algo a un concepto o representación mental” (párr. 1); y, este ejercicio es importante para una disciplina porque fomenta su desarrollo y promueve una “[...] constante vigilancia epistemológica, ética y metodológica” (Daza, 2019, p. 8) en relación con sus conceptos y definiciones.

Además, Moreira (2008) señala que, los conceptos también son importantes en el proceso de aprendizaje del ser humano, en su desenvolvimiento cognitivo, en cómo este gestiona el conocimiento para poder asimilarlo y transmitirlo a otras personas, pero, resalta que introducir nuevos conceptos o mejorar los existentes es la clave para el verdadero progreso de las ciencias. Debido a la relación que se establece entre los conceptos y su impacto en el desarrollo científico y el aprendizaje, es que estos han sido considerados fundamentales para las disciplinas, ya que no solo permiten comprender el mundo circundante, sino que también establecen un punto de partida para cuestionar o analizar los elementos de la realidad que dan paso a un determinado concepto.

Cabe agregar que, la filosofía fue el primer campo disciplinar que comenzó a cuestionarse este tema y generó diferentes aportes que son de gran relevancia para esta investigación, ya que, como bien lo explica Simon (2002), en esta área el interés principal se dirigía a un: “[...] concepto filosófico de la forma del pensamiento: al del concepto del concepto, al del juicio que hay que formar a partir del concepto ‘dado’ y al del concluir lógico a partir del juicio ‘dado’ [...]” (p. 175). Es decir, el ejercicio de conceptualizar un determinado elemento o situación requiere realizar un estudio libre de prejuicios en relación con el objeto de investigación que permita tomar elementos existentes, en este caso, aquellos brindados por los referentes teóricos, y, analizarlos a la luz de la realidad percibida por las personas profesionales en Orientación en su ejercicio profesional, de ahí la importancia de que la construcción de la aproximación conceptual retome la percepción de estas.

Esto es a lo que Hegel (citado en Simon, 2002) se refería con la indeterminidad intentada al explicar que la creación del concepto debía iniciar con el “ser puro” ya que: “[...] cada comienzo presupone ‘algo’, es decir, algo determinado, en, o con, lo que se puede empezar, y a partir de lo cual se puede proceder a otras determinaciones [...]” (p. 176); por lo que uno de los primeros elementos necesarios para llevar a cabo una conceptualización es revisar de forma detallada lo que se ha “determinado” hasta el momento en el campo de la Orientación Individual a nivel teórico, para poder contextualizar estos conocimientos en función de la realidad de la práctica de la Orientación Individual en Costa Rica, ya que para Hegel (citado en Simon 2002): “[...] el ‘concepto’ es el conceptuar individualmente suficiente y comunicativamente aceptado [...]” (p. 191), por lo que este requiere de una unificación entre las personas expertas en un área en función de un tema específico.

Además, el proceso para realizar una conceptualización implica, según Kant (citado en White, 2012), definir las principales características de un algo y señala que este: “[...] es el medio para presentar el concepto completo de una cosa dentro de sus límites y en su carácter primario u original [...]” (p. 180), ya que para este autor, si se desea elaborar un concepto robusto este debe señalar los elementos esenciales que brindan distinción al mismo y no las propiedades que se le atribuyen, porque el concepto debe ser distinto y preciso. Esto implica un ejercicio complejo dentro del proceso de conceptualización donde se requiere identificar los elementos esenciales, en este caso que caracterizan la Orientación Individual, de aquellos elementos que se

puedan considerar como propiedades. El autor sugiere que, se puede alcanzar esta división: “[...] en parte por un análisis del uso, y en parte por una decisión que hace al concepto más preciso [...]” (White, 2012, p. 181). No obstante, dicha decisión debe estar respaldada por las personas profesionales en el área de forma que se promueva un análisis más profundo de los elementos esenciales de la modalidad que se investiga.

White (2012) resalta la importancia que tiene este proceso en el progreso del conocimiento y señala al respecto que: “La procura de definiciones de conceptos empíricos está justificada por las exigencias técnicas de la comunicación en un lenguaje relativamente no ambiguo” (p. 191); y, es precisamente evitar la ambigüedad en el campo disciplinar y ajustar el concepto de Orientación Individual a la realidad de la disciplina de Orientación en Costa Rica, lo que permitirá construir teoría y enriquecer la transmisión del conocimiento científico. Para poder elaborar un concepto que funcione como núcleo del desarrollo cognitivo, Vergnaud (citado en Moreira, 2008) afirma que el concepto puede ser definido por tres conjuntos (p. 17):

- S = Es un conjunto de situaciones que dan sentido al concepto; este conjunto es el *referente* del concepto.
- I= Es un conjunto de invariantes [...] sobre los cuales reposa la operacionalidad del concepto; es su *significado*.
- R= Es un conjunto de representaciones simbólicas [...] que pueden ser usadas para representar esos invariantes; es su *significante*.

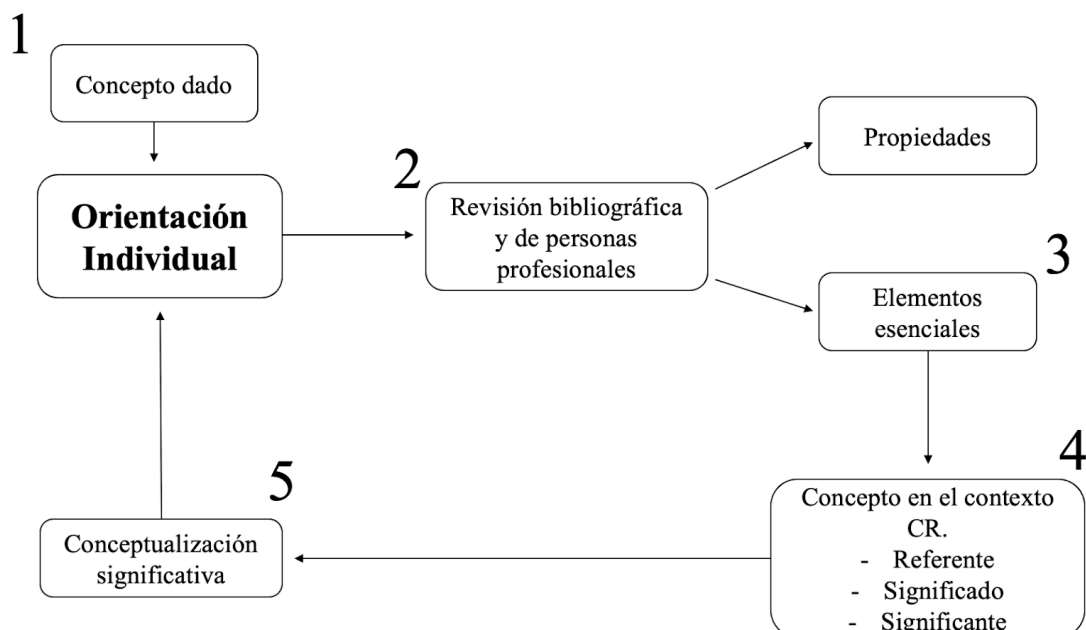
Con esto, se resalta una relación dialéctica que se da entre los conceptos y las situaciones, ya que: “[...] las situaciones dan sentido a los conceptos, pero, para entender las situaciones, son necesarios los conceptos” (Moreira, 2010, p. 10), es por esto que no se pueden separar del proceso de conceptualización los elementos teóricos de los prácticos, ya que es la combinación de ambos factores lo que permite obtener un panorama general del concepto que se busca; esta es la razón por la que se habla de conceptualizar de modo significativo, donde: “[...] el significado de los nuevos conocimientos es adquirido por interacción con conocimientos previos específicamente relevantes” (Moreira, 2010, p. 13); y, no solo por la teoría. Esto permite extraer los aprendizajes que las personas profesionales en Orientación han adquirido a lo largo de su trabajo con la modalidad y ponerlos al servicio de la propia conceptualización de la Orientación Individual. La conceptualización significativa es necesaria porque sin ella:

“[...] no conceptualizamos y sin conceptualizar, prácticamente no existimos” (Moreira, 2010, p. 22).

A raíz de esto se deduce que un elemento importante durante todo el proceso de conceptualización es la constante retroalimentación entre los elementos teóricos y los prácticos, entre los descubrimientos bibliográficos realizados por el equipo investigador y la discusión de estos por parte de las personas participantes. No es posible establecer un concepto si no es retroalimentado en su construcción, así como tampoco es posible unificar criterios entre profesionales de un área si no se genera un espacio para establecer un concepto, por eso se menciona que los conceptos: “[...] son símbolos, significan, arbitrariamente, alguna clase de situaciones, pero la arbitrariedad del significado depende de las personas que están de acuerdo con ese significado, es decir, lo comparten” (Moreira, 2008, p. 11).

Con el fin de brindar mayor claridad, los elementos que se proponen seguir para realizar la conceptualización de la modalidad de Orientación Individual, en la Figura 1, se presenta un resumen del proceso a seguir.

Figura 1. Elementos que componen el proceso de conceptualización



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Como se observa en la Figura 1, el proceso de conceptualización inicia identificando el concepto dado, en este caso, lo que se conoce de la Orientación Individual. Luego, este concepto dado debe pasar por una revisión bibliográfica por parte del equipo investigador y una revisión por parte de las personas participantes, el objetivo de esto es separar los elementos esenciales del concepto los que aportan identidad, originalidad y exclusividad al concepto dado, en otras palabras, lo que hace que Orientación Individual sea Orientación Individual, de las propiedades, que suelen ser elementos que acompañan o se relacionan con el concepto que se investiga, pero que en su ausencia no afectan la integridad del mismo; por ejemplo, se puede pensar que un elemento esencial de la Orientación Individual es utilizar un enfoque para realizar la intervención, pero cuál de todos los enfoques se debe utilizar sería una propiedad, ya que la elección de uno u otro no es lo que determina la esencia de la Orientación Individual.

El resultado de las revisiones realizadas concluye con el establecimiento de los elementos esenciales que son parte de la conceptualización significativa, al tener esto identificado, se pasa a un cuarto momento que implica comprender el concepto dado en un contexto determinado, en este caso, el costarricense. Para hacer esto, es necesario tener presente tres elementos: el referente, el significado y el significante. Estos tres conceptos suele asociarse con elementos de la lingüística, propiamente de la semántica y la semiótica. No obstante, para efectos de este trabajo se utilizan estos elementos siguiendo la propuesta teórica de Vergnaud (1990) en relación con los campos conceptuales, ya que para este autor “un concepto no puede ser reducido a su definición [...]. Lo anterior, por medio de las situaciones y de los problemas que se pretenden resolver es como un concepto adquiere sentido [...]” (p. 133); y, es precisamente otorgar un sentido al concepto de Orientación Individual dentro del contexto costarricense lo que se debe lograr para generar una conceptualización significativa.

Ahora bien, es importante aclarar que para Vergnaud (1990): “El uso de significantes explícitos es indispensable para la conceptualización” (p. 139); y, considera el concepto como una tripleta de la siguiente forma: $C = (S, I, T)$, las cuales se entienden como:

- C: Se refiere al concepto que se conceptualiza.

- **S:** Es el referente del concepto que implica un conjunto de situaciones que le dan sentido en la práctica.
- **I:** Es el significado del concepto que abarca diferentes variantes como las propiedades y sus relaciones, en la cual descansa su operacionalidad.
- **T:** Se refiere al significante del concepto que tiene que ver con los elementos lingüísticos que ayudan a representarlo de forma simbólica, tanto en sus procedimientos, situaciones y propiedades. (Vergnaud, 1990, p. 139)

Al concluir con esto, se logra obtener el quinto paso es la conceptualización significativa, la cual en un último momento se revisa en función del concepto dado, se establecen sus similitudes y se incorporan los aportes y descubrimientos generados a lo largo del proceso, obteniendo de esta forma una aproximación conceptual de la Orientación Individual para Costa Rica. Esto tiene como finalidad nutrir la visión que existe de la Orientación en el territorio nacional y poder comprender el concepto dentro del contexto, en el siguiente apartado se presentan los orígenes y el desarrollo histórico de la disciplina en el país.

2.2.Orígenes y desarrollo histórico de la disciplina de Orientación en Costa Rica

Al referirse a la disciplina de Orientación es necesario mencionar su historia y la evolución que ha tenido en el contexto costarricense, esto con el fin de tener una visión más clara y objetiva en relación con el afianzamiento de la disciplina en sus diversos campos de intervención y en la formación de profesionales en el área. Entender el recorrido histórico de la disciplina en el país es un aspecto determinante para comprender cuál ha sido el papel de la modalidad de Orientación Individual en el quehacer orientador y con esto dilucidar la importancia de reforzar las bases de la práctica orientadora por medio de las aproximaciones teóricas que se buscan en la presente investigación.

En Costa Rica, la Orientación surge a partir del año de 1950, pero es hasta la publicación de la Ley Fundamental de Educación N° 2160 en 1957 que se consolida el Servicio de Orientación en las instituciones educativas públicas del país y se establece que el Sistema Educativo ofrecerá: “Un servicio de orientación educativa y vocacional que facilite la exploración de sus aptitudes e intereses, ayudándole en la elección de sus

planes de estudios y permitiéndole un buen desarrollo emocional y social” (Asamblea Legislativa, 1957, art. 22, inciso a).

Pese a lo descrito, es hasta el año de 1964 cuando la Universidad de Costa Rica, en respuesta a las necesidades del Ministerio de Educación Pública, inicia con la preparación de profesionales en Orientación, proceso que también inicia la Universidad Nacional de Costa Rica en 1980. Además de estas universidades estatales, actualmente, la carrera de Orientación es impartida en el ámbito privado por la Universidad Católica de Costa Rica (Colegio de Profesionales en Orientación, 2020).

Aunado a lo expuesto previamente, es importante destacar que estas universidades brindan los grados de Bachillerato y Licenciatura, no obstante, la Universidad de Costa Rica es la única en ofrecer el grado de Maestría, desde el año 2004. Por otro lado, en cuanto a la organización de los profesionales en Orientación en el país, en el año 2010 se da un paso trascendental con la promulgación de la Ley N° 8863: “Ley orgánica del Colegio de Profesionales en Orientación”, en la cual entre sus fines se encuentran promover el desarrollo de la disciplina, velar por el prestigio de la profesión y el fortalecimiento de la identidad profesional (CPO, 2020), lo que se traduce en respaldo a la disciplina y crecimiento de esta.

Después de destacar los principales acontecimientos que rodean el desarrollo histórico de la Orientación en el país con énfasis en la Orientación Educativa como práctica profesional, en el siguiente segmento se exponen los elementos que caracterizan la Orientación como disciplina, dentro de lo que se engloba sus principios y sus funciones.

2.3. La Orientación como disciplina

De acuerdo con Ortega y Gómez (2014) la disciplina de la Orientación se sitúa dentro del marco de las ciencias sociales y de las ciencias de la educación. Dicha disciplina ha enriquecido su quehacer con el aporte teórico y metodológico de otras disciplinas tales como Filosofía, Derecho, Psicología y Sociología, lo que ha influido en que la concepción de la disciplina tenga diferencias en función de la perspectiva de las personas autoras que se consulten.

Según Guevara (2014), la mirada histórica del origen y la evolución de la Orientación nos remite a visualizarla desde una perspectiva dialéctica: desde su evolución como actividad profesional y desde el desarrollo como disciplina científica. Esta doble visión que menciona el autor se entremezcla en la realidad, pues afirma que, el desarrollo sistemático de la práctica orientadora promovió la necesidad de una formulación científica como disciplina, lo cual ha permitido su fundamentación desde el punto de vista teórico, epistemológico, metodológico e instrumental; y, esto a su vez ha promovido el fortalecimiento de la calidad de la práctica profesional en los diferentes contextos laborales, con distintas personas participantes meta.

A partir de la evolución de estos elementos, es que se han construido definiciones de la Orientación; por ejemplo, Guevara (2014), expone que, la Orientación como actividad profesional se puede concebir como la relación dialéctica entre teoría y práctica la cual implica un conjunto de funciones, procesos científicos y sistemáticos, realizados por personas profesionales acreditadas socialmente para ejercer en este campo disciplinar bajo elevadas normas éticas, y sustentados en los conocimientos propios de la disciplina. Este autor operacionaliza la disciplina de la Orientación como:

[...] el cuerpo de conocimientos teóricos, epistemológicos, principios, procesos metodológicos e instrumentales que fundamentan la planificación, el diseño, la aplicación y la evaluación de las intervenciones profesionales, las cuales tienen como finalidad favorecer el desarrollo y el cambio positivo en las personas a lo largo de la vida [...]. (Guevara, 2014, p. 12)

Por otro lado, dentro del MEP se entiende la Orientación como: “[...] la relación de ayuda, encaminada a estimular procesos de afirmación, desarrollo individual y social en el estudiantado, que conduzcan a la formulación y reformulación de su proyecto de vida” (citado en Fung, 2017, p. 47). Por otra parte, Pereira (2012), comenta cómo la disciplina de la Orientación viene a contribuir con el desarrollo de las personas desde el campo educativo costarricense, al respecto, indica que: “La Orientación contribuye al logro de los objetivos educativos porque su finalidad y sus métodos convergen con los de la educación, en el estímulo al desarrollo integral de los alumnos” (p. 60), haciendo énfasis en la influencia y en la convergencia entre la disciplina y la educación.

Desde una perspectiva más amplia Miller (1971) define la Orientación como: “[...] un proceso por el que se ayuda a los individuos a lograr la auto-comprensión y la autodirección necesarios para conseguir el máximo ajuste a la escuela, al hogar y a la comunidad” (p. 19). Así mismo, Bisquerra (1998) menciona que, la Orientación es un proceso de ayuda continuo, en todos los aspectos de la vida, con la finalidad de potenciar el desarrollo humano a lo largo del ciclo vital.

La Orientación de acuerdo con las definiciones señaladas anteriormente, se puede describir como una disciplina, que, mediante sus bases teóricas, en la práctica atiende por medio de procesos planificados las necesidades de las personas en cualquier contexto y en las diferentes etapas del desarrollo, con la finalidad de que estas logren desarrollar sus potencialidades y alcanzar su autorrealización.

2.3.1. Principios de la Orientación

Como se mencionó en los apartados anteriores, la Orientación es una disciplina fundamentada y enriquecida por teoría de diversas áreas, a pesar de esto, la disciplina a lo largo de su desarrollo y consolidación ha tenido que apropiarse de conceptos y crear nuevos esto con el fin de establecerse. Por lo anterior, es fundamental hablar de los principios por los cuales se rige la Orientación los cuales tienen como fin guiar las prácticas orientadoras dentro de las cuales se encuentra la Orientación Individual y de esta manera favorecer los procesos que se implementen desde la disciplina, dentro de estos, se destacan los formulados por Miller citado por Santana (2007):

- 1) La Orientación es (o debe ser) para todas las personas.
- 2) La Orientación es para las personas de todas las edades.
- 3) La Orientación debe aplicarse a todos los aspectos del desarrollo de la persona: este principio connota la necesidad de ver al ser humano como un ser íntegro, el cual debe abordarse de manera holística.
- 4) La Orientación estimula el descubrimiento y desarrollo de sí mismo: en este caso se evoca a la persona profesional en Orientación a brindar las herramientas necesarias para que la persona orientada logre conocerse a sí misma e identificar sus necesidades para abordarlas de forma integral.

- 5) La Orientación debe ser una tarea cooperativa: se pretende facilitar el desarrollo personal, profesional y organizacional de las instituciones escolares incluyendo al estudiantado, a padres y a madres o a las personas encargadas, al cuerpo docente, a la directora o el director y a las personas profesionales en Orientación, gracias a una comunicación fluida y cooperación entre todos los mencionados anteriormente.
- 6) La Orientación debe ser considerada como una parte principal del proceso total de la educación: es tarea de las personas profesionales en Orientación hacer visible la importancia de la Orientación y hacerla parte de las diferentes actividades que se desarrollen dentro de la institución.
- 7) La Orientación debe ser responsable ante el individuo y la sociedad: este principio hace referencia a que con la Orientación se pretende que las personas pasen de ser dependientes a ser independientes (como ser individual) y que tengan la capacidad de entender y reconocer la interdependencia en todos los órdenes de la vida (como ser social).

Estos principios rectores trascienden el área educativa de la Orientación, es decir, son aplicables en las diversas áreas de la disciplina, a saber: personal, familiar, laboral, entre otras, así mismo los principios de intervención, de prevención, de desarrollo y de intervención social que se detallan a continuación.

2.3.1.1. Principio de prevención

Parras *et al.* (2008) consideran que, este principio se basa en la preparación de las personas para que superen las diversas crisis del desarrollo; se basa en la promoción de conductas saludables y competencias personales, con la finalidad de disminuir la aparición de problemas; para los autores este principio pretende empoderar a las personas.

Frías (2015) menciona que, existen tres niveles de prevención. La prevención primaria, que busca eliminar o reducir los factores de riesgo que rodean a las personas, es decir, las personas no presentan problemas, por lo que se interviene fortaleciéndolas, evitando así la incidencia de factores de riesgo. La prevención secundaria, actúa con una determinada fracción de la población que presenta problemas que les afectan y que

necesitan ser intervenidos con el fin de reducir el problema y los impactos de este. Y, por último, se encuentra la prevención terciaria, en donde los problemas, generalmente, demandan la participación de otras profesiones y especialidades en donde la Orientación interviene con tareas específicas.

2.3.1.2.Principio de desarrollo

Frías (2015), establece que este principio se centra en el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones, con el fin de alcanzar la expresión de todo su potencial. Lo anterior concuerda con lo planteado por Álvarez y Bisquerra (2018), quienes mencionan que desde este principio se considera a las personas como seres en continuo proceso de crecimiento. Por lo tanto, desde este principio se busca dotar a la persona de aptitudes necesarias para una progresiva comprensión de la realidad social; y, consecuentemente el desarrollo de habilidades y competencias para enfrentar los retos y demandas del contexto.

Para Parras *et al.* (2008), el principio de desarrollo tiene dos objetivos; procura facilitar competencias a las personas con las que puedan enfrentar las demandas de las etapas del desarrollo (enfoque madurativo); y, por otro lado, la de proveer situaciones de aprendizaje que faciliten la reconstrucción y progreso de los esquemas conceptuales del mismo (enfoque constructivista). En este sentido, el primer objetivo está ligado al componente biológico y cronológico de la persona y a los desafíos que enfrenta en el estadio del desarrollo en el que se encuentra; y, el segundo objetivo, otorga mayor protagonismo a la experiencia y al aprendizaje.

La intervención desde este principio supone el acompañamiento profesional a la persona para que ésta logre explorar y explotar sus potencialidades para adquirir un mayor bienestar.

2.3.1.3.Principio de intervención social

Parras *et al.* (2008), determinan que el principio de intervención social se fundamenta desde una perspectiva holístico-sistémica, en la cual se deben incluir en toda intervención las condiciones ambientales y contextuales del individuo, ya que estas

condiciones influyen en su toma de decisiones y en su desarrollo personal. Marín y Rodríguez (citados por Parras *et al.*, 2008), consideran que la acción orientadora, y por tanto la intervención, debe seguir dos condiciones; la primera, consiste en analizar el desarrollo y la conducta de los receptores en el marco de los sistemas que actúan en la persona por mediación de los procesos de socialización en valores, normas, expectativas y metas; la segunda, que consiste en el diseño de una intervención encaminada a suprimir los efectos negativos de los ambientes de las personas.

Tomando en cuenta lo anterior, se recalca que la acción orientadora desde el principio de intervención social debe contemplar a la persona y el contexto en el que esta se encuentra, para garantizar su desarrollo óptimo. Así mismo, es importante conocer la influencia de los distintos elementos que interactúan en el sistema social y cómo estos actúan en la persona. Estos tres principios (prevención, desarrollo e intervención social) son la base para las intervenciones desde la disciplina de la Orientación y guían el quehacer profesional.

2.3.2. Funciones de la Orientación

Es fundamental mencionar las funciones de la disciplina con el propósito de que la persona lectora pueda comprender el quehacer profesional, para esto es pertinente mencionar a Boza, Toscano y Salas (2007) quienes señalan que la diferencia fundamental entre roles y funciones: “[...] es de nivel de concreción: más general para los roles, más específico para las funciones” (p. 111); lo que quiere decir que en las funciones se concretan los roles, los cuales son llevadas a cabo por una persona profesional como parte de las acciones que debe hacer, aunque también pueden ser desempeñadas por un departamento especializado.

Sebastián (2003) describe algunas de estas funciones que cumple la Orientación, las cuales pueden ser ejecutadas por Orientadoras y Orientadores en una variedad de contextos laborales. Frías (2015) retoma las siguientes:

- **Función de organización y planificación:** son todas las acciones que desempeña la persona profesional en cuanto al desarrollo de programas y proyectos y de

toda su labor profesional en un determinado centro de trabajo. Esta función se asocia con prácticamente todos los roles profesionales.

- Función asesora: hace referencia al rol de asesor que desempeña la persona profesional. Está dirigida a que otras personas reconozcan dificultades en su manera de actuar que con la asesoría se dan beneficios de manera indirecta.
- Función formativa e informativa: la información que proporciona la persona profesional se relaciona con las personas mismas y del medio que les rodea y que contribuye a la toma de decisiones. En este sentido las herramientas tecnológicas son de gran ayuda para el cumplimiento de esta función.
- Función de Orientación: esta función se considera la esencia de la profesión, ya que representa todas las acciones realizadas con el propósito de acompañar a las personas en su desarrollo y las situaciones de vida que se le presentan. Esta función implica el establecimiento de un contacto directo con la persona Orientada por lo que se puede ubicar en este punto la Orientación Individual como parte de las funciones que realizan las personas profesionales en Orientación.
- Función de evaluación e investigación: esta función denota todas las acciones que desarrolla la persona profesional para valorar el resultado y el impacto de todas sus intervenciones. Así mismo, se incluyen acciones para conocer y determinar; por ejemplo, necesidades de la persona con la que trabaja. (p. 37)

En relación con las funciones Frías (2015) menciona que, cada una de ellas tiene un carácter educativo, es decir, las acciones profesionales como parte de los procesos de Orientación están encaminadas al desarrollo de aprendizajes, siendo esta la característica esencial para diferenciar la Orientación de otras disciplinas y profesiones cuyo sujeto de estudio es el ser humano. Así mismo, es importante mencionar que de las funciones antes descritas la persona profesional en Orientación desde la modalidad de Orientación Individual ejecuta o puede ejecutar las funciones de organización y planificación, función formativa e informativa, la función de orientación y la de evaluación.

2.4. Modelos y modalidades de intervención en Orientación asociados a los elementos teóricos presentes en las prácticas orientadoras de Orientación Individual

La Orientación, como disciplina, cuenta con distintos modelos y modalidades de intervención, los cuales enmarcan las posibilidades de acción de las personas profesionales en Orientación. Los modelos y modalidades de intervención son elementos importantes para la presente investigación, principalmente, porque a partir de estos se pueden caracterizar las prácticas orientadoras desde la modalidad de Orientación Individual; y, también se pueden definir aquellos elementos teóricos que deberían estar presentes en dichas prácticas. Los modelos son un medio para interpretar y validar los fenómenos que se presentan desde las diferentes teorías existentes, su importancia, según Parras *et al.* (2008), radica en que presentan un marco de referencia tanto para la intervención como para la investigación, sin tener que recurrir de forma directa a las teorías en las que se enmarcan, ya que estas suelen ser más complejas; por lo que se podría decir que un modelo de intervención es un punto medio entre la teoría y la práctica que representa la realidad.

Álvarez y Bisquerra (2005) se refieren a los modelos de intervención como aquellas estrategias que permiten alcanzar una meta u objetivo previamente establecido y señalan que existe una amplia diversidad de modelos, entre los que se destaca el *Counseling*, el modelo de consulta y el modelo de servicios. Así mismo, de acuerdo con Parras *et al.* (2008) los modelos constituyen una guía para la intervención que indican de qué manera mediar y cómo diseñar distintos procesos. Para Bausela (2004) los modelos de intervención son aquellos que respaldan la acción que realiza la persona profesional en Orientación en los diferentes contextos y áreas en las que se desenvuelve, por lo que son elementos fundamentales para comprender las características que permean las intervenciones desde la Orientación Individual.

Existen diferentes clasificaciones de los modelos de intervención en Orientación, los cuales se han definido de acuerdo con el criterio que los autores emplean, de las tipologías en función de la evolución histórica de la Orientación, del enfoque teórico en el cual se basa el modelo, del tipo de ayuda que se establece, entre otros elementos (González, 2018). Sin embargo, en el ámbito nacional los modelos más reconocidos y aceptados y en los cuales se basan las acciones que realizan las personas

profesionales en la Orientación, de acuerdo con Frías (2015), son los siguientes: modelo de Orientación Individual, modelo de consulta, modelo de servicios, modelo de intervención por programas, modelo de servicios por programas y modelo tecnológico.

La necesidad de retomar los modelos en este marco teórico se debe a que se pretende construir una definición contextualizada de la modalidad de Orientación Individual en Costa Rica, para lo cual es necesario partir del hecho de que los modelos en Orientación representan y reflejan: “[...] el diseño, la estructura y los componentes esenciales de un proceso de intervención en Orientación” (Bisquerra y Alvarez, citados en Parras *et al.*, 2008, p. 48). En la conceptualización de la Orientación Individual es necesario señalar todos estos componentes que deben servir de guía para la intervención, respetando que la función de los modelos es sugerir cómo intervenir y cómo diseñar un proceso de Orientación que se encuentre respaldado teóricamente; como bien lo señala Frías (2015), las acciones que realiza una persona profesional de Orientación deben: “[...] ser guiadas por alguno de estos modelos, de lo contrario se está ante solo una acción y un activismo que nunca podrá garantizar el alcance de los resultados esperados” (p. 28).

Es importante tener presente que los diferentes modelos en Orientación han experimentado un proceso de evolución con el pasar del tiempo, ya que se han tenido que ir reestructurando para enfrentar las demandas del contexto y las sociedades en los diferentes momentos históricos, por lo que no se pueden concebir estos modelos como algo invariable. Tampoco se puede perder de vista que los modelos se construyen en conjunto con las teorías científicas. Matas (2007) comenta que, las teorías además de pasar por todo un proceso científico que valida la veracidad de los datos y aportes que suministra, tiende a ser una representación que explica de una forma clara y entendible un fenómeno real, aspecto que comparte con los modelos en Orientación, ya que estos también son una representación de un fenómeno que se trata de explicar de forma más sencilla con el fin de comprenderlo y poder analizarlo.

Adicionalmente, se habla de los modelos como un ideal o un referente de cómo se espera que algo sea, por eso Matas (2007) señala que, existen tres formas de entender el concepto de modelo, ya sea como una representación de la realidad, como un sistema teórico, o bien, como una idealización. Esto es importante porque permite comprender la gran variedad de elementos que pueden influir en un modelo (contexto

histórico-social, la evolución en el desarrollo de nuevas teorías y conocimientos, los ideales de las personas profesionales que los utilizan) y en cómo este se concibe desde la teoría y en la práctica.

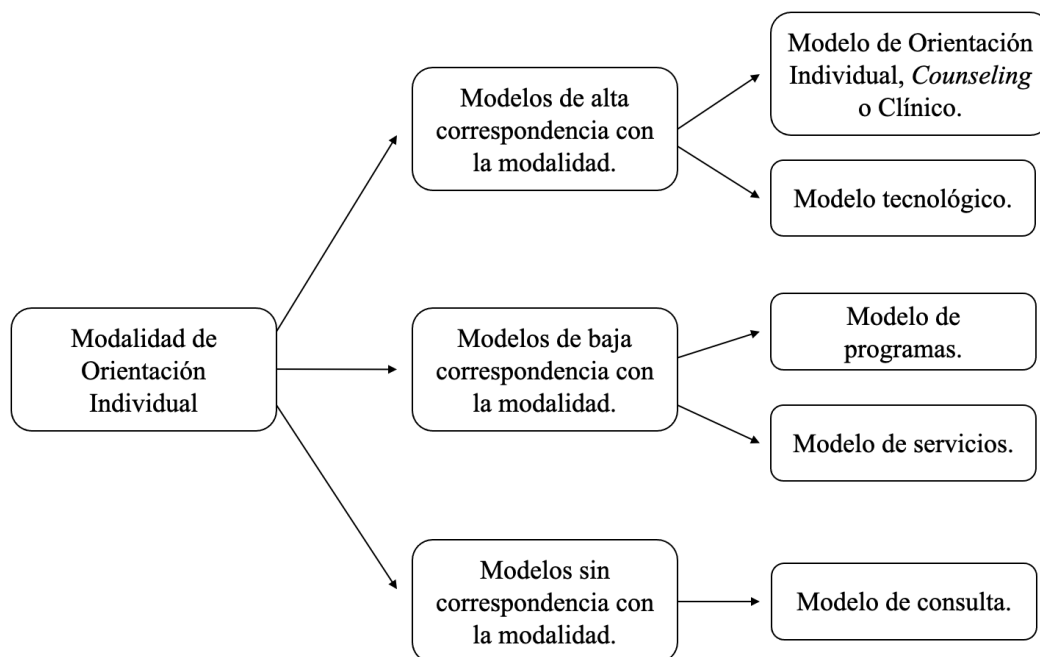
En relación con los elementos que influyen en los modelos, se debe mencionar que a raíz de la pandemia por la COVID-19 y la necesidad de virtualizar todos los servicios, el Colegio Profesional de Orientadores (CPO) (2020), señaló la Orientación a distancia como una modalidad alternativa para la Orientación presencial; y, también incorporó el asesoramiento como una modalidad de mediación que busca fortalecer el alcance que tengan las intervenciones, por lo que en esta modalidad se incluyen charlas, talleres, conferencias, capacitaciones, entre otras. No obstante, el asesoramiento como tal se ha utilizado en la literatura para referirse tanto a enfoques, modelos, modalidades como a la intervención individual en sí. Por lo tanto, se considera oportuno dedicar un espacio en este marco teórico para definir qué se interpretará por asesoramiento en este trabajo.

Cada modelo de intervención anteriormente mencionado puede llevarse a cabo por medio de una serie de modalidades, las cuales son colectiva, personal-grupal e individual, o bien, mediante una combinación de estas, lo cual dependerá de los objetivos de la intervención, así como de la población meta o beneficiaria. Cada una de estas modalidades tienen una serie de características que Frías (2015) explica, estas van en función de la interacción que establece la persona profesional en Orientación con sus orientadas u orientados, la cobertura, la interacción que se genera entre participantes, la flexibilidad en la satisfacción de las necesidades de la persona orientada y el costo de cobertura. Para efectos de la presente investigación, el interés se centra específicamente en la modalidad de Orientación Individual y cómo esta se relaciona con los diferentes modelos que existen.

Para clarificar este punto, en la Figura 2 se presenta la modalidad de Orientación Individual como el eje central y detalla cuál es el nivel de correspondencia que tiene con los modelos de intervención que actualmente se utilizan en Orientación en el contexto nacional. Con esto se pretende facilitar la relación de los modelos de intervención con la modalidad de interés, así como profundizar en esta modalidad en específico y en aquellos modelos con una correspondencia alta o baja con el fin de identificar las

características y elementos teóricos y prácticos que ayuden a visualizar los aspectos que permitan construir una definición para la modalidad.

Figura 2. Correspondencia de la modalidad de Orientación Individual con los modelos de intervención de Orientación



Fuente: Elaboración propia, con base en Frías, 2015.

En la Figura 2 puede visualizarse que, debido a las características y elementos de la modalidad de Orientación Individual, esta tiene una alta correspondencia con el modelo de Orientación individual, *counseling* o clínico (son los diferentes nombres con los cuales se hace mención al modelo en la teoría) y el modelo tecnológico, mientras que, tiene una baja correspondencia con modelos de intervención como el de programas y el de servicios; y, finalmente no existe ninguna correspondencia con el modelo de consulta.

2.4.1. Características de la modalidad de Orientación Individual

La modalidad de Orientación Individual se conoce como un espacio de intervención profesional que se brinda a una persona en específico, con la finalidad de que esta resuelva alguna situación que interfiera con su bienestar. Cáceres (1973), considera que la modalidad de Orientación individual promueve la oportunidad de

establecer una relación dinámica entre la persona profesional en Orientación y la persona orientada en un escenario privado y confidencial donde: “[...] se ayuda al orientado a conocerse mejor y a entender las oportunidades que le ofrece su ambiente, a decidir el curso de acción que ha de seguir y a iniciar alguna acción para poner a funcionar su plan” (p. 48).

Por consiguiente, desde esta modalidad se favorecen procesos con la persona orientada para su desarrollo integral. Es importante mencionar que uno de los rasgos principales de esta modalidad, es la relación que se establece entre la persona orientada y la persona profesional en Orientación, ya que es una relación más profunda e íntima en comparación con la relación que se puede establecer en otras modalidades (Cáceres, 1973).

Por otra parte, Pereira (1998) menciona que, aunque se trabaje un buen programa que integre otras modalidades, siempre es importante utilizar la modalidad de Orientación Individual porque muchas de las situaciones que enfrentan las personas necesitan ser atendidas de forma individual. Esta autora señala que, los aprendizajes para la vida relacionados con destrezas, desarrollo de fortalezas y actitudes se pueden facilitar por medio de la Orientación Individual y comenta que la persona profesional en Orientación que trabaje desde esta modalidad requiere ser atenta y sensible, así como tener las habilidades profesionales que le permitan establecer una buena relación con sus personas orientadas. La observación objetiva de conductas y la entrevista son las técnicas más importantes que debe utilizar la persona profesional en Orientación, por otro lado, entre las competencias necesarias que Pereira (1998) señala se encuentran:

- Conocer técnicas y tener actitudes positivas que le permitan establecer una adecuada relación de ayuda.
- Saber realizar entrevistas y cómo obtener información relevante de las mismas.
- Mostrar respeto genuino, aceptación y comprensión hacia las personas que atiende.
- Evitar involucrarse emocionalmente para que no llegue a perder la objetividad que la situación amerita.

Así mismo, Cáceres (1973) concuerda con Pereira (1998), al mencionar que una de las funciones de la persona profesional en Orientación es demostrar interés genuino hacia la persona orientada, así como respeto y aceptación. La aceptación es un aspecto de suma importancia, ya que esta puede determinar en gran medida la relación que se establece entre la persona profesional y la persona orientada, por lo tanto, debe ser una aceptación incondicional. Por otra parte, entre las habilidades que se espera de la persona profesional cuando trabaje desde esta modalidad son la escucha y saber reflejar los valores y sentimientos de la persona orientada para que esta se clarifique. Frías (2015) concuerda con Pereira (1998), al señalar que la técnica principal que se utiliza en esta modalidad es la entrevista y señala que la finalidad de la intervención es que la persona orientada pueda resolver un problema o situación que considera que afecta su bienestar por medio del establecimiento de una relación de ayuda.

Como se puede inferir, esta modalidad presenta una serie de fortalezas ya que, como señala Frías (2015) en esta la persona puede sentir más confianza de plantear sus situaciones personales, así como también se da una respuesta más inmediata, es recomendable al intervenir en ciertas situaciones socialmente sensibles y se puede garantizar una mayor confidencialidad. No obstante, la modalidad también presenta limitaciones, ya que no se puede cumplir el principio de la Orientación de atender a todas las personas en una institución, el uso del tiempo de la persona profesional es menos eficiente, solo existe una fuente de retroalimentación y, al compararle con otros tipos de intervención, presenta un coste más elevado.

Con la finalidad de evidenciar cómo se relaciona esta modalidad con los modelos de intervención, en el siguiente apartado se profundiza en las características de los modelos que presentan una alta y baja correspondencia con la modalidad de Orientación Individual, sus principales consideraciones, características y relación con la modalidad.

2.4.2. Los modelos de alta correspondencia con la modalidad de Orientación Individual

Al analizar los elementos que caracterizan la modalidad de Orientación Individual y su relación con los diferentes modelos de intervención se identificó que

algunos tienen mayor correspondencia con determinadas modalidades. En este apartado, se pretenden analizar aquellos modelos que se utilizan con mayor frecuencia desde la modalidad de Orientación Individual y cómo se relacionan.

2.4.2.1. Modelo de Orientación Individual, *Counseling* o clínico

A lo largo de la historia, este modelo, según Álvarez y Bisquerra (2005), se ha nombrado con diferentes términos: modelo clínico, *Counseling* o intervención individual y más recientemente se le ha llamado modelo de Orientación Individual. Es a raíz de la diversidad existente para referirse a un mismo modelo lo que ha generado una confusión a nivel teórico, ya que, dependiendo del autor, se podría interpretar cada nombre como un modelo distinto aunque es el mismo, de ahí la importancia de clarificar en este trabajo el origen y las particularidades del modelo.

Entre sus características se destaca que está enfocado en brindar atención a una sola persona y utiliza la entrevista como técnica principal, de ahí que se suele relacionar de forma directa este modelo con la modalidad de Orientación Individual, ya que ambos comparten una misma gama de singularidades. Además, el modelo surgió a partir del movimiento norteamericano de *Counseling* que se desarrolló gracias a los aportes realizados por Carl Rogers en los años 40 de una Orientación no directiva y centrada en la persona. De acuerdo con Naranjo (2016), Rogers basó su método en la confianza de que la persona orientada sabría cómo desarrollar su propio camino, es decir, esa capacidad individual para dirigirse a sí misma. Parras *et al.* (2008) señalan que las premisas humanistas que realizó Rogers ayudaron a que la Orientación se acercara al ámbito educativo, alejándose de la mayoría de las prácticas psicoterapéuticas de la época y estableciendo como eje central de la intervención el establecer una relación de ayuda con la persona orientada.

A raíz de esto, el movimiento logró evolucionar de una técnica de intervención como la entrevista centrada en el cliente a un modelo de intervención que según Parras *et al.* (2008) es el modelo más cercano a la persona orientada porque es: “[...] personal e individual y los factores afectivos tienen un peso importante” (p. 57). La relación de ayuda que se establece durante la intervención individual es fundamental en este modelo, según Álvarez y Bisquerra (2005), su objetivo se centra en satisfacer las

necesidades personales, educativas, sociales o profesionales de las personas, lo que según Matas (2007), hace que el fin principal del *Counseling* sea ayudar en la toma de decisiones personales por medio de un proceso de aprendizaje.

La relación de ayuda es fundamental dentro de la Orientación Individual, ya que como señala Okun (2001), en esta se busca que la persona atendida sea responsable de su proceso y de sus acciones, además, se espera que pueda tomar decisiones considerando una gama más amplia de opciones; no es que la persona profesional solucione los problemas de sus orientados y orientadas, sino que: “[...] es un proceso de aprendizaje conjunto en el que participan la persona que recibe la ayuda y otra u otras personas” (Okun, 2001, p. 45). Es decir, la relación de ayuda que se establece en la Orientación Individual busca el bienestar de la persona en las diferentes áreas de su vida, donde la actitud y capacidades de la persona profesional en Orientación influyen de forma directa en la ejecución de este modelo. Por eso Okun (2001) señala la importancia de la empatía, la aceptación incondicional, el respeto, la calidez, la concreción, la inmediatez, la confrontación y la autenticidad en la relación de ayuda que se establece.

Si bien el modelo de Orientación Individual permite una interacción más personalizada y confidencial, diferentes autores como Parras *et al.* (2008), Álvarez y Bisquerra (2005), Frías (2015), entre otros, señalan que entre las limitaciones del modelo se puede encontrar que, con este paradigma se puede atender a pocas personas en comparación de otras modalidades y modelos; no obstante, todos concuerdan con la importancia de brindar Orientación Individual ante determinadas necesidades que puedan tener las personas orientadas que requieran una mayor confidencialidad y seguridad.

2.4.2.2. Modelo tecnológico

Este modelo se caracteriza por tomar los diferentes recursos tecnológicos que se encuentran en el mercado y ponerlos al servicio de la Orientación como una forma para realizar intervenciones, pero es importante señalar que no es solo la utilización de las Tecnologías de la Información (TIC) sino el uso de estas para desarrollar las acciones propias de la Orientación. Como bien señalan Parras *et al.* (2008), esto ha generado una discusión entre teóricos en el uso de las TIC's ya sea como una herramienta para

facilitar el trabajo de las personas profesionales en Orientación, o bien, si debe ser utilizado como un modelo de intervención propiamente.

Sin embargo, esta discusión responde a un momento histórico donde las TIC's en la educación apenas estaban comenzando a desarrollarse, pero hoy en día, por las transformaciones sociales, culturales y tecnológicas que se han dado en los últimos diez años, unidas a la situación de emergencia mundial por una pandemia, estas tecnologías tomaron un rol fundamental para el trabajo que realizan las personas profesionales en Orientación el cual implicó el uso de modalidades de Orientación Individual o de asesoramiento, razón por la que se considera en este apartado retomar este modelo que diferentes autores visualizaron como clave para lo que hoy se está viviendo y para el futuro.

A raíz de esto, es importante reconocer, como bien señala Frías (2015), que este modelo va más allá del uso de recursos tecnológicos, ya que requiere de una estructura y de ayuda sistematizada en el cual existe una plataforma que juega el papel de mediadora entre la persona profesional en Orientación y la persona orientada. En relación con esto, Pantoja (citado por Parras *et al.*, 2008), plantea una serie de fases con el fin de que este modelo no se enfoque solamente en la utilización de las TIC's, sino que las TIC's sean utilizadas como un recurso de la intervención orientadora. Las fases mencionadas son:

- a. La acción orientadora debe ser iniciativa de la persona profesional en Orientación, algún miembro de la comunidad educativa o de la institución en la que se pretende desarrollar.
- b. Conocimiento y profundización en la naturaleza de las acciones a implementar.
- c. Elección del modelo o modelos de orientación adecuados.
- d. Análisis de la viabilidad de los recursos tecnológicos disponibles en función del proceso a implementar (evaluaciones, roles, cronograma, dimensiones sociales de la investigación, lugares).
- e. Elección de los recursos (tecnológicos y de lápiz y papel).
- f. Diseño del programa comprensivo.

Lo anterior se detalla con el fin de cumplir con las etapas que conlleva un proceso de Orientación; y, que de esta manera los recursos tecnológicos se utilicen como recursos propiamente y no como el elemento esencial del modelo, ya que, a fin de cuentas y de acuerdo con lo planteado por los distintos autores consultados es la intervención orientadora y toda la planificación que la misma conlleva.

2.4.3. Los modelos de baja correspondencia con la modalidad de Orientación Individual

Este apartado presenta aquellos modelos que trabajan desde la modalidad de Orientación Individual, pero que también pueden implementarse desde otras modalidades, por lo que su correspondencia con el objeto de interés del trabajo es menor. No obstante, es relevante porque permite identificar características importantes asociadas con las prácticas orientadoras que implementan estos modelos en la Orientación Individual.

2.4.3.1. Modelo de Programas

El modelo de Programas se ha caracterizado por involucrar en la atención a las personas en el diseño de propuestas previamente planificadas que buscan alcanzar un objetivo con una persona, un grupo o un colectivo. Son muchas las personas autoras que han brindado una definición de este modelo, pero con la finalidad de clarificar algunas de sus características en la Tabla 1 se presentan algunas de las definiciones que se han construido para este modelo.

Tabla 1. *Definiciones del modelo de programas de Orientación*

Morril (1980)	Experiencia de aprendizaje planificada, estructurada, diseñada para satisfacer las necesidades de los estudiantes.
Aubrey (1982)	Plan o sistema bajo el cual una acción está dirigida hacia la consecución de una meta.
Bisquerra (1992)	Acción planificada encaminada a lograr unos objetivos con los que se satisfacen unas necesidades.
Rodríguez (1993)	Acciones sistemáticas, cuidadosamente planificadas, orientadas a una meta, como respuesta a las necesidades educativas de los alumnos, padres y profesores insertos en la realidad de un centro.
Álvarez (1994)	Acción colectiva del equipo de orientadores, junto con otros miembros de la institución para el diseño, implementación y evaluación de un plan (programa) destinado a la consecución de unos objetivos concretos en un medio socioeducativo en el que previamente se han determinado y priorizado las necesidades de intervención.
Montané y Martínez (1994)	Es una actividad sistemática dirigida a una población para conseguir los objetivos educativos previstos de antemano.
Repetto <i>et al.</i> (1994)	Se entiende por programa de orientación el diseño, teóricamente fundamentado y la aplicación de las intervenciones pedagógicas que pretenden lograr unos determinados objetivos dentro del contexto de una institución educativa, de la familia o de la comunidad, y que ha de ser sistemáticamente evaluado en todas sus fases.
Vélaz de Medrano (1998)	Sistema que fundamenta y ordena la intervención psicopedagógica comprensiva orientada a priorizar y satisfacer las necesidades de desarrollo o de asesoramiento detectadas en los distintos destinatarios de dicha intervención.

Fuente: Elaboración propia con base en Parras *et al.*, 2008, p. 75.

Por la información anterior, se obtiene que el modelo es denominado como programas por guiarse a partir de un plan realizado con la finalidad de desarrollar o potenciar determinadas competencias, tiene la característica de ser una acción continua que ha sido previamente planificada y dirigida al logro de objetivos elaborados a partir

del estudio de una necesidad. La eficacia de este modelo, según Rodríguez (2015), se encuentra en garantizar:

- Su continuidad e intensidad a lo largo de un periodo.
- La integración y globalización, centrandó su atención en aquellas áreas y dimensiones de las personas.
- La contextualización e implicación de todos los agentes.

De esta manera, el programa se diseña a partir de las necesidades detectadas en las personas o en el grupo al cual irá dirigida la atención, por lo que está enfocado hacia todas las personas participantes y estas se convierten en el agente activo de su propio proceso. Por lo general, autores como Álvarez (1994), Repetto (1994), Martínez (2002) y Santana (2003), concuerdan en que este modelo se utiliza con un carácter preventivo y de desarrollo terapéutico; es decir, se proporciona una ayuda donde se actúa en el contexto y la persona profesional en Orientación pasa por la consulta, coordinación, supervisión y dinamización del proceso. Al ser estructurado por objetivos se da un seguimiento y una evaluación de las tareas realizadas, así como la actualización de estrategias que permitan lograr el objetivo elaborado. También, se permite la colaboración con diversas personas profesionales, siempre y cuando se mantenga la visión de que el trabajo debe ir enfocado en el logro de los objetivos y en el desarrollo de competencias por parte de las personas beneficiarias (Parras *et al.*, 2008).

En relación con lo anterior, el papel que posee la persona profesional en Orientación bajo este modelo va dirigida en: “[...] actuar como asesor y la de servir de coordinador de las actuaciones, que los distintos agentes educativos, con diferentes competencias y niveles de responsabilidad, tienen en la tarea orientadora” (Parras *et al.*, 2008, p. 77), lo cual trae consigo la organización con detenimiento y cuidando los más pequeños detalles para que el espacio, material, estrategias y agentes estén en sintonía con el fin de mejorar el desarrollo de las personas y la construcción de competencias acordes con el programa preparado, el cual busca dar una ayuda según los hallazgos del análisis e identificación de necesidades y orientada hacia unas metas, con el rigor y la flexibilidad necesarias para afrontar cualquier situación a lo largo del proceso con el desarrollo de los principios de prevención, desarrollo e intervención social (Rodríguez, 2015).

Por otra parte, diferentes autoras y autores colocan este modelo en una serie de áreas de intervención. Por ejemplo, Repetto (1994), indica que su actuar se encuentra dentro de los contextos educativo, familiar, comunal y organizacional, estableciendo así cuatro áreas temáticas: desarrollo académico o de aprendizaje, desarrollo personal y social, desarrollo cognitivo y desarrollo integrador. Nieto y Botías (2000) proponen una serie de áreas a partir de los niveles de desempeño, de su implementación e innovación, sea individual, grupal o de organizaciones. Se llega a concluir que el modelo se puede implementar en todas las áreas antes mencionadas, pues como indica Rodríguez (2015), al intentar: “[...] englobar todas las perspectivas bajo las que puede observarse el hecho educativo, la intervención se dirige a todos los contenidos susceptibles de aparecer en el desarrollo de las personas y las organizaciones” (p. 78). Es decir, no es ajeno que este modelo se utilice con mayor frecuencia en el ámbito educativo, según lo mencionan Rodríguez (1993), Álvarez (1994), Montané y Martínez (1994) y Repetto (1994), pero su nivel de acción se expande a nuevas áreas, no solo grupales, sino también de manera individual, con la formación de un programa personal abierto a cambios por lo dinámico del ser humano, enfocado en el desarrollo de una o varias competencias.

En este sentido y tomando en cuenta la información anterior, se obtiene que la Orientación por programas se apega a la realidad de las personas y su contexto. En otras palabras, se adapta a las características de la población beneficiaria y los agentes sociales que se encuentran a su alrededor. Boza *et al.* (citados por Parras *et al.*, 2008) exponen que, para ejercer una Orientación por programas, es preciso tomar en consideración elementos de acción que van a garantizar la consecución de las metas y objetivos previstos, de los cuales se destacan los siguientes:

- Un programa de Orientación debe contar con el apoyo y la participación de todo el equipo, que debe colaborar tanto a la hora de diseñarlo, como de desarrollarlo y evaluarlo.
- Contar con un apoyo técnico que coordine y active.
- Implicar a la comunidad en el análisis sistemático previo de las necesidades.
- Disponer de los recursos necesarios para afrontar los objetivos marcados.
- Es conveniente en la elaboración del proyecto, contar con los recursos reales de los que dispone. Así mismo, es importante planificar el proyecto con metas a medio plazo.

- Desarrollo adecuado del proyecto.
- La evaluación debe ser un proceso continuo que se lleve a cabo a lo largo del desarrollo del programa.
- Conclusiones y toma de decisiones. (Parras *et al.*, 2008, pp. 81-82).

Los anteriores principios funcionan como una guía para la planificación, ejecución, análisis, resultados y evaluación de un programa de Orientación. Además, posibilitan la eficacia de su acción con la certeza de tomar las mejores condiciones y oportunidades que permiten un crecimiento óptimo del desarrollo de las personas participantes o beneficiarias de dicho programa, así como la toma en consideración de la realidad de dichas personas para ser incorporadas en la planificación del programa con miras a los mejores resultados posibles. En conclusión, la modalidad de Programas alcanza a un gran número de personas, sin dejar de lado la posibilidad de obtener beneficios con grupos pequeños o de manera individual donde el fin es facilitar la prevención, promover el desarrollo y posibilitar una reflexión crítica en torno a la práctica.

2.4.3.2. Modelo de Servicios

El modelo de Servicios se ha caracterizado por ser utilizado con un: “[...] carácter terapéutico y desconectado del proceso educativo, pero después fue adoptado paulatinamente un enfoque más psicopedagógico” (Parras *et al.*, 2008, p. 85). Es decir, sus funciones se han enmarcado en la dirección de ofrecer un servicio a personas en riesgo o con dificultades por medio de un diagnóstico, recopilación de información, análisis del contexto, planificación, formación, ayuda en decisiones, consejo, consulta e investigación (Rodríguez, 2015). En relación con lo anterior, Sobrado y Ocampo (citados por Rodríguez, 2015) indican una serie de posibilidades y limitaciones del modelo de Servicios; de los cuales, los más relevantes son:

- Se suele conectar con los servicios de la comunidad: educación, social, medicina, psicología, cultura, entre otros.
- Facilita la información.
- Favorece la identificación, distribución y ajuste de las personas con necesidades especiales.
- Fomenta la realización de valoraciones de las necesidades.

- Sus funciones vienen previstas por las normativas oficiales.
- Su actuación es fundamentalmente terapéutica y correctiva.
- Escasa conexión con centros educativos y su adecuación a ellas es eficiente.
- Carencia de contextualización de los problemas y de sus propias actuaciones.
- Atención mínima al asesoramiento de profesorado, administrativos y padres de familia.
- Escasez de recursos humanos para atender a las funciones encomendadas.
- Integración externa de agentes sociales.

De esta manera, el modelo de Servicios por medio de una intervención directa suele dirigirse a personas de todas las etapas del desarrollo. Su actuar es más por funciones que por objetivos, pues se centra en proporcionar ayuda ante las necesidades de las personas y en la resolución de problemas, en su mayoría de manera individual; sin embargo, no se aleja de trabajar con grupos de personas. Este modelo se utilizó durante muchos años en el ámbito escolar, de tal manera que las personas profesionales en Orientación se dirigen hacia grupos de estudiantes, padres y madres, equipo docente y administrativo, que por medio de actividades concretas se concentra en el desarrollo personal.

Además, autores como Álvarez (1994), Martínez (2002) y Rodríguez (2015), mencionan una serie de aspectos que diferencian el modelo de Servicios. Sin embargo, Rodríguez (2015) comenta que:

- Es de carácter público y social, diseñado desde la Administración Educativa que es la que marca los objetivos y funciones.
- Dirigidos a núcleos parciales de la población, actúan sobre el problema y no sobre el contexto que lo genera. Su actuación es remedial, centrada en los alumnos con problemas.
- Dependen exclusivamente del especialista (orientador), que asume amplias y diferentes funciones: evaluación y diagnóstico, consulta y asesoramiento, información académica y profesional, estudio de casos, integración, adaptación y diversidad, investigación, etc.
- El estar alejados de la escuela les impide intervenciones distintas del diagnóstico, luego se alejan igualmente de los principios de prevención y desarrollo. (pp. 179-180)

Por lo anterior, el modelo de Servicios al ser de carácter público y social, este está dirigido a todas las personas, pero suele estar diseñado a partir de una iniciativa que, generalmente, parte de una administración en el área educativa y organizacional. Además, este modelo se encuentra dirigido a un grupo de personas centrado en una necesidad específica obtenida gracias al diagnóstico por parte de la persona profesional en Orientación, quien realiza las funciones de planificación, ejecución, evaluación y análisis de resultados obtenidos.

2.5.Consideraciones teóricas acerca del asesoramiento y su relación con la modalidad de Orientación Individual

Este apartado expone lo que se va a entender por Asesoramiento Individual en la presente investigación, ya que, actualmente, existen muchos aportes teóricos donde se utiliza el Asesoramiento, para describir una gran diversidad de acciones muy diferentes entre sí y no existe un consenso teórico de qué es el Asesoramiento en Orientación, sino que diferentes autores se refieren a este como un enfoque, un modelo o una modalidad que, dependiendo del área en que se utilice, implica una serie de características. Con el objetivo de evidenciar esto, se presentan algunos de los aportes teóricos que se han construido en torno al concepto de asesoramiento en Orientación.

El Asesoramiento es definido por Sanz (2001) como uno de los enfoques profesionales más especializados en Orientación, porque la persona profesional que lo utiliza centra su atención de forma exclusiva en el asesoramiento (individual o grupal) como un proceso que busca fomentar cambios en la persona orientada. Por los elementos que este autor presenta, se puede decir que el enfoque de asesoramiento individual toma los principios del modelo de Orientación Individual, pero dependiendo de la población meta que se tenga, este puede variar: “[...] según las metas que se persigan, las técnicas que se utilicen, el rol que adopte el orientador y el proceso de asesoramiento” (Sanz, 2001, p. 29); por lo que la interpretación y utilización del enfoque depende de la persona profesional que lo utilice.

Por otra parte, Parras *et al.* (2008) señalan que dentro de los modelos educativos constructivistas, el asesoramiento educativo constructivista, si bien está enfocado en el contexto educativo y las características de las personas destinatarias, es también el más adecuado para las intervenciones psicopedagógicas. Así mismo se refieren al

asesoramiento como una modalidad de intervención en el contexto socio-comunitario que pretende contribuir con la emancipación sociocultural de las personas o grupos, lo que evidencia que existe una diferencia entre ambos conceptos que, a su vez, no se relacionan con la Orientación Individual por las características de las personas a la que va dirigida.

Por otro lado y relacionado con la diversidad de conceptos, el término Asesoramiento, el CPO (2020), en los lineamientos publicados para regular el trabajo de Orientación a distancia, señaló el asesoramiento como una modalidad de intervención que busca fortalecer el alcance que tengan las intervenciones, lo que puede incluir el desarrollo de charlas, talleres, conferencias, capacitaciones, entre otras; esto deja un gran espacio para la interpretación y utilización del Asesoramiento. Por su parte, Fuguet (2012) y Rodríguez (1998), comentan que el asesoramiento es un proceso de ayuda indirecta con el objetivo de alcanzar al personal docente y colaborar con el éxito académico del alumnado, se puede hacer por medio de tres fases: la sensibilización, la planificación y la proyección, donde el asesoramiento puede ser individual, en pequeños o grandes grupos, lo anterior hace que sea un modelo muy flexible.

De todos los elementos anteriores, se puede extraer que el Asesoramiento involucra a tres actores: la persona que ejerce el rol de asesoría, quienes reciben la atención y una figura que es el cliente (una única persona, un programa, una institución, una organización, entre otras.); y según la intencionalidad o finalidad del asesoramiento, este puede ser utilizado como un enfoque, un modelo o una modalidad de intervención que se puede realizar de forma individual o grupal.

Con base en esto, aquellos elementos teóricos o prácticos que se utilicen en esta investigación donde se haga mención del Asesoramiento este se va a referir a una acción orientadora que es realizada por una persona profesional en Orientación dirigida a una o varias personas, dependiendo de las demandas o necesidades de un contexto en particular que pretende informar, capacitar o educar, sin perder de vista que el término se utiliza de forma aleatoria para referirse a una gran diversidad de prácticas de intervención en Orientación.

2.6.Prácticas de intervención desde la modalidad de Orientación Individual: Algunos servicios de Orientación en Costa Rica

Es fundamental, antes de profundizar en los servicios de Orientación en Costa Rica, hacer referencia a los contextos de intervención de esta disciplina, entendidos como los espacios en que las personas se benefician de algún proceso de Orientación, con el objetivo de lograr metas de salud mental, bienestar, educación y carrera.

De acuerdo con la ACA (2020), la Orientación Individual permite recibir apoyo en momentos de crisis y, además, fomentar el desarrollo de habilidades personales, individuales y sociales, abordando temas como el manejo de emociones, el abuso de sustancias, problemas familiares, dificultades escolares, cambios de carrera, entre otros. Esto permite visualizar, en un marco general, la diversidad de espacios en que se puede ejercer la Orientación Individual.

Los contextos de intervención desde Orientación se comprenden, de acuerdo con Frías (2015), como el lugar en que las personas orientadas se desarrollan. Adicionalmente, Bisquerra (2008), considera que estos contextos están ligados al desarrollo vital y que los principales son el contexto familiar, el educativo, el laboral, el penitenciario y el comunal, sin que los mismos sean excluyentes; por el contrario, cada persona orientada puede desenvolverse e interactuar simultáneamente en más de un contexto.

En Costa Rica, tal como lo señala Frías (2015), los orígenes de la Orientación estuvieron vinculados principalmente a la educación secundaria y superior para luego ampliarse a otras instituciones como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y a la educación primaria. Específicamente, se puede decir que los inicios de la Orientación se dieron en el contexto educativo con la Ley Fundamental de Educación, en el año 1957. Sin embargo, en la última década la variedad de instituciones que brindan servicios de Orientación ha crecido de manera significativa, esto ha provocado que pueda encontrarse profesionales en Orientación en ámbitos como el penitenciario y la empresa privada. A continuación, se detallan los principales espacios, donde se ofrecen servicios de Orientación en Costa Rica.

2.6.1. Ministerio de Educación Pública

Siendo el MEP el ente rector de la educación en Costa Rica, es fundamental conocer cómo se comprende la Orientación en este órgano. De acuerdo con el Decreto Ejecutivo N° 37135-MEP (Poder Ejecutivo, 2012), el MEP cuenta con una Dirección de Vida Estudiantil, dentro de la cual se encuentra el Departamento de Orientación Educativa y Vocacional, cuya labor esencial es la promoción del desarrollo integral de las personas, con énfasis en la dimensión socio afectiva y vocacional, así como la prevención integral de situaciones de vulnerabilidad social y educativa.

Esta función exige un trabajo complejo con diferentes poblaciones, ya que engloba la vida académica, la construcción del proyecto de vida y el desarrollo de habilidades para la vida de la población estudiantil, pero también implica un trabajo indirecto y no menos importante con el grupo de docentes y las familias o personas encargadas. La Orientación, tal y como lo exponen Ureña y Robles (2015), comenzó a tener influencia en el MEP en el año de 1935, cuando la Misión Chilena recomendó la introducción de la disciplina en el sistema educativo. No obstante, la misma no se instaló de manera formal, como se mencionó, sino hasta el año 1957, con el decreto de la Ley Fundamental de Educación aprobada por el gobierno de José Figueres Ferrer.

La Ley Fundamental de Educación, específicamente, en el capítulo dos y en el artículo 22, plantea que el sistema de educación costarricense, por medio de la coordinación de tareas en los distintos centros educativos, debe asegurar al educando diferentes acciones que le beneficien de forma individual, siendo una de las principales el acceso a un servicio de orientación educativa y vocacional que facilite la exploración de sus aptitudes e intereses, ayudando a la población en la elección de sus planes de estudios y permitiéndoles un buen desarrollo emocional y social.

A pesar de ello, de acuerdo con Carvajal (2014), no fue hasta el año de 1964, con la Reforma de la Segunda Enseñanza, que se instala oficialmente la Orientación en las instituciones de segundo ciclo, con el establecimiento de los Departamentos de Orientación, y la formación en la Universidad de Costa Rica de profesionales en Orientación para atender la necesidad del sistema educativo.

Para Carvajal (2014), otro aspecto fundamental para el fortalecimiento de la Orientación en el sistema educativo, fue el Convenio Centroamericano sobre

Unificación Básica de la Educación N.º 3726, en el año de 1966, con el cual se da el cimiento legal al Servicio de Orientación, y se crea la Comisión 14, cuyo objetivo fue sentar las bases de la Orientación en el Plan Nacional de Desarrollo Educativo, lo que permitió que en el año 1973, el Departamento de Orientación retomara los principios y los fines de esta disciplina, dando a su vez como resultado el Primer Seminario Nacional de Orientación donde se establecieron los principios rectores de la profesión.

Posteriormente, y como resultado de estas acciones, el MEP, acogió como propios los siguientes principios para la Orientación en el sistema educativo (Pereira, 1998):

- La liberación de la persona, entendida como el proceso que conduce al ejercicio de la capacidad de autodeterminación y la toma de decisiones con sentido de responsabilidad.
- La promoción de la persona biopsicosocial y de personalidad evolutiva.
- Participación consciente de la persona en su propio desarrollo y en el de la sociedad.
- Democratización entendida como el acceso de toda la población estudiantil al servicio, en igualdad de oportunidades y la participación de todas y todos las y los actores educativos que intervienen en el proceso orientador.
- La integración entendida como la utilización eficaz, eficiente y coordinada de los distintos servicios educativos y recursos existentes en el centro escolar y la comunidad.
- La fundamentación científica del proceso orientador, basada en la investigación, las necesidades de la población estudiantil y en la evaluación de los resultados.

Más adelante, en el año de 1994, los Servicios de Orientación pasaron a formar parte de la Educación Primaria, gracias a los equipos interdisciplinarios y con la participación de profesionales en Orientación en escuela de excelencia, horario ampliado y en los comités de Orientación de las instituciones educativas de I y II Ciclo (Ureña y Robles, 2015). En la actualidad, el MEP brinda los servicios de Orientación en las instituciones educativas a la población estudiantil, docente y familiar, a partir de la modalidad grupal e individual.

Estos servicios que brinda el MEP desde la Orientación, se desprenden de las acciones concretas del Departamento de Orientación Educativa y Vocacional, cuyas funciones están normadas en el artículo 100 *bis*, del Decreto Ejecutivo N°. 37135. Según el Poder Ejecutivo (2012), estas acciones van desde coordinar de manera conjunta con otros departamentos de la Dirección de Vida Estudiantil y demás instancias del Ministerio de Educación Pública para el logro de metas comunes, en cuanto a la identidad, arraigo y permanencia, participación, derechos humanos, desarrollo vocacional y la educación para la afectividad y la sexualidad del estudiantado, hasta proponer a la Dirección los lineamientos de trabajo, participando en el diseño de los planes y programas, para el funcionamiento del Servicio de Orientación en sus áreas personal, social, educativa y vocacional en el Sistema Educativo costarricense.

Específicamente, las funciones que se atribuyen a las personas profesionales en Orientación en el sistema educativo se instauran en las Resoluciones DG-055-1997, DG-044-2002 y DG-256-2011, de la Dirección General del Servicio Civil. Estas mismas resoluciones indican las categorías, tareas y responsabilidades que se asignan a las personas según su título, experiencia y dificultad en la labor. A continuación, se detallan las principales tareas señaladas en estos documentos:

- Orienta y asesora a la población estudiantil sobre las diferentes ofertas educativas y actividades extracurriculares que ofrecen las instituciones educativas.
- Analiza las situaciones de rendimiento, ausentismo y deserción de la población estudiantil a su cargo y propone, juntamente con las y los docentes, acciones que fortalezcan el desarrollo escolar de la población estudiantil y su permanencia en el sistema educativo.
- Planifica y desarrolla las actividades de orientación colectiva de los grupos a su cargo de acuerdo con los lineamientos emanados por el MEP, adecuándose a las necesidades reales de su comunidad educativa con el fin de fortalecer el proyecto de vida y el desarrollo vocacional de la población estudiantil.
- Participa en la planificación y realización de investigaciones acerca de las situaciones colectivas e individuales de la población estudiantil.

- Investiga y atiende o en su defecto, refiere las situaciones de la población estudiantil que requieren atención especializada; además, da seguimiento a la evolución de estas situaciones. (Fung, 2017)

En síntesis, es evidente que se cuenta con documentación histórica importante que permite conocer los inicios de la disciplina en el sistema educativo. Por otro lado, en la actualidad, el MEP cuenta con suficientes estudios para fundamentar la necesidad de las personas profesionales en Orientación en este ámbito. Además, cuenta con respaldo legal claro de las labores que deben realizar en estos espacios para cumplir sus objetivos de forma eficaz.

2.6.2. Instituto Nacional de Aprendizaje

El INA es una entidad autónoma creada el 21 de mayo de 1965 por medio de la Ley N.º 3506 (Asamblea Legislativa, 1965) y reformada, por la Ley Orgánica N° 6868, el 6 de mayo de 1983 (Asamblea Legislativa, 1983). De acuerdo con esta normativa, la finalidad de la institución es promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional en Costa Rica; las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

Además, como parte de las facultades del INA, la entidad presta su colaboración a las instituciones encargadas de la solución de problemas sociales, en el sentido de ofrecer oportunidades de aprendizaje a las personas afectadas por esos problemas. Por lo tanto, se destacan las siguientes facultades, que por el contexto de la investigación que se aborda se consideran importantes de mencionar:

- En primer lugar, la organización y coordinación del sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica. En relación con lo anterior, tiene en sus manos el diseño y ejecución de los programas de capacitación y formación profesional para las futuras personas trabajadoras empleadas, subempleadas o desempleadas, así como promover el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Lo anterior,

de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes (Asamblea Legislativa, 1983).

- En segundo lugar, ofrece asistencia técnica a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de formación profesional. Para lo cual, se establece en las empresas didácticas la creación y funcionamiento de centros de formación y producción, en coordinación con otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales (Asamblea Legislativa, 1983). De esta manera, el diseño y la ejecución de programas de capacitación y formación profesional tiene como objetivo ayudar en el aumento del ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas.
- En tercer lugar, desarrolla un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones según las diferentes áreas que imparte el INA, de forma independiente a la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos (Asamblea Legislativa, 1983).

Adicionalmente, de acuerdo con la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, el INA tiene la atribución de coadyuvar en la inclusión e inserción laboral, propiciando la disminución de brechas sociales, de género y mercado laboral, por medio del aprendizaje permanente, la capacitación y la formación profesional para el desarrollo de competencias, la certificación de competencias, la reconversión y actualización, así como de acciones de intermediación laboral, orientación vocacional, profesional y laboral, para el mejoramiento de la empleabilidad. Esto con un enfoque de inclusión social, priorizando la atención a personas en condiciones de vulnerabilidad (Asamblea Legislativa, 1983).

Para lograr esta tarea, es fundamental la intervención de profesionales en Orientación, cuya principal labor será promover ese desarrollo laboral y la empleabilidad, promovidas en el INA mediante el Servicio de Orientación, que se propone el desarrollo personal, social, educativo y vocacional de la población estudiantil, con la finalidad de fortalecer su sentido y proyecto de vida. Adicionalmente, las personas profesionales en Orientación ofrecen la atención antes de que la persona solicitante ingrese a un programa o plan de estudios, y, posteriormente,

durante todo su proceso de formación, cubriendo espacios de prevención que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos.

Así mismo, los servicios que se brindan desde el departamento de Orientación se enfocan en diferentes áreas. En primer lugar, la coordinación y ejecución mensualmente de una Sesión de Orientación Vocacional en el INA, realizada en el auditorio Danilo Jiménez Veiga de la sede Central ubicada en la Uruca, donde se puede conocer la oferta de cursos y programas de formación de las diferentes Unidades Regionales del INA.

En segundo lugar, proporciona información y abordaje de los procesos de selección en los diferentes servicios de capacitación. En este aspecto, el área de Orientación se encarga de favorecer procesos de exploración vocacional, toma de decisiones, elección vocacional y proyecto de vida, atención individual y colectiva, apoyo al personal docente y administrativo; y, atención de las solicitudes de apoyo educativo de la población con condición de discapacidad y vulnerabilidad.

Por último, es importante indicar que estos servicios pueden ser solicitados tanto por personas integrantes de la institución, como por personas que deseen ingresar en el futuro. Para esto, el INA cuenta con nueve unidades distribuidas a lo largo del territorio nacional, las cuales son: Heredia, Oriental, Cartago, Occidental, Chorotega, Brunca, Huetar Caribe, Huetar Norte y Pacífico Central.

2.6.3. Sistema Penitenciario

El sistema penitenciario de Costa Rica es el conjunto de 18 instituciones públicas encargadas de llevar a cabo el cumplimiento de las penas previstas en las sentencias (Ministerio de Justicia y Paz, 2018). A lo largo de los años, según Delgado, (citado por Gamboa, Fallas y Peraza, 2019), este ha sufrido una serie de cambios en beneficio de la situación humana de las personas privadas de libertad; por ejemplo, ha habido cambios filosóficos y metodológicos importantes en materia de derecho penal que repercutieron en los objetivos de la privación de la libertad, y, por ende, existió la necesidad de una oferta de atención técnica para dar respuesta a las necesidades de la población penitenciaria.

A partir de estos cambios históricos y las necesidades presentes en los diferentes centros penitenciarios, se crea el Departamento de Servicios Educativos entre los años

1966 y 1967 donde las personas funcionarias eran conocidas como “Guías Correccionales”. Sin embargo, más adelante la Dirección General del Servicio Civil por medio de un curso, contemplaría temáticas como: derecho, psicología, ética, sociología, pedagogía, educación de personas adultas, entre otros. Además, se dio la oportunidad de preparación para que hombres y mujeres se desempeñaran como Asistentes de Orientación en los centros penitenciarios con la tarea de brindar un acompañamiento a las personas privadas de libertad.

En este periodo no existía una claridad en las funciones y labores de las personas profesionales en Orientación, sino que más bien estas dependían de las directrices de las jefaturas de los centros penales, por lo que el trabajo realizado era en su mayor parte asistencial. Sin embargo, un hecho importante que permitió la profesionalización de la labor orientadora en el contexto penitenciario fue la adscripción a la Dirección General de Adaptación Social, lo cual permitió el establecimiento del Departamento de Orientación y con ello el esclarecimiento de los lineamientos de actuación para las personas profesionales de la disciplina (Gamboa, Fallas y Peraza, 2019).

Más adelante, en el año 1984 la Universidad Estatal a Distancia (UNED), con la creación del diplomado llamado Técnicos en Orientación Criminológica, brindó ayuda al Departamento de Orientación, con la preparación académica de personas responsables de la coordinación, supervisión y acompañamiento de la labor orientadora en el sistema penitenciario costarricense, por lo que solidifica el papel y la labor de las personas profesionales en Orientación. Así mismo, se enlazan las tareas de desarrollar proyectos enfocados a permitir una adecuada relación interpersonal y valores sociales en los diferentes niveles de atención, y, con la participación en las diferentes actividades colectivas e individuales.

Además, el Departamento de Orientación del Ministerio de Justicia y Paz se encarga de: “[...] formular y desarrollar políticas y estrategias orientadas a que las personas privadas de libertad” (Chacón y Flores, 2018, p. 57); con el fin de satisfacer el derecho que tienen a la adecuada convivencia y a la ocupación laboral. De esta manera, se pretende favorecer el desarrollo de sus potencialidades en los diferentes niveles de atención de la Administración Penitenciaria. Por lo anterior, se produce un entorno general de convivencia caracterizado por: “[...] las relaciones equitativas, solidarias y respetuosas de las diferencias individuales y grupales y que garantiza el derecho al

trabajo y la capacitación que genere el desarrollo personal y social mediante la exploración de intereses y aptitudes” (Chacón y Flores, 2018, p. 57).

En relación con lo anterior, el servicio de Orientación surge como respuesta a la situación convivencial y a la necesidad de la atención técnica que se evidencia en el sistema penitenciario. Chacón y Flores (2018), hacen referencia a la Orientación en el Ministerio de Justicia y Paz, y, mencionan que la Orientación corresponde a una de las disciplinas desde las cuales se brinda atención técnica a las personas privadas de libertad, principalmente, en las áreas de convivencia y de capacitación.

En este sentido, Chacón y Flores (2018) indican los objetivos correspondientes a las principales líneas de acción de las personas profesionales a cargo el servicio de Orientación, los cuales son los siguientes:

- Utilizar estrategias de atención propias de la Orientación individual y grupal con las personas privadas de libertad, para fortalecer el desarrollo personal y social y minimizar el deterioro que produce la prisión.
- Desarrollar sesiones de Orientación Individual y Grupal para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Ejecutar el proceso de orientación vocacional, promoviendo la toma de decisiones para el desarrollo de aptitudes e intereses de las personas privadas de libertad para la atención de sus necesidades básicas.
- Programar acciones de índole recreativo, deportivo, cultural y social mediante los cuales se fortalezca el uso adecuado del tiempo libre por parte de las personas privadas de libertad.
- Fomentar la organización de la población privada de libertad para fortalecer valores de solidaridad, respeto, cooperación y responsabilidad que contribuyan al bienestar individual y general.
- Fortalecer las coordinaciones establecidas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales involucradas en el proceso de atención de las personas privadas de libertad.
- Desarrollar proyectos interdisciplinarios en los centros penales y oficinas de atención de las personas privadas de libertad (p. 58).

Es a partir de estos objetivos que, como indican Chacón y Flores (2018), las personas profesionales en el área de Orientación desempeñan diferentes tareas que responden a las necesidades de las personas privadas de libertad y en función del nivel de atención del sistema penitenciario en el que se encuentren, sobre todo, de forma individual o colectiva.

Por otro lado, de acuerdo con Delgado *et al.* (citados por Gamboa *et al.*, 2019), la Orientación en el sistema penitenciario se enfoca en la atención de las personas privadas de libertad en tres fases específicas: ingreso, acompañamiento y egreso. Cada una de estas fases requieren diferentes acciones por parte de la persona profesional en Orientación para garantizar el bienestar de la persona privada de libertad. Por ejemplo, en la fase de ingreso, la persona profesional participa en la definición del plan de atención técnica. Así también en la fase de acompañamiento las funciones se enfocan en la atención de las personas privadas de libertad, ejecución de sesiones individuales y grupales de Orientación Vocacional, además de participar en la planificación y ejecución de proyectos interdisciplinarios.

Finalmente, en la fase de egreso la persona profesional en Orientación busca el desarrollo de habilidades para la vida, adaptabilidad y empleabilidad con personas privadas de libertad próximas a salir del centro, así como la coordinación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que representan alternativas para la población privada de libertad. En este sentido es evidente que en las tres fases anteriormente descritas, la modalidad de Orientación Individual cumple un papel importante, ya que es mediante esta modalidad que se desarrollan diferentes procesos con las personas privadas de libertad en pro de su desarrollo integral.

2.6.4. Universidades públicas

Los servicios de Orientación en el contexto universitario evidencian una gran importancia como puntos clave en las diferentes situaciones que vive el estudiantado universitario. Salmerón (s.f.), indica que, se puede hablar de dos, claros y diferenciados tipos de Servicios o Centros de Orientación, los cuales no siempre están presentes en la misma universidad y que, si lo están, generalmente, conforman unidades separadas. El primer tipo, es más generalizado con funciones de información y Orientación en relación con aspectos de carácter vocacional o profesional, en clara conexión con el

mundo del trabajo. El segundo tipo, se relaciona más con una Orientación clínica y terapéutica y es la que presta servicios de ayuda individualizada en la resolución de problemas personales.

Así mismo, Salmerón (s.f.) indica que, normalmente en las universidades, pueden encontrarse oficinas o secciones administrativas de Orientación que cumplen las funciones de información en estudios, o, atienden la problemática académica que pueda surgir. A partir de esto, se ve la necesidad de realizar un recorrido por los diferentes Servicios de Orientación que ofrecen las universidades públicas de Costa Rica.

2.6.4.1. Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica (UCR), ofrece muchos recursos a todo el estudiantado y desde hace algunos años se tiene como objetivo de brindar acompañamiento en las etapas de admisión, permanencia y graduación para crear oportunidades de crecimiento. Por lo anterior, cuenta con la Oficina de Orientación, desde la instancia de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (ViVE). la cual, se organiza bajo un modelo desconcentrado de trabajo con varias unidades operativas que más adelante se especificarán (UCR, 2015).

Cada una de estas unidades trabaja bajo ejes de desarrollo: el académico, que busca contribuir con el estudiantado en el avance satisfactorio de su plan de estudios; el personal, que tiene como objetivo potenciar el sentido de identidad, pertenencia y solidaridad desde una perspectiva integral y también adquirir, desarrollar o fortalecer habilidades personales que le permitan lograr una formación profesional, disfrutando de la experiencia; y, el vocacional-ocupacional, que es el que comprende el acceso de información de las opciones de estudio y características del mercado ocupacional, además, cumple dentro de la Orientación vocacional-ocupacional un papel pedagógico (UCR, 2015).

Es importante tener claro que la información es la base para el conocimiento de la realidad, quien cuenta con información oportuna y realista, tiene mayores posibilidades de elegir y preparar con sentido de realidad sus proyectos, es por esto que la UCR (2015) menciona que, se han desarrollado diversas estrategias de atención para responder a los requerimientos de accesibilidad y equiparación de oportunidades de la

población estudiantil, con necesidades educativas asociadas o no a discapacidad, que ingresa a ella para seguir estudios superiores.

En relación con los diferentes Servicios de Orientación, de forma general, la atención se ofrece en el marco de un modelo social y de derechos humanos en donde se busca fortalecer la autonomía personal de las estudiantes y los estudiantes en la búsqueda del éxito académico y en la obtención de una carrera, es por esto que, estas unidades operativas además ofrecen a la población estudiantil herramientas para la adaptación al contexto universitario, mediante objetivos específicos (UCR, 2015).

Es importante indicar que estos servicios de Orientación que ofrece la Universidad de Costa Rica son parte del trabajo que realiza la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, pues como menciona la Universidad de Costa Rica (2015), la ViVE es la instancia que tiene como misión la promoción del desarrollo personal y social del estudiantado desde una perspectiva integral, facilitando las condiciones existenciales y materiales, para contribuir al mejoramiento del educando como persona, como universitario y universitaria, y, finalmente, como miembro solidario de la sociedad. Dentro de las unidades operativas se tienen las siguientes.

- **Centros de Asesoría Estudiantil (CASE)**

Los Centros de Asesoría Estudiantil (CASE) son unidades operativas responsables de diseñar, organizar, ofrecer y evaluar servicios y proyectos para acompañar al estudiantado en su formación universitaria, así como vincularlos con otros servicios de la ViVE, de la universidad en general y con instancias intra y extrauniversitarias. Se ubican en los diferentes ámbitos académicos (Estudios Generales, Ciencias Básicas, Ingeniería, Artes y Letras, Salud, Ciencias Agroalimentarias y Ciencias Sociales), y su trabajo lo realizan mediante la modalidad de equipo interdisciplinario, donde participan profesionales en Orientación y en estrecha coordinación con las unidades académicas y las organizaciones estudiantiles de su área de acción (UCR, 2015).

- **Centro de Orientación Vocacional - Ocupacional (COVO)**

Es el responsable de diseñar, organizar, ofrecer y evaluar servicios y proyectos de orientación vocacional-ocupacional dirigidos a estudiantes, en situación de elección,

cambio, continuación satisfactoria de la carrera e incorporación al mundo laboral. Su trabajo lo realiza mediante la modalidad de equipo interdisciplinario, en coordinación con instancias universitarias responsables del desarrollo de sistemas informáticos, con las otras Unidades Operativas de la Oficina de Orientación, de la ViVE y con otras instancias intra y extrauniversitarias relacionadas con la temática vocacional-ocupacional (UCR, 2015).

- **Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED)**

Esta unidad se caracteriza por ser la responsable de promover los apoyos necesarios para garantizar el acceso y la igualdad de oportunidades a la población estudiantil con discapacidad, implementando proyectos, servicios de apoyo, información y capacitación dirigidos a la comunidad universitaria. Estos servicios son ofrecidos por un equipo interdisciplinario en coordinación con instancias intra y extrauniversitarias (UCR, 2015).

2.6.4.2. Universidad Nacional

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) (2020), menciona que, en el año 2005 dicha institución realiza una serie de esfuerzos para reformular aspectos de los servicios, para mejorar la calidad de vida de la población estudiantil, por medio de la promoción del desarrollo integral del estudiante, además vela por el cumplimiento de objetivos, realiza funciones de investigación, docencia asistemática, extensión y administración de servicios.

Entre las funciones de la vicerrectoría se encuentran: realizar investigación, docencia asistemática, extensión y administración de servicios mediante acciones articuladas con sus diferentes departamentos. El Departamento de Orientación y Psicología se encarga de favorecer su integración y permanencia satisfactoria como estudiante en la vida universitaria, según la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, dentro de sus funciones se encuentran:

- Asesorar y apoyar las acciones que se deriven de políticas y lineamientos institucionales y que se refieran a asuntos estudiantiles en las áreas disciplinarias de su competencia.

- Mantener una estrecha vinculación con el sector académico con el objetivo de desarrollar proyectos conjuntos que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Participar de manera activa y propositiva en las comisiones institucionales e interinstitucionales de las que formen parte sus funcionarias y funcionarios.
- Dirigir en coordinación con otras instancias universitarias los procesos de inducción para estudiantes de nuevo ingreso a la institución.
- Diseñar y difundir material promocional, profesiográfico y de información general sobre los servicios y la oferta académica de la Universidad.
- Desarrollar estrategias para la atracción estudiantil a nivel nacional.
- Asesorar a la comunidad universitaria e implementar estrategias en temáticas atinentes a las áreas de especialidad de sus funcionarias y funcionarios con miras a promover la permanencia y el egreso exitoso de las y los estudiantes.
- Brindar atención psicológica, psicopedagógica, Orientación Individual o Grupal y asesoramiento vocacional a la población estudiantil que así lo requiera o solicite.
- Desarrollar procesos, programas y proyectos para atender de manera oportuna las necesidades de la comunidad estudiantil, en las áreas de competencia del Departamento de Orientación y Psicología para procurar su permanencia en la institución.
- Contribuir con el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad mediante la coordinación de acciones con la Comisión Institucional establecida para este fin. (2020)

Además, como parte del quehacer del Departamento de Orientación y Psicología está la colaboración en el desarrollo y preparación de decisiones mediante servicios como la inducción a la vida universitaria, la feria vocacional Puertas Abiertas, Orientación Individual y Vocacional, atención psicológica y psicopedagógica y visitas a colegios. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil en relación con el Departamento de Orientación y Psicología, está conformado por un equipo de profesionales en Orientación, Psicología y Psicopedagogía. El departamento apoyado por dos profesionales en el área administrativa, laboran con el propósito de contribuir de manera solidaria, eficiente, creativa y comprometida con su crecimiento personal, el cumplimiento de sus metas académicas, el fortalecimiento de sus habilidades, la toma

de decisiones acertadas y en general la construcción de su proyecto de vida (Vicerrectoría de Vida Estudiantil, 2020).

Además, para facilitar el acceso a los servicios que ofrecen, organizan la información en programas, proyectos y servicios dirigidos a profesionales en Orientación, estudiantes y comunidad universitaria. Se presentan servicios que incluyen información profesiográfica, Orientación Vocacional, talleres enfocados en temáticas de actualidad, atención Psicológica y de Orientación, apoyo psicopedagógico, visitas a colegios y actividades de vinculación con las Facultades y otros centros.

En conclusión, el servicio de Orientación Individual, según Vicerrectoría de Vida Estudiantil (2020), consiste en un espacio para que las personas estudiantes compartan con una persona profesional sus inquietudes y situaciones, ya sea para la búsqueda conjunta de alternativas que contribuyan a la resolución de las mismas, o bien, para obtener asesoramiento en ámbitos como: en las dificultades académicas, el autoestima, la información de servicios, el control del estrés, la familia, la sexualidad, las relaciones interpersonales, entre otros.

2.6.4.3. Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos (VIESA), posee como función estratégica fomentar el desarrollo integral de estudiantes, mediante la coordinación de acciones, programas, servicios y beneficios, establecidos en los principios de cooperación, solidaridad, compromiso, creatividad e igualdad de oportunidades; lo anterior con el objetivo de proveer condiciones que favorezcan y optimicen el aprovechamiento de la experiencia universitaria y que aseguren la permanencia y graduación del estudiantado (VIESA, 2020). Desde su creación, en 1983, la VIESA se caracteriza por una concepción humanística, solidaria, democrática y de justicia social. Reconoce como imprescindible realizar su trabajo de manera interdisciplinaria, interdepartamental y con la participación integrada de todos sus departamentos y unidades (VIESA, 2020).

Por otra parte, se menciona en relación con el servicio de Orientación que ofrece, que el Departamento de Orientación y Psicología (DOP) es uno de los departamentos académicos de la VIESA, el cual desarrolla acciones que procuran incidir positivamente en el rendimiento académico de la población estudiantil en su

proceso de desarrollo personal y profesional. Las acciones del DOP, según VIESA (2020), están enmarcadas en la academia con la docencia, la investigación y la extensión, contempladas las áreas de trabajo: asesoría vocacional, programa de admisión restringida, memoria y liderazgo, Derechos Humanos y discapacidad, admisión accesible, asesoría psicoeducativa, Talleres de refuerzo académico, discapacidad y necesidades educativas, tutoría estudiantil, investigación psicopedagoga, asesoría profesional y acompañamiento.

En conclusión, mediante la Comisión de Atracción, Selección, Admisión y Permanencia (CASAP) se proponen alternativas de ingreso a poblaciones de desventaja social. En lo referente a la permanencia, se asume como eje transversal de la Vida Estudiantil el promover la sana convivencia entre estudiantes; esto como elemento fundamental en el trabajo que realizan las diferentes dependencias de la Vicerrectoría (VIESA, 2020).

2.6.4.4. Universidad Estatal a Distancia (UNED)

El Programa de Orientación y Atención Psicoeducativa se concibe como un proceso educativo sustentado en el humanismo, en el constructivismo y las teorías de desarrollo humano, en el contexto de la educación a distancia; así como en la misión y visión de la UNED de democratizar y dar acceso a la educación superior (Universidad Estatal a Distancia, 2015).

De esta manera, se ofrecen servicios orientativos y psicoeducativos a la población estudiantil de la universidad, con el propósito de favorecer el crecimiento académico, el socio-afectivo, el vocacional y el ocupacional, lo cual resulta en el logro académico, el desarrollo de habilidades y potencialidades personales y cognitivas. Se propone como apoyo transversal al quehacer académico de la universidad: escuelas, programas de estudio, cátedras y centros universitarios; con una línea de acción investigativa, teórica, práctica y propositiva.

Así mismo, el propósito de los principales servicios de Orientación estudiantil está claramente vinculados a la gestión y estructura de la universidad y su modelo a distancia. Por otra parte, la UNED (2015), menciona la importancia de llegar a la población estudiantil de manera más regional en los centros universitarios, en atención

al acuerdo de desconcentrar servicios, incluidos todos los que se proporcionan en el área de vida estudiantil en los centros universitarios, propiciando, de esta forma, el desarrollo integral del estudiantado.

2.6.4.5. Universidad Técnica Nacional (UTN)

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil de la UTN es la instancia responsable de favorecer el desarrollo integral del estudiantado colaborando con la consecución de su meta académica mediante la propuesta de programas y servicios dirigidos a atender las necesidades de la población estudiantil, en un marco de igualdad de oportunidades, garantía de derechos y equidad (VVE, 2015). Como parte de sus funciones se indican las siguientes

:

- Dirigir y coordinar los asuntos propios de la vida estudiantil de la Universidad Técnica Nacional.
- Supervisar el cumplimiento de la reglamentación y normativa vigente, así como de la ejecución de los acuerdos y directrices emitidos por el Consejo Universitario y la Rectoría en materia de vida estudiantil.
- Velar por la eficiencia y calidad de los servicios brindados de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil.
- Promover, asesorar y velar por la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes en cualquier ámbito del contexto universitario.
- Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar programas y acciones tendientes a la promoción, la prevención y la atención en materia de salud de la población estudiantil.
- Registrar los estatutos y reglamentos de las organizaciones estudiantiles universitarias.
- Registrar y acreditar a estudiantes, grupos y organizaciones estudiantiles para que se constituyan en representantes estudiantiles de la Universidad ante instancias internas y externas, según la normativa vigente.
- Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar el desarrollo de las acciones que le corresponden dentro de los programas y acciones tendientes a favorecer el acceso, la permanencia y la retención estudiantil.
- Dirigir, coordinar, evaluar y supervisar los procesos de asignación, control y seguimiento de becas y beneficios estudiantiles.

- Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar los programas y acciones tendientes a favorecer la recreación y el adecuado uso del tiempo libre de los estudiantes.
- Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar programas y acciones de intermediación de empleo y otros que favorezcan la inserción laboral de los estudiantes y graduados.
- Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar los programas y acciones orientados a fortalecer las capacidades psicosociales y psicoeducativas de los estudiantes.
- Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar programas y acciones orientados al bienestar, al desarrollo y al mejoramiento de la salud y de la calidad de vida de los estudiantes (VVE, 2015).

En relación con el Servicio de Orientación, el área de Bienestar Estudiantil de la UTN encauza sus esfuerzos en promover la atención, el desarrollo y la permanencia de los estudiantes en la universidad (UTN, 2015). De igual forma, busca favorecer el desarrollo de habilidades y capacidades psicosociales y psicoeducativas, todo en un marco de equidad e igualdad de oportunidades. Entre los servicios que brinda la universidad desde la vicerrectoría están: Atención Psicológica y Psicopedagógica, Orientación Vocacional, Adecuaciones Curriculares, Técnicas de Estudio, Proceso de Inducción a Estudiantes de Nuevo Ingreso y Sistema de Intermediación de Empleo (VVE, 2015).

2.7. Consideraciones acerca de la Orientación Individual en los planes de estudio de las casas formadoras

Los centros de educación superior que imparten la carrera de Orientación en Costa Rica poseen una gran importancia para la presente investigación porque son las instituciones que brindan las bases y los fundamentos teórico – prácticos de la disciplina a las futuras personas profesionales en Orientación.

En Costa Rica la Orientación se imparte como profesión en dos universidades estatales, las cuales son, la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional; y, en una universidad privada, la cual es, la Universidad Católica de Costa Rica (UCAT). Los centros de educación superior mencionados anteriormente forman personas profesionales en Orientación en los grados de Bachillerato y Licenciatura, siendo en

Bachillerato donde se contemplan los principales cursos relacionados a la Orientación Individual.

A continuación, se expone lo relativo a la carrera de Orientación en las universidades públicas y privada antes mencionadas y, su relación con la Orientación Individual.

2.7.1. Universidad de Costa Rica (UCR)

La carrera de Orientación tiene sus inicios en el año de 1964 dentro de la UCR, siendo la Escuela de Orientación y Educación Especial (EOEE) de la Facultad de Educación la encargada de impartir la carrera, cuyo objeto de estudio lo integran los procesos de: autoconocimiento e identidad, conocimiento del contexto natural y sociocultural, toma de decisiones y planeamiento para la vida; con el fin de guiar a las personas en la clarificación y en la construcción de su sentido de vida en las diferentes etapas del ciclo vital (UCR/EOEE Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica, 2019).

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en el plan de estudios de Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación aborda en los primeros años: cursos de humanidades, de aspectos teóricos de la disciplina (los cuales se van complementado con prácticas conforme se avanza en el plan de estudio), abordaje de enfoques psicológicos, las etapas del desarrollo humano, las teorías de aprendizaje, cursos de investigación, de sexualidad y género, de desarrollo personal y profesional, de Orientación vocacional, de Orientación familiar; y, los de relevancia para esta investigación que están conformados por los cursos de las modalidades de la Orientación Grupal (Colectiva y Personal-Grupal) y de Orientación Individual, siendo un curso por modalidad.

2.7.2. Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)

La carrera de Bachillerato y Licenciatura en Orientación de la UNA se crea en 1972. De acuerdo con Carvajal (2014), esta se percibe en la institución como una carrera que forma personas profesionales mediante procesos de desarrollo vocacional y personal con la promoción de un desarrollo integral. El plan de estudios de la carrera en la institución para Bachillerato, según la Vicerrectoría en Docencia de la UNA (s.f.),

abarca asignaturas que abordan: las humanidades, cursos de idioma, los fundamentos teóricos de la Orientación, cursos de desarrollo personal, las etapas del desarrollo de las personas, de Orientación vocacional, de Orientación familiar, de planificación e investigación, de sexualidad y diversidad, de ética, de educación social y de las modalidades de Orientación, un curso de Orientación Colectiva y Personal Grupal; y, un curso de Orientación Individual.

2.7.3. Universidad Católica de Costa Rica (UCAT)

La carrera de Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación Educativa de la UCAT, conceptualiza la Orientación como un proceso de ayuda dirigido a todas las personas en sus diferentes etapas del desarrollo, por medio de los principios de prevención y desarrollo mediante programas de intervención en diversos ámbitos (educativa, personal, laboral y social) (Álvarez, 2002). Dentro del plan de estudios del grado de Bachillerato, la UCAT aborda temas como: la cultura cristiana, los fundamentos teóricos de la Orientación, desarrollo humano, de comunicación, sexualidad, Orientación vocacional, Orientación familiar, cursos de investigación, de necesidades educativas especiales, de ética y de Orientación Grupal e Individual.

Al igual que en las universidades descritas anteriormente, en esta casa formadora se brinda un curso por modalidad y es posible determinar que cada centro de estudio ofrece un curso de Orientación Individual a lo largo de la formación de las personas que a futuro se pretenden desenvolver como profesionales en Orientación.

Las consideraciones expuestas a lo largo de este marco teórico permiten no solo comprender los elementos que componen el proceso de conceptualización a seguir, para establecer una aproximación contextual en relación con la Orientación Individual, sino que también permite comprender la modalidad dentro de un contexto socio-histórico y cultural que ha impactado su desarrollo y evolución en el territorio nacional. La revisión de los modelos, las modalidades de intervención y las consideraciones teóricas del asesoramiento, permiten comprender que la Orientación Individual se ha visto permeada por diferentes teorías y prácticas de intervención en todo el mundo; y, al analizar dichas prácticas en algunos de los servicios de Orientación de Costa Rica, así como en los planes de estudio de las universidades que forman a nivel de Bachillerato en

Orientación, es evidente que estas teorías han tenido que sufrir diferentes transformaciones para adaptarse a la realidad del contexto costarricense.

Es por esta razón, que es importante para la presente investigación profundizar en la contextualización de la Orientación Individual en el territorio nacional, el cómo se pretende realizar este trabajo, se describe con detalle en el siguiente capítulo.

Capítulo 3. Marco Metodológico

En este capítulo se describe la metodología que sustenta la presente investigación, para la cual el equipo de investigadoras consideró pertinente fundamentarse desde el paradigma naturalista, el enfoque cualitativo y el método fenomenológico, ya que esto permite el alcance de los objetivos planteados. A la vez, se describen los contextos y las personas participantes del estudio, los criterios de inclusión, las técnicas para la recolección de la información y la forma en la que se procesaron los datos recolectados, esto con el fin de evidenciar el rigor metodológico del estudio. Con la finalidad de facilitar la comprensión del trabajo realizado en sus diferentes momentos, se presentan cuatro fases que constituyen el recorrido metodológico de la investigación, los cuales se detallan a continuación.

3.1.Fase preparatoria

De acuerdo con Rodríguez, Gil y García (1996), la fase preparatoria está constituida por dos grandes etapas: la reflexiva y la de diseño. En estas se detalla la estructura general que ha guiado el proceso de investigación.

3.1.1. Etapa reflexiva

Para el desarrollo de esta etapa se toman en cuenta los aportes expuestos por Rodríguez, Gil y García (1996), quienes comentan que, las experiencias y formación del equipo investigativo, así como los tópicos o áreas de interés son la base para el desarrollo de la investigación. En este sentido, el interés del equipo de investigadoras por conceptualizar la Orientación Individual en el contexto costarricense surgió; en primer lugar, como una preocupación por la poca producción teórica que desde la disciplina de la Orientación se ha generado en relación con la modalidad de Orientación Individual. Aunado a esto, se partió de la necesidad de acercar la disciplina a un mayor nivel de consenso teórico en relación con el tema de investigación.

Esto permitió la delimitación del trabajo, así como el establecimiento del problema de investigación y los objetivos que dirigieron este aporte. Además, se realizó una revisión de los principales antecedentes nacionales e internacionales de la temática, tomando en cuenta los principales hallazgos de estos. Luego, el equipo investigador revisó diferentes referentes teóricos relacionados con la conceptualización de la Orientación Individual, estableciendo el marco teórico desde el cual se desarrolló la investigación. Dichos referentes teóricos constituyeron una guía importante para la

captación y análisis de los datos en las siguientes etapas del proceso investigativo. A partir de los elementos desarrollados en esta etapa reflexiva se continuó con la etapa de diseño.

3.1.2. Etapa de diseño

De acuerdo con Rodríguez, Gil y García (1996), la etapa de diseño consta de varios elementos, entre los cuales se encuentran: el paradigma, el enfoque de investigación, el método, las técnicas para la recolección de la información, los escenarios y las personas participantes, el procesamiento de los datos, el consentimiento informado y el instrumento. La selección y coherencia entre cada uno de estos fue vital para garantizar un diseño de investigación consecuente, razón por la cual se detallan a continuación.

3.1.2.1. Paradigma Naturalista

Esta investigación se enfoca en comprender e interpretar el fenómeno de estudio, en este caso, la Orientación Individual. Esto dio como hallazgos aproximaciones teóricas que permitieron el entendimiento de la modalidad en el contexto nacional; lo cual se logró por medio de la constante interacción entre el equipo de investigadoras, el fenómeno de estudio, las personas participantes y el contexto de los elementos mencionados. Según Barrantes (2016), en el proceso de investigación esta interrelación entre el sujeto y el objeto de estudio da paso a la construcción del conocimiento, sin olvidar que la realidad desde la cual se trabajó es dinámica, múltiple, holística, construida y divergente. Por eso, el autor señala que la investigación tiene la finalidad de comprender e interpretar dicha realidad, sus significados, percepciones y acciones.

A raíz de este planteamiento se consideró óptimo el paradigma naturalista para el desarrollo de la investigación por sus características, de las cuales Villalobos (2019) resalta que, este paradigma promueve la investigación cualitativa y su metodología prioriza las acciones de observación, el razonamiento inductivo y la obtención de nuevos conocimientos porque: “[...] busca capturar de una forma más adecuada las características específicas de la realidad social” (Villalobos, 2019, p. 235). Es precisamente este acercamiento a la realidad social lo que permite la construcción de la aproximación conceptual de la Orientación Individual desde la perspectiva de las personas profesionales en el área.

3.1.2.2. Enfoque de investigación

Para mantener la coherencia entre el paradigma y el propósito de la investigación, se consideró adecuado implementar el enfoque cualitativo en el diseño del trabajo, ya que este permite comprender, mediante la interpretación y el diálogo, lo que las personas perciben en relación con una determinada temática, en este caso, la modalidad de Orientación Individual. Como comenta Sandoval (1996), se trata de construir conocimiento que facilite a otras personas entender la producción y la apropiación de la realidad del fenómeno de estudio, aspecto vital para la consecución de los objetivos de esta investigación.

En la elección de este diseño cualitativo se tomaron en cuenta los planteamientos teóricos realizados por Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes, al señalar las principales características del enfoque, explican que este se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados; lo que permite obtener los puntos de vista, perspectivas y opiniones de las personas participantes en relación con la conceptualización de la Orientación Individual. Unido a esto, los autores mencionan que, la persona investigadora analiza cuestiones más abiertas, es por esto que, las preguntas que se realizaron durante los grupos focales permitieron la libre expresión de las personas participantes, donde se buscó indagar, conocer y entender las diferentes realidades y perspectivas de las personas participantes del estudio.

Otra de las características importantes del enfoque de investigación para este estudio, es que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las indagaciones cualitativas no pretenden generalizar los datos, en este sentido, se tomó como base la información recolectada en los grupos focales realizados con las personas profesionales en Orientación, es decir, las vivencias y experiencias no son trasladables a otras personas.

Así también, el enfoque cualitativo de investigación: “[...] proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.16). Por lo tanto, en la presente investigación el equipo de investigadoras parte de los conocimientos, experiencias y subjetividades de las personas participantes del estudio para llegar a comprender profundamente las perspectivas de estas personas y se

plantea un diseño de investigación que integre de forma congruente estos elementos. Es importante señalar que, en el enfoque cualitativo, según Barrantes (2016), se da especial énfasis al comportamiento humano y a las razones que lo controlan, pero, sobre todo, promueve la profundidad y minuciosidad en el análisis que se aplica.

3.1.2.3. Método de investigación

En la presente investigación se utiliza el método fenomenológico, ya que facilita describir el significado de las experiencias vividas por las personas participantes que son el sujeto de estudio. Según Sandoval (1996), mediante este método se observa la experiencia como un fenómeno, sin acudir a explicaciones causales, es decir, no se busca la causa ni el porqué de dicho fenómeno, sino más bien trata de comprenderlo. En este sentido, Leal (2004), comenta que, este método aborda la realidad partiendo del marco interno de referencia de la persona, es decir, desde sus percepciones, recuerdos y experiencias. Se busca el acercamiento al campo fenomenológico de las personas participantes del estudio y a las experiencias vividas.

Además, de acuerdo con Rojas (2008), el método respeta plenamente la interpretación que hace la persona de sus propias vivencias, lo cual guió al equipo de investigadoras a conocer y a comprender las experiencias de las personas participantes en relación con los componentes teóricos y prácticos de la Orientación Individual. Es importante mencionar que, según Villalobos (2019) al trabajar desde este método es necesaria la: “[...] clarificación de los presupuestos básicos del equipo investigador, tales como valores, actitudes, creencias, presentimientos, intereses, conjeturas, supuestos y su posible influencia en su labor investigativa” (p. 340); así como, debe tomarse en cuenta el contexto teórico, temporal, espacial e histórico que se relaciona con el propósito de la investigación.

Es precisamente la clarificación de los presupuestos básicos del equipo de investigadoras lo que permitió el desarrollo de una serie de reuniones previas al diseño de la investigación, en las cuales se tomó en cuenta el interés de las investigadoras por el objeto de estudio, los conocimientos e ideas previas generadas a raíz de las prácticas profesionales en Orientación Individual; y, el poco referente teórico que existe de la temática a nivel nacional, esto generó un sentimiento de urgencia, el cual se puede entender como la influencia en la labor investigativa por generar una colaboración científica a la disciplina mediante la aproximación conceptual de la modalidad. La idea

de poder brindar un aporte teórico de algo que, hasta el momento no se había realizado, influyó fuertemente en cómo el equipo investigador comenzó a estructurar los supuestos que poco a poco fueron guiando la construcción del marco teórico.

Esto fue de vital importancia en el trabajo porque posibilitó el desarrollo de una metodología coherente y con un diseño fenomenológico acorde a los objetivos de la investigación. En primera instancia, esto permitió estructurar el proceso para realizar una conceptualización, aspecto que responde al primer objetivo específico de esta investigación y, que ejerce una influencia importante en el presente trabajo, ya que comprender el campo fenoménico de la Orientación Individual en el territorio nacional, por medio de las experiencias de las personas participantes, condujo a establecer la aproximación conceptual de la modalidad.

Con la finalidad de clarificar este aspecto, en el siguiente apartado se presenta una explicación detallada de los elementos que permitieron acercarse al cumplimiento del objetivo específico número uno.

3.1.2.4. Objetivo específico 1: investigación documental

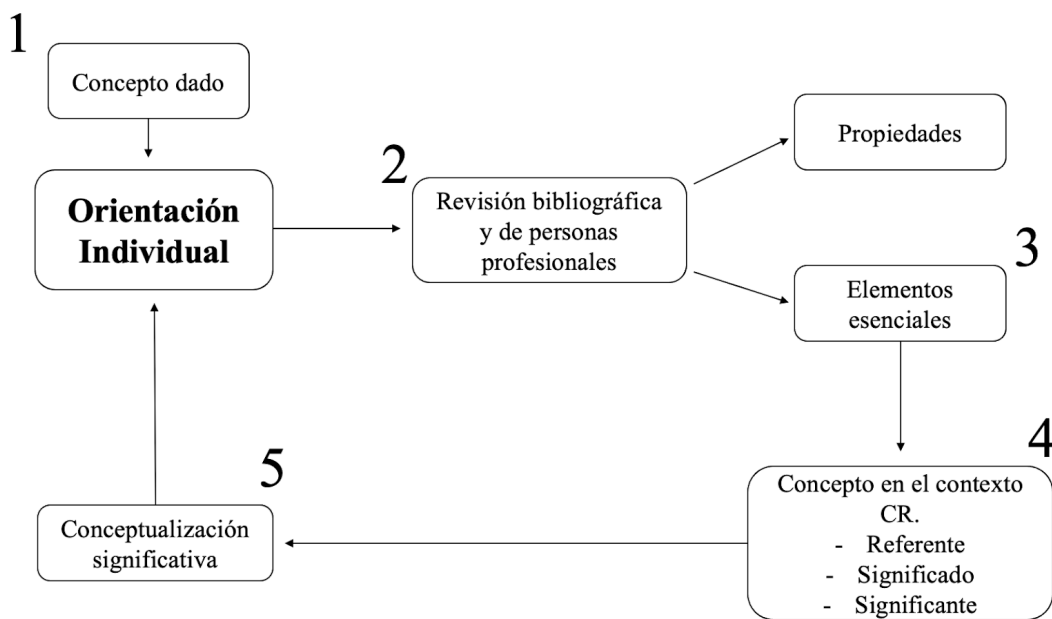
El primer objetivo específico de esta investigación consistió en determinar los elementos que componen una conceptualización, lo cual era un aspecto indispensable para poder realizar la construcción de la aproximación conceptual de la Orientación Individual para Costa Rica, desde la perspectiva profesional. La metodología que permitió el establecimiento del proceso que se debía seguir para realizar la conceptualización fue la investigación documental, ya que según Gómez (2010) esta funciona como un complemento dentro de la investigación cualitativa. Este mismo autor comenta que, esta técnica no debe confundirse con el marco teórico, ya que los hallazgos que se obtienen surgen del análisis e interpretación directa de fuentes teóricas. En este caso, se consultaron textos del campo de la filosofía y la lingüística, principalmente, aquellos relacionados con los conceptos como parte de los procesos de aprendizaje del ser humano.

Cuando el investigador indaga una fuente, intenta entender y darle sentido a lo que dice un autor determinado, mostrando los aspectos originales de su planteamiento. Busca de alguna manera establecer un diálogo con el autor pero

sin pretender desde allí construir por ejemplo marcos teóricos, o explicaciones puntuales de una situación, sino permitir que sea la realidad misma la que se exprese, con lógica y con argumentos, construyendo así nuevos conocimientos. (Gómez, 2010, p. 229)

Esto dio como resultado la construcción de la Figura 3, en la cual se detallan los elementos que componen el proceso de conceptualización y que permitió identificar los principales aspectos en los cuales se debía hacer énfasis durante los grupos focales, para poder identificar no solo el concepto dado de la Orientación Individual desde la perspectiva de las personas participantes, sino también las posibles transformaciones que dicho concepto sufre al desarrollarse en un contexto en particular, en este caso, el costarricense.

Figura 3. Elementos que componen el proceso de conceptualización



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Gracias a la investigación documental se logró identificar el proceso que se debe seguir para poder establecer una conceptualización y, a su vez, esto permitió tener claridad de aquellos aspectos en los que se debía hacer énfasis en los grupos focales, para obtener información relevante para la investigación. Esto permitió crear un primer borrador de preguntas para el grupo focal, el cual, luego se envió a una validación de

personas expertas y al integrarse toda esta información se logró diseñar la guía de preguntas utilizadas en cada reunión (ver Anexo 2).

3.1.2.5. Escenarios

Los escenarios en los cuales se basó la recolección de la información adquieren gran importancia. En primer lugar, por ser los espacios que permitieron un acercamiento al contexto en el cual se desarrolló el objeto de estudio y que, según Quintana y Montgomery (2006), posibilitaron la obtención de una aproximación a la realidad social y cultural del mismo. En segundo lugar, porque se identificaron los actores o personas participantes que, gracias a los eventos, experiencias y aprendizajes que poseen proporcionaron la información necesaria y pertinente para la investigación, tomando en cuenta los: “[...] rasgos más relevantes de la situación o fenómeno objeto de análisis” (Quintana y Montgomery, 2006, p. 52).

Por esta razón, la escogencia de escenarios para la investigación implicó el establecimiento de una serie de criterios de selección que permitieran el logro de los objetivos propuestos. Es mediante la pertinente recolección de información que se obtuvieron los datos necesarios de la modalidad de Orientación Individual y, posteriormente, esta información aportó para completar el proceso de conceptualización del objeto de estudio.

Considerando lo anterior, la elección de los escenarios se determinó en función de aquellas instancias en las cuales se implementa, ejecuta, coordina o pone en práctica la modalidad de Orientación Individual para el abordaje o formación de sus respectivas poblaciones. Según Hernández y Mendoza (2018) las personas participantes de la presente investigación se clasifican como teórica o conceptual, pues se utiliza cuando: “[...] un investigador necesita entender un concepto o teoría” (p. 433). Además, se eligieron las unidades de estas instancias porque poseen uno o varios atributos que contribuyen a formular la aproximación al concepto. De esta manera, las unidades seleccionadas son:

- Departamento de Orientación Educativa y Vocacional del Ministerio de Educación Pública (MEP).
- La Oficina de Servicio de Orientación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

- El Departamento de Orientación del Ministerio de Justicia y Paz.
- Los Servicios de Orientación de las Universidades Públicas: la Oficina de Orientación de la Universidad de Costa Rica (UCR), el Departamento de Orientación y Psicología de la Universidad Nacional (UNA), el Departamento de Orientación y Psicología del Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y el Área de Bienestar Estudiantil o Vocacional de la Universidad Técnica Nacional (UTN).
- Las casas formadoras de la carrera de Bachillerato en Orientación: la Universidad de Costa Rica, la Universidad Nacional y la Universidad Católica de Costa Rica.

Estos escenarios se seleccionaron por ser instituciones en las cuales se ha desarrollado la práctica orientadora en la atención directa de diferentes personas haciendo uso de la modalidad de Orientación Individual y por ser instituciones de educación superior que forman personas profesionales en la disciplina de Orientación desde el grado de bachillerato. Las instancias seleccionadas han empleado profesionales en Orientación que podían ofrecer información pertinente a la investigación desde sus experiencias profesionales.

Es importante señalar que, tanto el Instituto Tecnológico de Costa Rica como la Universidad Católica no formaron parte de la investigación debido a que en el Instituto Tecnológico de Costa Rica solo se cuenta con una persona profesional en Orientación, quien fue contactada, pero indicó que no realiza Orientación Individual porque cumple con funciones administrativas y de información. Según comentó, la única Atención Individual se realiza mediante el Departamento de Orientación y Psicología desde el área de Psicología. Por su parte, la carrera de Orientación Educativa de la Universidad Católica, que es la única institución de educación superior privada de Costa Rica que imparte el Bachillerato en Orientación, por medio de la directora de carrera, comunicó que, por motivos de procesos que estaban realizando y por cuestiones de tiempo, esta vez no podrían participar en la investigación.

Esta información se considera importante de clarificar, ya que al tratar de establecer una conceptualización de la Orientación Individual en el contexto

costarricense es necesario contar con la mayor cantidad y diversidad de personas participantes, las cuales se detallan en el siguiente apartado.

3.1.2.6. Personas participantes

La selección de las personas participantes en la investigación se realizó con base en el cumplimiento de criterios específicos de inclusión mediante los cuales se pretende garantizar la pertinencia y contribución al tema. Estos elementos se detallan en la Tabla 2, en la cual se detallan las instancias involucradas, los criterios de inclusión para la selección de las personas que participaron en los grupos focales, así como la cantidad de personas que participaron por cada institución. Se debe resaltar que, para esta investigación se contó con un total de 26 personas quienes trabajan en los diferentes escenarios presentados en el apartado anterior.

Es importante señalar que, un criterio de inclusión que se estableció de forma general para todas las personas participantes fue leer, aceptar, firmar y entregar el documento de consentimiento informado, el cual se envió a cada persona participante previo a su participación en cada grupo focal. En este documento se detalla toda la información relacionada con la investigación y puede consultarse en el Anexo 1.

Tabla 2. *Criterios de inclusión para la selección de las personas expertas y cantidad de participantes por institución seleccionada*

Instancia	Formación y requisitos mínimos	Experiencia	Cantidad de participantes por institución
Departamento de Orientación Educativa y Vocacional del MEP.	Contar con la Licenciatura en Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> - Tener al menos un año laborando como orientadora u orientador para el MEP. - Contar con experiencia de trabajo en la modalidad de Orientación Individual. 	8
Oficina de Servicio de Orientación del INA.	Contar con la Licenciatura en Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> - Tener al menos un año laborando como orientadora u orientador para el INA. - Contar con experiencia de trabajo en la modalidad de Orientación Individual. - Ser coordinadora, coordinador, subcoordinadora, subcoordinador, orientadora u orientador de la Oficina de Servicios de Orientación del INA. 	2
Departamento de Orientación del Ministerio de Justicia y Paz.	Contar con la Licenciatura en Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> - Tener al menos un año laborando como orientadora u orientador para el Departamento de Orientación del Ministerio de Justicia y Paz. - Contar con experiencia de trabajo en la modalidad de Orientación Individual. - Ser jefa, jefe, coordinadora, coordinador, subcoordinadora, subcoordinador, orientadora u orientador de algún centro penitenciario del país. 	6
Centros o unidades de los Servicios de Orientación en las Universidades Públicas.	Contar con la Licenciatura en Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> - Tener al menos un año laborando como orientadora u orientador en alguna de las Universidades Públicas del país. - Contar con experiencia de trabajo en la modalidad de Orientación Individual. - Trabajar en la jefatura, subjefatura, dirección, subdirección o en atención de estudiantes de alguna de las siguientes unidades: Oficina de Orientación de la UCR; Departamento de Orientación y Psicología de la UNA; Departamento de Orientación y Psicología del TEC; Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil o el Área de Bienestar Estudiantil o Vocacional de la UTN. 	6
Casas formadoras.	Contar con la Licenciatura en Orientación.	<ul style="list-style-type: none"> - Tener al menos un año laborando como orientadora u orientador. - Contar con la experiencia de haber impartido el curso de Orientación Individual al menos una vez. 	4

Fuente: Elaboración propia, con base en los organigramas de las instituciones seleccionadas, 2020.

3.1.2.7. Técnica para la recolección de la información

Partiendo de las características y cantidad de personas participantes, así como de las particularidades propias del objetivo de la investigación, el equipo de trabajo consideró oportuno la utilización del grupo focal como la principal técnica para recolectar la información, ya que este: “[...] consiste en una reunión de personas, entre seis y diez, que conversan de un tema previamente determinado” (Villalobos, 2019, p. 290). Esto promueve espacios de diálogo entre las personas participantes, además, fomenta la interacción, el intercambio de ideas, conocimientos y opiniones que luego de ser analizadas, brinda una importante fuente de información, que en este caso, resulta clave para la aproximación a la conceptualización de la modalidad de Orientación Individual.

Según Martínez (2012), el grupo focal sirve para recopilar información con base en las experiencias personales que se dan en la discusión de un tema definido en un grupo relativamente pequeño, con resultados de alto nivel de profundidad. Además, esta técnica cumple con cuatro criterios que, según Martínez, ayudan a la persona investigadora a conocer, juzgar, decidir y descubrir el valor del grupo focal en función de la naturaleza y propósito de su investigación. A continuación, se exponen los criterios:

- Focalización y profundidad del tema: se refiere a la posibilidad que proporciona el grupo focal para abordar a fondo el tema o temas en discusión. En este caso, la exploración de la Orientación Individual como tema central, tomando en cuenta las particularidades de cada contexto laboral y las experiencias en el uso de la modalidad, permite acceder a una diversidad de información clave para identificar el concepto dado de la Orientación Individual, así como otros elementos esenciales para construir una conceptualización significativa de la misma.
- Focalización y configuración del grupo: esto es la configuración de los grupos de entrevista en términos del número de participantes. En la literatura se encuentran quienes proponen grupos de entre cinco hasta diez participantes, la cantidad puede variar según el texto, sin embargo, se coincide en que lo importante es la variación y profundidad que se pueda alcanzar en el tema, así como tomar en cuenta las implicaciones económicas y logísticas del tamaño de

cada grupo. Por esta razón, se tomó la decisión de realizar cuatro grupos focales virtuales con una duración de dos horas cada uno y con un máximo de ocho personas participantes por grupo, para asegurar la participación de todas los involucrados y alcanzar el nivel de profundidad que el tema requiere. El realizar estos grupos de forma virtual representó una oportunidad valiosa para la investigación, ya que facilitó la participación de personas que se encontraban en distintas zonas geográficas del país quienes, pudieron aportar no solo desde su contexto institucional, sino también desde el contexto económico, social y cultural que envuelve sus respectivas instituciones.

- Focalización y características de los participantes: implica identificar las características y condiciones del sujeto que son relevantes desde el punto de vista de los objetivos de la investigación, razón por la cual se elaboraron los criterios de inclusión expuestos en la Tabla 2, los cuales garantizaban que las personas participantes tuviesen el grado académico y la experiencia necesaria para debatir en relación con la Orientación Individual.
- Nivel de involucramiento de la persona investigadora que modera la discusión: esto se puede ver en dos niveles; uno, en el que no se interviene y se limita a plantear el tema, provoca el deseo de discutirlo, canalizando la producción del discurso, deshaciendo bloqueos y controlando su desarrollo para que se mantenga dentro del tema. Y otro, en el cual no limita su intervención a proponer el tema y moderar, sino que se asigna el papel de formular varias cuestiones abiertas, cuidadosamente pensadas que guiarán la discusión. Para los fines de esta investigación, se optó por seguir el primer nivel de involucramiento, estandarizando, por medio de una guía de preguntas para el grupo focal y un protocolo para el desarrollo de cada reunión; las acciones, comentarios y preguntas que las personas investigadoras debían realizar en cada momento. Dichos documentos pueden ser consultados en el Anexo 3. (2012)

Es necesario resaltar que quienes participan en cada grupo focal son personas profesionales en Orientación que, al momento de realizar la investigación trabajan en cada una de las instancias mencionadas en el apartado anterior, esto se establece así con la finalidad de que los grupos focales cuenten con personas participantes de distintos escenarios, ya que esto, según Kitzinger (1995), facilita el intercambio de ideas y experiencias que enriquecen la investigación. Además, al ser uno de los objetivos de

esta investigación contextualizar la modalidad tomando en cuenta el contexto nacional, la diversidad de participantes permite tener una aproximación más objetiva y detallada de la situación de la Orientación Individual en el país, como bien lo señalan Sullivan y Foltz (2000), los grupos focales más allá de brindar respuestas a las preguntas de investigación, acercan al equipo investigador a las experiencias de las personas participantes, lo que da a conocer las necesidades de estos, enriqueciendo y potenciando la investigación.

Un elemento importante que se tomó en cuenta al estructurar los grupos focales es la transformación que se vive en la sociedad actual, producto de la incorporación de la tecnología en las actividades cotidianas y acrecentadas por la situación de pandemia. A raíz de esto el equipo de investigadoras incorpora y utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), lo que implica una modificación en los procedimientos y en las formas de implementar las técnicas de investigación convencionales, permitiendo un aporte tanto en la recolección de datos, como en el procesamiento de la información. En relación con esto, Orellana y Sánchez (2006) señalan que el uso de las TIC en la investigación: “[...] proporciona amplias posibilidades para su dirección y desarrollo así como nuevas situaciones sociales en nuevos espacios de interacción [...]. Estos espacios o entornos virtuales son generadores de gran potencial documental, observacional y conversacional” (p. 205).

El impacto de esto se ve reflejado en las características de los grupos focales, en donde los encuentros se desarrollaron por medio de la plataforma Zoom, donde cada reunión se grabó en audio y en video para facilitar el proceso de transcripción de la información de forma fidedigna, con el previo consentimiento de las personas participantes. Por las facilidades que generan los entornos virtuales para coordinar y reunir personas de diferentes zonas geográficas, es que el uso de la técnica de forma virtual se considera idónea para alcanzar los objetivos de la investigación, de otra forma, los costos económicos y logísticos para llevar a cabo los grupos focales de forma presencial no eran viables.

Es importante señalar que esto también se ajustaba a la realidad del contexto social que se vivió en nuestro país a raíz de la COVID-19, donde se evitaron las reuniones presenciales y solo el grupo coordinador se encarga de centralizar el trabajo y recapitular los aportes que surgen de los distintos grupos focales. Este aspecto se resalta

con la finalidad de clarificar cómo se implementó esta técnica, no obstante, en el siguiente apartado se profundiza en los instrumentos utilizados.

3.1.2.8. Instrumento

Al trabajar con la técnica de grupo focal, el equipo investigador consideró oportuno realizar en total cuatro grupos focales virtuales, la distribución de las personas participantes, así como algunas de las características de estos se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Características y distribución de las personas participantes en los grupos focales virtuales realizados mediante la plataforma Zoom

Grupo focal	Fecha y hora de ejecución	Instituciones participantes	Duración	Modalidad	Cantidad de participantes
1- MEP	29 de octubre de 2021 a la 1:00 p. m.	Departamento de Orientación Educativa y Vocacional del Ministerio de Educación Pública.	120 min.	Virtual	8
2- Casas formadoras	19 de octubre de 2021 a las 9:00 a. m.	Carreras de Orientación de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional.	120 min.	Virtual	4
3- MJP	11 de noviembre de 2021 a las 5:00 p. m.	Departamento de Orientación del Ministerio de Justicia y Paz.	120 min.	Virtual	6
4- Servicios	18 de octubre de 2021 a las 2:00 p. m.	Oficinas de servicio de Orientación de la Universidad Estatal a Distancia, la Universidad de Costa Rica, el Instituto Nacional de Aprendizaje y la Universidad Técnica Nacional.	120 min.	Virtual	8

Fuente: Elaboración propia, con base en la distribución de las personas participantes para la conformación de cada grupo focal realizado, 2021.

El equipo investigador utilizó estrategias virtuales que les permitieron acercarse y acceder de forma oportuna a los diferentes elementos que se deben extraer del grupo focal. Es oportuno aclarar que, cada sesión contó con la presencia de una facilitadora y una co-facilitadora, ya que al finalizar los encuentros era necesario realizar una transcripción del desarrollo de la técnica, tomando en cuenta no solo lo dicho, sino también las actitudes de las personas participantes: “[...] para permitir que se

reconstruya no sólo la atmósfera de la reunión, sino también lo tratado pregunta por pregunta” (Escobar y Bonilla, 2017, p.57).

Es importante señalar que, para la construcción de la guía de preguntas del grupo focal (Anexo 3), se realizó en un primer momento una matriz del instrumento de investigación (Anexo 2). En esta se estableció una dimensión, una definición conceptual y una operacional para el segundo objetivo específico con la siguiente información:

- **Objetivo específico:** Establecer los elementos teóricos y prácticos de la Orientación Individual en Costa Rica.
- **Dimensión de componentes teóricos:**
 - Definición conceptual: según Hernández (2007), consiste en los aportes teóricos que nos permiten abordar y explicar los fenómenos sociales que vamos a estudiar y que orientan al equipo investigador en su búsqueda, ya que como menciona Hernández (citado por Hernández, 2007), toda investigación está sustentada en una base de teorías y conocimientos previos. En este punto hay que hacer referencia a los componentes teóricos concretos en los que se mueve la investigación.
 - Definición operacional: son aquellos aportes que permiten describir la Orientación Individual.
- **Dimensión de componentes prácticos:**
 - Definición conceptual: Ross-Garrido (2021), menciona la importancia de considerar la experiencia educativa y profesional como un elemento de reflexión y aprendizaje constante, ya que son aspectos básicos en el desarrollo de la práctica profesional.
 - Definición operacional: se entiende como los componentes prácticos de las diferentes perspectivas de las personas profesionales en Orientación, que resultan de su intervención profesional en la Orientación Individual en diferentes contextos en el ámbito nacional.

Esto permitió la construcción de una primera guía para el grupo focal que estaba compuesta por diez preguntas relacionadas con los componentes teóricos; y, seis para los componentes prácticos, se debe resaltar que el objetivo de esta matriz era ayudar al equipo de investigadoras a clarificar e identificar las preguntas más adecuadas y relevantes para el trabajo. Se consideró oportuno enviar dicho instrumento a una

validación previa a la implementación con los grupos de trabajo para depurar cada aspecto; este proceso se detalla en el siguiente apartado.

3.1.2.9. Validación del proceso para la recolección de la información

Uno de los aspectos más importantes para el equipo de investigadoras tiene que ver con garantizar la rigurosidad metodológica del trabajo, por esto, se realizó una validación por juicio de personas expertas tanto en el proceso que se construyó para cumplir el objetivo específico uno (Figura 1), como en la realización de la guía de preguntas para los grupos focales (Anexo 3), mediante los cuales se compiló la información necesaria para el cumplimiento del objetivo específico dos.

Villalobos (2019) explica que, para determinar la calidad de una investigación cualitativa se toman en cuenta dos criterios regulativos: la veracidad y la aplicabilidad. Como el objetivo específico uno de esta investigación es determinar los elementos que componen una conceptualización la principal herramienta metodológica que lo permitió fue la investigación documental, principalmente, de fuentes teóricas del campo de la filosofía y la lingüística. Se consideró oportuno realizar una valoración de la Figura 1 por medio del juicio de una persona experta en filología para confirmar que la interpretación y fundamentación teórica que se estableció en el diseño del proceso para establecer una conceptualización cumpla con los criterios regulativos de la calidad del diseño fenomenológico.

Por otra parte, el diseño de una matriz para validar la guía de preguntas a utilizar en los grupos focales se consideró un instrumento necesario para garantizar la credibilidad y confiabilidad del trabajo, por esta razón, se consideró oportuno desarrollar dicha valoración por medio del juicio de personas expertas, las cuales según Escobar y Cuervo (2008) se define como: “[...] una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29).

Las personas que participaron en calidad de expertas para la validación de la guía de preguntas para los grupos focales fueron cinco, quienes cuentan con amplia formación y experiencia profesional en Orientación. Algunas de estas personas son jubiladas, otras han escrito libros relacionados con la disciplina y la modalidad; y, otras, ejercen como docentes en universidades públicas dentro del campo de la Orientación,

razones por las cuales el equipo de investigadoras les consideró como óptimas para realizar esta validación.

Esto permitió verificar la validez y fiabilidad del instrumento, ya que, como bien explica Cabero y Llorente (2013), estas personas se encargaron de emitir un juicio, una opinión y una valoración de la claridad, la relevancia y la coherencia del instrumento y sus preguntas, mediante una matriz para validar la guía de preguntas para los grupos focales y los elementos que componen el proceso de conceptualización (ver Figura 1): el objetivo general, los objetivos específicos con su dimensión (teórico o práctica), la definición conceptual y operacional y la guía de preguntas a validar. Aunado a esto, se les envió un documento en el cual se les solicitaba a las personas expertas escribir, para cada pregunta, si consideraban que esta era clara, relevante y coherente y se dejaba un espacio en blanco para que las personas pudieran agregar comentarios o sugerencias en relación con las preguntas.

Esto permitió establecer preguntas que se comprendieran fácilmente, también permitió seleccionar aquellas que eran esenciales o importantes para alcanzar los objetivos de la investigación y se garantizó que las preguntas tengan relación lógica con las dimensiones o indicadores que se estaban midiendo. Esto dio como resultado las siguientes preguntas, en las cuales se integraron los componentes teóricos y prácticos para fomentar una mayor expresión y apertura dentro del grupo focal:

- 1) Para ustedes, ¿qué es la Orientación Individual? ¿Cómo la definirían?
- 2) ¿Cuáles consideran ustedes que son las ventajas y desventajas de la Orientación Individual?
- 3) ¿Cuáles habilidades consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual?
- 4) ¿Cuáles conocimientos consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual?
- 5) Describan el procedimiento que ustedes realizan para atender a una persona desde la modalidad de Orientación Individual.
- 6) ¿Cuáles enfoques y técnicas de intervención utilizan en la Orientación Individual?

- 7) A partir de sus aprendizajes trabajando Orientación Individual, ¿cuáles recomendaciones sugieren para perfeccionar la intervención desde esta modalidad?

Por la información anterior, dentro de los principales aportes que realizaron las personas expertas con la revisión y validación de las preguntas de la matriz del grupo focal, anteriormente descrito, fue el de ayudar con la priorización de las preguntas reduciendo la cantidad de diez a siete y la modificación de la estructura de las preguntas para extraer la información pertinente.

3.1.2.10. Proceso para el análisis de los datos

En relación con el procesamiento de la información, Sandoval (1996) señala que, el primer aspecto a seguir es la organización de los datos disponibles. Esta organización pasa por varias etapas, a saber:

- 1) Etapa descriptiva: el objetivo es organizar toda la información obtenida, de manera textual. Para este fin, el equipo de investigadoras realizó la transcripción puntual de cada uno de los grupos focales en archivos formato editable.
- 2) Categorías descriptivas: se segmenta ese conjunto inicial de datos, a partir de unas categorías descriptivas que emergen de los mismos y que permiten una reagrupación y una lectura distinta de esos datos. Para alcanzar este punto, el equipo utilizó la herramienta *Atlas Ti Web*, en la cual se cargaron las transcripciones y cada investigadora generó códigos para extraer la información más relevante, la cual facilitó el surgimiento de categorías y subcategorías temporales.
- 3) Presentación sintética y conceptualizada: responde a la interrelación de las categorías descriptivas identificadas y la construcción de categorías de segundo orden o axiales, se realiza la presentación sintética y conceptualizada de los datos. En este punto, las investigadoras se reunieron como equipo de trabajo para compartir las impresiones y reportes generados en el *Atlas Ti Web* para las categorías descriptivas identificadas, y, luego se realizó una argumentación para extraer las categorías de segundo orden, estableciendo de esta forma la estructura a seguir durante el desarrollo del análisis.

Estas etapas coinciden y, a su vez se complementan con la teoría propuesta por Taylor y Bogdan (1987) para lograr un eficaz análisis de la información. Ellos proponen las siguientes fases:

- 1) Primera fase. Descubrimiento en progreso: en relación con esta fase se recolectó la información de cada uno de los grupos focales realizados. Para ello, previamente las personas participantes firmaron un consentimiento informado, lo cual permitió grabar los grupos focales. Seguidamente, se realizó la transcripción de cada uno de los grupos focales y cada transcripción fue ingresada en *Atlas Ti Web* para identificar los temas emergentes.
- 2) Segunda fase. Codificación: según Taylor y Bogdan (1987), la codificación es un modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos. Para lograr este fin se utilizó la herramienta *Atlas Ti Web* y la división del equipo de investigadoras en un primer nivel; es decir, cada miembro del equipo hizo una lectura individual de las transcripciones y estableció temas y códigos que consideró que eran indispensables para el logro de los objetivos de la investigación. Seguidamente, se realizó una comparación de los temas y códigos establecidos individualmente (Anexo 6). Luego, se procedió a realizar un análisis en conjunto de los códigos obtenidos, generando una argumentación entre investigadoras para determinar aquellos que eran más relevantes y establecer así, las categorías y subcategorías axiales (Anexo 7) que permitieron articular el análisis de la información.
- 3) Tercera fase. Relativización de los datos: en la fase final se logró la relativización de los descubrimientos, es decir, se comprendieron los datos en el contexto en que fueron recogidos y se procedió a cotejar los elementos teóricos con los prácticos, tanto de las referencias bibliográficas como aquellos aportados por las personas participantes, generando de esta manera los elementos necesarios para establecer una aproximación conceptual de la Orientación Individual en el territorio costarricense.

3.1.2.11. Aspectos éticos y consentimiento informado

Para garantizar un accionar ético dentro de la investigación, se diseñó un consentimiento informado (Anexo 1) que se entregó a cada persona participante previo a la realización del grupo focal, además, se habilitó un periodo para realizar consultas.

Como respaldo de que el consentimiento fue leído, comprendido y aceptado, se habilitó un periodo para contestar dudas o preguntas durante la misma semana que se entregó el consentimiento y, se solicitó a las personas participantes firmar, en la medida de las posibilidades, con firma digital el documento. En caso de no tener esta posibilidad, se solicitó la impresión del documento para que la persona pudiese realizar una firma física, luego, el documento podía ser escaneado y se almacenaba como evidencia.

Además, previo al inicio de cada grupo focal, las personas investigadoras retomaron el consentimiento para corroborar la comprensión y aceptación de este por parte de las personas participantes, así como evacuar algunas dudas que surgieron en el momento. Los principales aspectos abordados en el consentimiento informado fueron: el propósito de la investigación, los riesgos, los beneficios, la voluntariedad y la confidencialidad para las personas participantes.

Otro aspecto importante que se acordó con las personas participantes fue que los grupos focales realizados por la plataforma Zoom serían grabados, por lo que se contó con la aprobación correspondiente para poder realizar esto. Es importante resaltar que el equipo de investigadoras garantiza la confidencialidad en el manejo de la información utilizada y con el objetivo de proteger la identidad de quienes participaron en los grupos focales se diseñó una codificación que se presenta en el apartado 3.3.2.

3.2.Fase de trabajo de campo

Posteriormente a la fase preparatoria, en la cual se construyó el diseño de la investigación, se inició con la fase de trabajo de campo. En esta fase de trabajo de campo, adquieren gran relevancia las habilidades del equipo investigativo, ya que mediante estas la: “[...] paciencia, perspicacia y visión, el investigador obtiene la información necesaria para producir un buen estudio cualitativo” (Rodríguez, Gil y García, 1996, p. 71). Esta fase de acuerdo con los autores, anteriormente citados, consta de dos etapas: el acceso al campo y la recogida productiva de los datos, las cuales se detallan a continuación.

3.2.1. Acceso al campo

En relación con el acceso al campo, se requirió en un primer momento, la búsqueda por parte del equipo investigador de la información necesaria para contactar específicamente a las jefaturas de las diferentes instancias, con el fin de solicitar un aval

para que las personas profesionales en Orientación de cada instancia pudiesen unirse a las respectivas reuniones. Como bien lo señala Barrantes (2016): “[...] cualquier estudio que involucre a personas o a instituciones exige de permisos y de la colaboración amplia de estos. Se debe disponer de los formularios adecuados para su presentación, de esta forma se facilita el acceso al trabajo de campo” (p. 137); por lo que, inicialmente, la comunicación fue con las respectivas jefaturas de los diferentes departamentos de Orientación.

Esto se realizó, en primer lugar, por medio de las páginas *web* oficiales de las instituciones y llamadas telefónicas a los números de las oficinas que se señalan para cada instancia. En relación con las llamadas telefónicas, se debe señalar que el equipo de investigadoras diseñó una guía con los puntos claves para solicitar la participación de una forma similar, y, que cada instancia seleccionada contó con la misma información del estudio al cual se le estaba invitando a participar.

En un segundo momento, al tener los correos electrónicos se solicitó el apoyo a las jefaturas de las diferentes instancias, las cuales son: el Departamento de Orientación Educativa y Vocacional (MEP), el Departamento de Servicios Estudiantiles (Instituto Nacional de Aprendizaje), el Departamento de Orientación (Ministerio de Justicia y Paz), la Escuela de Orientación y Educación Especial (casa formadora, UCR), la Escuela de Orientación (UNA), el Departamento de Orientación y Psicología (TEC), la Oficina de Orientación (UCR), el Departamento de Orientación y Psicología (UNA), la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil (UNED), el Área de bienestar estudiantil (UTN) y la Universidad Católica de Costa Rica.

Esto se realizó por medio del envío de una carta de invitación formal que contemplaba específicamente el nombre de la investigación y los objetivos de esta, la información de la técnica que se seleccionó para la recolección de la información y, la importancia de la participación de cada una de las instituciones con el fin de que los hallazgos de la investigación permitieran crear un antecedente importante para la disciplina en el país, ya que al integrar las experiencias prácticas en torno a la Orientación Individual de las personas profesionales en Orientación que trabajan en los diferentes ámbitos laborales se logra alcanzar una conceptualización pertinente al contexto costarricense.

Por último, en un tercer momento, se propuso dar un seguimiento a cada una de las instancias, con el fin de confirmar su participación en la investigación por medio del grupo focal. De las ocho instituciones contactadas, la Universidad Católica no confirmó su participación en la investigación. Con las instancias que aceptaron participar se coordinaron aspectos importantes como la fecha, la hora, las personas participantes (como se presentó en la Tabla 3), la entrega de consentimientos informados y las asesorías (en caso de que alguna persona lo necesitara) del cómo utilizar la plataforma Zoom.

Es importante señalar que, en el caso de las casas formadoras la cantidad de personas participantes que se aceptaron para conformar el grupo focal estuvo relacionado con el contexto nacional; pues, en Costa Rica solo tres instituciones de educación superior se dedican a la enseñanza de la Orientación a nivel de Bachillerato y de estas instancias la Universidad Católica de Costa Rica notificó su deseo de no participar en el proyecto, razón por la cual se consideró de vital importancia contar con los aportes que podían brindarse desde las otras dos universidades. Asimismo, al tener como función principal la formación académica del cómo debe ser la Orientación Individual, y no el cómo se hace en esa instancia no se consideró oportuno unir a las personas participantes de las casas formadoras a otro grupo focal.

Por otro lado, con respecto a los Servicios de Orientación, el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) no formó parte de la investigación por motivo de que solo cuenta con una persona profesional en Orientación y según su explicación, esta no realiza Orientación Individual; pues, su papel profesional en la institución es el cumplimiento de funciones administrativas y de información. Asimismo, la única Atención Individual que se realiza por parte del Departamento de Orientación y Psicología del ITCR a estudiantes y a personas interesadas en las carreras que se ofrecen está a cargo de personas profesionales en el área de Psicología. La Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) no participa de la investigación en el grupo focal de servicios por la falta de respuesta, a pesar de que se les envió la invitación y la información respectiva a los correos electrónicos correspondientes.

3.2.2. Recogida productiva de los datos

Inicialmente, se planificaron cinco grupos focales de una única sesión de 120 minutos, sin embargo, por la disponibilidad de horario de las personas participantes, se

tomó la decisión de unificar los centros o unidades de los Servicios de Orientación de las Universidades Públicas y el Instituto Nacional de Aprendizaje, para realizar únicamente un grupo focal con estas personas participantes; por lo que en total se realizaron cuatro grupos focales.

Además, el equipo investigativo preparó con antelación un protocolo para la realización de los grupos focales (Anexo 5), esto con el objetivo de no perder detalles ni aspectos importantes en el desarrollo de cada sesión con las personas participantes. Un aspecto muy importante que se estableció en el protocolo fue que las investigadoras, durante la ejecución de la sesión del grupo focal, debían permanecer en un lugar tranquilo, con suficiente iluminación y sin ruido, esto con el objetivo de evitar interrupciones que pudieran impactar negativamente en el desarrollo de los grupos focales.

Al iniciar cada grupo focal las personas participantes lograron comprender el fenómeno de estudio, el cual se estableció como los componentes teóricos y prácticos de la Orientación Individual en Costa Rica, lo que incidió en los aportes brindados por las personas participantes. Así también, el equipo investigador, logró transmitir de manera empática a las personas participantes el interés genuino por conocer sus experiencias, conocimientos y aportes alrededor del fenómeno de estudio, facilitando de esta manera a que las personas participantes se expresarán con total libertad en un ambiente de confianza, esto a pesar de que cada sesión de grupo focal se realizó en un entorno virtual.

La mayoría de las personas participantes encendieron sus cámaras, lo cual permitió a las investigadoras capturar detalles como gestos, impresiones, reacciones, entre otros; los cuales, se incorporaron en las transcripciones cuando era necesario para transmitir de forma clara las ideas de las personas participantes. Estos datos fueron recabados, y a su vez, esto contribuyó positivamente en el desarrollo fluido de cada grupo. Asimismo, se les brindó a las personas participantes la posibilidad de que escribieran sus ideas, comentarios y reacciones en el *chat* grupal de la plataforma, lo cual posibilitó una participación activa. Además, la posibilidad de grabar el audio y el video de cada grupo focal permitió a las investigadoras enfocarse en aspectos verbales y no verbales de las personas participantes, los cuales se lograron incorporar de forma fidedigna en las transcripciones de cada grupo focal.

3.3.Fase analítica

En la fase analítica, de acuerdo con Rodríguez, Gil y García (1996), se realizan algunas tareas específicas, como lo son la reducción de la información, la disposición y la transformación de los datos, la obtención de resultados y la verificación de conclusiones. En la presente investigación también se utilizó lo expuesto por Taylor y Bodgan (1987), aspectos que ya fueron explicados en el apartado: “Procesamiento para el análisis de datos”. Asimismo, en el análisis de la información se utilizó el programa *Atlas Ti Web*, el cual permite realizar un análisis de datos en investigaciones cualitativas de forma eficaz. Este programa permite:

[...] codificar datos (codificación abierta, axial y selectiva) y construir teoría (que pueden ser texto, fotografías, segmentos de audio o video, diagramas, mapas, datos geográficos y matrices), mediante el apoyo del programa los codifica de acuerdo con el esquema que hayas diseñado. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 499).

En relación con lo anterior, autores como Hernández *et al.* (2014) recomiendan el uso de este tipo de programas para análisis cualitativos porque permite segmentar datos en unidades de significado; codificar datos y construir teoría relacionando conceptos, categorías y temas. A continuación, se detalla el procedimiento utilizado por el equipo de investigadoras con respecto al programa.

En primer lugar, se exportó al programa el documento con la transcripción completa de los grupos focales efectuados. Posteriormente, se indicó en el documento las principales citas textuales. Una vez destacadas todas las citas textuales necesarias, se crearon los códigos que responden a las futuras categorías de análisis.

Este análisis lo realizó cada una de las investigadoras de forma individual para, posteriormente, comparar los códigos y citas identificadas por cada investigadora y definir las categorías definitivas de análisis para el proceso de investigación. Una vez definidas las categorías, se procedió a desarrollar las redes semánticas que facilitaron el análisis de la investigación. La herramienta permitió, además, generar un reporte en formato editable que se incluyó en la validación de resultados y, mediante un consenso

por parte del equipo investigador se establecieron las categorías y subcategorías de análisis (ver apartado 3.3.2).

3.3.1. Descubrimiento en progreso

Para dar inicio al análisis de los datos se implementó la herramienta *Atlas Ti Web*, con la finalidad de facilitar la construcción de las categorías y subcategorías de análisis (que se muestran en el apartado 3.3.2). En primer lugar, el equipo de investigadoras cargó los documentos de las transcripciones en carpetas individuales dentro de la plataforma de *Atlas Ti Web*, esto con la finalidad de que cada investigadora pudiera realizar una lectura a profundidad de cada transcripción y, mediante el uso de códigos, es decir, el subrayar aquellas frases etnográficas que cada una consideró importante bajo una misma palabra o código, con esto se lograron identificar aquellos códigos que se repetían de forma recurrente y que responden a determinados aspectos de interés de la investigación.

Con esta información, se procedió a realizar una reunión de equipo en la cual cada persona investigadora presentó un breve informe de sus hallazgos y los códigos que utilizó para sistematizar la información. Es importante resaltar que, para la creación del informe se utilizó el generador de reporte automático del sistema *Atlas Ti Web*, el cual presenta mediante un gráfico de barras vertical, la cantidad de frases que se engloban bajo un mismo código lo que facilita identificar aquellos códigos que tienen mayor relevancia.

Entre los principales descubrimientos que se obtuvieron de comparar cada reporte, se logró determinar que las seis investigadoras coincidían en cuatro códigos, principalmente, aquellos que tenían que ver con las características y elementos del proceso de Orientación Individual, las frases que señalaban el concepto dado de la Orientación Individual, o cómo es definido por las personas participantes, la influencia del contexto y el perfil de la persona profesional en Orientación. En este punto, el equipo de investigadoras procedió a una segunda lectura de la información, utilizando los nuevos códigos como punto de partida y se organizaron los datos según la cantidad de frases por persona participante y la cantidad de frases existentes para cada tema propuesto.

Al finalizar con este punto, se lograron establecer aquellas categorías y subcategorías que responden a los objetivos de la investigación, pero también se

lograron detectar algunas categorías y subcategorías que emergieron durante el proceso de análisis. Esta información se presenta en el siguiente apartado.

3.3.2. Codificación

Con la finalidad de resguardar la identidad de todas las personas participantes en este trabajo y continuando con los pasos propuestos por Tylor y Bodgan (1898) para la organización de la información, se presenta en la Tabla 5 la codificación asignada a cada una de las personas participantes de los grupos focales.

Tabla 4. *Codificación de las fuentes de donde se obtuvieron los datos utilizados en el apartado de análisis*

Fuentes	Codificación
Ministerio de Educación Pública, abreviación del grupo focal, participante #.	MEP# (MEP1, MEP8...)
Oficinas de Servicios de Orientación del INA, UNED, UCR y UTN, abreviación del grupo focal, participante #.	SO# (SO2, SO7...)
Ministerio de Justicia y Paz, abreviación del grupo focal, participante #.	MJP# (MJP3, MJP6)
Casas formadoras	CF# (CF1, CF3...)

Fuente: Elaboración propia, 2022.

3.3.3. Relativización de los datos

El proceso de descubrimiento en progreso permitió la identificación de cuatro categorías de análisis y nueve subcategorías de análisis en total. Cada una de estas categorías y subcategorías sigue el orden que se presenta en la Tabla 4.

Tabla 5. *Categorías y subcategorías de análisis*

Categorías	Subcategorías
4.1 El concepto dado de la Orientación Individual.	4.1.1 Terminología utilizada para referirse a la Orientación Individual. 4.1.2 Caracterización teórico - práctica atribuida a la Orientación Individual. 4.1.3 La Orientación Individual como proceso.
4.2 Elementos atribuidos a la Orientación Individual.	2.1 Elementos esenciales para la Orientación Individual. 2.2 Propiedades de la Orientación Individual.
4.3 Influencia del contexto en la concepción de la Orientación Individual.	4.3.1 Implicaciones del contexto público nacional en la Orientación Individual. 4.3.2 Características del proceso determinadas por el contexto institucional.
4.4 El perfil de la persona profesional en Orientación en el desarrollo de procesos de Orientación Individual.	4.4.1 Competencias esenciales para desarrollar procesos de Orientación Individual. 4.4.2 El autocuidado como componente esencial para el desarrollo de procesos de Orientación Individual.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

3.3.4. Triangulación

De acuerdo con Taylor y Bogdan (1987), se llama triangulación a la combinación, en un estudio único, de distintos métodos o fuentes de datos. Es decir, el contraste de las notas de campo y la información de los grupos focales con el criterio de experto y la teoría ubicada en relación con el tema. Por otro lado, Álvarez-Gayoú (2012), define la triangulación como el uso de diferentes estrategias y métodos para fortalecer la validez y profundidad de una investigación. Desde otro punto de vista y en palabras de Barrantes (2016): “[...] es la mezcla de dos o más teorías, fuentes de datos, técnicas de investigación, en el estudio de un fenómeno singular, o sea, es el uso de diferentes formas de estudiar un mismo objeto” (p. 135).

Barrantes (2016) explica que, pueden darse cinco tipos de triangulaciones, en el caso de esta investigación se utilizaron tanto la triangulación de datos, como la triangulación de investigadores. Las investigadoras utilizaron, en un primer momento, la triangulación de personas investigadoras debido a que el equipo está compuesto por seis personas, donde cada una, desde su perspectiva, aportó y analizó la información obtenida de forma individual para luego poder construir y analizar en conjunto la

información que se recolectó. La finalidad de hacer este ejercicio era identificar no solo los puntos en común sino también identificar posibles categorías emergentes y alcanzar un consenso entre el equipo.

Luego, se complementa el ejercicio con la triangulación de los datos, mediante la cual se obtuvo información de diversas fuentes a partir de la revisión bibliográfica y la consulta a personas expertas que se realizó. Como bien señala Villalobos (2019) esto permitió establecer un criterio de veracidad de los hallazgos de la investigación y los procedimientos que se utilizaron, donde los: “[...] sesgos y creencias del equipo investigador se pueden controlar mediante la confirmación de los datos obtenidos en distintas fuentes y con distintas técnicas” (Villalobos, 2019, p. 303).

Para desarrollar la triangulación y generar significación a los datos recopilados, se utilizaron dos técnicas propuestas por Sandoval (1996) y Taylor y Bogdan (1987), a saber: (i) identificación de patrones y temas, mediante lo cual el equipo de investigadoras rastreó de forma sistemática los temas que surgían de forma reiterada y los analizaba, tratando de establecer, o descartar, causas y explicaciones basadas en los referentes teóricos para evitar validar un patrón o categoría que no tuviese la relación o evidencia necesaria para sustentarlo. También, se utilizó la técnica (ii) realización de contrastes y comparaciones, mediante la cual se logró analizar cada categoría, sus propiedades y cómo se integraban, ayudando en la delimitación teórica y el establecimiento de las subcategorías de análisis, lo que facilitó generar una teoría más sistemáticamente ligada al muestreo teórico que se iba realizando.

3.4.Fase informativa

El proceso de investigación de acuerdo con Rodríguez, Gil y García (1996), finaliza con la presentación y difusión de los resultados. Para esto, el equipo investigativo realiza un informe final y la defensa pública del Trabajo Final de Graduación en la Escuela de Orientación y Educación Especial, para lo cual se invitaron a las instancias involucradas durante la fase de recolección de los datos, a las personas participantes y a la comunidad educativa interesada en el tema.

Todo lo expuesto a lo largo de este capítulo permite a la persona lectora conocer el proceso utilizado tanto para construir y fundamentar la presente investigación, así como el capítulo de análisis que se presenta a continuación.

Capítulo 4. Análisis de la información

En este capítulo se presenta el análisis de los datos recolectados en la fase de trabajo de campo, en el cual se hizo énfasis en establecer los componentes teóricos y prácticos de la Orientación Individual desde la perspectiva de diversas personas profesionales en la disciplina, para construir una aproximación conceptual de la Orientación Individual que responda al contexto costarricense.

Para la articulación de este análisis, se establecieron cuatro grandes categorías. La primera, aborda el concepto dado de la Orientación Individual, el cual se explora mediante tres subcategorías: la terminología utilizada para referirse a la Orientación Individual, la caracterización teórico-práctica que se le ha atribuido a la Orientación Individual y la Orientación Individual como proceso. La segunda categoría; aborda los elementos atribuidos a la Orientación Individual y se analiza mediante dos subcategorías que estudian tanto sus elementos esenciales, como sus propiedades.

En la tercera categoría, se estudia la influencia del contexto costarricense en la concepción de la Orientación Individual y se establecen dos subcategorías que exploran las implicaciones del contexto público nacional y las características del proceso de Orientación Individual determinadas por el contexto institucional. Por último, en la cuarta categoría, se examina el perfil de la persona profesional en Orientación en el desarrollo de procesos de Orientación Individual mediante dos subcategorías: una engloba las competencias profesionales que se requieren para desarrollar procesos de Orientación Individual; y, la otra estudia el autocuidado como un componente esencial para el desarrollo de estos (ver Tabla 6).

El orden en que se presentan las categorías y subcategorías responde al proceso de conceptualización que se estableció en el capítulo 2, apartado 2.1. de este trabajo mediante el cual se pretende presentar un primer acercamiento a la aproximación conceptual de la Orientación Individual en Costa Rica. Con esta finalidad, se expone la información relacionada con el concepto dado de la Orientación Individual, en el cual, mediante el análisis de los términos utilizados y las características atribuidas a la modalidad en estudio, se presenta el concepto dado de la Orientación Individual.

Tabla 6. *Categorías y subcategorías de análisis en el orden que se presentan en el capítulo 4*

Categorías	Subcategorías
4.1 El concepto dado de la Orientación Individual.	4.1.1 Terminología utilizada para referirse a la Orientación Individual. 4.1.2 Caracterización teórico - práctica atribuida a la Orientación Individual. 4.1.3 La Orientación Individual como proceso.
4.2 Elementos atribuidos a la Orientación Individual.	2.1 Elementos esenciales para la Orientación Individual. 2.2 Propiedades de la Orientación Individual.
4.3 Influencia del contexto en la concepción de la Orientación Individual.	4.3.1 Implicaciones del contexto público nacional en la Orientación Individual. 4.3.2 Características del proceso determinadas por el contexto institucional.
4.4 El perfil de la persona profesional en Orientación en el desarrollo de procesos de Orientación Individual.	4.4.1 Competencias esenciales para desarrollar procesos de Orientación Individual. 4.4.2 El autocuidado como componente esencial para el desarrollo de procesos de Orientación Individual.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

4.1.El concepto dado de la Orientación Individual

Es importante resaltar que en esta investigación se entiende por concepto dado lo que Hegel (citado en Simon, 2002) explicó como: “el “ser puro” es decir “algo determinado, en, o con, lo que se pueda empezar, y a partir de lo cual se pueda proceder a otras determinaciones” (p. 176). Es decir, lo que las personas profesionales en Orientación, así como la teoría, de las diferentes fuentes nacionales e internacionales, han caracterizado como Orientación Individual en distintas épocas y contextos.

Es fundamental comprender cuál es ese concepto dado para poder identificar las diferencias o similitudes que la Orientación Individual experimenta en este momento y desde este punto partir hacia una conceptualización más completa que integre aspectos nuevos e importantes relacionados con el tema de investigación; y, en donde se pueda analizar si los distintos términos para referirse a la Orientación Individual, tanto a en el ámbito teórico, como práctico presentan diferencias de denominación o contenido,

A veces las diferencias existentes son solamente lingüísticas, es decir, de denominación y no de contenido. Por tanto hay que escarbar en cada uno de los términos para poder obtener una idea clara de lo que cada uno de ellos encierra, teniendo en cuenta además que existen divergencias simplemente de actitud o técnica para unos mismos contenidos generales. (Fernández, 1981, p. 106)

Estudiar la terminología facilita identificar las características que se le han atribuido, específicamente, a la Orientación Individual, así como observar las diferencias y similitudes entre los demás términos y establecer cuáles de estos se utilizan en el contexto costarricense como sinónimos y, cuáles de ellos representan un conjunto de actividades diferentes que se han enmarcado dentro de un mismo concepto.

Según Fodor (2014): “[...] tener un concepto es un asunto de lo que se es capaz de *hacer*, es una cierta clase de ‘saber-cómo’ epistémico” (p. 19). En este caso desde el concepto dado nos permite saber qué se ha entendido por Orientación Individual y a su vez entender cómo se ha desarrollado esta intervención, pero, además, la construcción de una aproximación conceptual nos permite saber qué es la Orientación Individual en Costa Rica y cuáles son las mejores prácticas para su aplicación. A raíz de esto, en el siguiente apartado se presenta la terminología utilizada tanto por las personas participantes en el estudio, como en la teoría para referirse a la Orientación Individual.

4.1.1. Terminología utilizada para referirse a la Orientación Individual

Al realizar una revisión meticulosa de la teoría y la información recolectada por el equipo investigador, se encuentran diversos términos para referirse a la Orientación Individual, algunos de ellos son: Atención Individual, Orientación Individual, *Counseling*, Asesoramiento, Orientación Personal e Intervención Individual. Estos términos, en algunos casos, se utilizan como sinónimos de Orientación Individual, algunas frases etnográficas que ejemplifican esto son las siguientes:

CF3: “Con respecto a la Orientación Individual yo lo veo dividido como en tres momentos, porque a veces vemos la Atención Individual como ese momento

específico, yo quiero hablar del antes, del durante y el después de esa Atención Individual [...]”.

SO1: “Hemos sido esa guía o hemos dado ese asesoramiento, llamémoslo así, asesoramiento, o conversación cara a cara [...] para que pueda desarrollar y pueda aprender esa habilidad o fortalecerla”.

MEP2: “En el ámbito educativo cuando hacemos, digamos, el proceso de intervención individual, de Orientación Individual, a veces nos cuesta definir cuándo yo puedo cerrar el caso y cuándo no”.

SO8: “[...] ahí también se dan, aunque no tal vez una Atención Individual tan formativa o desde la parte educativa, pero sí sigue siendo una Atención Individual, dependiendo de lo que la persona necesita en ese momento”.

MJP3: “Atención individual no solamente se refiere a esa atención sistemática que se hace semanal, mensual o quincenalmente, sino también a esos imprevistos verdad [...]”.

SO4: “[...] esa evaluación no sea solamente desde el servicio, sino de todo lo que se hace alrededor de esa contención individual o de esa atención individual”.

Como se observa en las frases anteriores, las personas participantes del estudio utilizan de forma regular expresiones como Atención Individual o Asesoramiento para referirse a la Orientación Individual sin hacer ningún tipo de diferencia de contenido entre los términos; sin embargo, se considera oportuno abordar como punto inicial la terminología para poder clarificar el concepto dado de la Orientación Individual que se posee en este momento.

Además, teóricamente también se encuentra el uso de diversos términos, por ejemplo, Vargas (2020), atribuye a la Orientación Individual un: “[...] carácter educativo, de asesoramiento y asistencial, que se origina de un encuentro cara a cara entre una persona profesional en este campo y otra con necesidad de ser orientada” (p. 120) y, hace alusión a la relación de ayuda que se establece como punto central de la acción orientadora. Por su parte Fernández (1981) se refiere a esta modalidad como Orientación Personal ya que es la que: “[...] penetra más hondamente en el ser humano”

(p. 105) y, pretende ayudarlo a solucionar sus problemas vitales. Por otro lado, Matas (2007) señala que, el asesoramiento es la traducción literal que se ha hecho de *Counseling* por lo que utilizan como sinónimos ambos términos y resalta entre sus características que esta es una intervención directa e individual que se realiza con el fin de resolver un problema y ayudar a tomar decisiones personales mediante un proceso de aprendizaje.

Esto permite encontrar coincidencias importantes en los distintos términos, al menos, en relación con sus características generales como realizar una intervención entre persona profesional en Orientación y una persona orientada, así como establecer una relación de ayuda, por lo que se podría pensar que la mayoría de estos términos presentan una diferencia de denominación. Para Suárez (2004) la variación denominativa se refiere a: “[...] la presencia de formas léxicas distintas para referirse a un mismo concepto” (p. 2). No obstante, para algunas de las personas participantes y, principalmente, en la teoría, se evidencian diferencias de contenido entre los términos utilizados:

CF1: “Es importante ver que en algunos momentos hablamos de Orientación Individual, en algunos momentos de asesoramiento individual y en algunos momentos de atención individual, entonces sería bueno desde el punto de vista del objetivo de la investigación, si se los permite, hacer la diferencia entre uno y otro término.”

CF2: “La primera palabra que tenía en mente era la de proceso, y que CF1 dice que es diferente de Asesoramiento [refiriéndose a la Orientación Individual] y yo digo que es diferente a la Atención Individual en momentos en que se da una interacción cara a cara entre dos personas, pero que no es un proceso; y, luego, con respecto a los objetivos, porque a veces se dice que la Orientación Individual es para casos un poco más complejos que requieren ese apoyo personalizado”.

MEP8: “Pero también en muchos casos es como un incendio, hubo una crisis hoy, la hablamos, pero, tal vez no con esa idea de proceso, que se puede dar o se debería dar”.

CF2: “Quería agregar, es que no, con respecto a la definición, que no es intervención en crisis, que es un momento donde podemos estar cara a cara con una persona, pero no es, y podemos usar las habilidades de escucha, etc., pero no es lo que yo entiendo por un proceso de Orientación Individual”.

MEP7: “Los docentes se han dado cuenta realmente de lo que puede hacer la intervención individual, obviamente no es lo mismo que un proceso de Orientación”.

Estas frases permiten observar que a nivel teórico y, principalmente, en los ámbitos donde las personas participantes en la investigación están vinculadas a las casas formadoras, las diferencias entre los términos que se atribuyen son de contenido, porque, cada uno representa un conjunto de saberes y prácticas específicas para realizar intervenciones, pero, por otra parte, aquellas personas profesionales que trabajan en instituciones públicas no vinculadas a la academia, suelen usar los términos con diferencias de denominación, por lo que se podría inferir que, si bien el uso de los términos suele utilizarse como sinónimos en la mayoría de los espacios consultados, en la práctica se pueden reflejar diferencias de contenido, dando origen a una intervención desde la Orientación Individual que tiene propiedades de la Orientación Individual pero que dista de esta.

Además, se debe tomar en cuenta que: “[...] la relación semántica que mantienen las variantes denominativas explícitas no es una relación de *equivalencia absoluta*, sino que, existe entre ellas una relación de *equivalencia parcial o relativa*” (Suárez, 2004, p. 326). Es decir, que incluso aquellos términos que se han utilizado como “sinónimos” ya sea por traducción del inglés al español, como en el caso de *Counseling*, o por cómo las personas profesionales en Orientación describen sus intervenciones, por ejemplo, Atención Individual, presentan un cambio semántico, es decir, en el significado de los términos.

Resulta interesante que, las diferencias de denominación que existen en torno a la Orientación Individual surgen de la diversidad de traducciones que se han realizado del modelo de *Counseling* que se conoce también como modelo Clínico, de intervención individual u Orientación Individual y que tiene una alta correspondencia con la modalidad de Orientación Individual (ver apartado 2.4.). Pero, los términos que

presentan una diferencia de contenido surgen de la influencia que ha ejercido el contexto costarricense en la práctica orientadora y cómo esta se ha tenido que adaptar para cumplir con las demandas que se le presentan, aunque la influencia del contexto en la Orientación Individual se aborda con mayor profundidad en el apartado 4.3. Lo importante de resaltar aquí, es que, la claridad que se ha tenido del modelo de intervención que acompaña a la modalidad, ha influido en las diferencias entre los términos, al respecto las personas participantes comentaron:

MEP3: “Creo que a veces como orientadoras no estamos claras qué modelo utilizamos de Orientación y entonces se vuelve una conversación esa Orientación Individual”.

MEP2: “Sí, siento que nos hace falta [conocer] sobre modelos de intervención”.

SO1: “Recordemos, sí, que hay varios modelos, pero siempre toda intervención de Orientación tiene un trasfondo educativo, porque bueno sí es; si nos enfocamos propiamente en Orientación Educativa podemos ver el modelo Guidance que es en Estados Unidos y si es propiamente terapéutico es el Counseling”.

MEP1: “Si no tenemos un modelo de consulta, no sabemos qué vamos a trabajar, no tenemos una dirección, nos perdemos [...] el modelo teórico de orientación, desde el modelo de consulta, ubicarlo en la etapa que se encuentra y qué es lo que queremos trabajar con ese individuo”.

Estas frases resaltan dos aspectos importantes, en primer lugar, señalan cómo el desconocimiento de los modelos de alta correspondencia con la modalidad en estudio, afectan el desarrollo de los procesos de Orientación Individual; porque estos tienden a perder parte de sus elementos esenciales y se termina haciendo algo diferente a lo que se espera dentro de la modalidad como una conversación sin planificación y objetivos claros.

En segundo lugar, también se observa que se han realizado intervenciones bajo el nombre de Orientación Individual, pero que distan de esta, ya que se señala el desconocimiento no solo de un modelo, sino también la utilización del modelo de consulta, el cual no tiene correspondencia con la modalidad de Orientación Individual.

Incluso Vargas (2014) menciona que, el modelo de consulta responde más a la atención en crisis, razón por la que se considera que este modelo tiene mayor relación con el término de Atención Individual y no con la modalidad en estudio.

En palabras de Parras *et al.* (2008) el modelo de consulta surgió para asumir las funciones orientadoras a nivel educativo y explican que: “[...] la consulta es un proceso de interacción entre dos profesionales (igual estatus) para resolver el problema de un tercero” (p. 64); lo cual dista del modelo de *Counseling*, el cual establece la relación entre una persona profesional en Orientación y una persona orientada como elemento esencial (ver apartado 4.2.). Esto, permite comprender por qué existen tantos términos en Orientación Individual, que en un inicio se utilizaron como sinónimos, pero que empezaron a presentar diferencias de contenido y que además tienen que ver con la confusión en los términos utilizados para referirse, principalmente, a los modelos de *Counseling* y de consulta.

Para comprender un poco más este punto, la Tabla 7 señala que existen seis términos que son los más utilizados para referirse a la Orientación Individual, de los cuales tres presentan diferencias denominativas que se suelen utilizar, principalmente, en la teoría como sinónimos y, tres presentan diferencias de contenido, que se suelen utilizar más en la práctica y que sí presentan cambios al aplicar la modalidad.

Tabla 7. *Tipo de diferencia de los términos atribuidos a la Orientación Individual utilizados con mayor regularidad*

Término	Tipo de diferencia	Principal uso
Orientación Individual	Denominativa	Teoría
<i>Counseling</i>	Denominativa	Teoría
Intervención Individual	Denominativa	Teoría
Atención Individual	Contenido	Contexto
Asesoramiento	Contenido	Contexto
Orientación Personal	Contenido	Contexto

Nota. Es importante recordar que las diferencias denominativas se refieren a los cambios solo lingüísticos, generalmente, derivados de las traducciones y que se podrían entender como sinónimos. Mientras que, las diferencias de contenido presentan un cambio de actitud, teoría o técnica que sí cambia el desarrollo o ejecución de un ‘algo’ determinado.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Esta información permite determinar que existe una diferencia entre los términos denominativos y los de contenido. Es decir, significan y representan acciones distintas,

por lo que no es correcto utilizar Atención Individual, Asesoramiento u Orientación Personal para referirse a la Orientación Individual. Para los fines de esta investigación, se utilizará el término Atención Individual como sinónimo de todos los términos que presentan diferencias de contenido y, Orientación Individual, como sinónimo de todos los términos que presentan diferencias de tipo denominativo, ya que estos son los dos términos que más se utilizan por parte de las personas participantes en la investigación.

Con esto no se quiere decir que las otras prácticas, como la Atención Individual, Asesoramiento Individual y Orientación Personal no sean válidas o adecuadas, sino que, representan un nuevo ámbito de investigación, modalidad o intervención que requiere de teoría especializada que permita clarificar, fortalecer y diseñar evaluaciones pertinentes para poder conocer su impacto y alcance en la población beneficiaria. Para los fines de esta investigación, poder determinar qué es y qué no es Orientación Individual a nivel terminológico, brinda un aporte significativo para establecer la conceptualización de esta, tomando en cuenta la realidad del contexto costarricense, pero, también, presenta un parámetro válido para evaluar la calidad y pertinencia de las intervenciones que se realizan desde la Orientación Individual.

En conclusión, el término Orientación Individual encierra una serie de características que son diferentes de la Atención Individual, porque esta última se aleja de los postulados teóricos que sustentan la modalidad en cuestión. Para poder clarificar esto, es necesario identificar las características propias de la Orientación Individual y, como señala Fernández (1981) indagar en las características que se utilizan en conjunto con los otros términos. Esto permitirá no solo determinar las características dadas a la Orientación Individual, sino también entender que dentro del contexto costarricense se están realizando otras intervenciones bajo este concepto, que representan una serie de prácticas e intervenciones distintas. Por esto, en el siguiente apartado se estudian las características atribuidas a la Orientación Individual y cómo estas se relacionan con los términos utilizados.

4.1.2. Caracterización teórico - práctica atribuida a la Orientación Individual

En este apartado se estudian las características que se le han atribuido a la Orientación Individual, desde aportes teóricos, hasta los aspectos prácticos señalados por las personas participantes de la investigación, ya que, como bien lo señala Kant

(citado en White, 2012) definir las principales características de un algo: “[...] es el medio para presentar el concepto completo de una cosa dentro de sus límites y en su carácter primario u original” (p. 180). Es decir, la unión tanto del término Orientación Individual con una serie de características es lo que nos permite identificar el concepto dado de este.

Entre las características que se encuentran en la literatura atribuidas a la Orientación Individual, autores como Cáceres (1973), Bermúdez y Pérez (2007), Ureña y Robles (2015), Bisquerra y Álvarez (2018) y Vargas (2020) señalan que, la Orientación Individual se caracteriza por ser un proceso que se lleva a cabo entre dos personas, una persona profesional en Orientación y otra que solicita y accede de forma voluntaria a ser la persona orientada, con la finalidad de establecer una relación profesional de ayuda, utilizando como estrategia metodológica central la entrevista. En este sentido, las personas participantes concuerdan con lo expuesto por los autores, como se evidencia a continuación:

MEP6: “Es la atención de una persona y el profesional”.

MEP4: “Es una relación de ayuda, donde está sobre todo potenciándose el crecimiento y el desarrollo de esa persona orientada [...]”.

CF1: “[...] lo defino como un encuentro cara a cara o, de persona a persona, entre dos personas”.

MEP2: “Para mí, la Orientación individual es un proceso de encuentro y comunicación personal entre un profesional de orientación y la persona orientada”.

MEP1: “[...] es una relación técnica de ayuda, no es una relación de amistad, ni de juego, sino que es profesional”.

Un aspecto fundamental de la relación profesional de ayuda que se establece entre quien facilita la Orientación y la persona orientada es la finalidad de la intervención. Como se menciona en la frase anterior, se busca promover el crecimiento y desarrollo del sujeto atendido, es decir, se busca su desarrollo integral. Al respecto Bisquerra y Álvarez (2018) mencionan que, se busca potenciar el desarrollo integral de la persona, incluyendo sus dimensiones personales y sociales desde el

autoconocimiento. Además, dichos autores mencionan que la finalidad no es exclusivamente terapéutica, sino que también puede tener un carácter preventivo y de cambio.

Otra de las características que se puede inferir de las frases anteriores, y que se expresa de forma constante tanto en la teoría como por las personas participantes, es que la Orientación Individual es una modalidad de intervención propia de la disciplina de la Orientación, la cual requiere una atención personalizada o individualizada. Es decir, que el proceso de ayuda va dirigido a trabajar aquellos aspectos y necesidades específicas que presenta el individuo.

Asimismo, autores como Bisquerra y Álvarez (2018), Frías (2015) y Pereira (1998) concuerdan con que la técnica principal utilizada para la modalidad de Orientación Individual es la entrevista, esta se entiende como la comunicación entre la persona profesional y la persona orientada y, es considerada como un proceso de diálogo donde se manifiestan sentimientos y pensamientos. En palabras de Bisquerra (1998), la entrevista es: “[...] un proceso de comunicación que actúa en dos niveles (cognitivo y emocional) y que se realiza en tres dimensiones: entrevistador-orientador, entrevistado-orientado y contexto” (p. 72). Las personas participantes también coinciden con que la técnica principal que se utiliza en la modalidad de Orientación Individual es la entrevista, por lo cual esta se puede considerar como una de las características atribuidas a la Orientación Individual:

SO1: “[...] Se atiende en una etapa temprana por decirlo así, individual porque es cara a cara, con la técnica principal que se utiliza, bueno la entrevista”.

MJP3: “Ese primer acercamiento en la entrevista inicial, en la entrevista de ingreso es muy importante”.

SO4: “Como técnicas, sobre todo la entrevista”.

Otra de las características importantes que exponen autores como Cáceres (1973), Bermúdez y Pérez (2007), Ureña y Robles (2015), Bisquerra y Álvarez (2018) y Vargas (2020) es que, la responsabilidad de llevar a buen término el proceso de Orientación Individual recae en las dos personas involucradas. En el caso de la persona orientadora; su responsabilidad consiste en generar un ambiente de respeto, empatía,

aceptación, buena comunicación, confidencialidad y privacidad; en el caso de la persona orientada, su responsabilidad consiste en comprometerse con su propio proceso, es decir, asistir a las sesiones y tratar de desarrollar las estrategias, herramientas y sugerencias que le son realizadas. En esto concuerdan las personas participantes, quienes señalaron:

SO2: “Tener claro que la persona es quien asume ese compromiso de llevar a buen término, como dice [una autora], el proceso y que va a adquirir conocimiento y va a tomar decisiones, va a aprender sobre su situación para tener consciencia de esa realidad”.

MJP1: “Yo pienso que es como el espacio profesional en el cual se facilita la estructuración de herramientas para la persona orientada, herramientas personales para lo que es el establecimiento del proyecto de vida”.

SO1: “[...] debe partir también de la necesidad de la persona, verdad que es la responsable también de este proceso de cambio y de aprendizaje”.

CF1: “Yo creo que la Orientación Individual sugiere una voluntariedad, o sea que la persona tiene que estar de acuerdo en que se desarrolle con él o con ella ese proceso[...] cuando en los procesos se participa de manera voluntaria [...] pueden ser eficaces o más exitosos.”

MEP3: “Se puede hacer mayor exploración más profunda y la relación que se puede llegar a establecer, que es necesaria para poder dar esa Orientación Individual, también me parece que es más estrecha gracias a ese modelo de atención”.

Las frases anteriores no solo reflejan la importancia del compromiso y la responsabilidad tanto de la persona que requiere la ayuda profesional, como de la orientadora u orientador que le atiende dentro de la modalidad de Orientación Individual, sino que también permiten dilucidar que dentro de las finalidades de la modalidad, se pretende estructurar un proceso en que la persona orientada adquiera conocimientos y aprendizajes que le brinden herramientas personales para conocer su medio o contexto y tomar las decisiones que considere le ayuden a alcanzar un cambio o, desarrollar una habilidad de su interés. Bisquerra (1998) engloba lo antes expuesto al

señalar que la finalidad de la entrevista es ayudar a la persona a: “[...] entender y afrontar mejor sus problemas existenciales y a mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales mediante la creación de un clima facilitador (rapport) que propicie la implicación personal del propio orientado en el proceso” (p. 72).

También se resalta la importancia que tienen las actitudes de escucha activa, compromiso y el comportamiento ético de la persona profesional, aspectos que, por tener relación con el perfil de la persona profesional se desarrollan más adelante (ver apartado 4.4.). No obstante, surgen dos características que podrían considerarse opuestas, pero que se requieren de forma complementaria en la Orientación Individual: la planificación y la flexibilidad. Cáceres (1973) comenta que, la Orientación Individual es un proceso dinámico, flexible y continuo, que conlleva una planificación estructurada de lo que se pretende hacer. En relación con esto, las personas participantes señalan:

SO1: “Es un proceso, que como tal tiene que prepararse, tiene que planearse, tiene que haber el desarrollo de un planeamiento con una estrategia, con un enfoque, donde no sea algo al azar, algo que se convierta meramente en una conversación informal”.

CF1: “Es una acción planificada que se va construyendo a partir de lo que va surgiendo, significa planificación, pero también significa la posibilidad de ser flexible en función de la construcción que se va dando en ese encuentro”.

SO3: “Yo creo que ser flexible en los procesos está bien, es necesario, es importante replantearse y eso no quiere decir que uno esté fallando en el proceso, simplemente que el proceso requiere y demanda eso, entonces hay que hacerlo [...]”.

CF3: “Cuando yo investigo tengo insumos para tener una postura flexible y eso es muy importante en la atención individual, una postura muy flexible de lo que yo estoy entendiendo en esa práctica individual”.

MJP4: “Ser unas personas flexibles y atadas, considero que yo pondría eso como en primera lista con capacidad resolutiva, con gran capacidad para tomar decisiones, porque hay que tomar decisiones a cada rato y todos los días [...]”.

Ser una persona planificada y organizada, que desarrollemos habilidades comunicativas también”.

Las frases anteriores reflejan que la planificación y la flexibilidad son características atribuidas e indispensables para el desarrollo de la modalidad de Orientación Individual. La planificación está relacionada directamente con la idea de que la Orientación Individual es un proceso que requiere una planificación y el cumplimiento de una serie de etapas, por lo que esta característica engloba acciones a seguir, esta se abordará con mayor detalle en el siguiente apartado para poder conocer las implicaciones que tiene en esta modalidad de intervención.

En cuanto la flexibilidad, esta es entendida como esa capacidad de la persona profesional en Orientación para plantearse aspectos de mejora, que le permita ajustar y lograr los objetivos seleccionados juntamente con la persona orientada. Esto permite concluir que, las características teóricas y prácticas que se le han atribuido a la Orientación Individual (ver Figura 3) siguen vinculadas, pero que el surgimiento de las variaciones terminológicas expuestas en el apartado anterior sugieren que se ha generado una confusión entre las características atribuidas a la Orientación Individual y las que se utilizan en la Atención Individual.

Tabla 8. Principales características teóricas y prácticas que se atribuyen a la Orientación Individual

Se desarrolla entre una persona profesional en Orientación y una persona que solicita o accede de forma voluntaria a recibir la ayuda.	Requiere el establecimiento de una relación profesional de ayuda en la que surja el <i>Rapport</i> .	La responsabilidad de llevar a buen término el proceso de Orientación Individual recae tanto en la persona profesional en Orientación como en la persona orientada.
Pretende brindar herramientas personales al individuo para que este entienda su realidad y tome decisiones que le permitan generar un cambio o adquirir un aprendizaje.	Su finalidad es potenciar el crecimiento y el desarrollo integral de la persona orientada.	Permite la exploración de las situaciones de forma más profunda.
Es un proceso que requiere planificación y flexibilidad.	La estrategia metodológica central es la entrevista.	Es una modalidad de intervención de la disciplina de la Orientación.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

La identificación de estas características permite establecer, en conjunto con la terminología, el concepto dado de la Orientación Individual, hasta el momento de elaboración de esta investigación, el cual se presenta más adelante. Sin embargo, es oportuno señalar que una característica tanto teórica como práctica que surge de forma reiterada es la de la Orientación Individual como proceso, debido a la importancia e influencia de esta característica se considera apropiado desarrollar este punto en el siguiente apartado.

4.1.3. La Orientación Individual como proceso

Es necesario aclarar que esta categoría de análisis surge como una categoría emergente a partir de las intervenciones de las personas participantes y el análisis realizado por el equipo de investigadoras.

Como se ha señalado a lo largo de esta categoría de análisis, la palabra “proceso” se utiliza de forma reiterada tanto en la teoría, como por parte de las personas participantes al referirse a la Orientación Individual, si bien esta palabra suele relacionarse con una serie de conocimientos y procedimientos específicos, surge la duda en relación con lo que el término proceso implica para la modalidad de Orientación Individual. El proceso, no solo es una de las características atribuidas a la modalidad, sino que, como se analiza en el apartado 4.2.1., es a su vez un elemento esencial. Por esta razón, es de vital importancia en este punto, clarificar su significado en relación con la Orientación Individual, ya que entender esto es necesario para construir parte de la conceptualización significativa de la modalidad.

Autoras como Vargas (2020) señalan que los procesos: “[...] determinan ciertas etapas sistemáticas por medio de las cuales se realiza un recorrido en el que se intercambian experiencias, conocimientos, sentimientos y actitudes, los cuales facilitan un aprendizaje que favorece el paso de una realidad dada a otra deseada” (p. 125). Por su parte, Valenciano (2015), explica que en la Orientación: “[...] los procesos de aprendizaje se organizan con el objeto de promover el desarrollo humano, el cual es entendido como el desarrollo de la persona en todos sus aspectos [...]. Por lo tanto, aprendizaje y desarrollo van de la mano” (p. 157). Esto permite identificar que el proceso tiene la tendencia a favorecer el desarrollo humano de forma integral mediante el aprendizaje. Las personas participantes también concuerdan con esta idea y

comentan:

MEP5: “Es un proceso de atención de un individuo que favorece el desarrollo personal”.

CF2: “La primera palabra que tenía en mente era la de proceso [...] a veces se dice que la Orientación Individual es para casos un poco más complejos que requieren ese apoyo personalizado, pero yo pienso que los propósitos son los mismos que otras modalidades, solo que por una serie de razones puede ser más conveniente trabajar con la persona de manera individual, pero yo creo en la Orientación Individual con fines de desarrollo de habilidades, con fines de prevención, con fines de enriquecer el proceso de desarrollo de la persona”.

MEP1: “La Orientación Individual es un proceso que tiene que tener confiabilidad, que tiene que tener asertividad y varios aspectos, porque la Orientación Individual no es aconsejar, no es solucionar el problema de la gente”.

A partir de lo anterior y tomando en cuenta que lo que se quiere es propiciar un aprendizaje significativo en las personas orientadas, potenciando el desarrollo humano, se habla de la Orientación Individual como un proceso que abarca diferentes dimensiones, dentro de un marco disciplinar, como se muestra en las siguientes frases:

SO1: “La Orientación es un proceso educativo, de asesoramiento, donde se brinda un acompañamiento a la persona que tiene alguna situación, verdad, para que no se llegue a convertir en un problema que lo imposibilite en su desenvolvimiento social, verdad, o que haya que referir”.

CF2: “Se realiza en el marco de una disciplina, eso me parece esencial, porque estamos haciendo procesos de Orientación no de otra cosa. Entonces, eso a mí me parece muy importante”.

SO2: “Puede tener un carácter educativo, pero también puede tener un carácter de asesoramiento, digamos, podemos, como trabajamos diferentes áreas, el área laboral, el área vocacional, etcétera, entonces el carácter varía, aclarar que no es una conversación, es una relación que se genera”.

MJP4: “Para mí es un espacio muy rico, ya que se trabaja de manera personalizada lo que es el conocimiento de sí mismo y el conocimiento del medio para la toma de decisiones, es trabajar con los procesos inherentes del desarrollo del ser humano, desde las potencialidades personales con miras de fortalecer y hacer más efectiva esa evolución”.

SO3: “Es una modalidad de intervención, concuerdo que es educativa, pero no por ser educativa diría Villarreal, no dejaría de ser terapéutica, porque de alguna manera decía, hay que perderle más bien ... hay que perderle el miedo al concepto de terapia en el sentido de que es asistencial, es de ayuda, en nuestro caso es formativa. Y esa es como la diferencia, digamos, con otras perspectivas que no lo son, es decir, que no es desde Orientación, sino que es este... más clínica, lo nuestro es formativo”.

Como se observa en las frases anteriores, se le atribuye a la Orientación Individual la característica de ser un proceso educativo, ya que busca generar un aprendizaje que se puede realizar en diferentes áreas de la vida de la persona, Vargas (2020) concuerda con esto, ya que considera que el proceso de Orientación Individual es aquella relación con carácter educativo, de asesoramiento y asistencial. De hecho, algunas de las personas participantes también señalaron, en relación con el proceso, que este es de asesoramiento, social y terapéutico, aspecto que es compartido por Bisquerra y Álvarez (2018), quienes mencionan que la Orientación Individual responde a un carácter tradicionalmente terapéutico o reactivo, ya que la atención se centra alrededor de una situación problema que está afectando a la persona orientada.

Sin embargo, se debe señalar que no se considera adecuado utilizar, dentro de los componentes del proceso de Orientación Individual, el término asesoramiento, ya que, como se demostró tanto en el apartado 4.1.1. en relación con la terminología del concepto dado y, en el apartado 2.4. de las consideraciones teóricas del asesoramiento, este término no responde a la Orientación Individual en cuanto a que sus aplicaciones y definiciones son muy diversas y no cumple con las características atribuidas y con los elementos esenciales de la modalidad en estudio. Tampoco, se considera oportuno limitar el carácter de la modalidad a uno terapéutico o reactivo exclusivamente, ya que, como bien lo señala Bisquerra y Alvarez (2018), así como las personas participantes, su finalidad también puede tener un carácter preventivo y de cambio, siempre y cuando

este sea deseado por la persona orientada.

Por lo anterior expuesto, se puede señalar que el proceso de Orientación Individual es educativo, de carácter terapéutico, preventivo y de cambio, el cual tiene la intención de generar un aprendizaje que le permita a la persona prevenir el desarrollo de una situación conflictiva, obtener herramientas y habilidades para la vida, mejorar su bienestar integral, fomentar su desarrollo humano y/o alcanzar un cambio deseado por la persona. Valenciano (2015) también comenta que en los procesos de Orientación: “[...] el aprendizaje estará presente y será planificado o promovido según la modalidad que la persona profesional lleve a cabo [...] la forma en que se facilita este proceso es diferente en cada modalidad de Orientación” (p. 188). Es por esto por lo que el proceso de Orientación Individual debe ser planificado y tener un objetivo claro.

Tener claridad de lo que implica el proceso le permite a la persona profesional en Orientación guiar el desarrollo de la modalidad de forma óptima, así como mantener la flexibilidad para dirigir el proceso de forma tal que responda a las verdaderas necesidades de la persona orientada. Sanchiz (2009), señala que parte de la finalidad consiste en el desarrollo de competencias cognitivas y sociales que conduzcan a una adecuada salud mental y a la interacción con los demás con el fin de afrontar situaciones de la vida cotidiana.

Por su parte Pereira (2001), añade que se busca un desarrollo integral de la persona, lo cual implica un aprendizaje de destrezas para cumplir con las tareas propias de cada etapa de su vida y la adquisición de las fortalezas, actitudes o herramientas necesarias para vencer obstáculos o resolver problemas, por lo que es consistente, al hablar del proceso de Orientación Individual, señalar que este pretende el desarrollo humano, así como el desarrollo de habilidades para la vida y el fortalecimiento del bienestar integral de la persona, aspecto que también es compartido por las personas participantes quienes comentan:

MEP3: “Yo definiría la Orientación Individual como brindar una relación entre la persona orientada y la orientadora o el orientador que favorece algún tipo de proceso en relación con el crecimiento personal”.

CF1: [la Orientación Individual] “[...] se constituye en una relación más personal, más personalizada y por tanto, se construye a partir, digamos, de la

necesidad o desde las necesidades que hicieron a esa persona buscarme o aceptar la ayuda”.

MJP4: “Es trabajar con los procesos inherentes del desarrollo del ser humano, desde las potencialidades personales con miras de fortalecer y hacer más efectiva esa evolución, entonces, yo considero que es uno de los espacios más ricos que tenemos para trabajar con la población”.

Todo lo anterior permite comprender la naturaleza del proceso de la Orientación Individual. Sin embargo, este no es ajeno a la influencia que tanto el contexto costarricense y el perfil de la persona profesional en Orientación ejercen sobre él. La relación e influencia de estos elementos, que se explican en el apartado 4.2.1. como esenciales dentro de la modalidad, es tal que el equipo de investigadoras consideró oportuno analizar cada uno en una categoría distinta. No obstante, lo importante en este punto es comprender que, si bien el proceso puede variar según la influencia del contexto y del perfil profesional, es indispensable que se establezca una estructura y planificación clara que guía la labor orientadora, para lo cual es necesario tener claridad de las etapas que lo componen, las cuales se presentan a continuación.

4.1.3.1. Etapas del proceso de Orientación Individual

Resulta evidente que la planificación es parte vital para la estructuración del proceso de Orientación Individual, el cual tiene una determinada cantidad de etapas para su desarrollo. En relación con esto, Morales y Washburn (2022) señalan que, los procesos no tienen un número establecido de sesiones, ya que la cantidad de estas se determina según el propósito o intención del proceso, aspecto en el que concuerdan las personas participantes al señalar que el proceso responde a diferentes etapas que lo estructuran:

CF2: “Yo lo veo como por etapas, definir lo que vamos a hacer, practicar cómo hacerlo y que la persona lo implemente, eso es, básicamente, como un acompañamiento informado, o sea, todo eso que hemos dicho de los conocimientos yo lo veo como un proceso de aprendizaje, lo que pasa es que es aprendizaje de otros ámbitos que no son ámbito académico, pero lo veo como un proceso de aprendizaje adonde necesariamente hay que identificar fortalezas[...]

se necesita el proceso para que la personas se dé cuenta que puede implementar esas cosas, que en otras palabras es empoderarse”.

MEP1: “Descripción del contexto, modelo de intervención, luego se procede a identificar la etapa del desarrollo, y, por último, definir el tema que se va a trabajar”.

CF1: “Entonces yo quiero decirles que la primera sesión, que es lo importante aquí, que ellos llegan, y llegan con algo específico[...] y en esa primera sesión le marco que es un encuentro de Orientación Individual, siempre lo remito a Orientación, de Orientación Individual que va a tener máximo 15 sesiones y que lo vamos a focalizar en esa necesidad específica que lo hizo buscar ayuda”.

CF4: “Escuchar y el definir cuál será nuestra ruta de trabajo, pero adicionalmente el procedimiento, yo recalco, esa primera sesión donde podamos tener ese contacto persona a persona para mí es muy importante”.

A partir de las frases anteriores, se reconoce que un proceso implica diferentes etapas, también se deduce que el número de sesiones dependerá de la persona profesional y de cómo estructura y guía el proceso de Orientación Individual, así como de las situaciones que surjan, el objetivo, de la necesidad de la persona y su contexto. Tanto las personas participantes como los aportes teóricos de Naranjo (2016), Bisquerra y Álvarez (2018) y Vargas (2020), entre otros autores que se presentan en este apartado, coinciden en que existen una serie de etapas que se deben de considerar en un proceso de Orientación Individual, basándose en estos autores, así como en las frases etnográficas de las personas participantes. El equipo de investigadoras identificó seis etapas, las cuales se desarrollan a continuación.

La primera etapa se relaciona con el acercamiento y exploración de la situación de la persona mediante la entrevista, que como se mencionaba en la caracterización teórico-práctica atribuida a la Orientación Individual, se concibe como la técnica principal utilizada para la modalidad, la cual también forma parte de los elementos esenciales, como se explica en el apartado 4.2.1.; no obstante, lo importante en este punto es tener claro que dentro del proceso es fundamental la comunicación que se establezca entre las personas involucradas, es por esto que este primer contacto tiene el objetivo y debe generar un ambiente de confianza en el que la persona se sienta libre de

expresar lo que desee. En relación con este primer momento Bisquerra y Álvarez (2018), hablan del inicio y estructuración del proceso y mencionan que es importante tener claro que la iniciativa de solicitar ayuda surge de la persona orientada y, el establecimiento de la relación debe ser entre la persona que será atendida y la persona profesional en Orientación.

SO5: “Desde la Orientación Individual es que uno llega a conocer muchísimo más a fondo la realidad de esa persona que tiene al frente y te permite empezar a explorar otras áreas que tal vez la persona en ese momento no había considerado al momento de presentarse para el servicio”.

MEP7: “Exploración al inicio, sea por las razones que haya llegado a la oficina, discriminar si la situación es referible o no, y sobre todo hacerle ver a la persona cuál sería el proceso por seguir, los pasos a seguir posterior, para no crear expectativas falsas [...] dependiendo de la situación ellos pueden pensar que solo llegamos aquí hablamos muy bonito y puede seguir viniendo las veces que quiera, pero, eso no es un proceso de Orientación”.

En esta etapa, se pretende identificar los intereses, inquietudes, necesidades de la persona o la situación por la cual solicitó ayuda, además de conocer las características de su contexto, posibles habilidades y competencias que se deben de fortalecer durante el proceso de Orientación Individual. Bisquerra y Álvarez (2018), mencionan que en esta etapa de exploración es habitual realizar algún tipo de diagnóstico, por ejemplo, el uso de cualquier instrumento o estrategia que aporte información diversa de la situación inicial de la persona. Así mismo, Okun (2001) considera oportuno: “[...] hacer algunas intervenciones de escucha activa formulando preguntas” (p. 131); y, Pereira (2007), menciona que las conductas que muestran las personas dicen mucho del cómo se perciben a sí mismas y de cómo perciben el ambiente y las personas que las rodean, por lo que es necesario prestar atención a esto en todo el proceso. Tanto el diagnóstico, como la observación le permitirán a la persona profesional en Orientación, tener mayor claridad de la necesidad y de las estrategias que puede implementar en la siguiente etapa del proceso:

SO1: “Primero definir un objetivo de intervención; en segundo lugar, la etapa de exploración de la necesidad o preocupación; y, de tercero, planificación del plan

de intervención”.

MEP6: “Lo que pienso del procedimiento [...] ese primer momento, bueno, por qué está esa persona ahí [en tono de pregunta] [...] yo siempre voy como anotando, entonces yo sé más o menos en qué número de sesión voy, qué hice la sesión anterior o qué técnica apliqué y, en la próxima sesión, ya yo más o menos sé qué es lo que voy a hacer, no necesariamente porque, *diay*, a veces usted puede decir, ahora voy a trabajar tal área y de pronto la persona sale con algo nuevo o lo que sea, verdad, pero eso sería”.

La segunda etapa que se presenta es la del diseño del proceso de Orientación Individual. Para Vargas (2020) esto inicia con: “[...] definir la situación a tratar, negociar las condiciones y el procedimiento” (p. 128), esto implica la planificación por escrito de la estructura que va a tener el proceso, a saber el referente teórico relacionado con la situación que se aborda, habilidades para la vida, bienestar integral, elección de carrera, inserción y permanencia laboral, familia, conocimiento y manejo de emociones, entre otras; elección del modelo y enfoque de intervención que se va a utilizar, objetivo que se espera alcanzar con el proceso, posibles procedimientos y estrategias a implementar. En relación con lo anterior, Naranjo (2016) señala que, en el: “[...] proceso que ocurre con una secuencia bastante predecible y caracterizada por un movimiento hacia resultados identificables [...] orientador y orientado trabajan juntos para considerar el significado de lograr las metas deseadas y finalmente se trabaja para llevarlas a cabo” (p. 10). Por esta razón, es importante contar con un diseño del proceso, que se le muestre a la persona con quien se va a trabajar para determinar si este es de su agrado y, si se ajusta a sus expectativas. Con respecto a esto, las personas participantes comentan:

SO3: “Trabajar con personas es algo sumamente complejo, yo no puedo pretender quedarme por mucho tiempo en un marco teórico referencial estático y pretender que con ello puedo comprender todas las situaciones particulares, porque no es real, verdad. Debo tener como un acercamiento o un dominio teórico que me permita moverme entre diferentes perspectivas, que por medio de alguna de ellas yo pueda llegarle de la mejor manera a explicar o a entender primero la persona y su situación y sus circunstancias y, luego a partir de ese

marco referencial poder escoger aquel que me permita darle una mejor explicación y una mejor intervención”.

CF1: “Usualmente, de acuerdo con lo que la hizo buscar [se refiere a la persona], entonces yo planifico un procesito de Orientación, se lo presenté y le pregunté si él está de acuerdo o no, si le gustaría otra cosa o no”.

SO1: “Es una estrategia que se debe planificar muy bien, verdad, de planificar en etapas, que sea un proceso y tener muy claro el enfoque de intervención que se va a utilizar, así como los procedimientos”.

Cuando se logra clarificar el planeamiento a seguir, se procede a la tercera etapa, la cual tiene que ver con la ejecución del plan de acción que se estableció. Si bien esta etapa es guiada por un planeamiento, este no puede ser inflexible, al contrario, el proceso debe tener la suficiente flexibilidad para poder realizar los ajustes de mejora que se necesiten conforme se profundiza y se desarrolla la relación de ayuda. Es aquí donde la persona profesional analiza constantemente el objetivo general del proceso, el enfoque y el modelo de intervención que utilizará, así como las estrategias y métodos para tomar las decisiones que ayuden al mejor desarrollo del mismo. Pereira (2007), menciona que, las estrategias y los métodos que se implementan en el proceso de Orientación reciben diversas influencias y dependen, entre otras cosas, del concepto de Orientación y del ser humano que tenga la persona profesional en Orientación, así como de las necesidades y de otras características propias de la persona orientada. A partir de esas influencias, las estrategias que se emplean se pueden ir modificando mediante el tiempo, si bien para la autora, es más eficaz actuar antes de que los problemas aparezcan no se puede olvidar que el carácter del proceso de Orientación también puede ser terapéutico y remedial, lo importante es que tanto la persona orientada como la profesional en Orientación tengan claro cuál es el objetivo que pretenden alcanzar mediante el proceso:

CF2: “Para mí se trata de ayudar a la persona a tener las herramientas que en ese momento tiene más factibilidad de desarrollar, porque le van a servir para apoyarse en las otras cosas [...] no es ni necesario ni posible trabajar todo”.

SO3: “Mientras uno va conociendo a la persona y sus necesidades se da cuenta

que tiene que hacer cambios en el proceso, como tal vez lo tenía pensado que lo iba a ir llevando y se presentan situaciones que hace que uno tenga que ser flexible”.

MEP1: “Digo proceso, porque es una cuestión de elegir indicadores de lo que se va a trabajar en forma profesional”.

La cuarta etapa se refiere al cierre y la evaluación del proceso, esta se considera de gran importancia para garantizar que el proceso realizado con la persona orientada logró generar los aprendizajes necesarios para su desarrollo, así como para analizar si la persona orientada se siente en la capacidad para seguir desarrollando las habilidades aprendidas por sí misma. El cierre permite que la persona orientada visualice, de una forma tangible, el fin de la relación y evalúe las estrategias y herramientas que posee para seguir adelante, así también permite a la persona profesional en Orientación, analizar si los indicadores propuestos en la etapa de diseño se lograron alcanzar. Si bien es cierto se debe evitar generar dependencia en la relación de ayuda, es importante verificar que la persona logró generar los conocimientos necesarios para seguir adelante de la mejor forma posible, aspecto que solo se logra determinar mediante la evaluación del proceso.

En relación con lo anterior, Vargas (2014) señala que la evaluación es necesaria en todo proceso y en todas las etapas de este, ya que por medio de este se pueden hacer las revisiones de las acciones implementadas, de las actitudes profesionales y personales asumidas y de los productos o resultados que se obtienen. Por su parte, Bisquerra y Álvarez (2018) consideran importante la evaluación tanto de las acciones planteadas por la persona profesional, así como del progreso de la persona orientada, al respecto las personas participantes mencionan:

MEP2: “Hay que pensar cómo cierra uno el caso y eso a veces no se lo enseñan a uno, ¿cómo voy a cerrar con la persona para que siga solita? Y, siempre uno dice cualquier cosa ahí me busca, pero hay que definir cómo va a cerrar uno el caso”.

SO3: “Hay que evaluar la intervención, tener el espacio, generar tal vez un instrumento, que a la persona le permita, sin invertir mucho tiempo, evaluar cómo estuvo todo el proceso, hacer un buen cierre”.

La quinta etapa se refiere a la devolución de los resultados, se considera un espacio en el cual, la persona profesional, al finalizar su intervención y al analizarla, puede brindar una retroalimentación a la persona orientada en relación con el proceso realizado y los logros alcanzados, así como analizar en conjunto con la persona orientada los aprendizajes adquiridos aspecto que, Vargas (2014) considera recomendable para culminar el proceso en el que participó la persona y donde se muestran los resultados y logros alcanzados, al respecto se menciona:

SO3: “Conforme nosotros vamos avanzando en el proceso [...] la idea es que la persona vaya entendiendo cuál es su situación, comprenda cuál es la inquietud, la necesidad que hay de fondo que le aqueja y sobre la que quiere seguir construyendo algunas herramientas para que a partir de ahí en adelante tenga los fundamentos necesarios para afrontar situaciones similares y que tome las decisiones que considere importantes”.

SO7: “Es importante la escucha activa y la observación, además de la devolución y la recapitulación”.

Por último, las personas participantes señalan que es de gran importancia la sistematización y el seguimiento del proceso una vez que este ha concluido, aspecto que es compartido por Bisquerra y Álvarez (2018), quienes señalan que esta es la última etapa del proceso de Orientación Individual. El seguimiento permite a la persona profesional en Orientación analizar los alcances que su intervención va teniendo en la vida de la persona orientada, así como realizar algún ajuste en caso de ser necesario. La sistematización de las experiencias, o en palabras de Vargas (2014), la elaboración de un informe final que registre las acciones y evidencie el papel de la orientación en el desarrollo integral de la persona, permite no solo evidenciar las acciones realizadas, sino que ayuda a difundir el conocimiento científico dentro de la profesión y ayuda a fomentar nueva investigación y estudios de los elementos esenciales y las propiedades de la modalidad, ya que, como se observa en el apartado 4.2., ni los elementos esenciales ni las propiedades de la Orientación Individual son absolutos, sino que, pueden llegar a variar según la influencia del contexto y el desarrollo del perfil profesional:

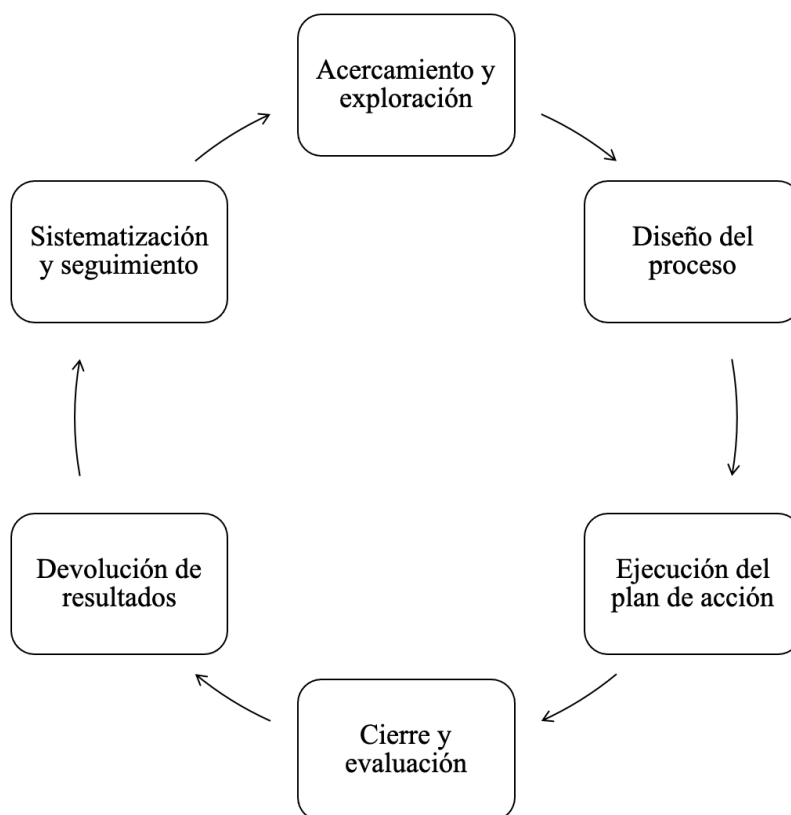
SO3: “Me parece muy acertado lo de sistematizar los procesos, pues el único

inconveniente es que lleva mucho tiempo del que a veces uno no dispone, pero cuando uno se da la tarea de sistematizar lo que viene haciendo para poderlo después compartir con los colegas, eso es muy importante. A veces el proceso que uno llevó y quiso sistematizar esto les sirve a otras personas, a veces, tal vez no es muy comprendido por otros pero es parte de, de la experiencia de compartir”.

CF2: “Entonces lo del seguimiento en un sistema a donde todo mundo pasa muy ajustado de tiempo es muy complicado, pero yo creo que es preferible mejor hacer menos sesiones y guardar espacio para seguimiento que no tener tiempo para hacer seguimiento”.

A raíz de todo lo expuesto anteriormente, el equipo de investigadoras logra determinar las seis etapas que conforman el proceso de Orientación Individual, las cuales se presentan de forma resumida en la Figura 4.

Figura 4. *Etapas que integran el proceso de Orientación Individual*



Fuente: Elaboración propia 2022 con base en los aportes de Vargas (2014), Naranjo (2016), Bisquerra y Álvarez (2018) y Vargas (2020).

Como se observa en la figura anterior, el proceso de Orientación Individual está compuesto por seis etapas que implican una planificación clara y flexible, que permita integrar, en la medida de las posibilidades, las demandas y necesidades de la persona orientada, así como el dominio epistemológico de la persona profesional en Orientación para garantizar que el proceso genere un aprendizaje significativo para quien solicita la ayuda. Todo lo expuesto en este apartado, permite concluir que el proceso de Orientación Individual puede tener un carácter terapéutico, preventivo y/o de cambio, que fomenta el desarrollo de herramientas, habilidades y competencias en la vida de la persona. En palabras de Fernández (1981), es un: “[...] proceso de ayuda a una persona en la superación de los problemas personales que plantea el desarrollo de su individualidad dentro de la sociedad actual” (p. 106).

Aunado a lo anterior, esta categoría de análisis permite comprender la relación que existe entre la terminología del concepto dado de la Orientación Individual, con el establecimiento de sus características y de la influencia que ha tenido en el desarrollo del proceso como tal, ya que es precisamente el establecimiento de un proceso lo que separa la Orientación Individual, a nivel denominativo, de la Atención Individual como diferencia de contenido, porque la estructuración del proceso es parte del concepto dado de la Orientación Individual, mientras que la ausencia de este suele referirse a las Atenciones Individuales que, al parecer, tienen una mayor relación con los principios de la intervención en crisis y el modelo de consulta. Ahora bien, aquellos aspectos esenciales para conceptualizar la modalidad son desarrollados en la siguiente categoría de análisis.

4.2.Elementos atribuidos a la Orientación Individual

Para iniciar este apartado debe señalarse la diferencia que existe entre una característica, una propiedad y un elemento atribuido a un concepto, en este caso, el de Orientación Individual. Cuando se hace referencia a una característica es todo lo que, a nivel teórico, o práctico señalado por las personas participantes, se utiliza para definir la Orientación Individual; es decir, las características pueden ser atribuidas por una sola persona profesional en el ámbito de la Orientación porque es la forma mediante la cual interpreta, entiende y aplica dicho término, esto es parte de lo que constituye el concepto dado de la modalidad en estudio.

Sin embargo, los elementos atribuidos responden directamente al proceso de conceptualización, porque mediante estos, se tratan de integrar los distintos saberes que cada persona posee para convertirlo en un nuevo concepto unificado que englobe los aprendizajes que se poseen de un tema hasta el momento, esto es a lo que Avendaño y Flores (2016) señalan como: “[...] transformar el conocimiento que cada individuo posee en un conocimiento organizacional” (p.201). Esto implica analizar las características, pero también los aspectos que se suelen utilizar como parte del proceso de la Orientación Individual para comprender cuáles de estos son sus elementos esenciales y cuáles son sus propiedades.

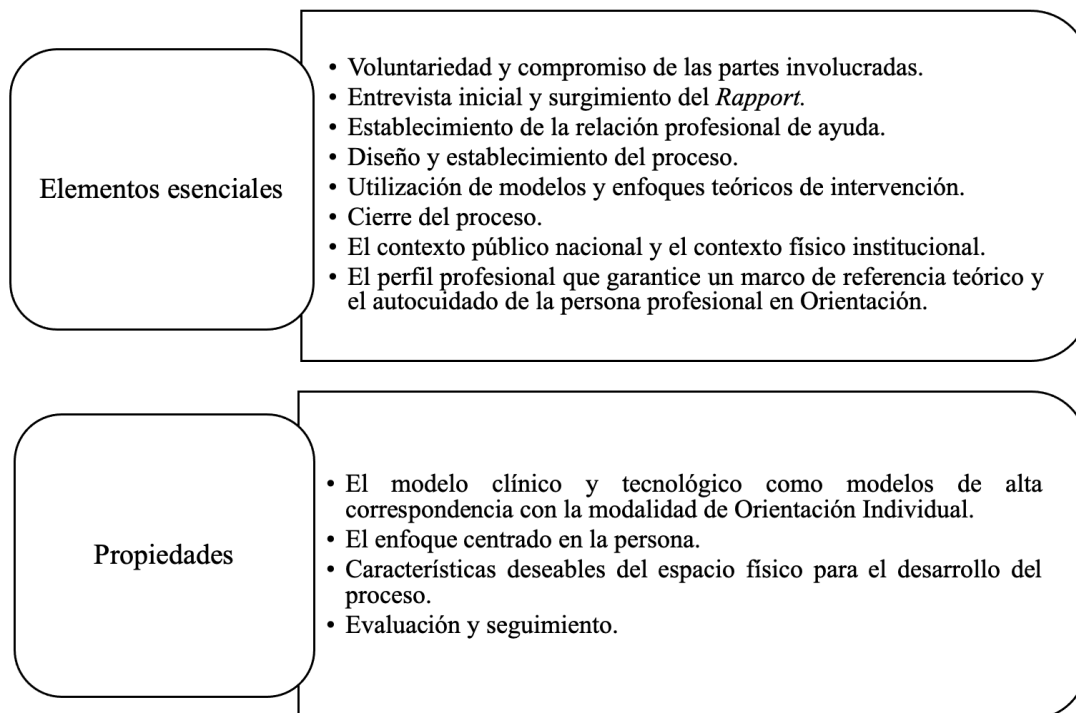
Ahora bien, como se había señalado en el capítulo dos, los elementos esenciales son aquellos que aportan identidad, originalidad y exclusividad al concepto de Orientación Individual, es decir, aquellos que son vitales para poder desarrollar la modalidad y que, en ausencia de uno de estos, la intervención que se realiza deja de ser Orientación Individual. Por su parte, las propiedades son los elementos que acompañan o se relacionan con el concepto que se investiga, pero si alguna de estas propiedades no está presente en un proceso de Orientación Individual no afecta la integridad de este.

Un ejemplo para la comprensión: imagine, la persona lectora, que se tiene un vaso con agua fría, para definir el concepto de agua, un elemento esencial sería la presencia de dos átomos de hidrógeno y uno de oxígeno, porque en ausencia de estos elementos se podría tener otra sustancia excepto agua, pero una propiedad podría ser que esté fría; muchas personas podrían coincidir en que un vaso de agua fría es mejor para refrescar a una persona, pero si el agua está fría o caliente no afecta el hecho de que sigue siendo agua, es por esto que la temperatura del agua sería una propiedad.

En el caso de la Orientación Individual, se realiza el mismo proceso para identificar qué es esencial para el concepto y qué es una propiedad. Esta diferencia no solo es primordial para poder establecer las bases de la conceptualización de la modalidad en el territorio costarricense, sino que también facilitará los procesos de evaluación cuando se realice esta intervención, porque se tendrá mayor claridad de las variables que se deberían evaluar. En los siguientes apartados se desarrolla el análisis que lleva al equipo investigador a determinar los elementos esenciales de las

propiedades de la Orientación Individual. Sin embargo, para mayor claridad, en la Figura 8 se presenta una lista, a modo de resumen, con la finalidad de facilitar la lectura y la comprensión de la información que se desarrolla a lo largo de las siguientes subcategorías.

Figura 5. Elementos y propiedades de la Orientación Individual determinadas por el proceso de conceptualización



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Como se observa en la figura anterior, se identifican ocho elementos esenciales que, en su conjunto, permiten identificar no solo la conceptualización de la Orientación Individual, sino también la interacción que existe entre ellos, a su vez, se logran extraer cuatro propiedades de esta modalidad, las cuales se sugiere conocer para enriquecer y fortalecer los procesos de Orientación Individual, sin olvidar que estos no son determinantes en la construcción de la conceptualización de la modalidad, pero sí son importantes para el fortalecimiento de la práctica en esta modalidad.

4.2.1. Elementos esenciales para la Orientación Individual

En este apartado se pretende profundizar en cada uno de los elementos esenciales de la Orientación Individual, no solo por su importancia al momento de

establecer una conceptualización significativa, sino también por su aporte al desarrollo y fortalecimiento de la modalidad. Es importante resaltar que estos elementos están intrínsecamente relacionados entre sí, cuando uno de ellos se modifica o no se involucra, la ejecución de la modalidad se ve sumamente afectada, al punto de que no es posible iniciar el proceso, darle continuidad, o bien, concluirlo de manera adecuada.

Estos elementos tienen un orden de desarrollo vinculado con la estructuración y características del proceso, las cuales se expusieron en el apartado 4.1.3.; sin embargo, si durante alguno de los puntos del proceso llegase a faltar uno de estos elementos, la integridad de la intervención queda comprometida, lo que podría llevar a un cierre precipitado de este y, en el peor de los escenarios, podrían quedar aspectos inconclusos o sin abordar que afectan a la persona con quien se inició la intervención, por esta razón se considera que los elementos esenciales nacen de aquellos aspectos que, en su ausencia, pueden generar rechazo, obstrucción o imposibilidad para desarrollar un proceso de Orientación Individual. En esto coinciden las personas participantes, quienes señalan que:

MJP3: “Nosotros tenemos una tarea muy importante y dependiendo del tipo de atención que nosotros vayamos a tener con esa persona que tiene una necesidad X, podemos o ayudarle mucho y guiarlo en esa necesidad para encontrar una mejor solución o también nos podemos “pasear” en esa persona”.

MEP2: “Cuando usted hace una Orientación Individual si tiene mucho riesgo, verdad, usted una intervención individual mal hecha, tiene un enorme nivel de riesgo y así lo ponen en servicio civil, el riesgo que usted puede tener con la persona”.

MJP1: “Si yo voy a tratar a un ofensor doméstico y yo estoy pensando ‘este maricón no merece nada’, etc., lo que uno podría referirse, yo no voy a poder trabajar con él, o voy a hacer algo peor que no trabajar, echar a perder procesos y no aportarle a esa persona y no hacer mi trabajo”.

Estas frases se relacionan con el primer elemento esencial que se logra identificar, que es la voluntariedad y el compromiso de las partes involucradas. En el

apartado 4.1.2., se menciona dentro de las características atribuidas a la Orientación Individual es que esta sea solicitada o se acceda de forma voluntaria, así como que la responsabilidad del proceso recae en las dos personas involucradas, por lo que se puede afirmar que, no es posible iniciar un proceso de Orientación Individual si tanto la persona profesional en Orientación, como la persona que solicita la ayuda, no lo hacen desde una posición de libertad de elección y responsabilidad personal.

La voluntariedad de la persona orientada y su compromiso recae en aceptar, sin ningún tipo de coerción, el trabajar con una persona profesional en Orientación de su elección, así como comprometerse a analizar si se siente a gusto en la interacción con la persona profesional, para que en el futuro se pueda desarrollar un proceso durante un periodo de tiempo determinado. Por su parte, la voluntariedad y el compromiso de la persona que desarrolla la modalidad, reside en analizar si tiene la capacidad y competencias para trabajar con la persona que solicita la ayuda, así como valorar si puede aceptar y respetar a esa persona, independientemente, de las conductas presentes o acciones que haya realizado. Por eso, es importante que la persona profesional en Orientación explore si una persona que solicita la ayuda le genera conflicto con sus valores personales, creencias religiosas o culturales. En esto coinciden las personas participantes, quienes señalan:

CF1: “[...] yo creo que en una relación de ayuda individual, principalmente, lo que son sus fundamentos epistemológicos porque me van a permitir conocer, reflexionar sobre lo que la percepción, el cómo yo concibo a esa persona orientada, que yo creo que, eso es sumamente importante porque lo puede decir mucho los enfoques, lo puede decir mucho la teoría, pero al final de cuentas la que está al frente es [la persona orientadora], que es una síntesis de la teoría y su historia de vida”.

MEP3: “Yo agregaría algo muy básico, verdad, como la apertura sobre temas, no juzgar, o sea son cosas muy básicas, pero necesarias para poder avanzar en un proceso de Orientación Individual”.

CF3: “Es muy importante mi autoconocimiento sobre la percepción de cuál es esa persona que yo tengo ahí, quién es esa persona, qué creo yo de esa persona,

ahí estoy hablando de valores y de principios con respecto a quién es el otro y quién soy yo en ese interactuar, en ese convivir en una entrevista”.

MEP2: “Es muy importante que, aunque mantengamos creencias religiosas o de la vida, o etc., no las mezclamos, este problema yo lo veo en todas las ciencias sociales, no solo con Orientación [...] entonces que eso lo dejemos completamente al margen y siempre la intervención sea una intervención Orientadora, con las características que tiene una intervención orientadora”.

Estas frases permiten entender la importancia que tiene este elemento en el establecimiento y futuro desarrollo del proceso de Orientación Individual, para Rogers (1992) aceptar a una persona implica aceptar sus sentimientos, actitudes y creencias como algo real y vital en sí mismo, al mismo tiempo que se trata de que la persona profesional en Orientación sea auténtica en sus procesos: “[...] sólo mostrándome tal cual soy, puedo lograr que la otra persona busque exitosamente su propia autenticidad” (p. 41).

Si bien, esta capacidad de aceptar a la otra persona sin juzgarla para trabajar con ella se considera parte del perfil profesional, el cual se desarrolla con mayor detalle en el apartado 4.4., es importante resaltar aquí que este elemento debe cumplirse, independientemente, de las características etarias de la población, aun cuando en el trabajo con personas menores de edad estas suelen ser referidas a la persona profesional en Orientación, es importante que se cuente con el consentimiento de la persona menor de edad para desarrollar el proceso, en caso contrario y, dependiendo de la situación, la persona profesional en Orientación puede valorar optar por otra modalidad o estrategia de intervención, como bien lo señala Vargas (2020): “[...] hay que mencionar que un proceso individual orientador eficaz empodera y fortalece a la persona, siempre que sea decisión personal, para diseñar planes de acción favorables y productivos” (p. 135). Es por esto que, este elemento es de gran importancia para la Orientación Individual y a partir de este se puede plantear el segundo elemento esencial.

La entrevista inicial y el surgimiento del *rapport* es el segundo elemento esencial, el cual está muy relacionado con el primero, ya que es a partir del primero que se puede dar paso al establecimiento de una fecha y hora para el desarrollo de la entrevista inicial, mediante la cual se debe, no solo explorar la situación por la cual la

persona llega a Orientación Individual, sino que, principalmente, se debe trabajar de forma activa en el establecimiento del *rapport* durante la primera sesión. De acuerdo con Okun (2001) el: “[...] término *entrevista* se aplica a las dos primeras o a la primera sesión de la relación de ayuda, que suele dedicarse a la recogida de información” (p. 125). Por su parte, Vargas (2020) considera la entrevista: “[...] como la comunicación relacional que se formaliza con el fin de apoyar a la persona que se orienta, mediante la creación de un clima facilitador en el que impere el respeto, la empatía, y el *rapport*” (p. 120). Generar este clima de confianza es vital para poder establecer, posteriormente, la relación profesional de ayuda. En relación con esto las personas participantes señalan:

MJP3: “Ahorita sí requiere ciertos protocolos, pero es por razones del COVID, pero, siempre trata uno como de generar en esa primera entrevista un poquito de confianza”.

MEP8: “El trabajo de uno es explorar qué hay detrás, y entonces crear ese espacio de confianza”.

MJP6: “Ayudaría mucho es que [...] el privado de libertad sienta que usted está siendo empático, como decía la compañera, con él o con ella [...] pero he visto compañeros que inclusive le tienen asco, y se les ve la cara de asco cuando van a atender a alguien y uno dice, “púchica”, a mi alguien llega y se me sienta al frente y se me sienta con esa cara de asco, qué le voy a decir, con qué ánimo yo le voy a expresar un necesidad [tono de pregunta] [...] si usted siente asco por una persona a la que va a atender o siente aversión o repulsión, me parece que es como muy complicado brindar una atención eficiente y eso puede venir en detrimento, justamente, de que un privado de libertad quiera que usted lo atienda [...] nunca me ha pasado que un privado de libertad me diga – ah, yo con esa tal por cual no quiero nada – nunca me ha sucedido, pero lo he oído y eso es horrible y eso pasa justamente porque una persona nunca va a querer que alguien lo atienda sabiendo que ni siquiera lo soporta o ni siquiera soporta el lugar en el que está trabajando [...] Si a usted no le gusta lo que hace, en cualquier lugar y en cualquier centro o en cualquier escuela, colegio, cualquier, nunca usted va a dar una buena atención”.

Las frases anteriores muestran la importancia que tiene el establecer *rapport* con la persona con quien se va a trabajar desde un inicio, como bien lo señala Hough (1996): “[...] el afecto y la aceptación son de vital importancia en el primer encuentro entre el orientador y el cliente” (p. 74). Cabe resaltar que, en las características atribuidas a la Orientación Individual presentadas en el apartado 4.1.2., casi todas las personas participantes señalaron el uso de la entrevista como estrategia metodológica principal y la importancia de establecer un clima de confianza para trabajar con la modalidad, aspecto que se logra reforzar como elemento esencial de la misma. De acuerdo con Bisquerra (1998): “[...] toda entrevista es un proceso de comunicación, porque se basa en una relación interpersonal [...] (cara a cara), programada (no un mero encuentro casual) y con una finalidad de facilitación del crecimiento personal en la persona entrevistada” (p. 73). Unido a la entrevista, se resalta la importancia de establecer el *rapport*, el cual es entendido por este mismo autor como el clima facilitador que se crea entre la persona que facilita la ayuda y quien la solicita. Por su parte, Rogers (1992) comenta que:

Cuanto mayor sea la aceptación y el agrado que experimento hacia un individuo, más útil le resultará la relación que estoy creando. Entiendo por aceptación un cálido respeto hacia él como persona de mérito propio e incondicional, es decir, como individuo valioso independientemente de su condición, conducta o sentimientos [...]. Esta aceptación de cada uno de los aspectos de la otra persona le brinda calidez y seguridad en nuestra relación. Esto es fundamental, puesto que la seguridad de agradar al otro y ser valorado como persona parece constituir un elemento de gran importancia en una relación de ayuda. (p. 41)

Si bien a nivel teórico suele mencionarse el *rapport* como algo que se establece en la relación de ayuda, es importante comprender que, al analizar los elementos esenciales, se entiende este como el elemento previo para poder establecer la relación profesional de ayuda, ya que es durante la entrevista que se dan los primeros intercambios entre la persona profesional en Orientación y la persona orientada, y es aquí donde ambos pueden analizar si realmente surge entre ellas los aspectos

fundamentales para una relación satisfactoria, los cuales según Okun (2001) implican la confianza, la empatía, la autenticidad, la preocupación, el cuidado, el respeto, la tolerancia, la aceptación, la sinceridad y el compromiso con la relación y, resalta que: “[...] si no se desarrolla la confianza, los otros ingredientes van desapareciendo y la relación acaba muriendo. La confianza se establece cuando un individuo percibe y cree que la otra persona no va a engañarle ni a hacerle ningún daño” (p. 47). Por otra parte, Hough (1996) también comparte esta visión y comenta que: “[...] cuando los orientadores son honrados y abiertos en su comunicación con los clientes, se crea un clima de confianza, y este clima estimula a los clientes a ser más honrados y abiertos a su vez” (p. 75).

Es a raíz de esto que se considera la entrevista inicial y el surgimiento del *rapport* como elemento esencial, además, este va de la mano con el tercer elemento esencial de la Orientación Individual: el establecimiento de la relación profesional de ayuda. No es posible desarrollar este tercer elemento si no surge el *rapport* durante los primeros encuentros, de hecho, no es recomendado ni posible continuar un proceso si este elemento no está presente; si esto sucede, lo que la persona Orientadora puede realizar es una Atención Individual mediante la cual pueda brindar información o asesoramiento, pero no podrá desarrollar un proceso de Orientación Individual, ya que podría exponer a la persona Orientada a una situación perjudicial para su bienestar. En relación con lo anterior, las participantes comentan que:

MJP6: “Eso hace que personas con muy buenas intenciones nos “jalemos tortas”, me explico, porque no entendemos qué es lo que está pasando con nosotros en esa intervención tan profunda y una persona tan vulnera-abierta, con su corazón abierto, digo yo, y de pronto usted va ahí y dice cualquier cosa o hace cualquier cosa”.

MJP6: “Yo creo que, en cualquier espacio de atención individual, hablemos de un niño, de un adolescente, tomarse el tiempo para saber con quién estoy hablando para darle una atención que sea importante, que sea relevante para la persona a la que estoy brindándole el servicio”.

Ahora bien, en relación con el tercer elemento esencial: el establecimiento de una relación profesional de ayuda se entiende que esta se da cuando: “[...] la persona que ayuda ha recibido formación especializada que incluye estudios sobre el comportamiento humano, la resolución de problemas y la comunicación” (Okun, 2001, p. 46). Es decir, la persona profesional en Orientación debe poseer todo un bagaje teórico y práctico que le permita guiar y acompañar, adecuadamente, a la persona orientada. Establecer esta relación de ayuda no es sencillo, ya que entran en juego una serie de competencias y actitudes de la persona profesional en Orientación que se amplían en el apartado 4.4.1. Sin embargo, algunos aspectos y actitudes relevantes mencionados por las participantes son:

MEP3: “Yo agregaría algo muy básico, verdad, como la apertura sobre temas, no juzgar, o sea, son cosas muy básicas, pero necesarias para poder avanzar en un proceso de Orientación Individual”.

CF3: “El visualizar a esa persona como una persona digna de confianza, como una persona con capacidad de cambio, con capacidad de desarrollo en esa atención individual”.

SO3: “Tenemos que tener claridad de que yo no puedo quedarme solo con un marco de referencia, tengo que tener muchos, porque la complejidad y la dinámica es tal, que yo necesito muchas posibilidades. Puedo tener un marco referencial grande que permita la integración de muchas perspectivas para entender a la persona, yo creo que lo primero es eso, para entender a la persona, pero luego también para poder tener las mejores herramientas”.

Como se refleja en las frases anteriores, en la relación de ayuda entran en juego las creencias y valores personales de la persona profesional, por lo que es necesaria una aceptación incondicional que permita un acercamiento genuino, entre la persona profesional en Orientación y la persona orientada. Unido a esto, es fundamental contar con un marco teórico de referencia amplio y actualizado, que permita el desarrollo de una relación de ayuda profesional. Rogers (1992) comenta que: “[...] cuanto mayor sea la aceptación y el agrado que experimento hacia un individuo, más útil le resultará la relación que estoy creando” (p. 41). Por lo tanto, todas estas actitudes son importantes para el establecimiento de una relación de ayuda profesional.

Cáceres (1973) concuerda con esto, al señalar que: “[...] lo más importante en el proceso de orientación individual es la relación que se establece entre el orientador y su orientado” (p. 36). Es por esta razón que el perfil profesional que garantice un marco de referencia teórico y el autocuidado de la persona profesional en Orientación es otro de los elementos esenciales para la modalidad, la calidad de las relaciones de ayuda que establezca la persona profesional va, no solo en función de su conocimiento teórico, sino también de su bienestar mental y emocional, tal es su influencia para la modalidad de Orientación, que el equipo de investigadoras aborda este elemento esencial en una categoría de análisis que se presenta en el apartado 4.4.

Vinculado con todo lo expuesto anteriormente, surge dentro de la relación profesional de ayuda el quinto elemento esencial que es: el diseño y establecimiento del proceso. Si se logra establecer una relación profesional de ayuda, esta debe ser planificada y respaldada por los aspectos teóricos que le permitan comprender y acercarse a la realidad de la persona con la que va a trabajar. Como bien lo señala Okun (2001): “[...] cuanto más informal es la relación, menor es la estructura, la dedicación temporal y las expectativas de resolución de los problemas” (p. 46); por eso el diseño y el establecimiento del proceso es un elemento esencial. En el apartado 4.1.3. se presentó lo que se entiende por un proceso en Orientación Individual, así como las etapas que lo componen, razón por la cual no se desarrolla más este punto; sin embargo, es importante resaltar su importancia para garantizar la calidad y pertinencia para el óptimo avance de la relación profesional de ayuda, si este elemento no está presente, la relación de ayuda pierde su finalidad, aspecto que también es señalado por las personas participantes:

MEP7: “Procesos para improvisar no funcionan porque podemos hacerle un daño muy grande a una persona”.

CF1: “Planificación, creo que alguna de las dos lo dijo que es muy importante, para no caer en lo que dijo CF4, que a veces se convierte en una conversación, incluso se olvida qué fue lo que se hizo la sesión anterior, y las personas orientadas lo sienten, cuando es algo no planificado”.

MEP4: “Establecimiento del clima de confianza, definiendo las necesidades por trabajar, así como el proceso a seguir”.

El sexto elemento esencial de la Orientación Individual es que esta debe utilizar en todo momento, modelos y enfoques teóricos de intervención, si bien estos deben clarificarse durante el diseño y el establecimiento del proceso, esto no quiere decir que, conforme se va desarrollando el mismo no se pueda incorporar algún otro modelo y enfoque, tal como lo comenta Naranjo (2014), así como la mayoría de las personas participantes, se deben conocer varios modelos y enfoques cuando se realiza Orientación Individual, ya que la diversidad de situaciones o necesidades que una persona puede experimentar en su vida, requiere de un amplio abanico de estrategias y herramientas que se le puedan brindar, y estas se extraen, en gran medida de los modelos y los enfoques teóricos que se consultan.

El empleo de un solo enfoque podría resultar limitante para el logro de una labor orientadora más eficaz. Por lo tanto, para poder realizar un proceso de orientación de calidad, la persona profesional en Orientación debe poseer un amplio conocimiento de diferentes enfoques, sus aportes teóricos y las estrategias de intervención que ofrecen, de modo que tenga a su disposición una variedad de herramientas que le permitan una mayor flexibilidad y una mayor efectividad en los procesos que desarrolla.

(Naranjo, 2014, p. 381)

Esto permite comprender por qué se considera la presencia de varios modelos y enfoques teóricos de intervención como esenciales para la Orientación Individual, ya que esto facilita una mayor flexibilidad dentro del proceso sin perder de vista el componente científico que sustenta la intervención, pero garantizando un abordaje integral de la necesidad de la persona orientada, esta visión es compartida por las personas participantes quienes señalan:

CF4: “Creo también [sobre la Orientación Individual] que tiene que ir acompañado como dice CF3 de un enfoque, de un objetivo, y tener muy claro en qué parte utilizó y aplicó ese enfoque y que no se nos convierta en una conversación, que también es muy dado a darse en nuestros espacios de Orientación”.

MEP7: “Es importantísimo el modelo que vayamos a trabajar de intervención desde Orientación a nivel individual [...] no es lo mismo ver ideas irracionales a empezar a ver situaciones de familia, o la Gestalt [...]. Me gusta mucho la centrada en la persona, obviamente, donde exploro un poco de emociones [...]. Me gusta mucho trabajar desde Virginia Satir, no sé si será como muy viejo pero a mí siempre me gustó mucho ver esa dinámica familiar [...] si considero, porque me ha servido, que de acuerdo a cada persona lo voy adecuando”.

CF2: “Para mí los enfoques son herramientas para lograr los objetivos, pero no necesariamente uno solo, yo creo que en la posibilidad de no un “arroz con mango” en el sentido de que es una combinación como extraña que tal vez no tiene sustento, pero sí la posibilidad de que mientras se define, por ejemplo, un objetivo o se conoce la situación, ser más de la parte de enfoques más afectivos y luego pasar a otros enfoques dependiendo de la necesidad que se haya detectado”.

El séptimo elemento esencial que se identifica para la Orientación Individual es: el cierre del proceso. Este aspecto se presentó también como la cuarta etapa del proceso de Orientación Individual en el apartado 4.1.3., pero su importancia es tal que se resalta como elemento esencial, ya que si no se realiza un cierre adecuado en un proceso, este puede presentar un alto riesgo para la persona orientada y podrían quedar aspectos emocionales o mentales sensibles que lleven a la persona a un retroceso en su progreso, o bien, a experimentar situaciones más complejas en detrimento de su bienestar y desarrollo. Por lo anterior, una participante expresa:

SO5: “Considero que una de las desventajas más grandes que tenemos es cuando los chiquillos y las chiquillas pierden alguno de los módulos y no logramos hacer ese cierre necesario. Y a veces hay que hacer un cierre un poco

atropellado, a la carrera, para que la persona no se vaya con esa parte inconclusa”.

En relación con esto, Vargas (2020) señala que el espacio de cierre en un proceso de Orientación Individual es importante porque permite: “[...] revisar en conjunto el logro de los objetivos y cumplimiento de acciones, en este sentido esta etapa de cierre se convierte en trascendental para ambas partes” (p. 134). El cierre es el momento del proceso que permite a la persona orientada valorar sus alcances y aprendizajes para poder continuar enfrentando su situación con nuevas herramientas, a su vez, es el espacio en el cual la persona profesional en Orientación puede valorar su intervención, aciertos y aspectos de mejora, y, por último, es el espacio para que en conjunto se analice lo vivido y se construya un plan a largo plazo para que la persona pueda continuar su proceso de forma independiente y segura.

Por último, pero no menos importante, el octavo elemento esencial de la Orientación Individual es: el contexto público nacional y el contexto físico institucional. Para Okun (2001): “[...] la relación de ayuda recibe también influencias de los contextos en los que se establece: socioculturales, políticos, económicos u organizacionales” (p. 48). Sin embargo, mediante esta investigación se logró establecer que el contexto no solo ejerce una influencia en el proceso de Orientación Individual de la persona, sino que se convierte en un elemento esencial en cuanto sus características, esto puede facilitar u obstruir el desarrollo de los procesos. La influencia e importancia del contexto es tal, que se consideró oportuno analizar este elemento esencial en una categoría de análisis propia, razón por la cual los principales argumentos que demuestran que el contexto es un elemento esencial se presentan en el apartado 4.3.

Los aspectos expuestos en esta subcategoría de análisis permiten establecer ocho elementos esenciales que forman parte de la aproximación conceptual de la Orientación Individual, a saber, la voluntariedad y el compromiso de las partes involucradas, la organización de la entrevista inicial mediante la cual surja el *rapport* y que permita establecer la relación profesional de ayuda, la cual debe ser guiada por el diseño del proceso, que a su vez integra los modelos y enfoques teóricos de intervención, con objetivos claros que permita guiar la acción orientadora hasta alcanzar un cierre efectivo de la modalidad, en la cual influye el contexto nacional e institucional; así como el

perfil de la persona profesional, los cuales deben tomarse en cuenta como ejes transversales que influyen a lo largo de todo el proceso.

Estos dos últimos elementos se desarrollan a profundidad en los apartados 4.3. y 4.4.; no obstante, se considera importante señalar, en primer lugar, las propiedades de la Orientación Individual, ya que, como se comentó anteriormente, estas no forman parte de la conceptualización, sin embargo, al ser una categoría emergente y por brindar aportes que pueden enriquecer la práctica y ejecución de la modalidad, el equipo de investigadoras presentan algunas consideraciones importantes de estas en la siguiente subcategoría.

4.2.2. Propiedades de la Orientación Individual

Las propiedades de la Orientación Individual, si bien no forman parte de la conceptualización consensuada que esta investigación pretende establecer, son necesarias para poder establecer los parámetros de la Orientación Individual, facilitando así la estructuración de la conceptualización. Además, las propiedades permiten brindar un aporte significativo para fortalecer y promover mejores prácticas de Orientación Individual, razón por la cual, el equipo de investigadoras considera oportuno el desarrollo de esta subcategoría de análisis.

Es importante recordar que, como se explicó en el apartado 4.1.1., existe una confusión no solo terminológica, sino también práctica entre Orientación Individual y la Atención Individual, si bien no es competencia de esta investigación determinar el origen terminológico ni práctico de la Atención Individual, sí es importante resaltar que la información analizada sugiere que algunas de las propiedades de la Orientación Individual se han utilizado de forma separada de sus elementos esenciales, resultando en una práctica distinta a la modalidad en estudio que aquí se nombra como Atención Individual. Esto se resalta, ya que es importante comprender que las propiedades aquí expuestas se sugieren como adecuadas para fortalecer los procesos de Orientación Individual, sin embargo, su uso para otras modalidades no se recomienda, ya que por el momento no existe investigación que respalde su uso.

La primera propiedad de la Orientación Individual tiene que ver con el uso del modelo de Orientación Individual y el modelo tecnológico como modelos de alta correspondencia con la modalidad de Orientación Individual, como se presentó en el apartado 2.4., estos modelos son los que, hasta el momento en esta investigación, presentan una alta correspondencia con la modalidad en estudio, ya que las características de cada uno logran complementarse con la forma de trabajar en la modalidad de Orientación Individual y, a su vez, presentan un importante fundamento teórico que es consistente con algunos de los elementos esenciales presentados en el apartado anterior.

Estos modelos se relacionan con el diseño del proceso de Orientación Individual y los elementos esenciales de esta, por ejemplo, Parras *et al.* (2009) señalan que el instrumento primordial que se utiliza en el modelo de Orientación Individual es la entrevista, el cual se identificó como un elemento esencial de la modalidad en estudio, además, los principios que guían el enfoque concuerdan con la finalidad de la modalidad ya que: “[...] integra en sí los nuevos fines que la teoría humanista [...] especialmente los que se refieren a la facilitación de la comunidad y a la ayuda en la reestructuración de la realidad de la persona orientada” (p. 57). Las personas participantes, como se demostró anteriormente, señalaron la importancia de utilizar un modelo y un enfoque teórico de intervención, pero en su gran mayoría, ninguna persona especificó un modelo en particular, sino que algunos señalaron que la conciencia de este, al desarrollar los procesos, no suele ser frecuente:

MEP3: “Creo que una de las cosas que me parece a mí, a nivel muy personal, es la parte del modelo de Orientación que uno utilice, porque creo que a veces como orientadoras no estamos claras de qué modelo utilizamos de Orientación y entonces se vuelve una conversación esa Orientación Individual”.

MJP1: “Que les digo chiquillas vieras que creo que se queda uno como “patinando” un poco con esa pregunta, esa pregunta es muy de la U, entonces les voy contar la verdad, yo no sé si las demás me apoyan o me van a “tirar tomates”, pero uno ya en la práctica profesional, ya en el trabajo, usted no anda pensando cual es mi enfoque o qué [...]”.

MJP4: “Realmente si uno no va por los días pensando, hoy voy a aplicar este enfoque, hoy voy a aplicar esta técnica”.

No obstante, por el aporte teórico que el modelo de Orientación Individual brinda a la modalidad en estudio, se sugiere a las personas profesionales en Orientación que tengan conocimiento en relación con este, la importancia de utilizar un modelo recae, principalmente, en que este brinda dirección y guía para realizar las intervenciones, adecuadamente, lo cual le permite a la persona profesional tener claridad en su actuar y estos modelos brindan información y estrategias importantes para la modalidad.

Por otro lado, el modelo tecnológico no solo se menciona como parte de los modelos de alta correspondencia con la modalidad a nivel teórico, sino que también las personas participantes mencionaron su importancia para mejorar las prácticas, el cual se puede complementar con el modelo de Orientación Individual al desarrollar procesos virtuales, en relación con esto se señala que:

MEP1: “El orientador tiene que saber de tecnología ahora, nosotras somos emigrantes de la tecnología y por ahí vamos, verdad, despacio, y se requiere porque los chiquillos, las nuevas poblaciones son totalmente tecnológicos, entonces hay que estar ahí con ellos a ese nivel de por dónde entrarles en esa función de que, para poderles potenciar talentos, procesos y todo lo demás hay que estar a veces al nivel de ellos y eso es básico”.

SO6: “Estamos acostumbrados a esa cercanía por medio del escritorio estar cara a cara y de repente ya no y debemos desarrollar destrezas y habilidades en nosotros que a veces ni la propia carrera no las dio y es una realidad que tenemos que aprender ahorita y entonces, particularmente, es lo que creo yo que he tenido que formarme muchísimo en estos últimos tiempos.

De acuerdo con Frías (2015) este modelo: “[...] implica la existencia de una plataforma que de alguna manera es intermediaria entre la persona profesional en Orientación y la orientada” (p. 32); así también como hacen énfasis las personas

participantes, se requiere que la persona profesional en Orientación tenga los conocimientos para el uso de los recursos tecnológicos.

Es fundamental tomar esto en cuenta, ya que el contexto histórico en el que se desenvuelve el mundo actual obliga a los profesionales de las ciencias sociales a expandirse y explorar nuevas alternativas, e inclusive profundizar en áreas ya existentes, pero poco utilizadas, la tecnología es una herramienta que más allá de mediar una interacción le provee a la persona profesional en Orientación herramientas para conectar con mayor facilidad con los intereses de las personas orientadas. Ahora bien, es fundamental que la persona profesional se actualice y se encargue de propiciar un entorno virtual interactivo, seguro, confidencial y accesible para la población, además de avanzar e innovar con la finalidad de ver la disciplina crecer y desarrollarse, así como de expandir los alcances del quehacer orientador.

La segunda propiedad se refiere al enfoque centrado en la persona. Es importante resaltar que, casi todas las personas participantes coinciden en que utilizan la entrevista como técnica base para el desarrollo de los procesos de Orientación Individual, pero la técnica está fundamentada y surge del modelo de Orientación Individual y el enfoque centrado en la persona, por eso se consideran como parte de las propiedades de la Orientación Individual el conocimiento y dominio de este modelo y enfoque en específico. Otros modelos y enfoques pueden ser utilizados como ejes transversales del proceso, pero es importante que la persona que pretende utilizar la modalidad tenga conocimiento y dominio de estos.

Por otro lado, a lo largo de la investigación se ha evidenciado la influencia del enfoque centrado en la persona, en las intervenciones que describen las personas profesionales al hablar de la Orientación Individual, el postulado principal de esta teoría, como lo señala Martínez (2006), se basa en la actitud de la persona profesional, la cual consta de tres elementos básicos: autenticidad, aceptación incondicional de la persona orientada y comprensión empática, los cuales ayudan a potenciar: “[...] la capacidad natural e innata de autodesarrollo que posee toda persona (cambio de sus autoconceptos, actitudes y conductas), y que la llevará al máximo despliegue y auto-realización de sus potencialidades, cuando se dan esas condiciones” (p. 8). Es

posible encontrar similitudes en lo que se menciona con los aportes de las personas participantes:

SO3: “A mi parecer uno casi siempre usa, va a usar siempre a Rogers en el sentido de que te da como la base de la atención y la recepción de la persona y la comprensión, el encuadre, entonces decir que uno usa a Rogers es muy redundante porque desde mi caso, desde mi perspectiva todo ese encuadre para mi nace de ahí”.

CF1: “Yo trabajo las ideas irracionales sin alejarme de lo que propone Rogers, dependiendo del caso yo trabajo análisis transaccional”.

SO1: “Que no sea tampoco algo totalmente frío, como lo establece Rogers, de que no llegue a ser una relación totalmente fría, sino que haya un *rapport un insight*”.

SO8: “Creo que es muy importante esa mirada de quien tenemos al frente, verdad, de que pensamos pueda hacer esa persona y que creemos que no, que no le corresponde”.

Como se infiere en las frases anteriores, las personas profesionales en Orientación, si bien utilizan una diversa gama de enfoques, suelen rescatar, para la Orientación Individual, el uso de principios vinculados al enfoque centrado en la persona, efectivamente, Parras *et al.* (2009) señalan la relación de la teoría humanística de Rogers, tanto en el modelo de Orientación Individual, como en el enfoque centrado en la persona. Por esta razón, se consideran propiedades de la modalidad, ya que su conocimiento por parte de la persona profesional en Orientación garantiza un mejor desenvolvimiento en su práctica.

Es importante rescatar lo que mencionan Feixas y Botella (2000), cuando hablan de la actualidad y del consenso prevaleciente en relación con la inexistencia de un solo enfoque que se adecue a todos los problemas, a todas las personas y a todas las situaciones, esta es una de las razones principales por las que han surgido tantos enfoques: la insatisfacción. Más allá de la creación de nuevos enfoques el autor plantea

que es necesario conocer a profundidad los que se utilizan y plantearse las situaciones desde otras perspectivas para guiar la intervención con las estrategias pertinentes de forma que se alcancen las metas propuestas en la relación de ayuda.

La tercera propiedad corresponde a las características deseables del espacio físico para el desarrollo del proceso de Orientación Individual, el cual juega un papel importante al brindar procesos de Orientación, porque la persona profesional debe procurar establecer una relación de ayuda con la persona orientada considerando el espacio como aliado, es decir, el espacio físico se convierte en un instrumento valioso que favorece la disposición de la persona profesional y de la persona orientada, mejora la relación profesional de ayuda y el desarrollo del proceso. Por lo anterior, el espacio físico se convierte en objeto de reflexión y de planificación, pues, detalles como las características arquitectónicas permiten que la persona orientada se sienta cómoda y segura. Al respecto, las personas participantes de la investigación indican que:

MEP5: “Tener un espacio adecuado donde la persona se sienta cómoda y en confianza y definitivamente brindar el tiempo necesario para la atención individual”.

MJP6: “Espacios de humanización en todos los sentidos”.

Por la información anteriormente expuesta, se extrae que la existencia de factores en el ambiente o contexto como la comodidad, la privacidad, el aislamiento de ruidos y la visibilidad de la posición corporal conlleva la existencia de un espacio físico polivalente con características que permiten admitir usos diversificados como cambios estructurales, espacios higiénicos de fácil acceso y seguros; facilidad para la ejecución de actividades planificadas según la necesidad de las personas orientadas; adaptabilidad a las características propias de cada persona y mobiliario de fácil acceso; cuidado, mantenimiento y visibilidad.

Al respecto, la ausencia de estos factores y características ocasiona un desánimo en la praxis profesional, puesto que se aleja de los pilares expuestos por Laorden y Pérez (2002) donde comentan que es importante organizar un espacio que facilite la interacción cara a cara con condiciones, tales como: que el lugar sea pensado para recibir a las personas, que el ambiente sea estimulante, accesible, limpio, flexible y

funcional, es decir, que cumpla con la idea básica de estética o agrado para los sentidos. Lo anterior, es corroborado por las personas participantes del grupo focal al mencionar que:

MEP2: “En el contexto educativo yo concuerdo con las compañeras, a veces contamos con pocas condiciones para poderla desarrollar de la mejor manera, tenemos colegas que ni siquiera tienen un espacio para desarrollar la Orientación Individual y tiene que desarrollarla en la vuelta de, ahí en la piedra grandota me decía un compañero que tenemos, ahí afuera [...] el alcance a veces, si es en el ámbito educativo, si nos remitimos sólo a la Orientación Individual para generar cambios, o sea a la orientación con el estudiante, se nos queda corta la intervención”.

MJP2: “[...] hace años, verdad [...] atendíamos igual a través de un gestor o espacios de atención y se anotaban en listas y uno atendía a los privados de libertad de esa forma y como dijo una compañera al principio, éramos cuatro profesionales, cuatro privados de libertad, cuatro oficiales dentro de una misma oficina y no había confidencialidad de nada”.

De esta manera, el espacio se convierte en una propiedad que ayuda a la ejecución de procesos de Orientación Individual y permite crear un ambiente estimulante para el desarrollo de todas las capacidades de las personas orientadas, así como favorecer la autonomía y motivación de la persona orientadora. Por su importancia, el espacio físico tiene un desglose adecuado que permite analizar su influencia en el contexto en la concepción de la Orientación Individual como una de las características del proceso determinadas por el contexto institucional, pero este aspecto se desarrolla en el apartado 4.3.2.2.

Por último, se identifica la evaluación y seguimiento como cuarta propiedad de la Orientación Individual, si bien esto responde a la etapa cuatro y seis del proceso de Orientación Individual, presentado en el apartado 4.1.3., se considera a su vez una propiedad, ya que una persona profesional en Orientación puede desarrollar un proceso y concluirlo sin llegar a realizar una evaluación o seguimiento y esto no implicaría que el proceso cumplió con sus elementos esenciales. No obstante, como señala Bisquerra (2009), evaluar permite conocer algo o alguien con quien estemos ejerciendo un rol

profesional, es por esto que en la Orientación Individual se necesita de la evaluación y seguimiento para darle validez a este ejercicio profesional. Pérez (2002) indica que, evaluar es aquel proceso reflexivo por medio del cual se pueden explicar y valorar los resultados de las acciones realizadas, además al evaluar se pueden reconocer los errores y aciertos del ejercicio profesional, con el objetivo de corregirlos en el futuro y fortalecer el carácter científico de la modalidad.

Sanz (1990) propone que la acción de evaluar se desarrolla para determinar los efectos de una actividad de Orientación, para estimar el éxito en alcanzar un conjunto de metas previamente fijadas y, finalmente, para ayudar en la toma de decisiones de una persona frente a un proceso, de ahí la necesidad de que las personas profesionales en Orientación implementen esta propiedad en las intervenciones que realizan, como mencionan las personas participantes a continuación:

SO4: “Algo que creo que por lo menos a nivel profesional, nos ha hecho falta intensamente, es evaluar esos procesos de atención”.

CF2: “[...] tenemos que poder valorar, o evaluar, dependiendo del enfoque me inclinaría más por una palabra o por otra, poder valorar el proceso, por dónde vamos, cómo nos va, qué tendríamos que atender, nos podemos dar por satisfechos, etc., [...] para mi parte de la planificación y que es muy difícil, pero es muy importante es la oportunidad de que las personas tengan una sesión de seguimiento, para mí el seguimiento es importante en cualquier modalidad que apliquemos”.

MEP8: “[...] que sean ellos mismos los que analicen qué decisión tomaron, qué otras opciones podrían tomar y que valoren cuál es el camino a seguir y, a veces, si uno tiene la posibilidad como de darle un seguimiento al chico, de ir por una o dos sesiones”.

CF3: “La parte de seguimiento y continuación o continuidad, sí, ocupamos una segunda parte, una segunda entrevista en esta atención individual”.

Como se muestra en las frases anteriores se evidencia la necesidad de que las personas profesionales en Orientación, no solo diseñen y faciliten las sesiones, si no también, que las evalúen y den seguimiento, ya que la evaluación sirve para hacer uso adecuado de los recursos disponibles y, para cambiar el curso de la acción si es necesario. Sanz (1990) en relación con la importancia de la evaluación de un proceso de Orientación, menciona que, el apoyo continuo de este puede depender de una evidencia sistemática, que confirmen que las necesidades de la persona orientada están siendo satisfechas por las intervenciones durante este, además, esta evaluación puede servir como base para un mejoramiento constante del proceso, las adaptaciones que se requiera o para el desarrollo de uno nuevo.

Una de las razones más importantes para realizar una evaluación y seguimiento del trabajo, está en comprobar si la función de la Orientación está dando satisfacción a las necesidades de las personas. Para la persona profesional en Orientación, la evaluación y el seguimiento que realice debe ser un aspecto fundamental dentro de su ejercicio profesional, esto aporta confiabilidad a sus intervenciones y le permite reconocer debilidades, aspectos por mejorar o elementos que incluir en sus próximos procesos.

Por todo lo expuesto en esta categoría de análisis, resulta importante comprender los elementos esenciales y las propiedades de la Orientación Individual, si bien los primeros forman parte vital de la conceptualización de la modalidad y aportan información importante para comprender las diversas interacciones que surgen dentro de un proceso de Orientación Individual; los segundos, permiten identificar formas de fortalecer y mejorar las intervenciones que se realizan utilizando esta modalidad. De la información analizada se concluyen los principales aspectos que deben estar presentes en la conceptualización de la modalidad, a saber: voluntariedad y compromiso de las partes involucradas, la entrevista inicial y el surgimiento del *rapport*, el establecimiento de la relación profesional de ayuda, el diseño y establecimiento del proceso, utilizar modelos y enfoques teóricos de intervención y realizar un cierre adecuado del proceso.

El perfil profesional y el contexto también forman parte de estos aspectos, sin embargo, para que se logre alcanzar una conceptualización significativa, es necesario comprender la influencia del contexto en la concepción de la Orientación Individual, así

como identificar el referente, el significado y el significante que desde el contexto surge para comprender la modalidad de forma integral. Por esta razón, en el siguiente apartado se analiza el contexto, no solo como un elemento esencial de la modalidad, sino también como un determinante importante para establecer la conceptualización significativa de la modalidad.

4.3. Influencia del contexto en la concepción de la Orientación Individual

La investigación realizada permite determinar la forma en que el contexto, comprendido en este estudio como el ámbito laboral, influye en la concepción de la Orientación Individual, a partir de los cinco escenarios analizados, a saber: sistema penitenciario, casas formadoras, Ministerio de Educación Pública, servicios de Orientación en el Instituto Nacional de Aprendizaje y en las universidades públicas estatales. Estos ámbitos laborales pertenecen al contexto público costarricense y poseen características particulares, lo cual se refleja en el desarrollo profesional de la Orientación en cada espacio y en la forma en que conciben la Orientación Individual.

Es a partir de estos contextos que se analiza a su vez, siguiendo a Vergnaud (1990), el concepto dado de la Orientación Individual en relación con su referente, su significado y significante, ya que, como este mismo autor lo señala: “[...] un concepto no toma su significación en una sola clase de situaciones, y una situación no se analiza con la ayuda de un solo concepto” (p. 21), sin embargo, unido a esto, se debe tener presente que: “[...] la relación entre significado y significante está en perpetuo movimiento a lo largo del tiempo y del espacio” (Cárdenas, 2017, p. 34); razón por la cual, para construir la conceptualización significativa de la Orientación Individual en Costa Rica es necesario considerar la influencia del contexto en esta.

Tal y como se ha señalado, el contexto es un elemento esencial de la Orientación Individual y a su vez, es un aspecto clave en la construcción de la conceptualización significativa del término. A lo largo de este apartado, se profundiza en los diferentes elementos del contexto en los cuales las personas participantes hacen énfasis que son necesarios abordar para brindar Orientación Individual para comprender la influencia de estos en la conceptualización de la modalidad. Para comprender mejor la influencia del ámbito laboral, nos referimos a teorías que explican cómo se puede comprender y analizar el contexto.

Para Bronfenbrenner (1987), existen cuatro sistemas en los que el ser humano se desenvuelve de forma cotidiana: (i) el microsistema; que consiste en las actividades y relaciones interpersonales que las personas experimentan en el entorno inmediato que las rodea; (ii) el mesosistema, que se refiere a la interrelación de dos o más entornos en los que las personas participan activamente; (iii) el exosistema, que consta de la relación entre dos o más entornos, sin incluir a la persona como participante activa, no obstante, se pueden producir hechos que afectan el entorno de las personas; y, finalmente, (iv) el macrosistema, que es la correspondencia, en forma y contenido de los sistemas explicados anteriormente, es decir, todo lo referido a la cultura, a los valores, a las costumbres, al sistema educativo, entre otros. A nivel contextual es posible ver cómo los niveles ecológicos se relacionan entre sí.

El Enfoque Ecológico expuesto por Bronfenbrenner en los años ochenta, ofrece una perspectiva holística en relación con la forma en que se concibe la persona en desarrollo, su ambiente y la interacción entre ambos en los diferentes sistemas. Por lo tanto, es indispensable analizar el contexto desde sus diferentes aristas y de forma global como un sistema complejo, para establecer una concepción más precisa de la Orientación Individual y comprender las similitudes y diferencias en su desarrollo según las distintas instituciones en las que se emplea esta modalidad.

Para Freire (citado por Navarro, 2022), es por medio de la educación que el ser humano puede tomar consciencia de la situación que vive el mundo, es decir, de su macrosistema, para luego apropiarse de este, e intentar transformarla, no desde el individualismo, sino desde la comunión y la solidaridad con su entorno. Esta noción de la realidad y del contexto permite comprender que es fundamental la comprensión y apropiación de lo que existe en los distintos sistemas que componen el contexto de las personas e instituciones para lograr procesos de Orientación Individual pertinentes y eficaces.

Conocer el contexto en el cual se trabajará para identificar las potencialidades y necesidades que originan la intervención, es el primer paso para el éxito de un proceso de Orientación. Morin (1999) destaca la importancia de incluir el análisis del contexto, ya que el conocimiento de elementos aislados es insuficiente, se debe ubicar ese elemento en su contexto para que adquiera sentido. Estas premisas se reflejan en los diferentes grupos focales, donde las personas participantes, según su institución,

destacan que el conocimiento, el análisis y la reflexión de ese entorno es fundamental para gestionar procesos que respondan a las características de la población que atienden. Sin embargo, no basta con el entendimiento de este, a su vez se enfatiza en la necesidad de la actualización y de la adaptación a los cambios de ese entorno, tal y como sucedió con el uso de la virtualidad como ajuste de la pandemia por COVID-19.

Considerando lo expuesto, es pertinente realizar el análisis de la información obtenida en dos subcategorías. La primera, para analizar las implicaciones del macrosistema, es decir, las implicaciones del contexto nacional; y, la segunda, analiza el mesosistema, específicamente, las características de la Orientación Individual determinadas por el contexto institucional.

4.3.1. Implicaciones del contexto público nacional en la Orientación Individual

La Orientación en Costa Rica, tiene su origen en el ámbito público, específicamente, en el contexto educativo. No obstante, con el tiempo la Orientación se extendió al ámbito privado y a diversos entornos como el sistema penitenciario, las universidades, los centros de salud, entre otros. Reconociendo esta diversidad de ámbitos, la investigación planteó incluir instituciones tanto públicas como privadas donde se facilitara Orientación Individual, sin embargo, justo como se indica en el Marco Metodológico, no se obtuvo respuesta positiva de parte de la Universidad Católica. En consecuencia, esta investigación enmarca la Orientación Individual en el contexto público nacional.

Como se señaló en el apartado anterior, el contexto es un elemento esencial de la modalidad en estudio, pero también permite estudiar el concepto dentro de su contexto, lo cual no solo se refiere al cuarto paso del proceso para realizar una conceptualización, sino que también responde al objetivo general de esta investigación. Por esta razón, se toma el contexto público nacional como el macrosistema dentro del cual se desarrolla, en mayor grado, pero no exclusivamente, la Orientación Individual. Para Bronfenbrenner (1987) los macrosistemas son aquellos que integran todos los sistemas más cercanos a la persona, siendo en Costa Rica las instituciones públicas, principalmente, aquellas vinculadas con la educación de primer, segundo, tercer, cuarto ciclo y formación universitaria profesional; las que por su alcance e influencia en la vida de las personas puede considerarse parte del macrosistema costarricense.

Este sistema es donde se crean las leyes y las normas generales para ejercer la Orientación, independientemente, del ámbito donde se desarrolle. La importancia del análisis de este macrosistema, para que el desarrollo de la profesión sea el más eficaz, se refleja en las intervenciones del grupo de profesionales, ya que consideran que este permite obtener una visión más precisa de la realidad en que está inmersa la población con que se debe trabajar. Esto en términos de economía, situaciones sociales, violencia, educación y muchos otros temas que pueden aportar información valiosa para una intervención dirigida a resultados que, favorezcan la realidad de la persona orientada.

Como se detalla a continuación, las personas participantes resaltan la importancia de conocer las características del contexto en el cual la población está inmersa, ya que consideran que esto les permite sensibilizarse ante las distintas situaciones, desarrollar mejores estrategias y, por consiguiente, intervenciones con resultados, como se evidencia a continuación:

SO4: “Me parece también importante que no dejemos de lado la realidad del país y la realidad mundial, en términos de temas en general que la persona consulte [...] uno no se puede quedar nada más cómo, *diay* está es la radiografía del 2008 [entre risas], hay que ver cuáles son, como todas las realidades del mundo en términos de eso”.

CF1: “Tenemos que conocer el contexto en que se desenvuelven las personas orientadas y eso, yo creo, pasa por estar informadas, por estar leyendo, no solo pasa por la lectura que podemos estar haciendo del contexto en que nosotros trabajamos [...] es el conocimiento del contexto pero con datos, no solo quedarnos con lo que nos dicen o con lo que nosotros vemos”.

MEP2: “Un orientador que no tenga información sobre mercado laboral, sobre el contexto de la pandemia, sobre cómo anda, verdad, el contexto social, está frito y además que ocupamos información de los fenómenos psicosociales, definitivamente, verdad, los que se nos han engrosado en los últimos tiempos”.

Dentro de este sistema, uno de los elementos más importantes es el marco legal de la profesión. Las personas participantes admiten que es indispensable conocer la normativa nacional existente para el desarrollo profesional de la Orientación y, específicamente, de las sesiones de Orientación Individual, ya que son el conjunto de

normas que dictan los deberes y los derechos de la persona en su quehacer profesional y en muchas ocasiones clarifica cómo proceder ante situaciones específicas. En consecuencia, estas leyes en el ámbito nacional influyen de forma directa en la normativa institucional, porque se convierten en la base legal del ejercicio de la profesión, entonces, es posible determinar que conocer, comprender y aplicar la normativa tanto nacional como institucional, permite un desempeño ético que vele por el compromiso, la responsabilidad, la autonomía, la probidad, la confidencialidad, la no discriminación y el beneficio de las personas orientadas; principios generales presentes en el Código de Ética del Colegio de Profesionales en Orientación [CPO] artículo 4, fortaleciendo y asegurando procesos de calidad desde la perspectiva legal:

CF1: “Debemos de conocer toda la normativa y todo lo relativo a las implicaciones éticas del ejercicio de la Orientación Individual [...]”.

De manera que tener el conocimiento y la claridad del marco jurídico nacional permite que las personas profesionales actúen de forma ética. Al mismo tiempo, conocer los aspectos básicos de las instituciones en donde se desarrollará la Orientación como un todo organizacional es fundamental para conocer, profundizar e identificar necesidades reales del contexto y para intervenir con sensibilidad social y consciencia de lo que las personas inmersas en las diversas instituciones experimentan en su cotidianidad, al respecto las personas participantes expresan:

CF1: “La orientación individual hay que ubicarla en el contexto en el que se va a dar, ya sea en el MEP, en la universidad, en el INA, o ya sea en el ejercicio liberal de la profesión, entonces yo creo que eso va a llevarnos a señalar las posibles ventajas que puede tener esta modalidad o las desventajas también”.

SO4: “Es muy necesario conocer de primera mano, como cuál es la reglamentación estudiantil y en general, deberes, derechos, la normativa institucional, porque eso permite también atender todas esas consultas que dentro de la atención son más informativas, verdad, y no tanto de la parte educativa, sino que son mero asesoramiento técnico relacionado con procesos, con fechas y demás, pero si es muy importante conocerlos”.

SO1: “Es súper importante también, tener conocimiento de la institución en donde estamos, la reglamentación, toda esa parte verdad de la misión, la visión

del lugar donde estamos, la población que estamos atendiendo y pues desde luego también prepararnos muy bien antes de hacer una intervención verdad, estudiar un poquito si se puede el expediente de la persona, si es de una institución educativa o qué sé yo u otra, y tener mucha claridad no llegar ahí como inseguros”.

CF3: “[...] el marco jurídico, legal, institucional, etc., en el cual nos enmarcamos cuando hacemos Atención Individual y trabajamos con una población definida es muy importante tomarlo en cuenta, no es lo mismo hacer una entrevista individual con un niño que una entrevista individual con un adulto [...]. Independientemente del lugar donde yo esté trabajando, un profesional en Orientación que haga Atención Individual o Grupal debe conocer muy bien cuál es ese marco en el cual se está desarrollando”.

Este marco legal no es estático, por el contrario, está en constante adaptación por parte de las autoridades correspondientes, según sea necesario. Un ejemplo muy claro de esto se da a partir del inicio de la pandemia por COVID-19, ya que se tuvieron que realizar reformas importantes en el ámbito nacional para brindar los servicios de Orientación de forma virtual con la misma seguridad ética y profesional que las sesiones presenciales. En torno a esto las personas participantes mencionan lo siguiente:

SO4: “El Colegio de Orientación había mandado un manual de asesoramiento, para tomar en cuenta la parte de la atención, la Asesoría Individual y eso es importante porque no se cumplen todas las condiciones necesarias en lo que es tradicionalmente la Atención Individual si lo hacemos de manera virtual”.

Esta intervención hace referencia al documento titulado: “Lineamientos del Colegio de profesionales en Orientación para el ofrecimiento de Orientación a distancia”, publicados por el CPO en el año 2020 a raíz de la COVID-19. En el documento se destaca que la persona profesional en Orientación que realiza intervenciones desde el modelo tecnológico es competente al usar las tecnologías y al mostrar compromiso para estudiar las nuevas tecnologías de información, comunicación y relación además de mantenerse actualizado en las mismas (CPO, 2020).

Esta modificación significó un reto para las personas profesionales en Orientación quienes tuvieron, de forma inesperada y repentina, que incorporar nuevas

tecnologías que no se contemplaban en las intervenciones de forma presencial. Esto conlleva una reflexión profunda que se realizará en el punto 4.4.1. de las competencias esenciales para desarrollar procesos de Orientación Individual, ya que la actualización constante que deben de tener las personas profesionales en Orientación supone adaptarse al contexto de la población, a la época y a las necesidades. Es evidente que, antes de la pandemia la disciplina se aplicaba bajo los modelos tradicionales con poco uso de las herramientas tecnológicas importantes que ahora son esenciales.

Ahora bien, parte fundamental de comprender este macrosistema, es identificar la influencia cultural de cada provincia en el desarrollo de sus habitantes y, por lo tanto, de su relación con la Orientación. De acuerdo con Cortés (2002), las personas piensan y se comportan según cómo perciban el contexto, no de cómo sea en realidad. La percepción depende de las características de la persona que aprecia esa realidad y de los determinantes sociales y culturales que le han impactado a lo largo de su vida. Por lo tanto, las sesiones de Orientación Individual tendrán características diferentes dependiendo del entorno en donde se trabaje, así lo señalan las personas las participantes de la investigación:

MJP4: “No es lo mismo trabajar en Limón que trabajar en San José o que trabajar en Cartago, verdad, entonces conocer a la población para mí considero que es muy importante [...] es muy diferente los enfoques y las teorías para trabajar con cada una de las poblaciones.”

El acceso a la educación y el nivel económico efectivamente son aspectos que varían dependiendo de la provincia y la comunidad, por ejemplo, las zonas costeras son más vulnerables que las zonas ubicadas en el Gran Área Metropolitana (GAM), ya que existen menos oportunidades de trabajo y más dificultades para permanecer en el sistema educativo, lo que repercute en las temáticas que se abordan en las sesiones de Orientación Individual:

CF3: “No es lo mismo atender a un niño en un contexto marino costero, que, a un niño en un contexto indígena, verdad, o sea misma teoría, pero cuando yo la aplico me doy cuenta de que la cosa no es así”.

Incluso, dependiendo la comunidad es posible detectar situaciones que requieren la intervención de otras disciplinas, de superiores o de denuncias ante las autoridades

por acciones que la mayor parte de la población, de cierta comunidad, considera normal, como agresiones físicas, sexuales o verbales. En el grupo focal, una de las personas participantes expuso la siguiente situación:

MJP1: “Yo recuerdo allá en Limón cuando yo trabajaba que había personas indígenas que ni siquiera hablaban español, era súper difícil y estaban por abuso sexual porque violaban a la hija pero ellos realmente pensaban que era iniciar a la hija como una mujer, y ya eso era una cuestión cultural, entonces qué difícil lograr comprender ciertas cosas, obviamente no se justifica, verdad, no es lo que quiero decir, pero hay personas que están cometiendo delitos pensando que realmente no están haciendo nada malo, entonces imagínese todo el trabajo, todo el aprendizaje que esa persona lleva encima y que hay que ver, mire es que hay que replantearlo”.

En una situación como la anterior, se evidencia cómo el contexto comunitario define costumbres de forma arraigada que no son cuestionadas por los demás miembros de la comunidad. Efectivamente, tal como lo menciona la participante, el trabajo que debe realizar la persona profesional en Orientación es profundo y de largo plazo, el cual requiere de apertura, persistencia y compromiso.

En función con lo señalado, es importante hacer hincapié en que existe diversidad de contextos dentro del macrosistema que en este caso es Costa Rica, cuando se trabaja directamente con personas desde el campo de la Orientación resulta esencial involucrarse en el contexto para tratar de entender desde los ojos de la persona su situación, su necesidad y la problemática que experimenta para poder así extender, guiar y acompañar procesos que impacten y que proporcionen herramientas que sean de utilidad en el contexto en el que se encuentra inmersa. La influencia de este macrosistema va a depender también de la temporalidad. Las personas participantes confirman que, no solamente es una cuestión espacial, sino también de la época y de sus cambios, ya que no es lo mismo orientar hace 40 años atrás que orientar en la actualidad. El uso de los enfoques, las estrategias, las características de la población, el acceso a la información entre otros aspectos, hacen que el ámbito institucional se mantenga en constante cambio:

SO4: “La gente que está ingresando en este momento a las universidades tiene características personales, sociales, culturales muy distintas a lo que vivíamos hace diez años [...] yo creo que es importante también como buscar información de la población, de las características sociales, personales [...] qué es millennial, generación no sé qué, la Z y la S, [...] lo que hacíamos hace 10 años o 20 años para atender a alguien no lo podemos hacer en este momento. Hay cosas que a ellos ya no les llama la atención, no les gusta, usted les pone un video de más de cinco minutos y no lo ven, les manda una información que no les gusta porque todo es ya, rápido, todo en dos minutos y son cosas que hay que adaptarse también a eso”.

Por lo tanto, las intervenciones de las personas participantes evidencian que, tanto las problemáticas como la forma en que se abordan han cambiado al pasar de los años. Actualmente, existen protocolos de actuación definidos para muchas de las situaciones que se pueden presentar. Uno de los ámbitos con más protocolos es el Ministerio de Educación Pública, pero también en los otros ámbitos existen estrategias definidas que permiten la eficacia de los procedimientos:

CF3: “Creo que hace falta investigar, no es lo mismo atender a un niño hace diez años que atender a un niño en este momento, son dos contextos de un niño completamente diferente”.

SO8: “No es lo mismo las personas que uno atendía hace diez años a hoy, a lo que también nos ocurrió con la pandemia, como cambio, el interés, la concentración, cuanto puede estar una persona realmente y cuánto puede sacar de tiempo y cuánto está interesada en, entonces eso también tiene que ver con el estilo personal, el estilo del profesional, que se vaya formando”.

Esto influye de forma directa en los temas, los intereses y demandas de la población, las estrategias metodológicas con las cuales se diseñan los procesos, las herramientas que se brindan a la persona para abordar su situación y demás aspectos que podrían abordarse en las sesiones de Orientación Individual. Se considera que es un abanico más amplio el que se puede trabajar actualmente, pero también influye en la estrategia misma para la resolución de diferentes conflictos:

SO1: “Antes inclusive usted iba a un proceso terapéutico a psicología y eran meses, años en atención psicológica, ya ahora hasta los mismos psicólogos han caído en la realidad de que eso no es posible, verdad, y que hay otros tiempos y que hay otros momentos, otra vivencia [...] tenemos que ajustarnos un poco a esos tiempos, entonces tratar de estar lo más informados posible, con anterioridad todo, conocer muchas cosas”.

MEP7: “Yo recuerdo que hablar de ideación suicida cuando yo empecé a trabajar jamás, hablar de depresión jamás, todo era autoestima y conocimiento del medio y conocimiento de sí mismo, que obviamente son habilidades que potencian al ser humano, sin embargo, el tipo de situaciones psicosociales que estamos enfrentando ahora a nivel de nuestros adolescentes es bastante más complejo y a veces estamos atadas de manos”.

En síntesis, se comprende el contexto como el ámbito institucional en el que se realiza la Orientación Individual, el cual posee diferentes niveles de profundidad que responden a la cercanía con el individuo. Conocer esos sistemas, a partir de los cuales se forma el contexto institucional, es fundamental para el desarrollo de cualquier sesión de Orientación. Además, las normas legales, culturales, institucionales y personales que experimentan la realidad nacional influyen directa e indirectamente en el desarrollo de la Orientación Individual en el contexto público nacional y, por lo tanto, su análisis es indispensable para el quehacer de la disciplina y la conceptualización del término.

Se concluye entonces que la Orientación Individual en el contexto nacional es permeable al ámbito institucional donde se desarrolle y, por lo tanto, la dinámica social y las estrategias difieren de cada institución por las diferencias culturales y generacionales, lo que determina de cierta forma los conocimientos mínimos que requiere el profesional para ejercer su función en la institución y las características y prioridades de estas organizaciones, así como de las personas, lo que permitirá a la persona profesional diseñar sus procesos con un marco teórico de referencia similar que se va enriqueciendo con cada proceso que realiza.

Sin embargo, existen algunas similitudes importantes que se detallan en el siguiente apartado, donde se profundiza en las características que hacen que el contexto

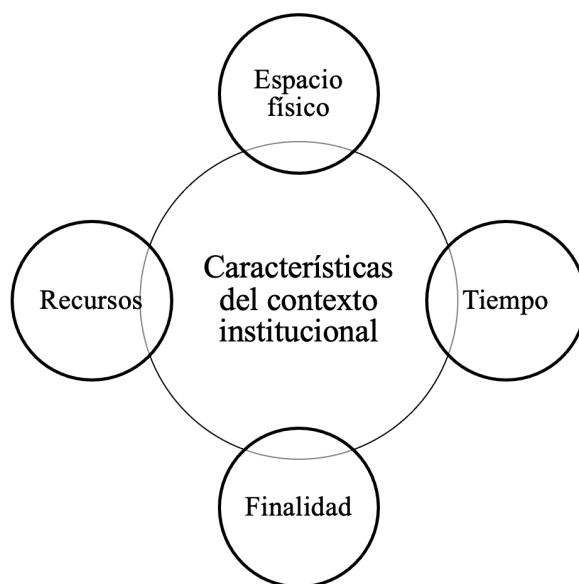
sea un elemento esencial para la Orientación Individual. A continuación, se detallan esas características del contexto que se deben tomar en cuenta para el desarrollo de los procesos de Orientación Individual, a saber: el espacio, el tiempo, el recurso y la finalidad.

4.3.2. Características del proceso determinadas por el contexto institucional

Existen características propias de la Orientación Individual que son determinadas por el contexto institucional, entendido como el ámbito laboral de la persona profesional en Orientación, las personas participantes coinciden en que muchas de estas características son idénticas a pesar de que son cinco ámbitos totalmente diferentes. Estas características son indispensables para considerar el contexto como elemento esencial de la Orientación Individual, ya que sin este no podría desarrollarse el debido proceso. Sin embargo, no es cualquier contexto, ya que este ámbito debe cumplir con ciertas características específicas para que la sesión sea eficaz y se pueda afirmar que se realizó Orientación Individual cumpliendo con el objetivo de la intervención.

A partir de los grupos focales, las personas participantes consideran como características esenciales del contexto, el tiempo, el espacio, el recurso humano y la finalidad de la sesión, para qué realmente se considere una sesión de Orientación Individual y no una Atención Individual. Considerando estos cuatro ejes, se expone la Figura 9 y, posteriormente, se detalla cada una de estas características para lograr una mayor comprensión de estas.

Figura 6. Características del contexto que influyen en la percepción de este como elemento esencial de la Orientación Individual



Fuente: Elaboración propia a partir de la presente investigación, 2022.

La figura anterior muestra cómo, a partir del análisis realizado, es indispensable que la Orientación Individual cuente con estos cuatro elementos, ya que permitirá el establecimiento de *rapport* y, por lo tanto, la de la relación de ayuda. A continuación, se detallan cada uno de los elementos.

4.3.2.1. Tiempo

Uno de los factores que destacan las personas participantes es la insuficiencia del tiempo, es decir, la corta duración de las sesiones de Orientación Individual. Consideran que, actualmente, no se permite el abordaje eficaz de temáticas, ni el correcto seguimiento de las situaciones expuestas, por lo que con frecuencia se realizan Atenciones Individuales cortas para responder a las necesidades urgentes de la población, situación presente en todos los grupos focales realizados para esta investigación:

SO5: “A veces hay que hacer un cierre un poco atropellado, a la carrera para que la persona no se vaya con esa parte inconclusa y, como lo mencionaba la compañera anterior, el hecho de pedir estadísticas, de numeralizar a la persona, a nosotros de una u otra forma nos echa a perder los procesos, porque nos

cuestionan la parte de, porque atiendes tantísimo por un lado y por otro no atendés la suficiente cantidad de gente [en tono de pregunta]. Entonces, eso sí es un par de inconvenientes bastante grandes que yo siento que a nivel país podríamos hablar de que tenemos con el servicio de Orientación Individual”.

MEP4: “El tiempo se convierte en un enemigo para que nosotras podamos desarrollar esos procesos de una manera tan óptima como deseáramos, nos toca a veces dar, y lo hemos comentado, atenciones más cortas, más breves, más inmediatas, directo a lo que los chicos nos presentan a veces como necesidad”.

De acuerdo con De la Parra *et al.* (2019), no existe aún evidencia empírica de la duración óptima de una sesión de psicoterapia, sin embargo, investigaciones realizadas en relación con los tratamientos de psicoterapia muestran que las sesiones que se reportan eficaces tienen como duración 45 o 50 minutos. No obstante, en los diferentes grupos focales se habla del tiempo como una limitante, principalmente, en el ámbito educativo.

En relación con lo expuesto anteriormente, Navarro (2022) menciona que, la persona profesional en Orientación que labora en centros educativos tiene poco tiempo para desarrollar Orientación Individual, debido a que se da prioridad a la modalidad grupal y colectiva porque tiene un mayor alcance en la población, pasando a segundo plano la modalidad individual en el quehacer profesional, lo que resulta en una problemática, ya que, existen situaciones en la población que requieren de procesos de Orientación Individual para explorar a profundidad y brindar un apoyo oportuno y profesional:

MEP4: “Una limitación igual, que lo han indicado las compañeras, es el tiempo por el recargo de funciones que en el MEP nosotras solemos tener [...] el poder lidiar con el tiempo reducido y las múltiples tareas y funciones que desempeñamos cada una en las diferentes instituciones”.

MEP6: “No hay en ningún momento en el horario un momento propio para que ellos puedan recibir la Atención Individual, sin detrimento de la pérdida de elecciones a excepción de los últimos dos años, que los dos años de pandemia en eso ha sido maravillosos porque ha habido, las jornadas laborales son como más

pequeñas [...] las laborales no, las de lecciones, entonces los “güilas” tienen ciertos tiempos, pero el sistema no está para que nosotros demos atención individual”.

CF2. “En cuanto a desventajas, el tema del tiempo, que la gente está muy recargada”.

MJP6: “Entonces el privado de libertad hace una solicitud por escrito; [da un ejemplo] para MJP6 del departamento de Orientación favor solicito una Atención Individual. En algunos casos ellos adelantan el motivo de atención, en otros casos no, la policía lo deposita en unos casilleros, nosotros retiramos la solicitud por escrita y hacemos listas semanales”.

Efectivamente, no existe dentro de las instituciones un tiempo exclusivo para la Orientación Individual, como es el caso de la modalidad grupal o colectiva que se programa con anticipación y tanto la población estudiantil, como las personas profesionales tienen el espacio físico y temporal regulado, esto en el Ministerio de Educación Pública. En el Ministerio de Justicia y Paz, las sesiones de Orientación Individual se dan solo si una persona privada de libertad las solicita mediante solicitudes escritas, y, no siempre se obtiene respuesta inmediata puesto que se atiende según las listas semanales. Por otro lado, en las casas formadoras mencionan que, en esta modalidad de intervención, el papel del tiempo tiende a ser una desventaja porque las personas profesionales en Orientación se encuentran muy recargadas de funciones, situación que complica la aplicación de la modalidad individual.

De acuerdo con las personas participantes, en cuatro de los cinco ámbitos analizados en los grupos focales, la falta de tiempo dificulta el desarrollo de las sesiones de Orientación Individual, situación que limita el proceso completo, ya que, al no tener tiempo suficiente, no se le puede dar continuidad a este. El establecimiento del *rapport* se ve afectado y la relación de ayuda no se desarrolla de forma oportuna, a pesar de la intención de la persona profesional en Orientación y de las personas que solicitan o requieren el espacio:

MEP1: “Me parece que el tiempo, tener esa capacidad de escucha, la comunicación para ganarse la confianza y la credibilidad de las personas que requieren el servicio, porque de eso depende mucho que el muchacho o la muchacha exprese y se sienta atendido, porque a veces abrir heridas y dejarlas abiertas es muy peligroso, entonces no se puede atender a alguien corriendo si no podemos mejor no”.

A pesar de las limitaciones señaladas en relación con el tiempo por el recargo de funciones, las intervenciones de las personas participantes y la teoría analizada permiten concluir que para lograr desarrollar una sesión de Orientación individual, se debe contar con un tiempo entre 70 y 90 minutos aproximadamente, para el desarrollo de la sesión, en la cual por lo menos 50 minutos se destinen al trabajo directo con la persona y el tiempo restante se dedique de forma concreta para preparar la sesión y revisar el proceso con efectividad, además, posterior a la sesión se podría analizar lo que surge en cada encuentro y realizar los ajustes necesarios para las futuras sesiones. Además es necesario que se contemple tiempo extra para poder abordar cualquier situación emergente que pueda presentar la persona orientada.

Adicionalmente, se debe señalar la importancia de que la persona profesional en Orientación pueda destinar un espacio de tiempo en la semana para comunicar y coordinar de forma anticipada con las autoridades de la institución u organización en la que labore en cuanto al respeto que este tipo de proceso requiere, es decir, ayudar a crear una cultura en función de la importancia de promover estos espacios.

Cabe resaltar que, en todos los ámbitos analizados existe una ausencia importante de espacios para la implementación de la modalidad y, generalmente, se realiza como sobrecarga o por situaciones de emergencia, lo que tiene como resultado atenciones individuales y no procesos de Orientación Individual. Frías (2015) señala que una de las limitaciones de la Orientación Individual es que: “[...] no permite cumplir con el principio de la Orientación para todas las personas” (p, 34). Sin embargo, se difiere con esta idea, ya que esta modalidad si es para todas las personas en cuanto soliciten o accedan de forma voluntaria al servicio. No obstante, su limitante radica en que no es posible que una sola persona profesional en Orientación pueda dar procesos

de Orientación Individual a todas las personas en un mismo momento, ya que esta modalidad requiere de una mayor disposición de tiempo por individuo.

Sin embargo, no se debe confundir el menor alcance que se puede tener en un determinado grupo de personas con la importancia de la modalidad. En la mayoría de las instituciones participantes, se ha priorizado la cantidad de atenciones por encima de la calidad de estas, o se suele dar mayor importancia a otras modalidades como la colectiva y la personal grupal, no obstante, la profundidad que se alcanza en los procesos de Orientación Individual permite establecer un abordaje más integral, así como dar un acompañamiento más acorde con la persona y su realidad para fomentar un cambio deseado y significativo para la persona.

MEP2: “Con la Orientación Individual muchas veces podemos darnos cuenta de factores de riesgo o factores más profundos que pueden estar incidiendo en la dinámica personal de un estudiante o de la persona, que de otra manera no nos daríamos cuenta”.

SO6: “La ventaja sin duda el avance es sumamente significativo en el abordaje individual [...]”.

Es evidente que esta recomendación implica un cambio en los esquemas actuales de funciones para las personas profesionales en Orientación; incorporando tiempos exclusivos para las sesiones de Orientación Individual y supervisando que los procesos cumplan con los requerimientos básicos, pero es indispensable su modificación ya que este tiempo permitirá que las personas logren desarrollar los procesos con mayor seguridad y profesionalismo.

Es por esto por lo que se concluye que, el tiempo, como parte del contexto, es un elemento esencial en cuanto determina la posibilidad de ejecutar procesos de Orientación Individual de alta calidad. Es importante señalar que, si se toma en cuenta la realidad nacional que se vive en torno a la salud mental de la población costarricense, producto de la pandemia, en gran medida, así como el aporte que las personas profesionales en Orientación pueden generar en relación con este tema por medio de esta modalidad, es necesario visibilizar la importancia de contar con el tiempo necesario

para el desarrollo de procesos de Orientación Individual en las instituciones en las que se cuente con la profesión.

4.3.2.2.Espacio físico

De acuerdo con el Colegio de Profesionales en Orientación (2012), es fundamental que la persona profesional procure un lugar adecuado que garantice la privacidad y la confidencialidad de la información en la relación de ayuda, es necesario que este espacio cuente con ciertas características que aseguren esa privacidad. No obstante, las personas participantes manifiestan que en muchas ocasiones no existe un lugar adecuado para que la persona pueda externar sus emociones por la falta de privacidad o de condiciones mínimas:

CF1: “El contexto debe permitir que [la persona orientadora] se concentre y que también la persona orientada se pueda concentrar. Digamos que son muchas cosas que el contexto no le ayuda, yo me imagino cuando yo estaba siendo orientadora en la U o siendo orientadora cuando trabajé en el MEP, costaba mucho. Muchas veces me tenía que retirar de la oficina para poder darle mayor atención a esa persona, porque si no sonaba el teléfono, la puerta, los estudiantes pasar, etc.”.

MJP5: “Generalmente, nosotros tenemos que andar atendiendo en módulos, en circunstancias bien difíciles, entonces, si tuviéramos más recurso humano y tuviéramos más tiempo, creo que podríamos mejorar mucho más”.

De lo anterior, se extrae que el espacio físico debe ser un lugar silencioso donde la persona pueda reflexionar sin ser interrumpida por sonidos fuertes o personas ajenas a la relación de ayuda. Bisquerra y Álvarez (2018), destacan que, la persona profesional en Orientación debe evitar los intercambios casuales y no programados en lugares que no cuenten con las características mínimas que aseguren la confidencialidad.

Las personas participantes hacen énfasis en que, en muchas ocasiones en caso de contar con una oficina, el espacio debe compartirse con otras personas profesionales, lo que dificulta la continuidad de la sesión y en muchas ocasiones impide que la persona que buscaba ayuda pueda sentirse cómoda:

MJP4: “Es una oficina muy, muy chiquitita, trabajamos cuatro orientadores en esa oficina y a veces ni siquiera, pues caben las sillas para atender digamos cuatro privados de libertad, y a veces estamos atendiendo cuatro privados de libertad al mismo tiempo, entonces se vuelve complicada esa parte de la confidencialidad, de la comunicación porque *diay* a veces hablan todos a la vez y preguntan todos a la vez, más los oficiales que llevaron”.

MEP3: “Los recursos que manejamos, que no tenemos ni tiempo ni espacio adecuado, no solo para la atención de manera correcta, siempre estamos en contra del tiempo”.

A pesar de que el Colegio de Profesionales en Orientación (2012), indica en el Código de Ética que la persona colegiada, debe tomar las precauciones para que el lugar de aplicación de cualquier instrumento que extraiga información personal tenga las condiciones adecuadas, es evidente que en algunas de las instituciones participantes se cuenta con este espacio, ya que deben brindar la Orientación Individual en una oficina compartida, en pasillos o en espacios que no cuentan con características mínimas requeridas para brindar Orientación Individual, lo que rompe por completo la confidencialidad que tanto se solicita para estos procesos.

Tal y como se demuestra con las frases textuales, esta es una situación que es reincidente en los diferentes ámbitos en que se brinda la Orientación Individual, ya que los espacios están pensados como oficinas administrativas, en el mejor de los casos, y no como espacios para generar *rapport* entre la persona orientadora y la persona que busca atención.

En conclusión, se ha demostrado que los espacios en las instituciones participantes suelen ser escasos, además, se desarrollan múltiples funciones y muchas veces existen más de dos profesionales por espacio físico, lo que disminuye la calidad de las intervenciones que se hacen y, especialmente, afecta el desarrollo óptimo de los procesos de Orientación Individual. Es importante que la persona profesional al momento de brindar la Orientación Individual se asegure de que el espacio cumple con las siguientes condiciones mínimas:

- Comodidad: tanto la persona profesional como quien busca el apoyo, deben contar con un lugar donde sentarse de forma cómoda.
- Privacidad: se debe evitar que otras personas puedan interferir en el desarrollo de la relación profesional, ya que esto puede afectar el relato de la persona orientada e inclusive las intervenciones de la persona profesional.
- Aislamiento de ruidos: es fundamental que el espacio sea tranquilo y sin contaminación acústica que impida escuchar de forma clara y atenta a la persona orientada.
- Posición corporal: los expertos en situaciones de relación personal recomiendan estar cómodo, en una mesa o bien frente a frente, sin nada que les separe y les impida el contacto visual, además, mostrar una ligera inclinación entre ambas personas y mantener el contacto visual en todo momento.

Es necesario realizar un llamado de atención para que las instituciones donde se brinde Orientación Individual aseguren estas condiciones mínimas de trabajo, ya que de lo contrario, el ejercicio de la profesión se ve gravemente afectado al no poder desarrollar procesos de Orientación Individual y, se pierde un aspecto clave para garantizar la atención de las necesidades de las distintas poblaciones.

4.3.2.3. Recurso humano

El recurso humano, es decir, la participación de una persona profesional en Orientación es considerado por la teoría y las personas participantes como un elemento esencial de la Orientación Individual. De acuerdo con Bisquerra y Álvarez (2018), la persona profesional en Orientación, para el óptimo desempeño de su rol en la Orientación Individual, requiere mantener el contacto directo con la persona para poder implementar estos procesos que implican acciones como enseñar, explicar, analizar y comprender.

En los ámbitos analizados, existen muchas tareas que se deben realizar para cumplir con el rol asignado en las instituciones; trámites administrativos, protocolos, trámites de becas, coordinación de actividades cívicas o de festividades, entre muchas

otras, lo que ha dado origen a las prácticas de Atención Individual, las cuales, según la información que se ha logrado compilar y analizar en este trabajo, surgen como una respuesta de adaptación por parte de las personas profesionales en Orientación a las exigencias y limitaciones de sus contextos, lo que ha ido en detrimento de la modalidad de Orientación Individual.

Un requerimiento fundamental para el desarrollo de la Orientación Individual y con el cual coincide tanto la literatura, como las intervenciones de las personas participantes, es la necesidad de una persona profesional en Orientación para facilitar la sesión; el espacio debe ser guiado por profesionales, quienes velan por el *rapport* y la correcta relación de ayuda con las personas que buscan apoyo.

Sin embargo, de acuerdo con las personas participantes, lamentablemente, existe una sobrecarga de funciones por falta de recurso humano en las diferentes instituciones. Coinciden en que la jornada laboral no alcanza para cubrir las tareas básicas de sus puestos y esto dificulta el desarrollo de las sesiones de Orientación Individual.

MJP1: “El recurso humano es una limitación para nosotros poder llevar proceso de atención individual reales, nosotros atendemos porque hay que cumplir con informes de mil cosas [...] usted no puede llevar un proceso personal con un privado libertad donde logré establecer un proyecto de vida, que establezca metas reales, recursos de tiempo, con qué recursos cuenta, recursos de apoyo o sea, algo así un proceso real de atención individual donde usted trabaje con ellos es casi imposible porque no hay recurso humano”.

MEP7: “Nuestros sistemas de atención que no son del MEP nos están dejando prácticamente sin herramientas o, más bien “tirándonos” a nosotros toda la responsabilidad del poder, de en Orientación ver cómo le hacemos para sostener a esa persona”.

Esta sobrecarga laboral se repite en los distintos ámbitos y resulta en situaciones de salud adversas para las personas profesionales, tales como: estrés, ansiedad y desmotivación laboral.

MJP5: “Hay mucha presión laboral, por lo menos en la realidad, me imagino que todos los compañeros porque estamos de verdad muy recargados, considero que, si nosotros podemos justificar la parte de la organización y la planificación del control del trabajo, nos puede ayudar a poder controlar nuestras emociones en cuanto a que la demanda laboral, es mayor a la cantidad de personal que tenemos”.

Se reconoce la importancia de las funciones de las y los profesionales, pero existe una preocupación latente por las condiciones en que se deben desarrollar. Es importante recordar que las y los profesionales están ubicados en instituciones que, en su mayoría, requieren atención remedial y es menos el trabajo que se realiza en prevención.

MEP3: “Yo trabajo en un colegio público, comparto oficina con mis compañeras, somos tres Orientadoras y, además, nosotras no solamente brindamos Orientación Individual, tenemos o colectiva, tenemos situaciones, tenemos a nivel administrativo otras funciones, tenemos planeamiento y ahora todo esto que viene del MEP [...] me parece que desde la parte pública se restringe demasiado este espacio, porque hay que ponerle atención a todo lo demás, verdad; y en espacio tiempo y espacio lugar ni se diga, verdad, muchas veces tenemos que pedirle a la compañera, cuando son cosas extremadamente reservadas, confidenciales, entonces que se retiren por favor para poder trabajar con esa persona”.

Es evidente que las sesiones de Orientación Individual son más demandantes en tiempo y energía para las personas profesionales. En diferentes informes, la Unesco recomienda una persona profesional en Orientación por cada 250 personas beneficiadas (Torres, 2019), pero según datos del MEP esa ratio se supera en la mayoría de los centros, llegando incluso a una persona profesional por cada 2000 estudiantes (DPI-DDSE-185-2012), situación que se repite en ámbitos como el penitenciario, lo cual no solo dificulta brindar la Orientación Individual a cada persona, sino que en muchas ocasiones ni siquiera se logra cubrir los casos más urgentes.

De acuerdo con el informe anual *Education Monitoring Report* de la Unesco (citado en Torres, 2019) es necesario que la persona profesional invierta tiempo en cada estudiante, que analice su caso para tener un impacto en las decisiones que realiza. Se considera que los más perjudicados son las personas con perfiles socioeconómicos más bajos, al no tener redes familiares con formación superior que les sirvan como guía:

MJP6: “El enojo a veces, porque pasa una o dos semanas y usted no lo pudo atender es mucho, eso es una desventaja, tal vez no en cuestión de ellos, sino en cuestión de que el sistema no tiene la capacidad para que un solo profesional atienda a 80 privados de libertad con la regularidad que ellos quisieran”.

Esto es respaldado por Navarro (2022), quien señala que la Orientación Individual no se da a la totalidad del estudiantado que la persona profesional en Orientación tiene a su cargo; esto sería prácticamente imposible tomando en cuenta la cantidad de profesionales por institución.

MEP3: “No tenemos ni tiempo ni espacio adecuado, no solo para la atención de manera correcta, siempre estamos en contra del tiempo”.

MEP6: “Yo creo que el sistema educativo no está diseñado para que nosotros brindemos Atención Individual, la cantidad de población que tenemos que atender, la cantidad de tareas que tenemos que hacer, la cantidad de acciones correctivas que hay que atender. Hay un montón de cosas que usted, aunque quiera, no se puede ver y la atención individual aunque es muy satisfactoria en muchas áreas también cuando usted atiende, yo lo que veo también es que hay un sistema donde nos miden cuánto atendimos y cuánto intervenimos, entonces sí yo digo atendí cinco casos, eso no es ni bueno ni deseable porque es demasiado poco para lo que nos piden a nosotros en el sistema.”

Por lo anterior, se prefieren modalidades con un mayor alcance poblacional, como la grupal o colectiva, con las cuáles se abordan temáticas de manera general y se logran fomentar cambios o atender las necesidades que las personas presentan por la etapa del desarrollo o por las similitudes de su contexto.

SO1: “Una desventaja es que desde luego pues la proyección es menor, y, por ejemplo, en instituciones públicas y si nos piden datos o cuestiones estadísticas pues va a impactar más los procesos grupales que los individuales, verdad, entonces depende del objetivo, de la naturaleza de nuestro trabajo y del fin que persiga también el usuario”.

Frías (2015), destaca que los avances tecnológicos son innegables y se reflejan en cada aspecto de la sociedad, incluyendo la Orientación, donde se muestra una tendencia a un mayor uso de las tecnologías de la información y la comunicación como recurso para el desarrollo de la orientación a distancia. Desde el Colegio de Profesionales en Orientación (2020), se hace énfasis en que la Orientación a distancia es aquella intervención que realiza la persona profesional utilizando las tecnologías de información y comunicación para facilitar los procesos de ayuda, estos incluyen: teléfono, dispositivos móviles, computadora, videoconferencias interactivas, correo electrónico, *chat*, mensajes de texto, mensajes de audio, videos, redes sociales, entre otros.

Las personas participantes señalan que esta Orientación a distancia es frecuente en la labor profesional, se destaca la implementación de las sesiones virtuales, ya sea por condiciones de salud o por limitaciones de distancia o tiempo, además, los contactos con familiares o personas encargadas para la resolución de algún conflicto, las coordinaciones con empresas públicas y privadas para el desarrollo de prácticas o giras, entre otras:

MJP3: “Esa atención individual a veces se convierte no solamente en lo presencial, sino también en el acercamiento por otros medios, nosotros utilizamos el correo electrónico, el teléfono muchísimo, las visitas en sus hogares, en sus trabajos, con el jefe, el oferente, con la mamá, con la esposa, con sus hijos, con el amigo, con la persona y los recursos de apoyo de alrededor, entonces es muy distinto”.

Asimismo, es importante destacar las modificaciones que se realizaron a partir de la pandemia por COVID-19 y la implementación de nuevas estrategias para lograr un alcance eficaz a la población:

MJP3: “Antes de la pandemia, obviamente, hay que hablarlo de esa forma, nosotros atendíamos frente a frente con la persona, ahora pues la distancia es física pero no requiere de esposas, de una malla, de un vidrio, de todas esas cuestiones [...] entonces esa atención individual a veces se convierte no solamente en lo presencial, sino también en el acercamiento por otros medios”.

SO2: “Ahora que nos golpea lo de la pandemia, nos impulsa, nos empuja a todo un proceso de virtualizar, de trabajar a través de tecnologías digitales, bueno como me acerco ahora a las personas que requieren nuestros servicios, entonces trabajar en todo eso, yo tengo que adquirir esos conocimientos”.

SO6: “Particularmente, esta situación de la virtualidad diría yo nos ha obligado a obtener conocimientos que yo jamás me imaginé o por lo menos en el tiempo que estudié nunca se nos preparó para esto, a nadie se nos preparó, digamos, para este tipo de entorno, sin duda las herramientas más fuertes en las que me he tenido que fortalecer en estos últimos dos años ha sido la tecnología, los medios tecnológicos, por supuesto, están totalmente al hilo de la población que yo atiendo, está la necesidad que ellos tienen, la virtualidad nos ha enseñado a mí por lo menos, particularmente, que ya tenemos dos años de estar atendiendo en Atención Individual o Grupal totalmente virtual”.

El recurso humano es vital para el desarrollo de la Orientación Individual, y es claro que, a pesar de los avances tecnológicos, no se puede sustituir únicamente por sesiones asincrónicas con videos, audios o libros, los cuales normalmente son herramientas que se utilizan para fortalecer la sesión. Sin embargo, se denota la sobrecarga que existe en la labor profesional para lograr el desarrollo de las sesiones en todas las instituciones.

En conclusión, la presencia de una persona profesional en Orientación es un elemento esencial para el desarrollo de la Orientación Individual. Sin embargo, y a pesar de las recomendaciones realizadas por organizaciones internacionales en relación con el número de personas a cargo que se deben asignar por profesional, en Costa Rica existe una sobrecarga que impide el desarrollo deseado de la Orientación Individual.

4.3.2.4.Finalidad

Por último, para considerar que se desarrolla una sesión de Orientación Individual, es necesario que cada sesión y, por lo tanto, el proceso como un todo, cuente con una finalidad, siempre considerando los principios de la Orientación. Esta finalidad es considerada un aspecto fundamental de la Orientación Individual porque sin ella sería Orientación Individual sencilla o una simple conversación entre dos personas.

En ese sentido, de acuerdo con Frías (2015) la finalidad de la Orientación es promover un conocimiento personal que favorezca la resolución de conflictos, la construcción de su identidad, el conocimiento del contexto y elementos para la toma de decisiones que permitan construir un proyecto de vida, es decir, brindar herramientas mediante del proceso de Orientación que logren la transición de las diferentes etapas del ciclo vital y la resolución de los eventuales conflictos. Adicionalmente, Manzanares y Sanz (2018), destacan que el carácter de la Orientación implica como finalidad el formar individuos competentes en la gestión de sus itinerarios de aprendizaje y laborales con arreglo a sus objetivos vitales, es decir, el desarrollo de sus habilidades personales, sociales y profesionales.

En un nivel más profundo, Beck (1979), hace referencia a los fines últimos de la Orientación y los señala como el mejor, el más completo, el óptimo, el pleno y el equilibrado desarrollo de la persona, la auto Orientación, la independencia, la autonomía, la eficiencia social y aprender a vivir. Estos fines superiores deben comprenderse no solo como un logro individual, sino que se deben considerar los contextos en que se desenvuelve la persona (Frías, 2015), así como los modelos y enfoques a utilizar. Las personas participantes lograron identificar cuál consideran que es para ellas la finalidad primordial de la Orientación Individual en cada uno de sus ámbitos de trabajo, mediante las siguientes intervenciones:

MJP1: “Uno de los principales ejes de la Orientación es la prevención, entonces, dos personas me han dicho, ¿cómo maneja usted la prevención en las cárceles?, o ¿cómo trabaja la prevención con las personas privadas de libertad si ya se jalaron la torta? Básicamente en palabras en español, entonces es importante agregar que la vida no acaba o el proyecto de vida está en continua construcción

[...] que es una continua construcción en la persona a través de las diferentes etapas del ciclo vital, entonces, que sí que es un enfoque preventivo y que ellos ya están ahí adentro, bueno pero es que la vida continúa, incluso las personas que van a morir en prisión por sentencias extensas, deben de construir un proyecto de vida ahí en prisión, que lo diga MJP6 que trabaja con sentencias tan grandes o trabajaba, ellos tienen que construir un proyecto ahí mismo en prisión porque ese es un nuevo espacio vital”.

MEP2: “Pensando en el contexto donde uno desarrolla Orientación Individual, por ejemplo, si uno está desarrollando Orientación Individual en el contexto educativo, pues obviamente ya uno tiene como una idea hacia dónde va orientado ese proceso.”

Frías (2015), destaca que la acción orientadora se dirige a una persona particular para ayudarle a resolver una situación o problema que enfrenta, esta situación puede estar relacionada con asuntos de orden personal social, educativo o vocacional. Es fundamental comprender que estas personas que buscan algún apoyo en profesionales en Orientación necesitan ser escuchadas y, posteriormente, conocer el plan de acción para poder resolver su situación.

Es importante reconocer que indiferentemente del ámbito, las personas coinciden en que, para el desarrollo de una sesión de Orientación Individual, debe existir una finalidad clara, que puede establecerse en el desarrollo de la sesión, pero que debe existir, obligatoriamente, para que sea un espacio exitoso. Adicionalmente, en la mayoría de las intervenciones, las personas indican finalidades relacionadas con la facilitación de herramientas y el desarrollo de habilidades blandas. También, se destaca la planificación como una acción fundamental para lograr el objetivo de cada sesión. A continuación, se detallan las frases etnográficas:

MJP1: “Facilitar herramientas que ellos puedan redireccionar, analizar, hacer introspección de manera tal que logren corregir pues son aprendizajes de vida verdad, lo que ellos tienen”.

MEP8: “Rescate de habilidades para la vida, de la persona como protagonista de su vida”.

MEP2: “Lo primero que hay que hacer es clarificar la naturaleza de la intervención individual orientadora, porque a veces hay profesionales que tienden a ser como si fueran psicólogos [...]. Hay que descubrir cuál es la naturaleza de la Orientación Individual, cuál es su propósito en los diferentes contextos, qué buscamos, qué busca una persona de un Orientador u Orientadora”.

MEP8: “[...] ayudarlo a valorar un poquito su toma de decisiones, a veces el chico responde a una situación porque hizo un proceso de decisiones donde no analizó todas las consecuencias, tal vez por ahí va un poco el trabajo que uno hace con ellos”.

MJP6: “La Atención Individual para un privado de libertad en máxima seguridad, es todo, es el acercamiento a la humanidad, al exterior de ese lugar, es un espacio de reflexión, es un espacio de análisis, de trabajo de proyecto de vida, de solicitud, el espacio de Atención Individual es tan pero, tan importante ahí en ese lugar que la persona, el profesional que se hace cargo del espacio en cada disciplina tiene que saber que la Atención Individual es, definitivamente, un todo ahí [...] un privado de libertad que tiene 50 años y que lleva dos años privado de libertad no se proyecta para dentro de 50 años, es como muy complicado, pero la Atención Individual es el respiro y el acercamiento a los procesos humanitarios”.

Habilidades, como, la empatía y la capacidad de escucha que se destacan en la intervención anterior, son complementarias a los conocimientos teóricos que deben poseer las personas profesionales para lograr el objetivo de la sesión:

SO1: “[...] yo creo que los Orientadores tenemos que trabajar también con el desarrollo de muchísimas habilidades, empatía y todo, y más cuando trabajamos con situaciones delicadas, como en mi caso que trabajo con estudiantes con discapacidad”.

SO5: “Yo creo que hay dos cosas muy importantes, no se nos puede olvidar la escucha empática y, definitivamente, estas nuevas generaciones, los chiquillos traen mucha información y tratan de ver cómo la pueden acomodar y creo que eso por nada del mundo se nos puede olvidar y, también creo que tiene que existir la adaptabilidad a las necesidades de cada uno de ellos y de ellas, abrirse no solo a una atención cara cara, que yo creo que esta situación de pandemia nos obligó a ver de qué otras formas y abrirse a otras realidades [...]. Yo si algo que recuerdo mucho es que en la universidad hay que ser parte del cambio y esta situación de pandemia, este contexto, el profesional en Orientación que no se vuelva parte de ese cambio, que no aporte a esta nueva realidad, está condenado a volverse obsoleto, tenemos que aprender a usar tecnología, a llegarle de otra forma a la población e inclusive salimos del estar en un escritorio como área de confort, porque si no, vamos a seguir repitiendo cosas que en un determinado momento no nos van a servir, porque la realidad cambió abismalmente y nosotros tenemos que ir de la mano con ese cambio”.

Que exista una finalidad clara en el proceso de Orientación Individual es considerado un elemento esencial, ya que sin esta no se puede analizar el impacto de la intervención, ni identificar el momento de cierre del proceso. Adicionalmente, esta finalidad debe responder a fines relacionados con la disciplina, como, por ejemplo: la prevención, el desarrollo de habilidades, la creación de un plan vocacional o la resolución de conflictos de diferente índole, entre otros.

Todo lo anterior, evidencia que no existen diferencias de fondo en cuanto a la finalidad de la Orientación Individual según el ámbito en el que se realice, en todos los casos se indicaron como prioridades: el desarrollo de habilidades, el proyecto de vida y la resolución de conflictos. Pero, también, permite identificar que, en la mayoría de estas instituciones, por las mismas restricciones del contexto, no se suele desarrollar la Orientación Individual, por el contrario, en la mayoría de los espacios consultados, se desarrollan Atenciones Individuales, las cuales parecen surgir de la necesidad por brindar Orientación Individual, pero que, al ser limitada en gran manera por el contexto, se ha optado por desarrollar prácticas alternativas de las que en esta investigación, no se pueden hacer declaraciones más allá de señalar que no son procesos de Orientación Individual.

Esto es importante para el establecimiento de la conceptualización significativa de la modalidad, ya que, como se expuso en el apartado 2.1. de esta investigación, el referente del concepto implica un conjunto de situaciones que le dan sentido en la práctica, esto abarca la realidad del contexto, así como los elementos esenciales previamente expuestos.

Su significado abarca diferentes variantes, como, las propiedades y sus relaciones con el término en estudio, en las cuales descansa su operacionalidad, porque suele responder a un juicio cognitivo que hacen las personas por medio de la experiencia para dar sentido o valor a un término en específico, en este caso, todos los términos que se han analizado con respecto a la Orientación Individual y que se utilizan de forma diversa en el contexto público nacional, comparten el mismo significado, en cuanto a lo que encierran los términos en su forma más general: “ayudar a otra persona que lo necesita”. Al estar vinculado significado y significante, es que se establece el uso del término Orientación Individual (en mayúscula las dos palabras) en Costa Rica, para referirse a la acción profesional de ayudar a una persona que lo solicita o accede a ser atendida desde el campo disciplinar de la Orientación mediante el establecimiento de un proceso.

Lo anterior permite comprender la Orientación Individual de forma integral, así como establecer las bases de la conceptualización significativa de esta. No obstante, antes de presentar dicha conceptualización, es importante analizar el perfil de la persona profesional en Orientación que facilita estos procesos, ya que su labor ejerce una influencia vital en la modalidad y, a su vez aporta mayor claridad en la construcción de la conceptualización de la Orientación Individual, este análisis se presenta en el siguiente apartado.

4.4.El perfil de la persona profesional en Orientación en el desarrollo de procesos de Orientación Individual

En esta categoría se hace referencia al perfil que debe poseer la persona profesional en Orientación para desarrollar procesos de Orientación Individual. El perfil profesional se entiende como aquel conjunto de conocimientos y habilidades que deben ser adquiridos y desarrolladas, respectivamente, por las personas, con la finalidad de

que ejerzan su profesión de la forma más adecuada y logren el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Al respecto, Hawes (2001) al definir de forma general el perfil profesional lo entiende como: “[...] una declaración que enuncia los rasgos que identifican a una profesión en términos de su formación, de sus desempeños, de su presencia ciudadana y del aporte que representa para la comunidad y la sociedad en su conjunto” (p. 2); identifica los elementos de la formación, necesaria para comprender y ejercer la disciplina y, el papel que desempeña en medio de la sociedad, como la base sobre la cual se construye el perfil profesional y, por consiguiente, de dónde brotan los conocimientos, las habilidades y las competencias necesarias para ejecutar adecuadamente la profesión.

En relación con lo expuesto anteriormente, Pereira (2001) menciona que, la disciplina de la Orientación es la encargada de proveer, fomentar y trabajar el desarrollo humano, lo cual conlleva el surgimiento, de forma paralela, de características profesionales esenciales que faciliten el desarrollo de los procesos de Orientación Individual. Estas características van de la mano, en primer lugar, con la formación, la cual permite reconocer una determinada situación; y, en segundo lugar, con la experiencia, porque al desarrollar espacios que buscan ayudar a las personas orientadas, resulta de gran importancia el desarrollo de habilidades y competencias que permitan llevar a cabo el desarrollo de los procesos de Orientación Individual de forma óptima.

Autoras como Jiménez y Morales (2018) indican que, la importancia de identificar el perfil profesional es que se permiten relacionar aquellas habilidades y competencias que posibilitan una praxis de Orientación Individual adecuada, es decir: “[...] el desarrollo profesional se comprende como un proceso amplio y flexible compuesto por una serie de fases de maduración que se viven a lo largo de toda la vida como profesional y que se enfrentan de manera personal” (p. 139); pues, la experiencia revela los componentes esenciales que favorecen una correcta intervención con la persona orientada, los cuales son visibles gracias a la práctica profesional realizada con las personas.

Por consiguiente, la importancia de incorporar las habilidades y las competencias en la construcción del perfil profesional, considerando las palabras de

Arguedas (2018), permiten tener una base de conocimiento que desarrolle el dominio de la información necesaria para la correcta intervención; es decir, los elementos teóricos necesarios para ejercer la disciplina de Orientación de forma eficaz y eficiente. Además, el desarrollo de competencias profesionales permite la planificación, organización e implementación de estrategias que favorezcan el desarrollo personal, lo que conlleva una apertura personal para identificar aspectos relevantes de la vida de las personas; por ejemplo, analizar el contexto de las personas por medio de un acercamiento a la realidad de estas.

Asimismo, en el área personal y profesional de la persona orientadora, las habilidades y competencias son desarrolladas a partir de elementos que, favorecen el desarrollo profesional como: la autoaceptación, la empatía, la escucha atenta y la comprensión de entornos y situaciones con el fin de alcanzar, por medio de objetivos planteados, favorecer a la persona orientada. De esta manera, para lograr responder de forma eficaz a los diferentes cambios de la sociedad es necesario tener en cuenta la realidad de la persona profesional y su bienestar. Por lo tanto, no se deja de lado el autoconocimiento, el cual se concibe como un componente esencial para el desarrollo de procesos de Orientación Individual y se profundizará en una subcategoría más adelante, la autoaceptación, el empoderamiento y el conocimiento de las metas.

Por lo anterior, existe una relación directamente proporcional entre las competencias profesionales y la capacidad de velar por el bienestar integral, entendido en este trabajo como: autocuidado, porque las personas profesionales en Orientación tienen el deber de velar por el bienestar propio y su desarrollo profesional para ofrecer un servicio acorde con las necesidades de las personas, ya que, al ser responsables de la planificación y ejecución de estrategias que permitan el máximo aprovechamiento de recursos internos y externos de las personas, la ayuda debe: “[...] ser de óptima calidad, que le beneficie y contribuya a prevenir y enfrentar situaciones de su propia realidad” (Colegio de Profesionales en Orientación, 2012, p. 9).

Por consiguiente, la presente categoría se divide en dos subcategorías; la primera, expone las competencias esenciales para desarrollar procesos de Orientación Individual cuya importancia se encuentra en el hecho de que delimitan el quehacer de la profesión y que, por su naturaleza constituyen las bases sobre las cuales la persona profesional en Orientación ejerce con éxito las funciones y desempeña las tareas

correspondientes a la Orientación Individual; y la segunda, desarrolla el autocuidado comprendido en la presente investigación como un elemento esencial, porque la Orientación Individual se realiza para que las personas puedan enfrentar desafíos y el disfrute de una vida satisfactoria y provechosa desde su iniciativa y motivación personal por encontrar una ayuda. Es decir, al aceptar la ayuda por parte de un profesional en Orientación se espera que esta sea de calidad, siempre con el objetivo de beneficiar, contribuir, apoyar, prevenir y enfrentar situaciones de la realidad de la persona orientada (Arguedas, 2018).

4.4.1. Competencias esenciales para desarrollar procesos de Orientación Individual

Es importante hacer referencia a aquellas competencias que son necesarias para el desarrollo de procesos de Orientación Individual, ya que estas, de cierta forma, determinan y garantizan la calidad del servicio brindado por la persona profesional en Orientación y enmarcan los procesos de Orientación Individual. Las competencias, de acuerdo con Parras *et al.* (2008), son un término amplio donde se da una interacción entre diferentes cualidades, que implican una formación permanente y unas capacidades flexibles.

Asimismo, de acuerdo con Navío (2005) se entiende como competencia a: “[...] un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional” (p. 2). Por lo tanto, para efectos de esta investigación, se entiende como competencia a aquel bagaje teórico y práctico-procedimental que le permite a la persona profesional desenvolverse adecuadamente en un contexto laboral determinado, y en este caso, desarrollar y llevar a cabo un proceso adecuado de Orientación Individual con la persona orientada.

Las personas participantes de la investigación consideran seis competencias básicas e indispensables que son necesarias para el desarrollo de procesos de Orientación Individual, las cuales son: la concientización de las propias capacidades y limitaciones, la ética que incluye el compromiso profesional y la confidencialidad, los conocimientos actualizados de las distintas temáticas, la empatía, la escucha activa y,

por último, la comunicación y la flexibilidad. A continuación, se detalla cada una de ellas.

4.4.1.1. Concientización de las propias capacidades y limitaciones

De acuerdo con Ferrando *et al.* (2020), la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional (AIOEP), elaboró un marco de competencias para las personas profesionales en Orientación, donde se exponen las necesarias para la labor orientadora. Dentro de esta clasificación elaborada por la AIOEP, se destaca la competencia de demostrar concientización de las propias capacidades y limitaciones. Así mismo el *Institute of Guidance Counselors* (s.f.) establece como una competencia necesaria, que deben poseer las personas profesionales en Orientación para realizar procesos de Orientación Individual, la apertura a la reflexión continua de sí mismo y la práctica profesional. Esta competencia fue mencionada por las personas participantes, de la siguiente forma:

MJP3: “Realmente saber si yo le voy a facilitar ese proceso de atención o más bien voy a entorpecer el proceso de atención de esa persona, es también como reconocerse como persona, como profesional, límites, riesgos, vulnerabilidades, alcances y todas esas cosas que cualquier ser humano puede tener, verdad”

CF2: “Para mí como profesionales en Orientación, tenemos que tener muy presentes las fortalezas, enriquecer las que están y tal vez trabajar en las debilidades”.

MJP4: “Yo empezaría con el conocimiento de uno mismo, considero que eso es una de las claves, importantísimas”.

En relación con las frases anteriores, se identifica que una competencia necesaria para desarrollar procesos de Orientación Individual es el grado de conciencia y autoconocimiento de la persona profesional en Orientación, la reflexión sobre sí mismo, es lo que hace que la persona profesional pueda identificar fortalezas y capacidades personales, ya que como se evidencia, el no poseer esa claridad puede interferir en el desarrollo de procesos de Orientación Individual adecuados y apropiados con la persona orientada.

Este reconocimiento y claridad en relación con las habilidades personales resulta de gran importancia para las personas profesionales en Orientación, ya que para realizar un óptimo acompañamiento dentro de la disciplina y específicamente para llevar a cabo procesos de Orientación Individual es necesario el autoconocimiento y la autoaceptación. Además, como parte de esta concientización, se encuentra la identificación de los propios límites, como se evidencia, en las frases anteriores y, en las siguientes:

SO2: “Importante para nosotros saber hasta dónde llega nuestra intervención, verdad, reconocer eso, tener ese conocimiento, bueno hasta acá puedo, sino tengo que referir”.

CF3: “El límite de hasta donde llego yo en mi actuar disciplinar y el límite de saber cuáles son mis propias capacidades y en qué momento ya no soy una persona profesional eficaz o eficiente para esa persona que tengo ahí. Entonces, el límite es muy importante”.

MJP3: “También tiene que ser algo a nivel personal, algo a nivel de conocimiento de uno, si una persona, un ser humano que estudió Orientación, no sabe cuáles son sus vulnerabilidades, no sabe hasta dónde son sus límites, no sabe ser empático, realmente empático, ético, saber que yo puedo decir no”.

Las personas participantes evidencian que tener claridad de los límites personales y profesionales es esencial para una adecuada intervención individual, ya que esto le permite identificar cuáles casos o situaciones sí puede abordar adecuadamente desde una intervención individual y, cuáles situaciones debe referir a otras personas profesionales debido a que se encuentran fuera de su alcance profesional.

4.4.1.2.Ética, compromiso y confidencialidad

La ética es un aspecto mencionado por las personas participantes, esta engloba el compromiso profesional y la confidencialidad. La Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional (2020) establece como competencia, evidenciar un comportamiento ético y una conducta profesional adecuada, aspecto que fue

mencionado por las personas participantes, quienes externaron que en cada intervención individual el comportamiento ético debe ser inherente a la labor orientadora.

Al respecto, las personas profesionales en Orientación, actualmente, rigen su actuar profesional por medio del Código de Ética, el cual en el artículo 4 establece como principios éticos en el ejercicio profesional: “[...] compromiso, responsabilidad, autonomía, probidad, confidencialidad, beneficiar a la persona orientada y no dañarla y la no discriminación” (Colegio de Profesionales en Orientación, 2012, p.3). Dentro de estos principios éticos, las personas participantes mencionaron y recalcaron, específicamente, el principio ético del compromiso:

MJP2: “Tener muy presente el compromiso ético siempre”.

CF4: “Esa primera parte de sensibilidad para poder entender qué es lo que va pasando y poder también ofrecer ese acompañamiento de manera oportuna”.

MEP1: “[...] ética y compromiso social”.

Las frases anteriores ponen en evidencia la importancia de demostrar la competencia de un comportamiento ético y una conducta profesional adecuada por medio del principio ético del compromiso en el desarrollo de procesos de Orientación Individual, ya que, como se menciona en una de las frases anteriores, cuando la persona profesional en Orientación no actúa desde este principio ético puede caer en conductas que evitan que la persona profesional tenga una atención plena, respetuosa y consciente en la ejecución de procesos de Orientación Individual. Para Vargas (2014) la persona profesional en Orientación necesita, primeramente, tener un compromiso consigo misma, que le permita responsabilizarse de sus acciones y conductas personales y, seguidamente, con su profesión: “[...] en pro de cumplir con responsabilidad que se asume ante la sociedad” (p.276).

Por otro lado, se encuentra dentro de la competencia de mantener una conducta ética, la confidencialidad. Al respecto Abarca (1991) menciona que, la confidencialidad es entendida como el derecho que protege a la persona orientada de que su información no sea divulgada sin su consentimiento, aunque también, la confidencialidad tiene límites que deben ser comunicados previo al inicio de cualquier proceso de Orientación Individual. Con respecto a la confidencialidad las personas participantes mencionan:

CF2: “[...] la importancia y yo pienso que también de la confidencialidad, que la persona sepa que lo que ahí se está comentando no se va a ir a comentar”.

SO6: “[...] la confidencialidad de los datos que ellos van a recibir, es parte de la atención profesional que ellos van a estar recibiendo”.

En el desarrollo de procesos de Orientación Individual un manejo ético y confidencial de la información significa, como lo menciona Abarca (1991), no divulgar y resguardar, adecuadamente, los datos recolectados en cada intervención individual realizada y, también tomar en consideración cuáles son las situaciones en donde la confidencialidad se puede romper situación que el Orientador debe comunicar oportunamente a la persona orientada antes de iniciar un proceso de Orientación Individual.

4.4.1.3. Conocimientos actualizados acerca de distintas temáticas

También las personas participantes de la investigación se refirieron a la competencia de demostrar conocimientos actualizados de distintas temáticas y la voluntad de la persona profesional para comprometerse con el desarrollo personal y profesional continuo, aspecto que tiene que ver con la vigencia, la cual es definida por Murillo (2018) como la: “[...] capacidad de una persona para mantenerse informada y actualizada de los aportes más recientes concernientes a su trabajo y profesión” (p.82). Lo anterior se evidencia cuando las personas participantes del estudio destacan la importancia del manejo de los recursos tecnológicos de información y comunicación y las habilidades de investigación:

MEP1: “Tecnologías digitales, habilidades de investigación”.

SO8: “Si algo que me parece sumamente importante es nunca cansarse de aprender y recordar continuamente que también somos profesionales en construcción”.

SO7: “Adquirir habilidades en las TICS”.

MEP1: “Que es primordial, tener conocimiento y criterio sobre los problemas sociales, principalmente ahora en la pandemia y que el orientador tenga esa

actitud de escucha, esa actitud de apertura a los cambios en estas incertidumbres que estamos viviendo, porque el Orientador tiene que saber de tecnología ahora, nosotras somos emigrantes de la tecnología y por ahí vamos verdad, despacio, y se requiere porque los chiquillos, las nuevas poblaciones son totalmente tecnológicos”.

Por lo tanto, los conocimientos técnicos requeridos por las personas profesionales en Orientación, que son expuestos por las personas participantes y que son necesarios para la ejecución de procesos de Orientación Individual son: conocimientos de las problemáticas sociales, conocimiento en tecnologías, conocimiento de técnicas de intervención individual y habilidades investigativas. Es oportuno señalar que, si una persona profesional en el área, dentro de su plan de estudios no obtiene uno de estos conocimientos, es recomendable que procure actualizarse, para poder garantizar un desarrollo de los procesos de Orientación Individual más integral.

Además, de acuerdo con Murillo (2018), la vigencia también tiene que ver con la capacidad que tiene la persona profesional para reinventarse, ya que los contextos sociales y laborales son dinámicos y cambiantes, lo cual exige que la persona profesional encuentre alternativas y soluciones prácticas a los desafíos que se le presentan. Un ejemplo de esto, fueron las circunstancias vividas por la pandemia COVID-19, la cual causó cambios importantes a nivel laboral e hizo que las personas profesionales en Orientación ajustaran y ejecutaran sus funciones apoyadas por las tecnologías, por lo que, evidentemente, la pandemia fue un catalizador de la actualización de las personas profesionales en Orientación, principalmente, con el uso de las Tecnologías de Información, lo cual se ve reflejado en las frases anteriores.

4.4.1.4. Escucha activa y empatía

Las personas participantes se refieren a competencias más específicas relacionadas, principalmente, con la ejecución y el desarrollo de procesos de Orientación Individual, entre estas competencias se encuentra la capacidad de escucha y la empatía:

MEP8: “El Orientador tiene que tener esa capacidad de escuchar, de atender, de dar, abrir puertas”.

CF1: “Yo creo que la habilidad fundamental [...] es la capacidad de escucha”.

MEP5: “Empatía, apertura de escucha y escucha activa”.

CF4: “Para mí es muy importante la parte de la empatía porque en la mayoría de los casos ha sido trabajar con personas”.

MJP4: “[...] la escucha activa para mi es importantísima en la atención individual y cerraría con la empatía”.

La capacidad de escucha la describen, principalmente, como la disposición y la apertura para escuchar plenamente a la persona orientada. De acuerdo con Cáceres (1973) y como se ha mencionado en apartados anteriores durante este análisis, uno de los rasgos principales de la modalidad de Orientación Individual es la relación que se establece entre la persona orientada y la persona profesional en Orientación, ya que es una relación más profunda e íntima en comparación con otras modalidades, por lo que la escucha activa permite la comprensión del campo fenomenológico de la persona orientada y por lo tanto, es una competencia esencial para ejecutar adecuadamente los procesos de Orientación Individual.

Asimismo, de acuerdo con Bisquerra y Álvarez (2018), al llevar a cabo una relación de ayuda, es importante el dominio de actitudes básicas que deben estar presentes a lo largo de todo el proceso de atención individual y las cuales deben proporcionar una atmósfera adecuada para el encuentro con la persona orientada; estas actitudes son: la aceptación, la comprensión, la sinceridad, el respeto, la escucha y la comunicación.

También las personas participantes mencionan como una competencia necesaria la empatía, la cual se define como: “[...] la capacidad de comprender los pensamientos, emociones, significados, necesidades, contradicciones, etc., del otro” (Bermejo, 2012, p.21). En este sentido, la empatía y la capacidad de escucha son competencias que no se pueden dejar de lado en el desarrollo de procesos de Orientación Individual, porque le permiten a la persona profesional entender las emociones y pensamientos de la persona orientada, lo cual le permitirá una relación de ayuda más profunda y, por ende, el

establecimiento del *rapport*, lo cual le permitirá a la persona profesional en Orientación un adecuado acompañamiento en el proceso de Orientación Individual.

4.4.1.5. Manejo de enfoques y técnicas específicas para la intervención en Orientación Individual

Las personas participantes se refieren a la importancia de que la persona profesional en Orientación cuente con conocimientos de teorías, metodologías, estrategias e instrumentos para llevar a cabo procesos de Orientación Individual. En este sentido, las personas participantes concuerdan en que para facilitar procesos de Orientación Individual es necesario contar con conocimientos en técnicas de intervención, como se refleja a continuación en las siguientes frases:

MEP5: “Técnicas de Atención Individual”.

CF3: “Lo otro que necesito conocer son técnicas, técnicas de Atención Individual, son básicas e indispensables”.

CF4: “Definitivamente algo tan básico, tan básico como las técnicas de Atención Individual, o sea que son muy básicas tenerlas presentes”.

MEP6: “Yo sí creo que los conocimientos que nosotros necesitamos es el manejo de técnicas específicas de intervención”.

SO4: “[...] Me parece que algo importante es seguir actualizando, en diferentes teorías, técnicas y demás”.

Las técnicas de Orientación Individual principales, de acuerdo con Pereira (1998), son: la observación objetiva de conductas y la entrevista. En relación con la observación se menciona:

CF3: “Observar con mucha atención a la persona, observar cómo se ve, observar cómo son sus manos, cómo está sentado, cómo es la posición corporal, cómo es su tono de voz, en fin, esa parte el encuadre me parece fundamental”.

MJP3: “Leer el lenguaje de las personas, el lenguaje corporal y todas esas señales que nos dan, es sumamente importante, aprender a leer entre líneas”.

Por lo tanto, la observación del lenguaje corporal y la entrevista son técnicas básicas que debe conocer una persona profesional en Orientación cuando realiza procesos de Orientación Individual. Asimismo, otros conocimientos importantes que mencionan las personas participantes es en relación con el uso de los enfoques, los cuales son entendidos como aproximaciones teóricas desde las cuales una persona puede abordar un proceso de intervención (Parras, *et al.*, 2008). Al respecto se menciona lo siguiente:

CF2: “Conocimientos de la modalidad, conocimientos de la propia disciplina y de los temas específicos, eso era lo que yo había mencionado, de enfoques”.

SO7: “Estoy de acuerdo con SO3, para poder atender las diferentes situaciones y sus realidades podemos ser eclécticos, lo importante es abordar la situación y buscar junto con la persona atendida antes de pegarnos a una referencia teórica en particular”.

CF3: “El otro conocimiento me parece a mí que es el enfoque, tanto el educativo como el enfoque psicológico que estoy utilizando en la atención, porque eso me va a dar a mí una ruta muy importante”.

El conocimiento y el uso de los enfoques de intervención son conocimientos básicos e indispensables que deben tener las personas que trabajan desde la modalidad de Orientación Individual, ya que, como se explicó en el apartado 4.2.1., el enfoque brinda una ruta para realizar la intervención, además, como se señaló en el apartado 4.2.2. al identificar aquellos enfoques y técnicas que más se utilizan en esta modalidad por parte de las personas participantes, como: el modelo clínico o de Orientación Individual y el tecnológico, así como el enfoque centrado en la persona con la entrevista como técnica principal. No se pretende limitar el uso de otros enfoques y técnicas, sino fomentar mayor investigación al respecto que permita ampliar las herramientas con las que cuentan las personas profesionales en Orientación para el desarrollo de los procesos de Orientación Individual.

4.4.1.6. Comunicación y flexibilidad

Las personas participantes del estudio se refirieron a la comunicación y a la flexibilidad como competencias básicas en los procesos de Orientación Individual para

el establecimiento de la relación de ayuda y el *rappport* con la persona orientada, Okun (2001) define la comunicación como la capacidad para: “[...] escuchar, prestar atención, percibir y responder de manera verbal y no verbal a una persona de tal modo que le demos que estamos prestando atención, escuchando y entendiendo de manera adecuada” (p.49). Es así como mediante la comunicación con la persona profesional en Orientación como se puede llegar a una comprensión real de la persona orientada, y, como se menciona en las siguientes frases de las personas participantes, para generar confianza:

MEP1: “Tener esa capacidad de escucha, la comunicación para ganarse la confianza y la credibilidad de las personas que requieren el servicio, porque de eso depende mucho que el muchacho o la muchacha exprese y se sienta atendido”.

CF4: “Esa información de primera mano en ese cara a cara que también puedo hacer todo un análisis si tengo información de lo que escucho, pero también de esa comunicación no verbal que me permite a mi tener ese encuentro”.

MJP3: “Leer el lenguaje de las personas, el lenguaje corporal y todas esas señales que nos dan, es sumamente importante, aprender a leer entre líneas [...]”.

MJP5: “La comunicación es súper importante, ser asertivos y tener un manejo de control de emociones”.

CF4: “[...] operacionalizar la teoría, porque verdad, bien lo dijo CF1, podemos leer mucho, podemos saber mucho, pero el reto de cómo traducirlo a la persona, verdad, o que lo comprenda que yo pueda darle a entender también para mi creo que eso es un reto que tenemos. por eso digo que no se si es habilidad”.

Para Bisquerra y Álvarez (2018), una adecuada comunicación permite que la persona orientada exprese ampliamente sus sentimientos y pensamientos, lo que es de vital importancia para el establecimiento de la relación de ayuda en los procesos de Orientación Individual. Asimismo, estos autores mencionan que es esencial que la persona profesional en Orientación comprenda lo que la persona orientada quiere decir por medio del lenguaje, gestos, tono de voz, posición del cuerpo, contacto visual,

silencios y expresión facial, es decir, su lenguaje verbal y no verbal, aspecto que también mencionan las personas participantes.

Al respecto, otro elemento fundamental de la comunicación, de acuerdo con Okun (2001), es la habilidad que debe poseer la persona profesional para reconocer incoherencias entre el lenguaje verbal y no verbal de la persona atendida. Este autor menciona que, la persona profesional debe ayudar a la persona orientada a reconocer e identificar estas incoherencias en su comunicación, es decir, la persona profesional en Orientación debe aprender a leer entre líneas, como lo mencionan las frases anteriores y, buscar que la persona orientada sea consciente de dichas incoherencias en su comunicación.

En cuanto a la flexibilidad, esta le permite a la persona profesional adaptar, modificar o establecer nuevos objetivos mientras avanza en el desarrollo del proceso de Orientación Individual de acuerdo con las necesidades y características de la persona orientada:

SO1: “Eso nos lleva a pensar que es un proceso que va a variar de acuerdo con la necesidad de la persona, los recursos que tenga la persona”.

SO3: “Trabajar con personas es algo sumamente complejo, yo no puedo pretender quedarme por mucho tiempo en un marco teórico referencial estático y pretender que con ello puedo comprender todas las situaciones particulares, porque no es real, verdad. Debo tener como un acercamiento o un dominio teórico que me permita moverme entre diferentes perspectivas, que por medio de alguna de ellas yo pueda llegarle de la mejor manera a explicar o a entender primero a la persona y a su situación y a sus circunstancias y luego a partir de ese marco referencial poder escoger aquel que me permita darle una mejor explicación y una mejor intervención”.

Para Urcid (2008), la flexibilidad se entiende como: “[...] lo que es susceptible a cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades” (p. 156), por lo que, debido a la complejidad que en sí requiere el trabajo con personas, como se menciona en una de las frases, la flexibilidad de la persona profesional para reconsiderar acciones, objetivos y estrategias durante la ejecución del proceso en Orientación Individual es de suma importancia.

Finalmente, las competencias que requiere una persona profesional en Orientación para realizar procesos de Orientación Individual se muestran en la Figura 7 de forma resumida.

Figura 7. *Competencias necesarias para el desarrollo de los procesos de Orientación Individual*



Fuente: Elaboración propia a partir de la presente investigación, 2022.

Estas competencias profesionales le permiten a la persona profesional en Orientación adaptarse a las diferentes situaciones que enfrenta día a día, así como llevar procesos de Orientación Individual de una manera adecuada, ya que como se ha mencionado durante este apartado, las aptitudes, actitudes, habilidades, conocimientos y el compromiso de la persona profesional adquiere un papel fundamental en los procesos ejecutados desde la modalidad de Orientación Individual y son fundamentales para el establecimiento de la relación de ayuda. Dichas competencias surgen a partir de la autorreflexión personal y profesional, así como de las experiencias vividas y de la preparación en la labor orientadora en los diferentes contextos.

4.4.2. El autocuidado como componente esencial para el desarrollo de procesos de Orientación Individual

La disciplina de la Orientación es la que se encarga de proveer, fomentar y trabajar el desarrollo humano por medio del estudio de los aspectos relacionados con la realización de las personas y que se centra en el fortalecimiento de las destrezas; es decir, se considera como un proceso de ayuda enfocado en potenciar habilidades para el óptimo desarrollo en el cual entran en juego todas las condiciones en las cuales la persona profesional en Orientación posee un papel de ayuda. Por lo anterior, el favorecimiento que la disciplina realiza en el proyecto de vida de las personas, gracias a los espacios para el crecimiento, supone una correcta intervención e interacción de todos aquellos aspectos que, según Álvarez y Sánchez (2012), proporcionan un proceso de ayuda continua con el objeto de potenciar y suscitar habilidades para el óptimo desarrollo integral.

Unido a lo anterior, Pereira (2001) hace hincapié en que la disciplina de Orientación intenta favorecer la búsqueda de la autorrealización humana y su bienestar, las cuales no finalizan cuando se logran los objetivos, sino que éstos se convierten en el impulso del cual brotan nuevas búsquedas. Por lo que, resulta de gran importancia dirigir la mirada hacia el cuidado personal de las personas profesionales en Orientación, en cuyas manos se encuentra la guía de los procesos bajo la modalidad de Orientación Individual y, sobre todo, porque se parte del hecho de que dicha labor se realiza cara a cara con la persona orientada y esta característica lleva consigo el establecimiento del *rapport*; es decir, la interacción en tiempo real donde las partes involucradas están en sintonía. Así lo expresa una de las personas participantes al referirse a la Atención Individual en la siguiente frase etnográfica:

CF3: “[...] atender cualquier situación que yo crea puede intervenir, como humana que soy, en un proceso de atención individual y también todo lo que tenga que ver con la transferencia y la contratransferencia”.

Por lo anterior, queda en evidencia que en los procesos de Orientación Individual se produce una interacción humana capaz de crear una conexión tanto intelectual, como emocional. Por esta razón, es fundamental el cuidado de aquellos aspectos personales de la persona orientadora que pueden interferir en la puesta en

marcha de estrategias que faciliten el desarrollo de los objetivos propuestos bajo la Orientación Individual; pues, cuando las relaciones personales se forman de modo estable se proporciona un sistema seguro que permite a las personas sentir que son parte de su propio proceso y con esto se logran incorporar de forma voluntaria, tomando para sí los conocimientos, actitudes y herramientas que les son útiles para su desarrollo. Lo anterior, se relaciona con la siguiente frase etnográfica que recalca la importancia del autocuidado:

CF3: “[...] en la Atención Individual, a mí me parece muy importante incluir todo lo que tiene que ver con sesiones de autocuidado [para personas profesionales en Orientación] que a veces no lo tenemos tan presente pero que son indispensables”.

De esta manera, se toma en consideración como un elemento esencial para la Orientación Individual la persona profesional en Orientación que, por medio del autocuidado, comprendido como el conjunto de estrategias que una persona realiza con el fin de fortalecer su bienestar integral. Lo anterior, posee una estrecha relación con el área laboral pues al mejorar la salud se toma en cuenta: “[...] una valoración del propio individuo o de otros, de las condiciones de su estado momentáneo, en el flujo continuo del binomio salud / enfermedad en el tiempo y el espacio” (Camacho y Vega, 2014, p. 11). Es decir, la valoración conlleva la característica de ser subjetiva y se construye a partir de los estados biológicos, psicológicos y sociales que la persona percibe sobre sí misma a partir de las diversas áreas personales, esto le ayuda a identificar elementos que le indican si su estado es positivo o negativo.

Aunado a lo anterior, el ejercicio de una profesión se centra en la producción de satisfactores básicos para la subsistencia familiar y personal; sin embargo, no se desliga de esta satisfacción el desarrollo de potencialidades en las áreas física, psicológica y social; de esta manera, como lo indican Camacho y Vega (2014): “[...] estos elementos deben proveer bienestar subjetivo y con ello una mejor calidad de vida” (p. 83). En la práctica, el trabajo no siempre presenta un contexto favorable para la salud, ya que, el ambiente, las tareas por ejecutar y los recursos con los cuales se cuenta para el cumplimiento de objetivos pueden presentar irregularidades que ocasionan un desequilibrio en la forma de trabajar por lo que es necesario fortalecer: “[...] una autoestima saludable, habilidades sociales para mejorar el afrontamiento a estresores

laborales como la asertividad, las redes de apoyo social y la espiritualidad en el trabajo, entre otros” (Camacho y Vega, 2014, p. 83).

Lo anterior, se relaciona con lo expuesto por las personas participantes en relación con la realidad que presentan en la praxis de la modalidad de Orientación Individual en Costa Rica, sus aportes reflejan la necesidad de dar una solución a problemas de agotamiento y estrés que se viven día a día en las diferentes instituciones. A continuación, se presentan las frases etnográficas que ilustran la idea anteriormente expuesta:

MJP5: “[...] tener un manejo, un control del ámbito laboral cuando llegamos a la casa, no podemos estar arrastrando y jalando información y seguir viviendo los temas laborales en la casa, necesitamos salud mental, entonces es importante dentro, tal vez en horarios laborales no perder la sensibilización, pero sí es necesario ser crítico y no solo irse por la parte sensible”.

SO3: “La atención de la población es mucho más cansado por decirlo así, incluso emocionalmente se podría decir más desgastante para quien atiende, precisamente por eso porque las temáticas a veces son muy fuertes a los puntos a los que uno podría llegar”.

MJP1: “[...] hay que tener mucho autocontrol para no entrar en una crisis de nervios que entorpezca una evacuación: porque no crea que seguridad va a estar ahí para cuidarnos, ellos tienen que atender otras cosas, verdad, en una crisis de estás, entonces es básico”.

MJP6: “La Atención Individual en máxima seguridad es muy agotadora, yo puedo durar con un privado de libertad de 30 minutos, a una hora, dos horas, de acuerdo a la necesidad del sujeto”.

CF4. “Yo sí he visto en mis colegas que al principio cuando salimos de la U muy frescos, pero con el transcurso del tiempo, en el día a día generalmente o en muchas ocasiones se pierde”.

Ante estas situaciones, el autocuidado favorece el bienestar personal de las personas profesionales en Orientación quienes son un elemento esencial de la modalidad de Orientación Individual por el hecho de que, si la persona orientadora no

se encuentra en las mejores condiciones, el desarrollo de la modalidad se ve afectada en la calidad de los procesos, es decir, no se logra un verdadero *rapport*. Lo anterior, se encuentra ligado con el contexto, que según García (2012), impacta de forma directa la correcta puesta en práctica de procesos de Orientación; pues, la convivencia prolongada a estresores crónicos personales y relacionales en el trabajo ocasiona agotamiento y desfavorece la correcta disposición para la ejecución de actividades que permitan el logro de objetivos.

Lo anterior, es afirmado por autores como Gil (2012), Saborío e Hidalgo (2015) y Berthel *et al.* (2017), los cuales, llegan a la conclusión de que en medio del ambiente laboral se pueden presentar diversas situaciones que pueden provocar un aumento del estrés que repercute de forma negativa en las personas profesionales en Orientación, afectando en la calidad de los procesos de Orientación Individual, tal y como se refleja en las siguientes frases etnográficas:

MEP6: “[...] yo veo en general el personal de educación está “quemado” y los orientadores en general estamos “quemados” [...] en general, estoy diciendo por supuesto, yo puedo decir que; pero entonces qué es, que no aprendemos a discernir cuando, entonces nos dejamos un montón de casos y atendemos un montón de cosas y de situaciones y de cosas emocionalmente muy pesadas”.

SO3: “[...] la atención de la población es mucho más cansado por decirlo así, incluso emocionalmente se podría decir más desgastante para quien atiende, precisamente por eso porque las temáticas a veces son muy fuertes a los puntos a los que uno podría llegar”.

MJP5: “[...] manejo, un control del ámbito laboral a cuando llegamos a la casa, no podemos estar arrastrando y jalando información y seguir viviendo los temas laborales en la casa, necesitamos salud mental, entonces es importante dentro, tal vez en horarios laborales no perder la sensibilización, pero sí es necesario ser crítico y no solo irse por la parte sensible [...] la comunicación es súper importante, ser asertivos y tener un manejo de control de emociones”.

MJP5: “[...] la comunicación es súper importante, ser asertivos y tener un manejo de control de emociones por lo menos en mi experiencia si ha sido muy necesario por mi entorno, es necesario, porque sí hay mucha presión laboral.

Creo que el autocuidado es muy importante para toda la exageración, la sobrecarga laboral que tenemos”.

En relación con lo anterior, se presentan elementos que afectan, que influyen en el bienestar laboral de las personas profesionales como la presencia del estrés laboral como un elemento continuo y común en medio del ejercicio de la profesión de la Orientación y que, a diferencia del estrés de la vida cotidiana, este se:

[...] esgrime como una afectación exclusivamente derivada de las condiciones y características del trabajo, donde el individuo, al ver rebasados sus recursos para afrontar las exigencias y la carga laboral, así como las relaciones interpersonales derivadas, manifiesta una sensación de incomodidad y ansiedad, que de mantenerse crónica puede llevar al síndrome de burnout (estar agotado por el trabajo) y a expresiones de enfermedad de tipo psicosomático (Camacho y Vega, 2014, p. 83).

Por lo tanto, de acuerdo con Gil (2012), queda al descubierto que ante la presencia de estrés prolongado como consecuencia de una alteración negativa de las características de la tarea a realizar del lugar y del tiempo de trabajo, se puede afectar el desarrollo personal y laboral y que existe una estrecha relación entre la disposición de la persona profesional en Orientación y su ayuda en la ejecución de procesos de Orientación Individual; pues, si la disciplina proporciona un desarrollo personal y profesional a partir de su labor preventiva en el favorecimiento y fortalecimiento del bienestar de las personas, es de vital importancia que la persona orientadora sea consciente de los aspectos que debe analizar para actuar realmente como un agente de cambio.

Lo expuesto reafirma la importancia del autocuidado, ya que permite el establecimiento de medidas personales que desarrollen: “[...] factores individuales de protección, como la mejora de la autoestima, la construcción y fortalecimiento de redes de apoyo social, o el entrenamiento en asertividad y sistemas de afrontamiento del estrés y manejo del conflicto” (Camacho y Vega, 2014, p. 87). Es decir, se resalta la importancia de identificar aquellos elementos que provocan situaciones desgastantes en el entorno laboral con el fin de realizar los cambios necesarios para disminuirlos e incluso eliminarlos y retomar la energía que demandan para ser invertida en el

desarrollo de recursos que permitan aumentar el autocuidado. De lo contrario, las personas profesionales en Orientación seguirán haciendo frente a su situación personal de desánimo, ansiedad y apatía.

Lo anterior, se ilustra por medio de las frases etnográficas donde las personas participantes de la investigación presentan sus experiencias:

CF1: “Hay algunas instituciones que tienen la estrategia, por ejemplo, de reunirse, de comentar los casos, verdad, de realimentarse en los casos, que eso es parte del autocuidado profesional, entonces yo creo que autocuidarnos como profesionales de ayuda, que tenemos la tendencia de dejarnos de últimos, y para poder, para que no nos pase lo que nos dice CF3, verdad, que ya no quiero oír, porque eso puede pasarnos, porque es parte del cúmulo de estrés, o del cúmulo de llevar esas cargas, de sentirse uno impotente, verdad, que estoy atendiendo a una persona, pero son muchos que están pasando eso”.

MJP3: “[...] saber también sacarme, digámoslo así, de mi contexto social y quedarme como profesional y realmente saber si yo le voy a facilitar ese proceso de atención o más bien voy a entorpecer el proceso de atención de esa persona, es también como reconocerse como persona, como profesional, límites, riesgos, vulnerabilidades, alcances y todas esas cosas que cualquier ser humano puede tener”.

MJP2: “Tener muy presente el compromiso ético siempre, no solo en cuanto a esos enredos, verdad, hay otros enredos, nosotros trabajamos con hombres que hacen ejercicio ocho horas al día, que andan viendo a quién se conquistan porque andan buscando beneficios, entonces, la que no está ahí como bien firme en cuál es su rol, la que tiene carencias, necesidades afectivas, ellos son, decía MJP3, manipuladores para cualquier cosa y eso incluye “echar el cuento” sin que una se dé cuenta, entonces hay historias de compañeras, bastantes y hay que tener mucho cuidado con esto, nunca tiene final feliz”.

En síntesis, el autocuidado de la persona profesional en Orientación es un elemento esencial de la Orientación Individual porque el bienestar mental y físico que genera favorece en gran medida la ejecución de procesos que benefician a las personas orientadas. Además, se toma en consideración que la persona facilitadora al promover

su bienestar personal permite el desarrollo integral y el bienestar de la persona orientada a partir de su ejemplo personal; pues, como lo indican Escobar, Franco y Duque (2011) al analizar la relación de ayuda que ofrece la disciplina:

Es algo más que un acto y una actitud entre otras; plantea que el cuidado es existencialmente a priori a toda posición y conducta fáctica del ser ubicado, es decir, que se halla siempre en ella. Significa esto que el cuidado se encuentra en la raíz primera del ser humano, antes de que este actúe, y todo cuanto haga irá siempre acompañado de cuidado e impregnado de cuidado. Significa reconocer que el cuidado es un modo de ser esencial, es una dimensión frontal, originaria, ontológica, imposible de desvirtuar (p. 134).

Por consiguiente, se favorece la relación profesional de tal manera, que se proporciona un sistema seguro que permite a las personas sentir que son parte y se involucran en la sociedad y en la vida del proceso de desarrollo personal, tomando para sí los conocimientos, aptitudes y herramientas que les son útiles para su desarrollo.

Todo lo expuesto en este capítulo de análisis, permite concluir que el concepto Orientación Individual, el cual engloba en esta investigación aquellos términos con diferencias denominativas, está vinculado a una serie de características teórico y prácticas de diferentes influencias nacionales e internacionales que contribuyeron no solo en el desarrollo de la modalidad en el país, sino también al surgimiento de otras prácticas, englobadas en esta investigación bajo el término Atención Individual, que utilizan propiedades de la Orientación Individual, pero que no cumple con sus elementos esenciales, razón por la cual se puede decir que la Atención Individual y la Orientación Individual no son iguales.

Aunado a lo anterior, el análisis del contexto en el cual se desarrolla la Orientación Individual como modalidad, permite comprender las características propias que esta ha desarrollado en las instituciones públicas nacionales para desarrollar procesos que aborden de la mejor forma posible, las necesidades y particularidades de las personas con quienes trabajan, pero manteniendo una misma línea en busca del desarrollo personal y el bienestar integral de quienes reciben este tipo de procesos. Por otro lado, el perfil de la persona profesional demuestra ser un elemento esencial de la modalidad, en cuanto a cuidar de la propia salud mental y bienestar, así como contar con

un amplio conocimiento teórico y de competencias profesionales, estas características son claves para la adecuada ejecución de la modalidad. A raíz del análisis realizado y de los datos obtenidos en este trabajo, se logra establecer una conceptualización significativa de la Orientación Individual en Costa Rica, la cual se puede definir de la siguiente forma:

La Orientación Individual es una modalidad de intervención de la disciplina de la Orientación, entendida como un proceso educativo estructurado de carácter terapéutico, preventivo y de cambio que, requiere la participación voluntaria y el compromiso de una persona profesional en Orientación y una persona orientada, en la cual se programa una entrevista inicial, donde se promueve el surgimiento del *rapport* y la exploración de la situación de cada persona para establecer una relación profesional de ayuda. Esta relación se diseña siguiendo un proceso fundamentado en diversos modelos y enfoques teóricos de intervención, así como en la realidad del contexto en el cual se desarrolla, es apoyada en el perfil de una persona profesional competente, que garantice el desarrollo y fortalecimiento continuo de la relación de ayuda, hasta lograr establecer un cierre integral y efectivo del proceso que responda a fines relacionados con la disciplina como el desarrollo humano, el bienestar integral, el desarrollo de habilidades para la vida, dentro de los límites propios de los procesos de la Orientación como disciplina que, implica el autoconocimiento, el conocimiento del medio, la toma de decisiones y la estructuración del proyecto de vida.

Este trabajo, no sólo permitió la construcción de un aporte teórico de gran valor para el fortalecimiento de la disciplina como ciencia, sino que también ayudó a clarificar insumos teóricos vitales para el óptimo desarrollo de los procesos de Orientación Individual que se realizan con una gran diversidad de población a lo largo y ancho del país. Este proceso genera una serie de conclusiones y recomendaciones que el equipo de investigadoras presenta en el siguiente capítulo.

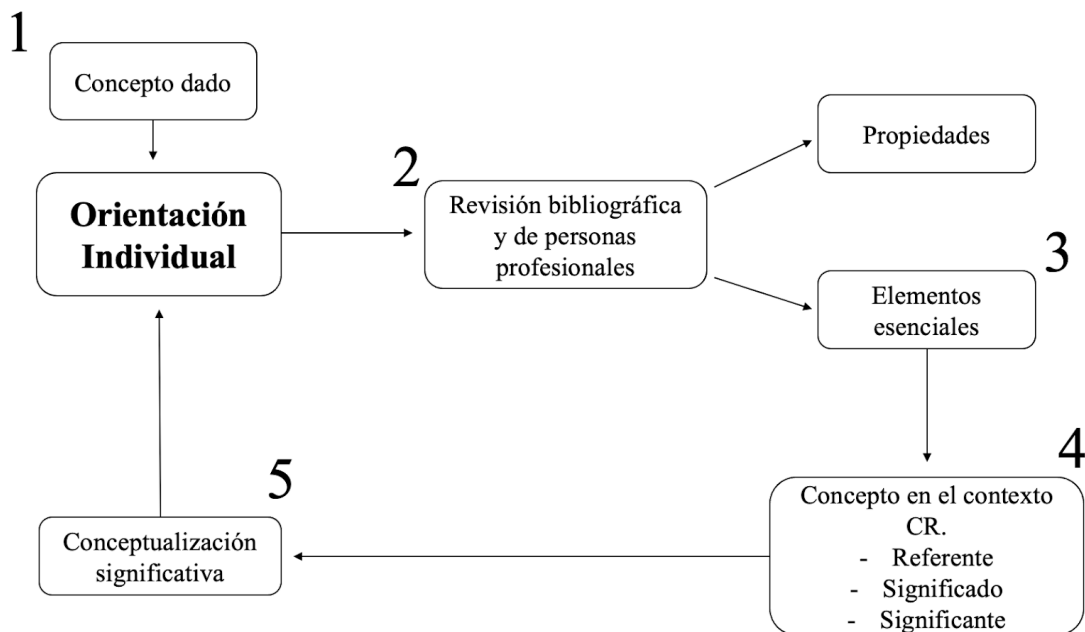
Capítulo 5. Conclusiones, recomendaciones y limitaciones

En este capítulo se organizan las conclusiones y recomendaciones a partir de los objetivos planteados y los hallazgos que se extraen del proceso de análisis. Se presentan aquellas conclusiones que responden de forma directa a los objetivos de la investigación y del proceso de análisis. Finalmente, se presentan las recomendaciones para las instituciones participantes y las personas profesionales en Orientación.

5.1. Conclusiones

En relación con el primer objetivo específico, se concluye que el proceso a seguir para establecer un concepto, o contextualización de este, responde a los elementos resumidos en la siguiente figura.

Figura 8. Elementos que componen el proceso de conceptualización



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Como se observa en la figura, el proceso de conceptualización inicia identificando el concepto dado, en este caso, lo que se conoce de la Orientación Individual; luego este concepto dado debe pasar por una revisión bibliográfica por parte del equipo investigador y una revisión por parte de las personas participantes, el objetivo de esto es separar los elementos esenciales de las propiedades que suelen ser elementos que acompañan o se relacionan con el concepto que se investiga, pero que en

su ausencia no afectan la integridad del mismo. Este proceso se puede utilizar como un referente teórico para cualquier disciplina que desee hacer una revisión de sus fundamentos teóricos, ya que el proceso tiene como base el análisis del concepto *per se*, si esta investigación se realiza abarcando una mayor cantidad de personas participantes (contexto) se podría establecer un concepto consensuado de forma científica, según sea el interés de las personas investigadoras.

Por lo tanto, el aporte realizado por la investigación para establecer y poner a prueba el proceso de conceptualización es vital para fortalecer el carácter científico de una profesión, especialmente, para la Orientación, que al ser una carrera en constante desarrollo requiere de investigaciones como esta para fortalecer su rigurosidad científica, y, aunado a esto, este tipo de trabajos invitan a las personas profesionales en Orientación a actualizarse y a mirarse desde un punto de vista crítico y constructivo favoreciendo tanto la disciplina como el quehacer orientador. Todo lo expuesto a lo largo de este trabajo permite culminar con el alcance del objetivo específico dos, así como el objetivo general, señalando que la aproximación conceptual de la Orientación Individual en el contexto costarricense, desde la perspectiva de las personas profesionales en Orientación es la siguiente:

La Orientación Individual es una modalidad de intervención de la disciplina de la Orientación, entendida como un proceso educativo estructurado de carácter terapéutico, preventivo y/o de cambio, que requiere la participación voluntaria y el compromiso de una persona profesional en Orientación y una persona orientada, en la cual se programa una entrevista inicial donde se promueve el surgimiento del *rapport* y la exploración de la situación de cada persona para establecer una relación profesional de ayuda, la cual se diseña siguiendo un proceso fundamentado en diversos modelos y enfoques teóricos de intervención, así como en la realidad del contexto en el cual se desarrolla, y, apoyada en el perfil de una persona profesional competente, que garantice el desarrollo y fortalecimiento continuo de la relación de ayuda hasta lograr establecer un cierre

integral y efectivo del proceso que responda a fines relacionados con la disciplina como el desarrollo humano, el bienestar integral, el desarrollo de habilidades para la vida; dentro de los límites propios de los procesos de la Orientación como disciplina que implica el autoconocimiento, el conocimiento del medio, la toma de decisiones y la estructuración del proyecto de vida.

A partir del proceso que se realizó en el análisis, en relación con el segundo objetivo específico, se llegó a la conclusión de los siguientes aspectos: en la teoría vigente la Orientación Individual se considera una sola modalidad. No obstante, en la práctica se desarrolló tanto Orientación Individual como Atención Individual, las cuales son diferentes entre sí, ya que la primera corresponde a un proceso estructurado, principalmente, vinculado al modelo de Orientación Individual, mientras que la segunda se relaciona más con el asesoramiento y la intervención en crisis, y parece ser que utiliza, principalmente, el modelo de consulta.

Asimismo, la Atención Individual es un concepto que surgió de forma adaptativa como una manera de sobrellevar las funciones de la persona profesional en Orientación en aquellos contextos en los cuales no se cuenta, en la mayoría de los casos, con los espacios que cumplan con elementos necesarios para desarrollar la modalidad como tal. Comparte algunas propiedades con la Orientación Individual, razón por la cual se tienden a confundir en la práctica.

Sin embargo, durante el análisis se logró constatar que este tipo de intervención no cumple con los elementos esenciales de la modalidad para ser considerada Orientación Individual, por lo cual es necesario estudiar a profundidad este fenómeno y determinar un corpus teórico que lo respalde y a su vez permita evaluar su impacto al trabajar con las personas, situación que se torna una posibilidad de clarificar, delimitar y potenciar a la Orientación como disciplina.

Además, ante la falta de investigación en relación con la Orientación Individual se generó una brecha entre la teoría y la práctica que dieron como resultado estrategias de Atención Individual, las cuales son de carácter remedial y de asesoramiento. A pesar

de que coincide en algunas propiedades con la Orientación Individual, su principal diferencia es que se ve limitada por el tiempo y el espacio de cada institución. Es necesario fomentar la investigación de la Orientación Individual y las diferencias que van surgiendo entre la teoría y la práctica.

En relación con el uso de los términos, se observó una tendencia en el uso de Orientación Individual para acompañar a aquellas personas que se encuentran enfrentando situaciones complejas, dejando de lado su función en la atención primaria. Lo anterior, porque genera un espacio de confianza y seguridad que permite, de forma preventiva, fortalecer aspectos de las personas para evitar el desarrollo de situaciones graves.

En cuanto al contexto, el nacional es permeable al ámbito institucional donde se desarrolle. Por lo tanto, la dinámica social y las estrategias difieren en cada institución por las diferencias culturales y generacionales, lo que determina en cierta forma los conocimientos mínimos que requiere la persona profesional para ejercer su función en la institución, y, las características y prioridades de las instituciones así como de las personas, esto permitirá a la persona profesional diseñar sus procesos con un marco teórico de referencia similar que se va enriqueciendo con cada proceso que realiza.

Además, en la práctica existen algunas similitudes importantes relacionadas con el contexto que permiten afirmar que es un elemento esencial de la Orientación Individual, a saber: el espacio, el tiempo, el recurso humano y la finalidad. De lo anteriores, se evidenció que los espacios físicos que permiten el desarrollo de los procesos en las instituciones participantes suelen ser escasos y se desarrollan múltiples funciones, muchas veces con la presencia de más de dos profesionales, lo que disminuye la calidad de las intervenciones que se hacen y, especialmente, afecta el desarrollo óptimo de la modalidad.

En relación con el tiempo, se consideró que para lograr una sesión de Orientación Individual se debe contar con al menos 50 minutos para trabajar directamente con la persona orientada y contemplar un total de 70 a 90 minutos para poder abordar cualquier situación que pueda surgir, así como analizar cada encuentro,

actualizar la planificación y realizar cualquier ajuste que la persona profesional en Orientación considere necesaria para el desarrollo del proceso de la persona orientada.

En línea con lo anterior, la presencia de una persona orientadora que desarrolló la modalidad en estudio es un elemento esencial; sin embargo, a pesar de que las recomendaciones realizadas por organizaciones internacionales en relación con la carga de personas que se deben asignar por profesional en Costa Rica, existe una sobrecarga que impide el desarrollo de sesiones de Orientación Individual como corresponde.

Adicionalmente, se evidenció que el autocuidado de las personas orientadoras es fundamental para lograr un equilibrio profesional y desarrollar las sesiones de Orientación Individual de la forma más eficiente posible, ya que favorece el bienestar integral de este grupo de profesionales, aspecto fundamental que tiene una influencia directa en la buena calidad de los procesos y el logro de un verdadero *rapport*.

En relación con las competencias deseables para que una persona profesional en Orientación lleve a cabo procesos de Orientación Individual, se obtuvieron el autoconocimiento para identificar las capacidades y limitaciones, comportamiento ético, confidencialidad, escucha activa, empatía, flexibilidad, comunicación efectiva, conocimientos teóricos de enfoques y técnicas para la intervención y una constante actualización profesional.

Con respecto a las propiedades de la Orientación Individual, éstas no son estáticas, pues existe un amplio margen para investigarlas, evaluarlas y determinar nuevas propiedades que enriquezcan la modalidad; es posible que conforme se desarrollen más estudios en relación con este tema, algunas de las propiedades puedan llegar a conformar parte de los elementos esenciales de la Orientación Individual.

Por último, al tener claridad de las propiedades y los elementos esenciales de la Orientación Individual es fundamental para elaborar los procesos de evaluación; los elementos esenciales permiten saber los criterios mínimos en cuanto a calidad y pertinencia de la intervención, mientras que, sus propiedades ayudan a explorar nuevas prácticas o mejorar las existentes sin perder de vista que lo que se está realizando es Orientación Individual.

5.2.Recomendaciones

A partir del análisis se emiten las siguientes recomendaciones generales para todas las instituciones que participaron en la presente investigación, a saber, el Departamento de Orientación Educativa y Vocacional del Ministerio de Educación Pública, el Departamento de Orientación del Ministerio de Justicia y Paz, la Oficina de Servicio de Orientación del Instituto Nacional de Aprendizaje y los centros o unidades de los Servicios de Orientación en las Universidades Públicas:

Evaluar las condiciones en que se brinda la Orientación Individual para promover acciones que permitan la eficiencia de los procesos, así como aumentar el tiempo destinado a esta. Además, favorecer y promover el autocuidado de las personas profesionales en Orientación por medio de estrategias como talleres o capacitaciones, para garantizar un mayor bienestar personal y profesional, que permita el buen desempeño profesional en la ejecución de procesos de Orientación Individual.

En relación con las jefaturas de las instituciones participantes en la investigación se recomienda disminuir la cantidad máxima de personas que deben atenderse por profesional, lo que resulta en una mayor cantidad de profesionales por institución pero una mayor calidad en el servicio. En la investigación se evidenció que las personas profesionales en Orientación atendieron con frecuencia más personas de las que se recomienda por organismos internacionales. Esto tiene como resultado, entre otras cosas, el desarrollo de Atenciones Individuales en lugar de procesos de Orientación Individual, lo que es perjudicial para la persona participante y para la persona profesional en Orientación, ya que no se logra la resolución de conflictos o problemáticas más profundas, sino que solo se atiende el evento como urgencia.

Además, es importante valorar las funciones asignadas a las personas orientadoras. El cumplimiento de procesos administrativos y la falta de mecanismos que faciliten estas tareas conllevan periodos extensos de tiempo. Esto dio como resultado estrés en las personas profesionales y, a largo plazo, se espera una falta de atención a procesos más importantes, como las atenciones grupales o individuales para lograr las tareas administrativas con plazos perentorios.

Asimismo, considerar en el plan de trabajo tiempos específicos para los procesos de Orientación Individual. Actualmente, no existe un tiempo asignado para el desarrollo de los procesos de Orientación Individual, esto implica que las personas profesionales atienden los casos entre los diferentes procesos administrativos y los espacios de Orientación Grupal, lo que implica que los tiempos son reducidos y poco planificados.

Con respecto a los espacios, es fundamental su creación con ambientes adecuados para realizar los procesos de Orientación Individual. Se evidencia que, en la actualidad, las personas profesionales en Orientación reciben a las personas interesadas en cubículos compartidos que no cuentan con las características mínimas para el desarrollo de procesos de Orientación Individual, ya que no aseguran la confidencialidad y la seguridad.

En relación con el Colegio de Profesionales en Orientación, se recomienda brindar cursos de actualización en torno a la Orientación Individual y la Atención Individual con la finalidad de beneficiar a las personas orientadas y enriquecer el nivel profesional y personal por medio del incremento de los conocimientos y habilidades profesionales.

Aunado a lo anterior, promover la calidad de los procesos de Orientación Individual, ya que por la naturaleza de la acción Orientadora si se pretende lograr dar la atención oportuna a las necesidades que la sociedad costarricense actual presenta, es importante velar por la correcta formación y el desarrollo de habilidades de las personas orientadoras que favorezcan los procesos de Orientación Individual.

Asimismo, facilitar talleres enfocados al bienestar integral de las personas profesionales en Orientación, con especial énfasis en fomentar el autocuidado en estas personas, ya que su bienestar mental y emocional tiene una alta repercusión en la calidad de los procesos de Orientación Individual.

En relación con las universidades que imparten la carrera de Orientación, se recomienda de forma específica desarrollar investigaciones que permitan profundizar en la conceptualización de la Orientación Individual a nivel privado, abarcando tanto universidades privadas que no pudieron participar en esta investigación, como

instituciones privadas que ofrecen el servicio de Orientación Individual, así como realizar investigaciones que permitan estudiar la modalidad a nivel práctico, abarcando la mayor cantidad de contextos en los cuales se desarrollan estos procesos en todo el país.

Adicionalmente, promover la investigación interdisciplinaria en relación con los procesos de intervención de carácter individual que se realizan en diferentes disciplinas, para responder, de forma integral, a los diferentes retos psicosociales que se presentan en la población estudiantil, aspecto en el que hay mucho desconocimiento. Al realizar investigaciones y revisiones constantes de los diferentes conceptos que se utilizan en Orientación y que forman parte de sus fundamentos epistemológicos, se evita la desvinculación de los fundamentos; pues, si una disciplina no realiza constantes investigaciones de sus fundamentos teóricos y prácticos, estos tienden a desvincularse, al punto que surgen nuevos conceptos y se da un detrimento de los originales. Investigar para fortalecer la identidad y el carácter científico de la disciplina, para garantizar su vigencia y mantener una actualización real de la teoría que la fundamenta en la práctica, es necesario para garantizar su vigencia y pertinencia.

Para concluir con este apartado, el equipo de investigadoras presentan algunas recomendaciones específicas; en primer lugar, a la Universidad Católica de Costa Rica, se le recomienda tratar de promover una mayor investigación en conjunto con la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional, ya que ya que estas instituciones son las encargadas de formar a nivel de Bachillerato en Orientación y tienen una alta incidencia en las personas profesionales que existen en el país.

En segundo lugar, a la Universidad Tecnológica Nacional, se le recomienda contratar a personas profesionales en Orientación que puedan desarrollar su rol orientador y no funciones de asistencia, ya que la población estudiantil que tienen en sus aulas es amplia y, al no contar con profesionales en Orientación que se dediquen a desarrollar procesos de Orientación, se pierde un apoyo importante para la población, así como la oportunidad de colaborar en futuras investigaciones que involucren a profesionales en Orientación en dicha institución.

En tercer lugar, se les recomienda a todas las personas profesionales en Orientación, independientemente de su ámbito laboral, seguir actualizando su perfil profesional, mantener sus prácticas con apoyo teórico actualizado, así como a contribuir al desarrollo y fortalecimiento de la disciplina por medio de la investigación y la sistematización de sus experiencias profesionales. Sobre todo, se le recomienda al gremio procurar su bienestar integral y priorizar su salud mental.

En cuarto lugar, se recomienda realizar evaluaciones y seguimientos de los procesos para la verificación del alcance de los objetivos, mejorar el trabajo realizado con el fortalecimiento de estrategias, mantener actualizada la información, detectar y clarificar los problemas que surjan a lo largo del tiempo y el conocimiento y comparación de los cambios percibidos en la realidad nacional e internacional con respecto a la Orientación Individual.

Por último, se invita a la comunidad de personas profesionales en Orientación a utilizar los términos, conceptos, y, en este caso, conceptualización, para fortalecer la disciplina como ciencia. Si se tiene claridad en el uso de la terminología es más fácil evaluar, analizar y compartir experiencias, así como fortalecer las prácticas y el desarrollo de la modalidad. La diversidad de términos que se han utilizado para referirse a la Orientación Individual, si bien muchas personas profesionales en Orientación los usan como sinónimos en su ejercicio profesional, ha demostrado dar origen al surgimiento de diferencias de contenido, generando una separación significativa entre la teoría y la práctica que podrían debilitar las intervenciones realizadas por las personas profesionales.

5.3. Limitaciones

Es importante señalar que durante el desarrollo de esta investigación se presentaron limitaciones que influyeron de diversas formas en el trabajo realizado. Se destaca que, la influencia que las medidas sanitarias adoptadas en todo el país para mitigar la propagación por la COVID-19, generaron una repercusión directa en el abordaje metodológico del trabajo, ya que todo su desarrollo se diseñó para ser virtual. Si bien esta realidad no permitió al equipo de investigadoras ingresar a los diversos contextos, sí facilitó el contar con la participación de una gran cantidad de personas

profesionales en Orientación que trabajan en las diferentes sedes a lo largo y ancho de todo el país, aspecto que mediante encuentros presenciales se hubiese dificultado.

Aunado a esto, los aspectos burocráticos de cada institución, durante la fase de acceso al campo, afectó el cronograma de trabajo del equipo, ya que las cartas para solicitar la participación se tuvieron que enviar por correo electrónico y, en muchos casos, las instituciones tardaron hasta un mes en dar respuesta. Durante el contacto inicial con las personas participantes esta situación se reiteró, ya que la organización y coordinación de los grupos focales fue exclusivamente por correo electrónico y llamadas telefónicas.

Se considera que otra limitación importante en esta investigación está relacionada con el enfoque metodológico utilizado, si bien el diseño actual es congruente y garantiza un trabajo de calidad, al ser exclusivamente cualitativo limita el alcance del mismo. Desde un enfoque mixto se hubiese integrado información cualitativa que permitiera contar con datos sobre los diferentes contextos en los cuales se desarrolla la Orientación Individual y cómo esto influye, o no, en la conceptualización de la misma.

Por último, es importante señalar que el acceso a los ámbitos laborales de índole privados no fue posible, en el caso de esta investigación se consideró que contar con la perspectiva y aportes de la Universidad Católica en relación con la Orientación Individual hubiese permitido tener una visión más integral de la misma, pero también es importante señalar que no se ha realizado una investigación en relación con la Orientación Individual en el ámbito privado, el cual podría brindar importantes hallazgos para la disciplina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, A. (1991). Ética profesional del Orientador. *Revista de Educación*, 15(2), 91-101. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/15527/14890>
- Álvarez, M. y Bisquerra, R. (2005). Marco conceptual de la Orientación Psicopedagógica. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 3 (6), 1-8. https://www.academia.edu/25587269/MARCO_CONCEPTUAL_DE_LA_ORIENTACION_Psicopedagogica
- Álvarez-Gayou, J. (2012). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamento y metodología* (5^{ta} ed.). Editorial Paidós
- Álvarez, M. y Sánchez, M. (2012). *Bases teórico-prácticas de la orientación profesional*. EUNED
- Álvarez, V. (1994). *Orientación educativa y acción orientadora. Relaciones entre la teoría y la práctica*. EOS
- Ámbar, D. y Martos, M. (2017). Ámbitos y funciones de los orientadores para la mejora educativa en secundaria en contextos retantes. Una mirada cruzada entre orientadores y directivos. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21 (4), 419-437. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56754639022>
- Álvarez, M. y Bisquerra, R. (2018). *Orientación educativa*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- American Counseling Association. (2020). *What is professional counseling?* <https://www.counseling.org/aca-community/learn-about-counseling/what-is-counseling>
- Arguedas, I. (2018). *Formación universitaria en Orientación y desarrollo de fortalezas*. <https://congreso2018.cpocr.org/wpcontent/uploads/2018/04/Memoria%20Congreso%20de%20Profesionales%20en%20Orientacion%202018.pdf>
- Arraiz, A. y Sabirón, F. (2012). *Orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida: Modelos y tendencias*. Universidad de Zaragoza. <https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/visor/51211>
- Asamblea Legislativa. (1957). Ley N° 2160. Ley Fundamental de Educación. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_costa_rica_0692.pdf

- Asamblea Legislativa. (1965). Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Sistema costarricense de información jurídica. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=36651&nValor3=38641&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa. (1983). Versión 8/8 2021. Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Sistema costarricense de información jurídica. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=11208
- Avendaño, V. y Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias*, 4 (10). <https://www.redalyc.org/pdf/4576/457646537004.pdf>
- Barrantes, R. (2016). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto* (2^{da} ed.). Editorial EUNED
- Barrios, L., y De la Cruz, B. (2006). Reflexiones sobre la formación de conceptos. *Varona*, 1 (43), 30-33. <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360635563008.pdf>
- Bausela, E. (2004). Modelos de Orientación e intervención psicopedagógica: Modelo de intervención por servicios. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-13. <https://rieoei.org/RIE/article/download/2950/3863/>
- Beck, C. (1979). *Orientación Educacional. Sus fundamentos filosóficos*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Bermejo, J. (2012). Empatía terapéutica: la compasión del sanador herido. Desclée de Brouwer. <https://elibronet.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/47979?page=21>
- Bermejo, J. y Santos, E. (2015). *Counselling y cuidados paliativos* (2^{da} ed.). Desclée De Brouwer. <https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433027863.pdf>
- Berthel, Y., Martínez, J. y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia). *Revista Salud Uninorte*. Vol. 33(2) pp.118-128.
- Bisquerra, R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. El modelo clínico y la entrevista*. Ciss Praxis
- Bisquerra, R. (2008). *Modelos de Orientación e intervención psicopedagógica*. Wolters Kluwer

- Bisquerra, R. (2009). *Orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*. Marcombo. <http://site.ebrary.com/lib/sibdilibrosp/Doc?id=10294028&ppg=26>
- Bisquerra, R. y Álvarez, M. (2018). *Orientación educativa: modelos, áreas, estrategias y recursos*. (2^{da} ed.). Wolters Kluwer España. <https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/63186?page=335>
- Boza, A., Toscano, M. y Salas, M. (2007). ¿Qué es lo que hace un orientador? Roles y funciones del orientador en educación secundaria. *Revista de Educación*, 9, 111-131. <https://core.ac.uk/download/pdf/60670463.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano: experimentos en entornos naturales y diseñados*. Paidós
- Cabero, J. y Llorente, M. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7 (2), 11-22. https://www.researchgate.net/publication/260750592_La_aplicacion_del_juicio_de_experto_como_tecnica_de_evaluacion_de_las_tecnologias_de_la_informacion_y_comunicacion_TIC
- Cáceres, A. (1973). *Introducción a la orientación individual* (2^{da} ed.). Editorial Universitaria, Universidad de Puerto Rico
- Caamaño, C. y Quintana K. (2017). *Modelo de orientación para la educación superior: Centro de aprendizaje Campus Sur, una experiencia integradora*. Universidad Tecnológica de Panamá. <http://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUTP3008>
- Cano, R. (2013). *Orientación y tutoría con el alumnado y las familias*. Biblioteca Nueva. <https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.sibdi.ucr.ac/visor/23541>
- Cárdenas, H. (2006). El periodo de atención individual: espacio que favorece el desarrollo humano. *Revista pensamiento actual*, 6 (7), 68 -67
- Cárdenas, V. (2017). Releyendo a Ferdinand de Saussure: El signo lingüístico. *Revista Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales*, (51), 27-38. <https://www.redalyc.org/pdf/185/18554668002.pdf>
- Carvajal, J. (2014). 50 años de historia: Una mirada al desarrollo de la Orientación en el Sistema Educativo Costarricense. *Revista Conexiones: una experiencia más allá del aula*, 6 (2). <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2revistaconexiones2014.pdf>

- Camacho, E. y Vega, C. (2014). Autocuidado de la salud. *Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente*. Editorial Guadalajara.
https://books.google.co.cr/books?id=DmiXBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Chacón, I., y Flores, B. (2018). *La experiencia de la inserción laboral de un grupo de mujeres privadas de libertad del Centro de Atención Semi Institucional La Mujer en su proceso de inserción social*. [Tesis de grado]. Universidad de Costa Rica
- Cívicos, A. y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en Trabajo Social. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 23, 25-55
- Colegio de Profesionales en Orientación [CPO]. (2012). *Código de Ética Colegio de Profesionales en Orientación*.
<https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-CPO-5-nov-12.pdf>
- Colegio de Profesionales en Orientación [CPO]. (2020). *Historia de la Orientación. Colegio de Profesionales en Orientación*. <https://www.cpocr.org/>
- Colegio de Profesionales en Orientación [CPO]. (2020). *Lineamientos del Colegio de Profesionales en Orientación para el ofrecimiento de Orientación a distancia. Colegio de Profesionales en Orientación*.
<https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2020/10/LINEAMIENTOS-DEL-COLEGIO-DE-PROFESIONALES-EN-ORIENTACION-PARA-EL-OFRECIMIENTO-DE-ORIENTACION-A-DISTANCIA.pdf>
- Cortés, P. (2002) La contribución de la Psicología Ecológica al Desarrollo Moral. Un estudio con adolescentes. Murcia: *Revista Electrónica Anales de Psicología*, 18, (1), 111-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=271189>
- Daza, E. (Ed.). (2019). *Iniciación científica. Conceptualización, metodologías y buenas prácticas*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
<https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/130672>
- De la Parra, G., Errázuriz, P., Gómez-Barris, E. y Zúñiga, A. (2019). *Propuesta para una psicoterapia efectiva en atención primaria: un modelo basado en la experiencia y la evidencia empírica*. Centro de Políticas Públicas UC.

- Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica. (s.f).
Sección de Orientación. Universidad de Costa Rica.
<http://eooo.ucr.ac.cr/secci%C3%B3n-de-orientaci%C3%B3n.html>
- Escobar, J. y Bonilla-Jimenez, F. (2017). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9 (1), 51-67.
[http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20\(2\).pdf](http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20(2).pdf)
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6 (1), 27-36
- Escobar, M., Franco, Z., y Duque, J. (2011). El autocuidado: un compromiso de la formación integral en educación superior. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 16(2). pp. 132-146. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v16n2/v16n2a10.pdf> Soriano
- Feixas, G. y Botella, L. (2000). *Integración en Psicoterapia: Reflexiones y Contribuciones desde la Epistemología Constructivista.*
https://www.researchgate.net/publication/290449242_Eclecticismo_e_integracion_en_psicoterapia_Perspectivas_propuestas_e_investigacion
- Fernández, J. (1981). La Orientación Personal: Terminología y contenidos. *Revista Española de Pedagogía*. 151 (39), 105-110.
<https://www.jstor.org/stable/23763078>
- Ferrando, A., Roca, J., Mena, F., Gil, M., Bereciartua, T., Jiménez, M. y Sánchez, D. (2020). Perfil competencial de la Orientación Educativa y Profesional. *Revista de Orientación Educativa AOSMA*, 30 (29), pp.70-85
- Frías, C. (2015). La Orientación como disciplina y profesión. En A. Mata (Ed.), *El desarrollo teórico de la Orientación. Un aporte de la Universidad de Costa Rica*, 15–50. Universidad de Costa Rica
- Fodor, J. (2014). *Conceptos. Donde la ciencia cognitiva se equivocó.* Gedisa.
<https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/190043?page=1>
- Fuguet, J. (2012). Asesoramiento pedagógico al profesorado. *Education Review*. (10945296).
- Fung, M. (2017). Las funciones que desempeña el personal de Orientación y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos. *Revista Gestión de la Educación*, 7 (1), 37–72. <https://doi.org/10.15517/rge.v7i1.27570>
- García, J. (1981). La orientación personal: Terminología y contenidos. *Revista Española De Pedagogía*, 39(151), 105-110. <http://www.jstor.org/stable/23763078>

- García, L. (2012). El “Burnout” y los docentes del magisterio. *Universidad de San Buenaventura*.
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/download/1981/1723/>
- Gamboa, A., Fallas, A., y Peraza, F. (2019). Modelo institucional de la orientación penitenciaria costarricense. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 16 (37), 1-21. <https://doi.org/10.31206/rmdo162019>
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Universitat de Valencia*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gómez, L. (2010). Un espacio para la investigación documental. *Revista Vanguardia Psicológica*, 1 (2), 226 -234.
https://www.academia.edu/1624462/UN_ESPACIO_PARA_LA_INVESTIGACION_DOCUMENTAL?auto=citations&from=cover_page
- González-Benito, A. (2018). Revisión teórica de los modelos de Orientación Educativa. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 2 (2), 43-60.
<https://doi.org/10.32541/recie.2018.v2i2.pp43-60>
- Gurdián-Fernández, A. (2010). *El paradigma cualitativo en la investigación socio educativa* (2^{da} ed.). Instituto de Investigación en Educación (INIE), Universidad de Costa Rica (UCR), Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) y Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).
<http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/393/1/paradigama%20cualitativo.pdf>
- Guevara, R. (2014). La Orientación como disciplina y profesión en el contexto del Ministerio de Educación Pública, según el Decreto Ejecutivo 37135. *Revista Conexiones*, 6 (2), 11-17
- Hawes, G. (2001). El diseño de las profesiones y el “perfil profesional”. *Universidad de Talca*.
<https://gustavohawes.webs.com/Educacion%20Superior/2001PerfilProfesional.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.). McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hough, M. (1996). *Técnicas de orientación psicológica*. Narcea, S.A.

Institute of Guidance Counsellors. (s.f.). *Guidance counselling core competencies and core professional practice*.
<https://igc.ie/wp-content/uploads/2020/04/Guidance-Counselling-Core-Competencies-Professional-Practice-1.pdf>

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2021). *Orientación Vocacional*.
<https://www.ina.ac.cr/Estudiantes/Orientacion/SitePages/Inicio.aspx>

Jiménez, E. y Morales, C. (2018). Experiencias en comunidades indígenas. Aportes para el desarrollo profesional en Orientación. En I. Arguedas. (Coord.), *Memoria II Congreso Nacional de Orientación: "Identidad disciplinar y contexto social en la práctica profesional de la Orientación"*. (pp. 135-158).
<https://congreso2018.cpocr.org/wpcontent/uploads/2018/04/Memoria%20Congreso%20de%20Profesionales%20en%20Orientaci%C3%B3n%202018.pdf>

Kaplan, D., Tarvydas, V. y Gladding, S. (2014). A Vision for the Future of Counseling: The New Consensus Definition of Counseling [Una visión para el futuro del asesoramiento: La nueva definición consensuada de asesoramiento]. *Journal of Counseling & Development*, 92, 366-372. DOI: 10.1002 / j.1556-6676.2014.00164.x

Kitzinger, J. (1995). *Investigación cualitativa: introducción de grupos focales*.
<https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>

Laorden, C. y Pérez, C. (2002). El espacio como elemento facilitador del aprendizaje. *Revista Pulso*, 25 (1), 133-146.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=243780>

Leal, N. (2003). El método fenomenológico: principios, momentos y reducciones. *Revista Arbitraje*, 1 (2), 51-61

Manzanares, A. y Sanz, C. (2018). *Orientación profesional. Fundamentos y estrategias*. Ediciones de Universidad de Castilla-La Mancha.

Martínez, M. (2006). Fundamentación Epistemológica del Enfoque Centrado en la Persona Polis. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 5 (15), 1-15.
<https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306009.pdf>

- Martínez, P. (2002). *La Orientación Psicopedagógica: modelos y estrategias de intervención*. Editorial EOS
- Martínez, N. (2012). Reseña metodológica sobre los grupos focales. *Revista Diálogos*, 9, 47-53. <https://core.ac.uk/download/pdf/47265053.pdf>
- Matas, A. (2007). Modelos de Orientación Educativa. Ediciones Aidesoc. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4713/modelos_de_orientacion_281207.pdf
- Miller, F. (1971). *Principios y servicios de Orientación Escolar*. Editorial Magisterio Español S.A.
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2015). *Lineamientos de trabajo para el Servicio Nacional de Orientación*. MEP.
- Monescillo, M. (2000). Evaluación, innovación y orientación educativa. *Revista de Educación*, 2, 163-175. http://practicum.edu.do/fondo_recursos/system/files/evaluacion_innovacion_y_orientacion_educativa.pdf
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad surcolombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Programa de Comunicación Social y Periodismo Neiva. <https://es.slideshare.net/Sadymar11/monje-carlos-arturo-gua-didctica-metodologia-de-la-investigacin>
- Montané, J. y Martínez, M. (1994). *La Orientación escolar en la Educación Secundaria. Una nueva perspectiva desde la educación para la carrera profesional*. Promociones y Publicaciones Universitarias
- Morales, C. y Washburn, S. (2022). Propuesta didáctica para la construcción de un proceso de intervención en Orientación Socioeducativa. *Revista Innovaciones Educativas*, 24 (37), 106–118. <https://doi.org/10.22458/ie.v24i37.3711>
- Moreira, M. (2008). Conceptos en la educación científica: Ignorados y subestimados. *Revista Currículum*, 1 (21), 9-26. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/96272/000756279.pdf?sequence=1>
- Moreira, M. (2010). ¿Por qué conceptos? ¿Por qué aprendizaje significativo? ¿Por qué actividades colaborativas? ¿Por qué mapas conceptuales? *Revista Currículum*, 9-23.

https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/13338/Q_23_%282010%29_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Morin, E (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. UNESCO
- Murillo, O. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad* (2^{da} ed.). Edinexo
- Naranjo, M. (2016). *Enfoques humanístico-existenciales y un modelo ecléctico*. Editorial UCR
- Navarro, M. (2022). La teoría de construcción de carrera y diseño de vida, las críticas que se le hacen y su posible aplicación para la orientación vocacional de grupos en América Latina, complementando con la pedagogía crítica de Freire. *Revista Costarricense de Orientación*, 1 (1), 1-17. <https://doi.org/10.54413/rco.v1i1.17>
- Navío, A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, 337, 213-234 <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:6390894d-7bb6-47f5-947c-7415204c64bd/re33711-pdf.pdf>
- Nieto J. y Botías, F. (2000). *Los equipos de orientación educativa y psicopedagógica*. Ariel
- Okun, B. (2001). *Ayudar de forma efectiva (counseling). La relación de ayuda*. Paidós Ibérica
- Orellana, D., y Sánchez, M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 24 (1), 205-222
- Ortega, J. y Gómez, M. (2014). Disciplina de la Orientación: Aportes teóricos y metodológicos de disciplinas de las Ciencias Sociales. *Memoria Primer Congreso Nacional de Orientación “50 años de la Orientación en Costa Rica: logros y desafíos”*. (pp. 507-526). Colegio de Profesionales en Orientación
- Parras, A., Madrigal, A., Redondo, S., Vale, P. y Navarro, E. (2008). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Ministerio de Educación Política Social y Deporte. CIDE, España.
- Pereira, M. (1998). *Orientación Educativa. Modalidades y técnicas de Orientación*. EUNED
- Pereira, M. (2012). *Mediación docente de la orientación educativa y vocacional*. San José, Costa Rica. EUNED
- Pereira, T. (2001). *Orientación educativa*. EUNED

- Perez, N. y Bisquera, R. (2013). ¿Consulta o Asesoramiento? Análisis del uso de estos dos términos entre los profesionales de la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24 (3), 27-42. <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11243>
- Pérez, G. (2002). *Elaboración de proyectos sociales*. Narcea, S.A.
- Poder Ejecutivo. (2012). *Decreto ejecutivo No 37135. Sistema costarricense de información jurídica*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=72574&nValor3=88654&strTipM=TC
- Quintana, A. y Montgomery, W. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. *Revista Psicología: Tópicos de actualidad*, 47-83. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>
- Ramírez, G. y Rojas, I. (2010). *Importancia de la Orientación individual y su impacto en la deserción escolar en los y las estudiantes de séptimo nivel del Colegio Nocturno La Cuesta, circuito II, región educativa de Coto, durante el curso lectivo 2009*. [Trabajo final de graduación]. Universidad Nacional de Costa Rica
- Real Academia Española [RAE]. (19 de abril, 2021). Asociación de Academias de la lengua española. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/conceptualizar>
- Repetto, E. (1994). La orientación como consulta. En E. Repetto, J. Puig y V. Rus. *Orientación educativa e Intervención Psicopedagógica*. (pp. 91-116). UNED
- Rodríguez, A. (2018). «*La orientación y el acompañamiento, ejes preponderantes de la tutoría para formación universitaria. Estudio de caso UNIMINUTO*». Reposital Material Educativo: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://repositorial.cuaed.unam.mx:8443/xmlui/handle/20.500.12579/5425>
- Rodríguez, E. (1993). *Teoría y práctica de la orientación educativa*. PPU.
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe
- Rodríguez, M. (1998). *El asesoramiento y la orientación: dos prácticas que convergen*. Barcelona, España.

- Rodríguez, P. (2015). *La Orientación académica y profesional en la enseñanza postobligatoria valorada por el alumnado* [Tesis de Doctorado, Universidad de De Vigo]. Repositorio Institucional UVigo. <http://hdl.handle.net/11093/590>
- Rogers, C. (1992). *El proceso de convertirse en persona. Mi técnica terapéutica*. (17ª ed.). Paidós.
https://www.academia.edu/15087808/LIBRO_Carl_Rogers_El_proceso_de_convertirse_en_persona
- Rojas, L. (2008). *Elementos conceptuales y metodológicos de la investigación cualitativa*. Editorial UCR.
- Ross-Garrido, A. (2021). Concepciones de planificación en la formación profesional para el empleo: la importancia de la experiencia profesional. *Revista Educar*, 57 (1), 65-80. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1187>
- Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Universidad de Costa Rica*.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salmerón, H. (s.f.). Los Servicios de Orientación en la Universidad. *Universidad de Granada*, 1-18. <https://core.ac.uk/download/pdf/60641334.pdf>
- Sanchiz, M. (2009). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. *Universitat Jaume*.
<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/23882/s4.pdf?sequence=6>
- Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa*. ICFES
- Santana, L. (2007). *Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica. Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades personales*. Ediciones Pirámide
- Santana, L. (2003). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica. Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales*. Ediciones Pirámide
- Sanz, R. (1990). *Evaluación de Programas de Orientación Educativa*. Ediciones Pirámide
- Sanz, R. (2001). *Búsqueda histórica de un modelo conceptual de la orientación psicopedagógica. Orientación psicopedagógica y calidad educativa*. Ediciones Pirámide
- Sanz, R. (2014). El enfoque de programas de Orientación: La Orientación colectiva, personal y social. En: *Colegio de Profesionales en Orientación, Memoria primer congreso nacional de Orientación "50 años de la Orientación en Costa Rica: logros y desafíos"*. Heredia

- Sebastián, A. (2003). *Principios, fundamentos y necesidad de la Orientación profesional*. Dykinson
- Simon, J. (2002). Pensar a través de los nombres. Lenguaje y Concepto en Hegel. *Revista Tópicos*, (33), 175-192. <https://www.redalyc.org/pdf/3230/323028509007.pdf>
- Suárez, M. (2004). *Análisis contrastivo de la variación denominativa en textos especializados: del texto original al texto meta* [Tesis doctoral]. Universitat Pompeu Fabra. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7495/tmst1de1.pdf?sequence=4.xml>
- Sullivan, J. y Foltz, A. (2000). Focus groups. Giving voice to people. *Outcomes management for nursing practice*, 4 (4), 177–181
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós
- Tecnológico de Costa Rica. (s.f.). *Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos*. <https://www.tec.ac.cr/unidades/vicerrectoria-vida-estudiantil-servicios-academicos>
- Torres, A. (21 de febrero de 2019). Los orientadores de los institutos atienden cuatro veces más alumnos de lo recomendado por la Unesco. *El País*. https://elpais.com/sociedad/2019/02/20/actualidad/1550677178_441380.html
- Universidad Nacional de Costa Rica. (2020). *Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Departamento de Orientación y Psicología*. <https://vidaestudiantil.una.ac.cr>
- Universidad Técnica Nacional de Costa Rica. (2015). *Área de Bienestar Estudiantil*. <https://www.utn.ac.cr/content/%C3%A1rea-de-bienestar-estudiantil>.
- Urcid, R. (2018). Modelo que vincula la planeación estratégica con el currículo flexible. *Pensamiento Actual*, 8 (31), 153-165
- Ureña, V. y Robles, J. (2015). Orientación en el Ministerio de Educación Pública Costarricense. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 15 (1), pp. 1-19. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a34v15n1.pdf>
- Valenciano, G. (2015). La Orientación y los procesos de aprendizaje. En Alejandrina Mata (Ed.), *El desarrollo teórico de la Orientación. Un aporte de la Universidad de Costa Rica* (pp. 157-190). Universidad de Costa Rica

- Vargas, Z. (2014). Elementos esenciales que guían a profesionales que se inician hacia el diseño de un modelo de Orientación. *Revista Educare*, 18 (1), 265-280.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v18n1/a12v18n1.pdf>
- Vargas, Z. (2020). *La Orientación. Una revisión histórico-metodológica*. EdiNexo.
- Vergnaud, G. (1990). La teoría de los campos conceptuales. *Recherches en Didactique des Mathématiques*, 10 (2,3), 133-170.
<https://www.ecosad.org/laboratorio-virtual/phocadownloadpap/CONSTRUC-EP-ISTEM-CUALITA/teoria-de-campos-conceptuales-vergnaud-1990.pdf>
- Vilches, L. y Rodríguez, A. (s.f.). Sobre el definir: Recomendaciones para la redacción de definiciones. *Revista Mapping*, 1-10
http://oa.upm.es/5132/2/DEFINIR_v3.pdf
- Villalobos, L. (2019). *Enfoques y diseños de investigación social: Cuantitativos, cualitativos y mixtos*. EUNED
- VVE. (2015). *Sobre la vida estudiantil*.
<https://www.utn.ac.cr/content/vicerrector%C3%ADa-de-vida-estudiantil#:~:text=La%20Vicerrector%C3%ADa%20de%20Vida%20Estudiantil,un%20marco%20de%20igualdad%20de>
- White, L. (2012). La teoría Kantiana de la Definición. *Revista Eidos*, (18), 178-197.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eidos/n18/n18a08.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

Universidad de Costa Rica

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación: “Aproximaciones a la conceptualización de la Orientación Individual contextualizada para Costa Rica”

Nombre de las personas investigadoras:

- Priscilla Arce Montoya B60568
- Isaura Calderón Navarro B21229
- Silvia Corella Camacho B01941
- Alison Cubillo Villalobos B68142
- Elizabeth Masís Narváez B34057
- Evelyn Rojas Salazar B66285

Nombre de la persona participante:

El propósito de esta ficha de consentimiento es brindar a las personas participantes información acerca de las principales aristas de la investigación, así también, aclarar su rol como persona participante en el proyecto.

A. Propósito de la investigación

La siguiente investigación se realiza como parte del Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en la carrera de Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica. El objetivo general de la investigación es: *“Construir una aproximación conceptual acerca de la Orientación Individual para Costa Rica desde la perspectiva profesional”*. La directora de la

investigación es la docente Stephanie Washburn Madrigal, de la Escuela de Orientación y Educación Especial.

B. ¿Qué se hará?

Se realizará un grupo focal mediante el cual se pretende recolectar la información pertinente para la investigación, para esto, se llevará a cabo una reunión grupal mediante la plataforma de Zoom. La fecha y hora de esta reunión se coordinará entre las personas participantes y las personas investigadoras, se debe resaltar que toda la información recolectada se utilizará exclusivamente para los hallazgos de la investigación: **“Aproximaciones a la conceptualización de la Orientación Individual contextualizada para Costa Rica”**. Las reuniones serán grabadas con la finalidad de garantizar una sistematización de la información fidedigna a los aportes que brinden las personas profesionales.

C. Riesgos

La participación en esta investigación no conlleva ningún riesgo para la salud física o mental de la persona participante.

D. Beneficios

La participación en la investigación es de gran valor para la disciplina de Orientación, ya que es un aporte para la construcción de un marco teórico de referencia sobre la Orientación Individual en Costa Rica. Sin embargo, la participación en la presente investigación no tiene ningún beneficio o remuneración económica para la persona participante.

E. Voluntariedad

La participación en esta investigación es voluntaria, la persona puede negarse a participar, o bien, retirarse en algún momento si así lo desea, el retiro o la no participación no tiene consecuencias de ningún tipo para la persona.

F. Confidencialidad

Se garantiza la completa confidencialidad para la persona participante, en ningún momento se expondrá el nombre de la persona participante, para eso se utilizará un seudónimo para proteger su identidad y para mantener la confidencialidad de la persona.

G. Información

Para consultas o dudas puede contactar a las personas encargadas de la investigación, a los siguientes correos:

- Priscilla Arce Montaya B60568: priscilla.arce@ucr.ac.cr
- Isaura Calderón Navarro B21229: isaura.calderon@ucr.ac.cr
- Silvia Corella Camacho B01941: silvia.corella@ucr.ac.cr
- Alison Cubillo Villalobos B68142: alison.cubillo@ucr.ac.cr
- Elizabeth Masís Narvárez B34057: elizabeth.masis@ucr.ac.cr
- Evelyn Rojas Salazar: evelyn.rojassalazar@ucr.ac.cr

O, a la directora de la investigación Stephanie Washburn al correo: stephanieann.washburn@ucr.ac.cr

CONSENTIMIENTO

He leído o, se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla, se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas de forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

FIRMA

Anexo 2. Matriz para el diseño de la guía de grupo focal

Universidad de Costa Rica
Escuela de Orientación y Educación Especial

Matriz para el diseño de la guía del grupo focal validada

Objetivo específico	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Guía de preguntas para grupo focal
Establecer los componentes teóricos y prácticos de la Orientación Individual en Costa Rica.	Componentes teóricos.	Según Hernández (2007), consiste en los aportes teóricos que nos permiten abordar y explicar los fenómenos sociales que vamos a estudiar y que orientan al equipo investigador en su búsqueda, ya que como menciona Hernández (1996, citado por Hernández, 2007), toda investigación está sustentada en una base de teorías y conocimientos previos. En este punto hay que hacer referencia a los componentes teóricos concretos en los que se mueve la investigación.	Se entiende como componentes teóricos a aquellos aportes que permiten describir la Orientación Individual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para ustedes, ¿qué es la Orientación Individual? ¿Cómo la definirían? 2. ¿Cuáles consideran ustedes que son las ventajas y desventajas de la Orientación Individual? 3. ¿Cuáles conocimientos consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual?
	Componentes prácticos.	Ross-Garrido (2021), menciona la importancia de considerar la experiencia educativa y profesional como un elemento de reflexión y aprendizaje constante, ya que son aspectos básicos en el desarrollo de la práctica profesional.	Se entienden como componentes prácticos a las diferentes perspectivas de las personas profesionales en Orientación, que resultan de su intervención profesional en la Orientación Individual en diferentes contextos en el ámbito nacional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles habilidades consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual? 2. Describan el procedimiento que ustedes realizan para atender a una persona desde la modalidad de Orientación Individual. 3. ¿Cuáles enfoques y técnicas de intervención utilizan en la Orientación Individual? 4. A partir de sus aprendizajes trabajando Orientación Individual, ¿cuáles recomendaciones sugieren para perfeccionar la intervención desde esta modalidad?

Fuente: Elaboración propia, con base en la revisión documental sobre los elementos que integran el proceso de conceptualización, 2020.

Anexo 3. Guía de preguntas para grupo focal

Universidad de Costa Rica
Escuela de Orientación y Educación Especial

Guía de preguntas para grupo focal

I. Datos sociodemográficos

Edad:

Lugar de trabajo:

Años de experiencia laboral:

Grado académico:

Profesión (es):

II. Preguntas teórico-prácticas.

- 1) Para ustedes, ¿qué es la Orientación Individual? ¿Cómo la definirían?
- 2) ¿Cuáles consideran ustedes que son las ventajas y desventajas de la Orientación Individual?
- 3) ¿Cuáles conocimientos consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual?
- 4) ¿Cuáles habilidades consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual?
- 5) Describan el procedimiento que ustedes realizan para atender a una persona desde la modalidad de Orientación Individual.
- 6) ¿Cuáles enfoques y técnicas de intervención utilizan en la Orientación Individual?
- 7) A partir de sus aprendizajes trabajando Orientación Individual, ¿cuáles recomendaciones sugieren para perfeccionar la intervención desde esta modalidad?

Anexo 4. Machote de cartas enviadas a las instituciones

día, mes, de 2021

Sra. / Sr. _____

Puesto _____

Departamento _____

Unidad _____

Institución

Estimada señora/ señor:

Amablemente solicitamos su aval para coordinar el desarrollo de un grupo focal con profesionales en Orientación que laboren para “*institución*”, con el objetivo de identificar los componentes teóricos y prácticos de la Orientación Individual en Costa Rica.

Esta investigación se desarrolla en el marco del Trabajo Final de Graduación titulado: “Aproximaciones a la conceptualización de la Orientación Individual contextualizada para Costa Rica”, para la obtención del grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación por la Universidad de Costa Rica. Los hallazgos de la investigación permitirán crear un antecedente importante para la disciplina en el país, a través de la clarificación de la modalidad individual de la Orientación, ya que no existe hasta el momento una definición clara de esta modalidad.

Consideramos que para obtener un panorama general del concepto es indispensable contar con la experiencia de profesionales, ya que la conceptualización es la combinación de factores teóricos y prácticos que permitan establecer un concepto a través de la retroalimentación y el consenso.

Para el logro de los objetivos antes citados es fundamental contar con la participación de al menos *X* profesionales en Orientación activos en “*instituciones*” y con experiencia en Orientación Individual. El grupo focal se desarrollará en una sola sesión durante el mes de octubre bajo la modalidad virtual a través de la plataforma Zoom, con una duración aproximada de 120 minutos, por lo que le agradecemos, en caso de estar de acuerdo, por favor indicarnos las personas que a su criterio pueden participar en este proyecto para coordinar la logística, fecha y hora exacta del evento.

Agradecemos de antemano el apoyo que pueda brindarnos para cumplir los objetivos de la investigación.

Saludos cordiales,

(firma)

Nombre completo de la estudiante que contacta.

Correo.

Teléfono.

Anexo 5. Protocolo para la realización de los grupos focales a seguir por parte de las facilitadoras y co-facilitadoras

Protocolo para el desarrollo de grupos

La sesión será dirigida por tres personas, dos facilitadoras, quienes se encargarán de realizar las preguntas generadoras y una persona para el manejo de la plataforma, control del tiempo y cualquier eventualidad.

Previo a la sesión

Usted representa a la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, debe cumplir con los siguientes aspectos:

1. Presentación personal. Utilizar vestimenta formal.
2. Espacio físico. La sesión se debe desarrollar en un espacio libre de distracciones, por lo tanto, se recomienda usar un cuarto libre de ruidos, con suficiente iluminación y tener de fondo una pared lisa, o en su defecto usar el comando de Zoom para que el fondo se vea difuminado.
3. Conexión estable a internet.
4. Equipo audiovisual. Es indispensable contar con una computadora, audífonos y cámara. Es importante que como responsable de la sesión, la cámara esté encendida en todo momento, esto fomentará la participación.
5. Repase el protocolo, la guía de preguntas y la teoría para un desarrollo eficaz de la sesión.

Durante la sesión

- 1) Conéctese a la sesión de Zoom 20 minutos antes del ingreso de las personas participantes para verificar la conexión, el equipo audiovisual y el protocolo.
- 2) Permita el ingreso de las personas participantes a la hora exacta en que fue convocada la sesión.
- 3) Preséntese y dé la bienvenida a las personas participantes. Indique el objetivo de la sesión, a saber: *Construir una aproximación conceptual acerca de la Orientación Individual para Costa Rica, desde la perspectiva profesional. Para lo cual es fundamental establecer los componentes teóricos y prácticos a partir de la experiencia de las personas profesionales.*
- 4) Explique las normas del grupo focal:
 - Esta sesión tendrá una duración de 120 minutos.
 - Su participación es confidencial y todo lo que comente será utilizado con fines académicos bajo codificación.
 - La sesión será grabada para transcribir los aspectos relevantes del proceso. (INICIAR CON LA GRABACIÓN – Tanto el anfitrión, como la coanfitrión, pueden grabar, se recomienda que ambas personas graben)
 - Se recomienda encender la cámara para promover la participación e interacción del grupo.

- Para pedir la palabra y lograr un desarrollo ameno de la sesión utilice la opción de levantar la mano de la plataforma de Zoom.
 - En caso de tener alguna consulta o situación particular puede escribir por el *chat* privado de Zoom.
- 5) Pida a las personas participantes presentarse.
 - 6) Leer el consentimiento informado. Antes de iniciar con la lectura, señale que este documento fue enviado previamente a todas las personas participantes y destaque la importancia para mantener la ética en esta investigación. Verificar que todas las personas lo hayan enviado firmado.
 - 7) Posteriormente, proceda con la primera pregunta. La misma debe leerse y escribir en el *chat* para que las personas participantes la puedan tener a mano. Recuerde que cuenta con 12 minutos por pregunta. En principio fomente la participación libre. Sin embargo, si pasado un minuto no hay participación, seleccione de forma aleatoria alguna persona para que participe.
 - **Ustedes, ¿cómo definen la Orientación Individual?**
 - 8) Recuerde que la dinámica de un grupo focal es la interacción del grupo mismo, por lo tanto, es fundamental que interaccionen entre sí. Una vez que se haya dado respuesta, coloque las siguientes preguntas con la misma metodología. La elaboración se debe turnar entre las anfitrionas.
 - **¿Cuáles consideran ustedes que son las ventajas y desventajas de la Orientación Individual?**
 - ¿Cuáles conocimientos consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual?
 - **¿Cuáles habilidades consideran ustedes que requieren las personas profesionales en Orientación para facilitar procesos de Orientación Individual?**
 - Describan el procedimiento que ustedes realizan para atender a una persona desde la modalidad de Orientación Individual.
 - **¿Cuáles enfoques y técnicas de intervención utilizan en la Orientación Individual?**
 - A partir de sus aprendizajes trabajando Orientación Individual, ¿cuáles recomendaciones sugieren para perfeccionar la intervención desde esta modalidad?
 - 9) Se recomienda hacer las preguntas alternadas entre las anfitrionas. Ambas deben tomar nota de aspectos importantes y reacciones a fin de enriquecer el análisis.
 - 10) Para finalizar, haga una breve síntesis de la sesión y agradezca por la participación.

Posterior a la sesión

Al finalizar los encuentros es necesario realizar una transcripción del desarrollo de la técnica, tomando en cuenta no solo lo dicho, sino también las actitudes de las

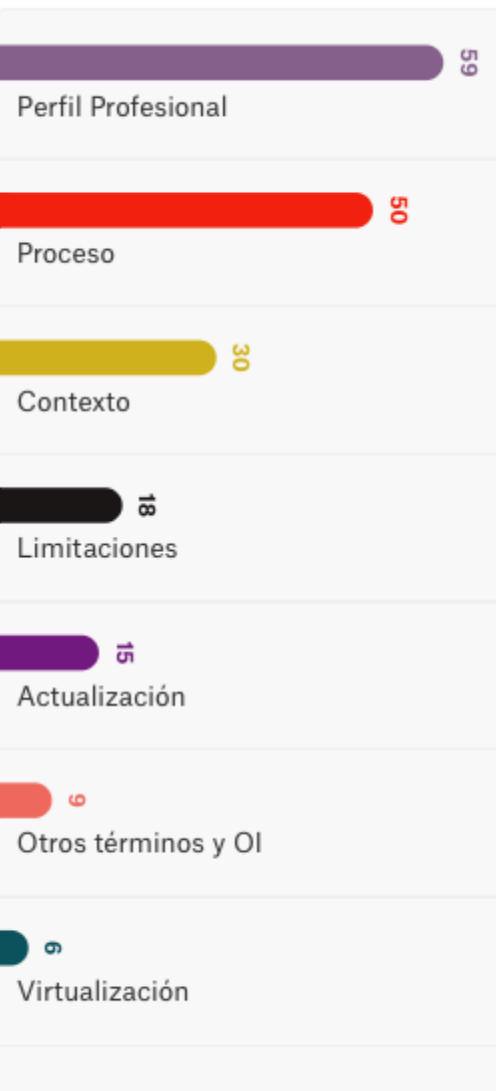
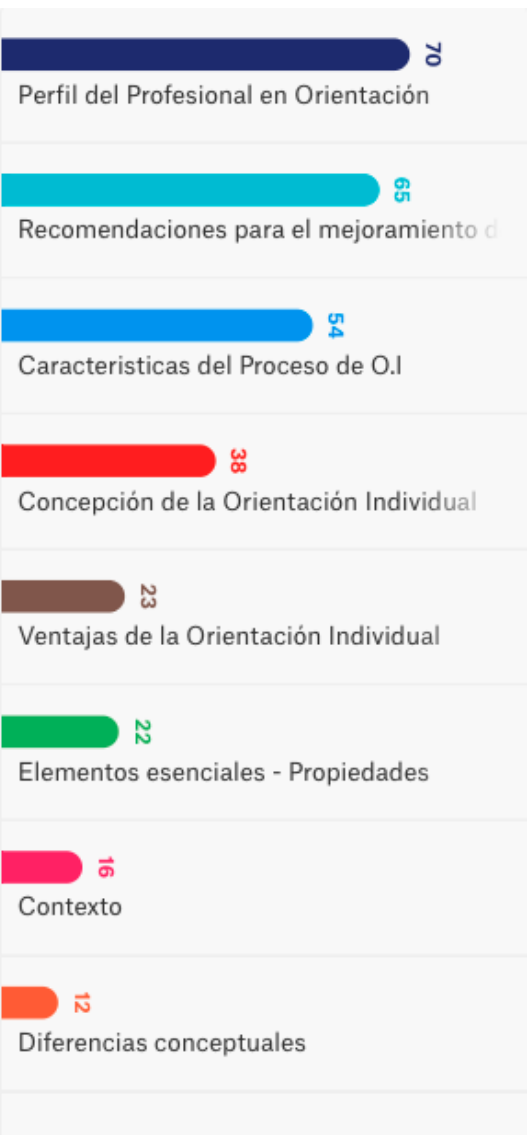
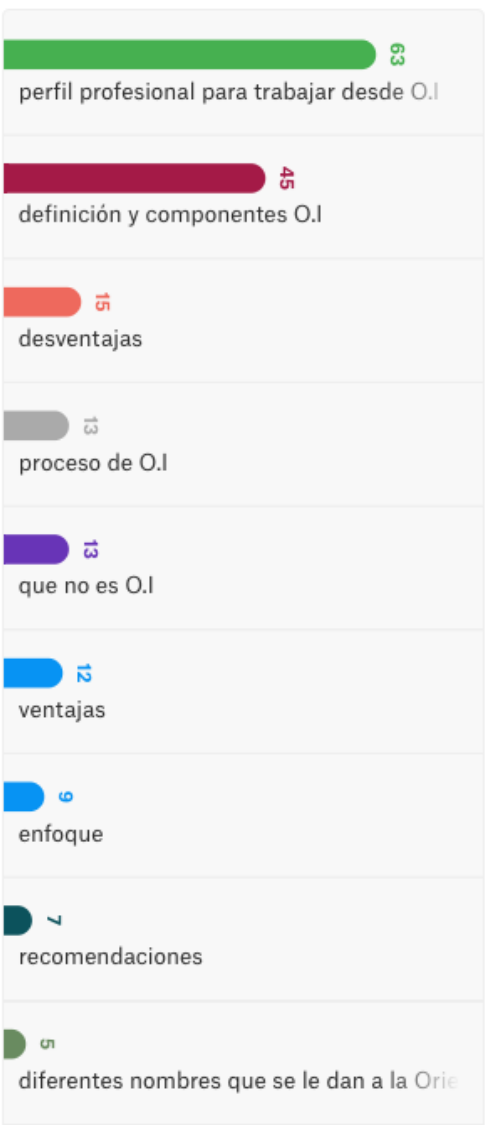
personas participantes para permitir que se reconstruya no sólo la atmósfera de la reunión, sino también lo tratado pregunta por pregunta.

Tabla de tiempos

Actividad	Duración
Bienvenida y presentación	5 minutos
Normas de la sesión	5 minutos
Presentación de participantes	10 minutos
Lectura del consentimiento	5 minutos
Preguntas	90 minutos (12 por pregunta)
Cierre (despedida y agradecimiento)	5 minutos

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Anexo 6. Comparación inicial de los datos generados en el Atlas Ti para iniciar la construcción de las categorías y subcategorías de análisis





Anexo 7. Propuesta inicial para la construcción de la tabla de categorías y subcategoría

Categoría	Subcategoría	Notas
El concepto dado de la Orientación Individual.	<ul style="list-style-type: none"> - Terminología para referirse a la Orientación Individual. - Caracterización teórico-práctica atribuida a la Orientación Individual. - La Orientación Individual como proceso 	- Analizar o definir qué es un proceso.
Elementos atribuidos a la Orientación Individual. (engloba propiedades y elementos esenciales).	<ul style="list-style-type: none"> - Elementos esenciales para la Orientación Individual. - Propiedades de la Orientación Individual. 	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo. - El contexto y el perfil profesional (justificarlos como elementos). - El uso de un enfoque como elemento esencial. El enfoque en específico que se utilice como una propiedad.
Influencia del contexto en la concepción de la Orientación Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Implicaciones del contexto público-nacional en la Orientación Individual. - Características del proceso determinadas por el contexto institucional. 	
El perfil de la persona profesional en Orientación en el desarrollo de procesos de O.I.	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias esenciales para desarrollar procesos de Orientación Individual. - El autocuidado como componente esencial para el desarrollo de procesos de Orientación Individual. 	

Fuente: Elaboración propia, 2021.