



APORTES DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL EN EL CONTEXTO LABORAL

VOCATIONAL COUNSELING'S CONTRIBUTIONS AT THE WORK CONTEXT

SECCIÓN ESPECIAL

Volumen 15, Número 1

Enero - Abril

pp. 1-21

Este número se publicó el 1° de enero de 2015

DOI: [dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629](https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629)

Viria Ureña Salazar
Carmen Barboza Arrieta

Revista indizada en [REDALYC](#), [SCIELO](#)

Revista distribuida en las bases de datos:

[CATÁLOGO DE LATINDEX](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),
[SHERPA/ROMEO](#), [QUALIS](#), [MIAR](#)

Revista registrada en los directorios:

[ULRICH'S](#), [REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [CLACSO](#)



APORTES DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL EN EL CONTEXTO LABORAL

VOCATIONAL COUNSELING'S CONTRIBUTIONS AT THE WORK CONTEXT

Viria Ureña Salazar¹
Carmen Barboza Arrieta²

Resumen: El presente ensayo hace referencia al aporte de la Orientación en el contexto laboral, a partir de la experiencia acumulada en el desarrollo de los cursos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación que se imparte en la Universidad de Costa Rica. Ello a pesar de que en Costa Rica la Orientación se ha desarrollado principalmente en el contexto educativo y penitenciario, por ser estos los entes empleadores que contratan con mayor frecuencia a profesionales en Orientación. En este sentido, se presentan aspectos teóricos que sustentan el trabajo de este grupo de profesionales en las organizaciones, las etapas y las tareas del desarrollo vocacional, los objetivos y las funciones de la Orientación en el contexto laboral. Luego se señalan acciones concretas que se pueden realizar desde la Orientación Vocacional. Estas acciones se retoman de las propuestas que hacen principalmente autoras y autores costarricenses, profesionales en Orientación.

Palabras clave: ORIENTACIÓN VOCACIONAL, ORIENTACIÓN LABORAL, EDUCACIÓN SUPERIOR, COSTA RICA.

Abstract: In Costa Rica, the educational and penitentiary contexts are the ones in which the Counseling profession has mainly been developed, due to the greater availability of jobs in those areas. This essay referenced to the contributions of Counseling in the work setting, based on the accumulated experience of teaching two courses on Vocational Counseling at the Licenciatura in Educational Sciences with an emphasis in Counseling at Universidad de Costa Rica. The theoretical aspects that are the foundation of this group of professionals' interventions at the organizational level, such as vocational developmental stages and tasks of the working person, the objectives and functions of Counseling at the occupational context, are presented. Then, there are specific strategies that can be applied from Vocational Counseling field. Those actions are proposed by Costa Rican authors who are professional counselors.

Keywords: VOCATIONAL COUNSELING, EMPLOYMENT COUNSELING, HIGHER EDUCATION, COSTA RICA

¹ Profesora de la Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica: viria.urena@ucr.ac.cr

² Profesora de la Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica.

Ensayo recibido: 16 de junio, 2014
Enviado a corrección: 30 de junio, 2014
Aprobado: 8 de diciembre, 2014

1. Introducción

Como parte del Plan de estudios del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica, en el nivel de Bachillerato, con el grupo de estudiantes en el área vocacional, se enfatiza en los aspectos que se relacionan más directamente con el proceso de la elección vocacional que tienen que realizar las personas, mientras que en la licenciatura se profundiza en aquellos que trascienden la elección, como los que tienen que ver con las etapas y tareas del desarrollo vocacional en la educación superior y en el mundo del trabajo, entre otros. Lo anterior atendiendo a los supuestos teóricos de los enfoques evolutivos que sustentan el Plan de estudios. En este sentido, el presente ensayo se refiere, a los aportes de la Orientación Vocacional en el contexto laboral a partir de la experiencia acumulada en los cursos OE-2052 Orientación Vocacional Ocupacional I y OE-2058 Orientación Vocacional II de la Licenciatura, mediante la revisión de literatura, investigaciones realizadas por las y los estudiantes en los cursos y como parte de sus trabajos finales de graduación, así como en la experiencia en el desarrollo de su práctica profesional con personas trabajadoras.

Para Rodríguez (1988) en la década de los años 90 y desde el contexto europeo, indica en relación a los aportes de la Orientación en el ámbito laboral, que este es un campo relativamente nuevo para el y la profesional en Orientación. En Costa Rica, actualmente se puede afirmar lo mismo, ya que el desarrollo de la Orientación se ha dado principalmente en el marco del Ministerio de Educación Pública, por ser este, el mayor ente empleador del grupo de profesionales en Orientación. No obstante cuando se retoma el concepto de la Orientación como un proceso a lo largo de la vida, se abre la posibilidad de que se pueda trabajar con personas en el contexto laboral, en este caso en el área vocacional, como lo plantean autoras y autores que parten de los aportes de Super (1957), como Salvador y Peiró (1986), Rodríguez (1998), Sebastián, Rodríguez y Sánchez (2003), de ahí que sea de interés como se indicó anteriormente, referirse a las acciones que realizan orientadoras y orientadores con personas trabajadoras.

2. Referente teórico

Antes de desarrollar el referente teórico conviene indicar que el término que se asume en el presente ensayo es el de Orientación Vocacional. Lo anterior a partir de lo que afirma Álvarez (1995), cuando al referirse a similitudes y diferencias en los orígenes de la Orientación Profesional, indica que en los Estados Unidos se conceptualiza como

Orientación Vocacional y en Europa como Orientación Profesional. Estas denominaciones de acuerdo con Gavilán (2006), son maneras diferentes de señalar un campo de acción compartido pero que al mismo tiempo presentan diferencias. En América Latina se han utilizado las dos denominaciones, incluso se hace referencia a otras como Orientación Vocacional Ocupacional, Orientación para la Carrera y Orientación Ocupacional Continúa. En Costa Rica se habla más de Orientación Vocacional y de Orientación Vocacional Ocupacional asociado este último, principalmente a servicios de Orientación que se brindan en la educación superior y en otras instituciones, con miras de favorecer la empleabilidad de sus graduadas y graduados.

2.1 La Orientación Vocacional

La Orientación Vocacional se define como el "Proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales (tareas vocacionales) que le preparen para la vida" Cedecs en Sebastián, Rodríguez y Sánchez (2003, p. 55).

De acuerdo con Ceinos (2008) la Orientación Vocacional "pretende favorecer algo más que la elección profesional, ya que ha de intentar que la persona logre un óptimo desarrollo vocacional, al tiempo que ha de ser capaz de diseñar, interiorizar y desarrollar su propio proyecto profesional" (p. 80).

En concordancia con lo expuesto Álvarez (1995), al referirse a la Orientación Vocacional también como un proceso de desarrollo de la carrera a lo largo de la vida de las personas afirma que está presente en los diferentes contextos en que se encuentren éstas, a saber

- **El Educativo:** que abarca el período formativo, es decir la preparación para la vida laboral y que se desarrolla fundamentalmente en el contexto escolar y comunal.
- Dentro de este contexto la Orientación Vocacional desarrolla diferentes acciones con el estudiantado, padres, madres, personas encargadas y docentes con el fin de favorecer el desarrollo integral del estudiantado y dentro de éste el vocacional.
- **El Organizacional :** incluye el período de desempeño laboral que tiene lugar en el centro de trabajo y en el cual se dan gran parte de las experiencias de las personas relacionadas precisamente con el trabajo, el cual cumple una doble función, tanto a nivel individual como social, de ahí su importancia.

- **El Tiempo Libre:** Tiene que ver con el tiempo que comparte la persona con el trabajo o bien, en el período de retiro laboral, que supone que se cuenta con más tiempo disponible para realizar aquellas actividades que no se han podido ejecutar antes, a pesar de que se quería llevar a cabo, pero que por alguna situación se pospuso, el poder hacerlo.

Como se observa, a partir de la anterior definición de la Orientación Vocacional, las y los profesionales de Orientación pueden trabajar con las personas en el contexto laboral, que es, precisamente en el que interesa profundizar en el presente ensayo

En este sentido agrega Rodríguez (1998), siempre desde la Orientación Vocacional, que el trabajo en las organizaciones debe visualizarse desde una triple perspectiva:

- **Guiando:** a las personas de manera que aprendan a elegir el trabajo que más les convenga y a las instituciones, las empresas y a la sociedad en general, asesorándolas sobre el beneficio de elegir al personal que cumpla las características requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

- **Preparando y Formando:** a las personas trabajadoras, a las y los que se incorporarán en el futuro al mercado laboral y al grupo de docentes que las y los forma en las instituciones educativas, por ejemplo en las capacidades y destrezas requeridas para poner en práctica las técnicas y procedimientos de las tareas ocupacionales, evidenciando el desarrollo de las diferentes profesiones u ocupaciones, capacitando a las autoridades de las organizaciones en relación con las crisis que pueden presentar las personas tanto de índole personal como laboral, entre otras acciones.

- **Educando:** a las futuras personas trabajadoras, a sus familias, al grupo docente y a la sociedad en general, en la comprensión e importancia del desarrollo vocacional de las personas y en el significado del trabajo, para que de esta manera se inicie un cambio en la relación educación-trabajo, con el fin de que se le proporcione a las personas conocimientos, experiencias y la posibilidad de desarrollar destrezas y actitudes favorables hacia sí misma y hacia el mundo del trabajo con las que pueda identificarse, construir e implementar su proyecto de vida.

A partir de lo anterior, se puede observar, que se sugiere que las personas para elegir un trabajo deben de hacerlo a partir de un proceso de análisis de sus aspectos personales y contextuales. Este proceso puede ser facilitado por profesionales de Orientación, quienes por su formación tienen las herramientas para favorecer la reflexión que se requiere para la

toma de decisiones vocacionales, por lo trascendental de estas. Por otra parte se menciona la importancia de asesorar a los entes empleadores sobre el beneficio de que se elija a las personas trabajadoras a partir de que éstas cumplan con los requisitos y características necesarias para el desarrollo de las funciones que requiere la ocupación.

Asimismo las perspectivas Preparando y Formando, y Educando, comparten las poblaciones meta, personas trabajadoras, grupo docente que las y los forma y entes empleadores., no obstante la diferencia entre una y otra perspectiva, a partir de lo que plantea la misma autora, tiene que ver, que la primera se encamina más a en términos de las profesiones y ocupaciones y sobre la persona trabajadora. En el caso de la segunda las acciones que se mencionan tiene como objetivo principal que se comprenda la relación educación-trabajo, de manera que se favorezca la vinculación necesaria entre ambas dimensiones de la vida de toda personas.

En relación con los objetivos de la Orientación en las organizaciones, Rodríguez (1998, p.161), señala los siguientes:

- ✓ Renovar o sostener la motivación del trabajador hacia la consecución de sus objetivos vocacionales, a través del soporte de las familias y de la formación continua y de especialización.
- ✓ Ayudar a recoger información sobre cómo uno mismo puede mejorar o sostener su propia carrera profesional.
- ✓ Reconsiderar o recrear nuevas destrezas, de gran importancia en el mantenimiento de la profesión, como por ejemplo: búsqueda de empleo, toma de decisiones, entre otras.
- ✓ Reinstaurar en las personas trabajadoras su propio autoconcepto, que se replanteen objetivos más realistas y creencias y opiniones más realistas sobre el trabajo.
- ✓ Sentir cierta satisfacción de las cosas hechas anteriormente y proveer de optimismo al futuro.
- ✓ Conseguir destrezas para enfrentar las crisis.
- ✓ Negociar con los empresarios la manera de obtener el máximo de satisfacción por el trabajo.
- ✓ Cambiar la dirección de la propia carrera, pasando de una ocupación a otra, de una empresa a otra, o de unas tareas a otras.

Por otra parte Álvarez (1995, p. 191) agrega los siguientes objetivos:

- ✓ Atender y armonizar las necesidades personales, profesionales y sociales del empleado y de la organización.
- ✓ Ayudar al empleado a asumir la responsabilidad de su propio desarrollo personal y profesional.
- ✓ Facilitar al empleado nuevas competencias personales que le ayuden a enfrentar cualquier situación provocada por su entorno organizacional (crisis, cambio de ocupación, de empresa, etc.)
- ✓ Proporcionar la información, formación, consulta y asesoramiento tanto del empleador como del empleado.
- ✓ Estimular que la organización proporcione un contexto adecuado.
- ✓ Prestar atención a los problemas personal y de relación del empleado que puedan afectar su desarrollo personal, profesional y social.
- ✓ Reforzar en el empleado una adecuada autoestima profesional.
- ✓ Ayudar al empleado a conocer sus potencialidades y desarrollarlas como trabajador.
- ✓ Atender las problemáticas personales y sociales con el fin de mejorar el ambiente de trabajo y la calidad de la vida laboral.
- ✓ Estimular la sana competitividad y el interés por promocionarse.

De los objetivos señalados anteriormente, se tiene que estos tienen que ver tanto con la persona trabajadora como con el ente empleador, de ahí, que sea necesario que el y la profesional en Orientación logre desarrollar sus funciones de manera que atienda las necesidades de la persona trabajadora y las del contexto organizacional en el que se desarrolla, sin detrimento de la integridad de las trabajadoras y trabajadores.

En relación con las funciones de la Orientación en una organización Rodríguez (1998) menciona las siguientes:

- **Informativas:** se trata de acuerdo con la autora en proporcionar herramientas a la persona que le permitan informarse y para que logre comprender el verdadero significado de los contenidos de la información.

- **Formativas:** De acuerdo con Bisquerra (1998) se pretende potenciar el desarrollo de las personas, de manera que logren contar con recursos que les permita adaptarse a los cambios que se presentan en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

- **De Consulta y Asesoría:** dirigida a promover una actitud positiva hacia el trabajo, a mejorar las relaciones interpersonales entre las empleadas y empleados, (Álvarez, 1995).

Con ello se pretende prevenir los problemas resultantes de la tarea diaria, fomentar la realización personal y profesional de la persona trabajadora y mejorar la eficacia y gestión de la organización.

Como se observa de acuerdo a lo señalado, en el contexto laboral, el y la profesional en Orientación cumple funciones de información, de formación y de asesoría, con el fin de estimular la planificación de la vida laboral tanto de las personas trabajadoras como de la organización, lo que requiere necesariamente conocer y comprender el desarrollo vocacional de las personas trabajadoras, aspecto que se retoma a continuación.

2.2 Etapas del desarrollo vocacional en el contexto laboral

La Orientación entendida como un proceso de ayuda, que tiene lugar a lo largo de la vida de las personas, que supone el paso de éstas, por diferentes etapas, cada una con sus propias tareas de desarrollo y características y que de acuerdo a las autoras o autores que se consulten se le dan una denominación diferente, permite referirse al desarrollo vocacional de las personas.

A partir de lo anterior en la siguiente tabla se presentan las etapas del desarrollo vocacional de la persona trabajadora con sus principales características, a partir de lo que plantea Super (1957) y que retoman otras autoras y otros autores como Rivas (1998), Rodríguez (1998), Álvarez (1995), Salvador y Peiró, (1986), Pérez y Blasco (2003), Sebastián, Rodríguez y Sánchez (2003).

Tabla 1: Etapas, tareas y características del desarrollo vocacional de la persona trabajadora

| ETAPA DE EXPLORACIÓN Adolescencia y Juventud (15-24 años) | |
|---|--|
| Se inicia una indagación del concepto de sí, se da la autoevaluación, el ensayo de roles y la exploración ocupacional en la escuela, en las actividades extraescolares y en el mundo laboral. | |
| SUBETAPA | CARACTERISTICAS |
| Tanteo (15 a 17 años) | Se consideran aspectos personales como las necesidades, los intereses, las habilidades y los valores, así como aspectos del ambiente como las oportunidades educativas y laborales, Se plantean opciones tentativas y se ensayan. (Sebastián, Rodríguez y Sánchez, 2003). |
| Transición (18-21 años) | Las consideraciones que puedan tener las y los jóvenes sobre la realidad, toman mayor peso al entrar al mundo laboral o a la educación superior, se intenta implementar el autoconcepto. Rivas (1988) considera que en esta etapa se han tomado decisiones que afectan a medio o largo plazo a la persona, por lo que sus exigencias son más personales, esto le va a permitir autodiferenciarse y buscar la identificación con aquellas áreas ocupacionales que le resultan más gratas. |

| | |
|---|--|
| <p>Ensayo (22-25 años)</p> | <p>Se dan dos posibilidades, la localización de un área apropiada de trabajo, donde se inician con la realización de las tareas que caracterizan esta área y se ensaya como trabajo definitivo o se decide por la especialización dentro del currículo o carrera profesional.</p> |
| <p>ETAPA DE ESTABLECIMIENTO Y AVANCE O DE AFIRMACIÓN adultez joven (25- 44 años)</p> <p>Se desarrolla una vez encontrada un área apropiada, el esfuerzo se centra en situarse allí de manera permanente. De acuerdo con Álvarez (1995) lo más destacado de esta etapa es la promoción e interés por mejorar la situación laboral lo que va a contribuir a la realización personal y laboral.</p> | |
| <p>SUBETAPA</p> | <p>CARACTERISTICAS</p> |
| <p>Ensayo (25- 30 años)</p> | <p>Se presenta cuando el área laboral elegida no resulta adecuada provocando uno o dos cambios antes de que el trabajo definitivo se encuentre.</p> |
| <p>Estabilización (31-44 años)</p> | <p>El patrón de carrera toma una forma clara, los esfuerzos son para estabilizarse y asegurarse un puesto en el mundo del trabajo. Para la mayoría de las personas son los años más creativos</p> |
| <p>Entre la etapa Exploratoria y la de Establecimiento que coincide con la finalización del contexto educativo (formación) y el comienzo en el contexto laboral, se inician los esfuerzos por incorporarse al mundo del trabajo, se presenta de acuerdo con Rodríguez (1998) la transición a la vida adulta. Se da el ingreso al mundo del trabajo, producto del proceso de decisión, tanto de la persona como de la organización y el ajuste mutuo, que conviene favorecer mediante un proceso de entrenamiento y sociabilidad. (Pérez y Blasco, 2003).</p> | |
| <p>ETAPA DE MANTENIMIENTO (45- 65 años) Adultez Media</p> <p>Inicia después de haber conseguido un puesto en el mundo del trabajo, el esfuerzo se dirige a conservarlo y realizar progresos en él. Se puede vivir un periodo de tiempo de plena productividad y de satisfacción laboral. En la mitad de la vida, la persona se considera veterana, experta con dominio de las funciones y técnicas propias de su ocupación, suele ver el trabajo con interés y sin amenazas. No obstante también hay personas que no tienen un trabajo seguro y que tienen problemas con sus compañeras y compañeros de trabajo, entre otras situaciones. Diferentes autoras y autores de acuerdo con Álvarez (1995) coinciden en indicar que aparece la crisis de la mitad de la vida, que puede llevar al abandono de la profesión u ocupación, al cambio de lugar de trabajo o se plantean nuevos objetivos, pero siempre dentro de la carrera u ocupación elegida.</p> <p>De acuerdo con Rodríguez (1998) esta etapa es de grandes retos, ya que hay que sostener a la familia, participar en la sociedad, incrementar la productividad, socializar en el trabajo, afianzarse en lo establecido y conseguido, e incluso prepararse para dejar el trabajo. Por su parte Álvarez (1995) menciona que se da el avance, la promoción y el crecimiento.</p> | |
| <p>ETAPA DE DECLIVE O DECADENCIA Adultez tardía</p> <p>Se inicia aproximadamente a los 65 años, se da una disminución de las facultades físicas.</p> | |
| <p>SUBETAPA</p> | <p>CARACTERISTICAS</p> |
| <p>Desaceleración (60-75 años)</p> | <p>Se presenta una disminución en la actividad por razones tanto sociales como físicas y mentales. La naturaleza del trabajo cambia para acomodarse a las capacidades con las que se cuenta. Se enfrenta la posibilidad del retiro. A veces toma forma en el momento del retiro oficial.</p> |

| | |
|--|---|
| Retiro (A partir de los 70 años) | Algunas personas pueden dar fin a su actividad laboral fácilmente y de manera placentera mientras que a otras se les dificulta o solo lo dejan con la muerte., de ahí que el cese total del trabajo es valorado por muchas y muchos como algo placentero y deseable, mientras que para para otras y otros significa disgusto y frustración. |
|--|---|

Fuente: Elaboración propia a partir de los aportes de Súper (1957, que retoman autoras y autores como Rivas (1998), Rodríguez (1998), Álvarez (1995) Salvador y Peiró, (1986), Pérez y Blasco (2003), Sebastián, Rodríguez y Sánchez (2003)

Este desarrollo vocacional al que se refiere Super (1957) como se observa, abarca todo el ciclo vital. En el caso de las etapas de Crecimiento y Exploración se dan esencialmente en el contexto educativo, por lo que no se detallan en el presente ensayo. Las de Establecimiento, Mantenimiento y Declive ocurren en el contexto organizacional, enriquecidas y contextualizadas además en el desarrollo del ciclo de vida integral de las personas.

Esta perspectiva de desarrollo, da la posibilidad a las y los profesionales en Orientación de cumplir con los principios de prevención y de desarrollo, que caracterizan a la Orientación como disciplina, facilitando el desarrollo vocacional de las personas trabajadoras, en este caso, mediante la puesta en marcha de diferentes estrategias de acuerdo con la etapa en que se encuentran, de manera que facilite que el paso de una etapa de desarrollo a otra y el cumplimiento de las tareas propias de cada una de ellas, se realice lo más adecuadamente posible, en pro de su bienestar y el de la organización para la cual labora, así como prevenir y dar atención a aquellas situaciones que se presentan en el contexto laboral, tales como el surgimiento de conflictos, la desmotivación e insatisfacción laboral, el estrés laboral, entre otros.

2.3 Orientación a las personas trabajadoras

De acuerdo con Hayes y Aubrey (1988) citado por Álvarez (1995) en las organizaciones laborales se comienza a presentar una demanda de profesionales de Orientación, ya que una mejora en la atención de las personas trabajadoras aumenta la productividad y los beneficios que éstas brindan. Al mismo tiempo se observa la necesidad que tienen algunas de las personas que trabajan de cambiar o de ajustarse a nuevas opciones laborales después de estar realizando las mismas tareas sin perspectivas de que puedan ser promovidas, por la insatisfacción que puedan tener en relación con el ambiente laboral, entre otras situaciones.

Ante esta necesidad, la Orientación puede intervenir en el ámbito vocacional de manera que la persona trabajadora pueda planificar su vida laboral, en cada uno de los momentos que lo requiera, especialmente en las situaciones de crisis del desarrollo o las circunstanciales, ya que éstas pueden generarle un desequilibrio, lo cual puede incidir en su vida personal y laboral.

De esta manera es como se comienza a visualizar la Orientación en las organizaciones, como un proceso continuo dirigido al grupo de trabajadoras y trabajadores y a la propia organización, que busca armonizar los intereses, las demandas y las expectativas de ambas partes.

Sumado a lo anterior autores como Pérez y Blasco (2003), señalan que el desarrollo vocacional está fundamentado en una secuencia de transiciones, por tanto la revisión de los procesos involucrados en éstas, permite clarificar las funciones y objetivos a trabajar tanto en la organización como en la persona trabajadora.

Seguidamente se hará referencia a las etapas del desarrollo vocacional en el contexto laboral para luego señalar los aportes de la Orientación Vocacional en cada una de ellas:

Etapas de Establecimiento

La relación entre la persona trabajadora y el centro de trabajo, se inicia formalmente en el momento en que la persona se incorpora a ésta, mediante un proceso de reclutamiento y selección que da como resultado la inserción laboral y que de acuerdo con Schein citado por Salvador y Peiró (1986) se caracteriza por la exploración e ingreso en la organización.

Para Salvador y Peiró (1986) los primeros meses de trabajo son vitales para el desarrollo de una buena relación entre la persona trabajadora y el ente empleador, ya que se inicia una nueva situación y etapa, que va a ser crucial para la permanencia, el grado de satisfacción y el rendimiento de la persona en esa organización.

Este periodo se puede caracterizar por un aumento en el nivel de estrés y ansiedad por parte de la nueva persona trabajadora que incluso puede llevar a un cambio de empleo, el cual se puede originar por la discrepancia que pueda existir entre las expectativas de la persona trabajadora y las de la organización (Salvador y Peiró, 1986).

Rodríguez (1998) se refiere a esta etapa como la transición a la realidad laboral, es decir el paso de la escuela al mundo del trabajo.

De acuerdo con esta misma autora, la Orientación Vocacional con miras a facilitar ese paso, debe preocuparse por explicitar las características del mundo del trabajo, analizar con

la persona orientada la correspondencia de su formación con la elección vocacional y las habilidades para cada profesión u ocupación, sugiere el desarrollo de programas que vinculen la formación y el mundo del trabajo.

Existen distintos factores que intervienen en el cómo la persona logra o no enfrentar de manera adecuada este periodo. Al respecto Salvador y Peiró (1986) señala que en primer lugar se encuentra el ambiente laboral, en especial el inmediato, como la receptividad del grupo de compañeras, compañeros, la normativa existente, las habilidades y actitudes de la persona que supervisa y la moral del grupo. En segundo lugar señala el impacto que puedan tener las tareas que implica el trabajo y en tercer lugar el tipo de supervisión que la nueva persona trabajadora recibe.

Si se supera este primer proceso de adaptación, agregan, la persona progresivamente se introduce en una nueva etapa de desarrollo, la de establecimiento que conlleva un periodo de avance, promoción y crecimiento.

Por otra parte Rodríguez (1998) define esta etapa como de transición intralaboral, en la cual la persona trabajadora busca tener control de su desarrollo en el ámbito laboral, los momentos de ascensos o descenso, cambios de lugar de trabajo, actividades de actualización y formación continua, entre otros.

Como se observa esta etapa se desarrolla a partir de haber encontrado una opción laboral, de ahí, que el esfuerzo se centra entonces en situarse de manera permanente, no obstante se pueden presentar ensayos que se originan cuando la opción elegida produce insatisfacción, provocando cambios antes del trabajo definitivo, Salvador y Peiró (1986).

Cuando el trabajo sugiere ser el definitivo la preocupación es estabilizarse y asegurarse el puesto, por lo que pueden ser los años más creativos de las personas trabajadoras, de manera que se inicia con la etapa de Mantenimiento.

Etapa de Mantenimiento

En la etapa de Mantenimiento el esfuerzo de las personas trabajadoras se dirige a conservar el trabajo y en progresar en él. En relación con el aporte de la Orientación durante esta etapa, Mata (2002, p. 2) refiriéndose al desarrollo profesional, definido como "un proceso a lo largo del cual el trabajador calificado enfrenta retos referidos a las exigencias del trabajo, y a sus competencias personales y profesionales, los cuales se resuelven más efectivamente con el apoyo de procesos formativos", sugiere que el grupo de profesionales en Orientación pueden dar sus aportes en tres aspectos específicos.

▪ **Autoafirmación profesional:** Entendida como "la capacidad desarrollada mediante la formación y el ejercicio laboral, para actuar con autonomía y madurez mediante la toma de decisiones, en busca de soluciones pertinentes a los problemas que enfrenta el trabajador profesional" Mata (2002, p. 6).

El y la profesional en Orientación en el contexto laboral puede favorecer la autoafirmación profesional trabajando directamente con las personas empleadas, por ejemplo en el proceso de inducción que se implementa con el personal nuevo y en la definición de temáticas a retomar en cursos que se coordinen y desarrollen como parte de la formación continua.

▪ **Conocimiento del ambiente laboral:** La autora afirma que la capacidad para el desempeño laboral puede verse favorecida a partir del conocimiento y la comprensión del sistema de relaciones que se establecen en el lugar de trabajo, entre compañeras y compañeros, equipos de trabajo, jefaturas y contexto socioeconómico

En este sentido la Orientación con las personas en el centro de trabajo puede facilitar espacios para el análisis de temas, como el papel que se asume en la construcción de las relaciones, el tipo de comunicación vertical y horizontal que existe, el compromiso que se asume como funcionaria, funcionario, en quién recae la toma de decisiones, cuáles son los procesos que se implementan para la toma de decisiones, entre otros.

En los procesos de inducción conviene favorecer el desarrollo de habilidades en las nuevas personas trabajadoras que le permitan la comprensión del ambiente laboral, lo cual influirá en su desempeño como trabajador y trabajadora.

▪ **Compromiso con la formación continua:** De acuerdo con Mata (2001, p. 37) la formación continua se refiere a la educación de la persona trabajadora "que potencializa su desarrollo profesional mediante el aprendizaje de nuevas alternativas de desempeño laboral para dar respuesta a las exigencias surgidas de su visión de mundo de trabajo".

La posibilidad de participar en actividades que promuevan la formación continua va a depender de las actitudes del empleado y empleada, así como de la cultura institucional que prevalece en los centros de trabajo, de ahí que sea importante facilitar el desarrollo de esta competencia desde la formación inicial y a lo largo de las diferentes etapas por la cuales transcurre la vida laboral de una persona.

Desde la Orientación se puede aportar criterios para la definición de políticas de la formación continua en los lugares de trabajo, así como para la delimitación de áreas temáticas a retomar y que deberán ser asumidas en concordancia con las condiciones y

necesidades propias de las personas trabajadoras, la dinámica socioeconómica imperante, las posibilidades de desarrollo de la organización, entre otras consideraciones (Mata, 2001).

Por otra parte partiendo del Enfoque de competencias, Barquero, Espinoza, Monge, Navarro y Valerio (2010), afirman que desde la labor orientadora se puede favorecer el desarrollo de competencias genéricas entendidas como "las necesarias en las nuevas concepciones del trabajo, las nuevas tecnologías, las nuevas formas de producción y las relaciones sociales" Pérez y Blasco (2003, p. 209) que se establecen en los lugares de trabajo.

Estas competencias facilitan la adaptación de la persona trabajadora ante los cambios, ya sea en las tecnologías utilizadas, la organización del trabajo o para asumir nuevas responsabilidades que requieran contar con ciertas habilidades específicas y que poseen una conexión fuerte con características de tipo personal y social, tienen que ver, por ejemplo, con habilidades de comunicación, para manejar información, autoestima, autoconfianza, solución creativa de problemas, capacidad para trabajar en equipo, para organizar y planificar el tiempo, para trabajar en forma autónoma, autocontrol, entre otras (Beneitone et al., 2007; Pérez y Blasco, 2003; Vargas, 2004).

Como se observa este grupo de competencias, tienen que ver con el desarrollo integral de las personas e incluyen la capacidad que tengan éstas, para actualizar permanentemente sus conocimientos y desarrollar las habilidades que les permita mantenerse al tanto de los continuos y rápidos cambios en el contexto laboral, que son importantes de desarrollar en un gran número de profesiones y ocupaciones y no dependen directamente del puesto laboral, sino más bien del ejercicio de diversas áreas de trabajo.

En éste sentido, como se indicó anteriormente Álvarez (1995, p. 191), al referirse a la Orientación Vocacional, señala algunos objetivos de ésta en las organizaciones, entre los que menciona "facilitar al empleado nuevas competencias para la carrera, que ayuden a afrontar cualquier tipo de situación provocada en el entorno de la organización".

Otro aporte que puede dar la Orientación en el contexto laboral, lo señala Laínez (1995), quien se refiere de manera específica a la salud ocupacional.

La salud ocupacional de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) "es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y

organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo" (OMS en línea, s.f., parr.1).

De acuerdo con Laínez (1995, p. 214) el aporte de las y los profesionales de Orientación en relación con la salud ocupacional se puede dar desde dos perspectivas "como promotor de la salud ocupacional, " como integrante de la Comisión de Salud Ocupacional que por Ley debe conformarse en los centros de trabajo y donde eduque para la promoción de la salud integral y como "asesor ,trabajador de un equipo interdisciplinario" de aquellas entidades preocupadas por la salud de su personal o laborando por cuenta propia, capacitando y educando a las personas que integran las comisiones de salud ocupacional precisamente en la promoción de la salud integral. Agrega la autora en concordancia con Mata (2002) que "El rol del orientador en salud ocupacional puede estar dirigido por los principios de la educación permanente, que involucra un proceso formal, no sistemático, de adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y pautas de conducta, en el curso de la convivencia diaria, con el fin de lograr que el trabajador llegue a alcanzar metas, haciendo de su lugar de trabajo un medio para satisfacer sus necesidades personales" (Laínez, 1995, p. 129)

Entre las acciones que puede desarrollar el grupo de profesionales en Orientación la autora señala entre otras; enseñar, poner en práctica y evaluar diferentes estrategias para la resolución de los diferentes conflictos que se pueden presentar en el contexto laboral, organizar grupos de apoyo tendientes a facilitar el enfrentamiento de situaciones, referir a las personas trabajadoras cuando se requiera a otras y otros profesionales, estimular el trabajo interdisciplinario, realizar estudios que le permitan conocer los aspectos que promueven que las personas se sientan satisfechas y motivadas en su trabajo, en el diseño, puesta en práctica y evaluación de programas de Orientación que potencialicen el desarrollo de las personas trabajadoras, así como impartir charlas y talleres que faciliten el conocimiento acerca del desarrollo de las personas con el fin de que se comprendan así mismos, mismas y a sus compañeras y compañeros de trabajo, enseñar estrategias para el aprovechamiento del tiempo libre y manejo del estrés laboral

En relación con el estrés laboral Campos y Navarro (2010), logran diseñar un Software, dirigido a docentes de secundaria, que tiene como objetivo "Facilitar estrategias de

Orientación a docentes que le permitan el manejo del estrés laboral" (p.109), que incluye un cuestionario que le permite a la persona que lo utilice, explorar el nivel de estrés que está experimentando por área de vida y a partir de los resultados obtenidos se le sugieren diferentes estrategias para su realización.

En la etapa de Mantenimiento de acuerdo con Álvarez (1995) se caracteriza también por la aparición de la crisis de la mitad de carrera, que puede dar como resultado que las personas opten por otro trabajo, ente empleador, o se planteen nuevos objetivos dentro de la profesión u ocupación elegida. Estos cambios pueden afectar tanto a la persona como a su familia, por lo que de acuerdo con el mismo autor se requiere de una planificación, en la cual el aporte de la Orientación puede ser trascendental, especialmente con aquellas personas que cambian su ocupación, ya que asumen otro rol.

De acuerdo con Rodríguez (1998) en esta etapa se incluye la preparación para dejar el trabajo, quizá porque se inicia con la siguiente, la de Declive que es la última etapa de la carrera de la persona trabajadora.

Etapa de Declive

Esta etapa se caracteriza en su fase inicial por una disminución en las actividades, hasta que se opte por el retiro laboral

El retiro laboral, de acuerdo con Amén (2002) "significa para la persona, una pérdida de posición social como agentes productivos, de interacciones sociales con antiguos compañeros y compañeras, de ingresos económicos, de actividades en función del trabajo y de una jornada laboral" (p. 3).

La pérdida del rol como persona trabajadora conlleva un proceso de duelo que depende de la forma en que cada persona la experimente, del significado individual y social que le da al trabajo, al sentimiento de utilidad que tenga, a los recursos con los que cuenta e incluso a la condición de género (Cruz, 2011).

De acuerdo con Álvarez, Hidalgo, Madrigal, Mena, Murcia y Sanabria (2007), el significado que la persona le da al trabajo puede predecir el ajuste que haga ésta a la jubilación, de manera tal que se puede presentar principalmente tres situaciones; las personas que buscan el retiro y no extrañan su trabajo, las que han tenido un fuerte vínculo con el trabajo y por lo general manifiestan poco interés de retirarse, de ahí que cuando están jubiladas se sienten poco satisfechas y las que ven el trabajo como una extensión de su

identidad desarrollando un nexo que encuentran en la jubilación poca satisfacción ya que le trae una pérdida en su identidad.

La jubilación no es el cese definitivo de toda actividad sino el retiro del trabajo remunerado y como tal puede afectar las relaciones sociales y familiares de la persona jubilada.

De acuerdo con Alpizar (1994) citado por Amén (2002) en el proceso de jubilación la persona experimenta diferentes fases que contribuyen a la adaptación de la nueva condición:

Fase de euforia: que ocurre inmediatamente después del retiro y en la cual se dispone de mucho tiempo libre, la persona puede dedicarse a realizar actividades de ocio.

Fase de ocupación: donde la persona empieza a realizar actividades en su hogar que la hacen sentir útil, como la reparación de objetos, arreglar jardines, colaborar en el cuidado de sus nietas, nietos, por lo cual se llena de trabajos.

Fase de la luna de miel: la persona se siente bien, experimenta una sensación de bienestar con las actividades que está realizando, ya sean individuales o grupales, se diseñan planes.

Fase de desencanto: Ninguna de las actividades planeadas por la persona son realmente satisfactorias, se empieza a extrañar el ritmo de vida anterior, siente que le sobra tiempo, extraña a las compañeras y los compañeros de trabajo.

Fase de reorientación: la persona toma conciencia de su condición. Hace un alto en el camino y realiza la revisión del rumbo tomado.

Fase de estabilidad: Se caracteriza porque la persona acepta su condición de retiro y vive de acuerdo con ésta, ya sea para bien o para mal, depende del cómo se haya preparado.

La labor orientadora con las personas en esta etapa de acuerdo con Álvarez et al. (2007), puede iniciar desde el momento en que la persona se incorpora al mundo del trabajo, brindando un acompañamiento, para que pueda tener presente sus fortalezas, sus limitaciones, clarifique sus valores, se prepare física y económicamente para mantener calidad de vida en el futuro así como sensibilizarla ante sus prejuicios, mitos y actitudes negativas al respecto.

Dado que desde la Orientación Vocacional, también se pretende que las personas sean capaces de construir e implementar su proyecto de vida, incorporando las vivencias de cada etapa, y a la vez que se visualiza los planes futuros; como lo menciona Collinson, citado por Bonilla (1992, p. 30) lo que se persigue es "facilitarle a la persona la anticipación

del futuro y al hacerlo permitirle formular planes creativos para que desarrolle respuestas efectivas y controladas ante las diferentes situaciones de su vida".

De esta manera el trabajo del y la profesional en Orientación tiene que ver con facilitar la planificación de los años venideros, tomando en consideración las diferencias individuales y el impacto que puede del proceso de jubilación en los diferentes ámbitos de la vida de la persona.

Además, dado que la jubilación implica toda una serie de cambios y ajustes, se hace necesario el desarrollo de acciones que favorezcan esos ajustes de las personas trabajadoras y el de sus familias a esta nueva situación.

La intervención orientadora debe ir enfocada, tal como lo señala Monchietti y Krzemien (2000) a la preparación de las personas trabajadoras próximas a la jubilarse, mediante acciones formativas en los que se traten diferentes aspectos que inciden en el proceso que conlleva el retiro, lo que implica trabajar en el desarrolla de habilidades personales, de autocontrol, de relajación, de planificación, de habilidades sociales, entre otros.

En resumen en relación con el aporte de la Orientación Vocacional en el contexto laboral, es importante que las y los profesionales de Orientación faciliten mediante intervenciones individuales o grupales la reflexión sobre las tarea de cada una de las etapas de la vida laboral, de manera que se comprendan como un momento del desarrollo con grandes posibilidades para el crecimiento personal, teniendo siempre presente el contexto familiar y social, así como el impacto del cambio en los roles, de manera que la Orientación sea parte de la red de apoyo en el ajuste que la persona necesita ir haciendo en el ámbito laboral.

Un aporte concreto e integral desde la Orientación Vocacional en el contexto laboral que reviste de especial importancia es la propuesta que hacen Barboza, Fonseca, Granados, Solano y Vega (2009), cuando proponen un Programa para atender las necesidades de Orientación Vocacional de las personas trabajadoras del sector administrativo de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica, compuesto por tres proyectos denominados, "Iniciando mi labor en la Universidad de Costa Rica", dirigido a las personas trabajadoras que tiene menos de un año, "Fortaleciendo mi desarrollo personal y profesional como trabajadora y trabajador de la Universidad", enfocado a la población que tiene más de dos años de laboral y "Preparándonos para el retiro laboral", que se dirige a las personas que tienen la posibilidad de jubilarse en los dos siguientes años. Supone la puesta en marcha de

esta propuesta la incorporación del y la profesional en Orientación en la Sección de Desarrollo Humano, de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica.

Como se puede observar el aporte de las autoras logra organizar las acciones a desarrollar por el y la profesional en Orientación en el contexto laboral mediante un Programa de Orientación que se alimenta de proyectos específicos dirigidos a la población trabajadora de acuerdo a la etapa en que se encuentra.

3. Competencias requeridas por el y la del profesional en Orientación para el trabajo en el contexto laboral

Es importante que el y la profesional en Orientación que desee incursionar en el contexto laboral posea ciertas características y competencias para desarrollarse de una mejor manera. De acuerdo a las autoras, las y los profesionales en Orientación:

Deben de sentir gusto por el trabajo en el área vocacional, lo que le permitirá profundizar en el estudio de las etapas y tareas del desarrollo vocacional propias de la persona trabajadora.

Deben conocer lo relativo a la vida laboral en las diferentes organizaciones, lo cual puede verse favorecido con la realización de estudios que permitan analizar las condiciones en que trabajan las personas y los factores que inciden en el desarrollo vocacional adecuado de éstas.

Deben contar con conocimientos teóricos y metodológicos en relación con la edad adulta, sus tareas.

Además es necesario que posea ciertas cualidades personales y profesionales, que faciliten lo que propone Rodríguez (1998):

Estimular en la persona sentimientos de esperanza.

Promover conductas constructivas.

Proporcionar un marco de referencia claro que le permitan comprender el mundo que le rodea y sus circunstancias.

Explorar aspectos multidimensionales.

Por su parte Álvarez (1995) menciona las siguientes características agrupadas por área:

- **Área Actitudinal:** iniciativa, liderazgo agente de cambio, dinamizador, animador, implicador comunicador, con buena relación interpersonal y capaz de conocer e interpretar la dinámica organizacional.

- **Área Teórica y Científica:** dominio de aspectos teóricos de la Orientación en las organizaciones, construcción de un referente teórico que le dé respaldo a su práctica y habilidad para reconocer y aplicar el aporte de otras disciplinas.

- **Área de Evaluación e Investigación:** dominio de metodologías de investigación que permita afrontar de forma científica la práctica profesional.

Como se observa en lo indicado anteriormente las personas profesionales en Orientación que se desempeñan en el contexto laboral requieren además de la formación general, interés para trabajar con las personas trabajadoras, disposición para profundizar en el estudio de la etapa adulta y del trabajo y haber desarrollado las competencias que le permitan relacionarse de la mejor manera, así como las que le facilitarán ajustarse a la dinámica siempre cambiante de las organizaciones y del mundo trabajo, tales como la comunicación asertiva, toma de decisiones, iniciativa, flexibilidad, liderazgo, innovación entre otras.

4. Conclusiones

Si bien es cierto la Orientación en el contexto costarricense tiene su mayor campo de acción en el contexto educativo, recientemente, existe una mayor demanda en sectores como el organizacional; ya que el tema de la inserción laboral, el de competencias y el de la jubilación, por ejemplo, han adquirido gran importancia, de ahí que las y los profesionales en Orientación a partir de su formación pueden contribuir al desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Entre las acciones que pueden desarrollar las y los profesionales en Orientación con las personas trabajadoras están:

- Desde la preparación para incorporarse al mundo del trabajo así como para el retiro.
- Desde el desarrollo de las competencias laborales genéricas, que les facilite no solo la inserción laboral sino también mantenerse en el mundo del trabajo.
- Desde la salud ocupacional, promocionando la salud integral y donde el manejo del estrés laboral y la resolución de conflictos de manera adecuada son aspectos importantes a considerar.
- Interviniendo mediante procesos que favorezcan el desarrollo vocacional de acuerdo a las crisis vitales y coyunturales así como con el contexto en el que la persona se encuentre desempeñando sus tareas laborales.

- Favoreciendo procesos para establecer una adecuada relación entre las personas, el mercado del trabajo y los sistemas de formación inicial y continua.
- Fortaleciendo la capacidad de desempeño de la persona trabajadora, de manera que se favorezca el mejoramiento personal y social.

Se evidencia de esta manera, que la Orientación como disciplina de ayuda puede aportar al contexto laboral y desarrollar con las personas trabajadoras acciones de acuerdo a la etapa del ciclo vital en que se encuentran.

5. Referencias

Álvarez, Laura, Hidalgo, Lilliam, Madrigal, Carolina, Mena, Andrea, Murcia, Marianne y Sanabria, Carolina. (2007). *Caracterización de los profesionales afiliados y las profesionales afiliadas a la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP) del Núcleo de San José: Aportes para la definición de estrategias de Orientación para resolver la jubilación de manera positiva*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Álvarez, Manuel. (1995). *Orientación Profesional*. España: Editorial Cedecs.

Amén, Rosita. (2002) *Comparta y disfrute la jubilación*. (Tesis de maestría). Maestría en Gerontología, Sistema de Posgrados, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Barboza, Carmen, Susana, Fonseca, Granados, Natalia, Solano, Paula y Vega, Karen. (2009). *Necesidades de Orientación Vocacional de las personas trabajadoras del sector administrativo de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica: Un programa de Orientación para su atención*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Barquero, Vanessa, Espinoza, Ericka, Monge, Jorge, Navarro, Mauricio y Valerio, Orlando. (2010). *Desarrollo de competencias laborales genéricas en estudiantes de la Escuela de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Costa Rica y su abordaje desde la Orientación*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Beneitone, Pablo, Equetini, Cesar, González, Julia, Maletá, Marty, Siufi, Gabriela y Wagenaar, Robert. (2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. España: Universidad de Deusto.

Bisquerra, Rafael. (1998). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Editorial Praxi.

Bonilla, Flory Stella. (1992). Orientación para cumplir con las tareas adultas. *Revista Educación*, 16(1), 25-32. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/15457>

- Campos, M^a José y Navarro, Fanny M. (2010). *El estrés laboral del personal docente del Colegio Bilingüe San Rafael y el Liceo de Atenas del Circuito 08 de la Dirección Regional de educación de Alajuela*. (Tesis de licenciatura). Universidad, San José, Costa Rica.
- Ceinos, María Cristina. (2008). *Diagnóstico de las Competencias de los Orientadores Laborales en el Uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación*. (Tesis doctoral). Universidad de Santiago de Compostela, España.
- Cruz, Roxana. (2011). Retiro Laboral y Ajuste a la Jubilación de Hombres y Mujeres en la Mediana Edad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 11(1), 1-28. Recuperado de http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/retiro-laboral-ajuste-jubilacion-mediana-edad-cruz.pdf
- Laínez, Ana M. (1995). *El rol del Orientador como Educador en la Promoción de la Salud Ocupacional en Costa Rica, Sección III: La Orientación y la Salud Ocupacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Mata, Alejandrina. (2001). Formación continua en las sociedades de hoy. Primera parte: Concepto de formación continua. *Revista Reflexiones*, 80(2), 33-39.
- Mata, Alejandrina (2002). La Orientación para el mejoramiento de la capacidad para el desempeño laboral del trabajador. *Revista Actualidades en Orientación*, 7(1), 5-7.
- Monchietti, Alicia y Krzemie, Deysi. (2000). Participación social y estilo de vida. Su relación con la calidad de vida en la vejez. *Revista electrónica Tiempo*, (6). Recuperado de <http://www.psicomundo.com/tiempo/cvepe2/biblio3.htm>
- Organización Mundial de la Salud en línea. (s.f.). *Salud Ocupacional*. Recuperado de <http://www.msal.gov.ar/index.php/home/salud-ocupacional>
- Pérez, Alfredo y Blasco, Pilar. (2003). *Orientación e Inserción Profesional: Fundamentos y Tendencias*. España: Nau Llibres.
- Rivas, Francisco. (1998). *Psicología Vocacional. Enfoques del Asesoramiento*. Madrid: Morata.
- Rodríguez, María Luisa. (1998). *La Orientación Profesional*. Barcelona, España: Editorial Ariel.
- Salvador, Alicia y Peiró, José. (1986). *La Madurez Vocacional*. Madrid, España. Editorial Alambra.
- Sebastián, Araceli, Rodríguez, María y Sánchez, María. (2003). *Orientación e Inserción Profesional: Un proceso a lo largo de la Vida*. Madrid, España: Editorial Dykinson.
- Vargas, Fernando. (2004). Competencias clave y aprendizaje permanente. Tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. [pdf.]. Recuperado desde http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_log_o90.pdf