

Conceptos clave en orientación vocacional: Una mirada desde su evolución

Key Concepts in Vocational Guidance: An Overview of Its Evolution

Conceitos-chave em orientação profissional: uma visão geral de sua evolução

Silvia Alvarado-Cordero

Universidad de Costa Rica

San José, Costa Rica

 <https://orcid.org/0000-0003-2909-7873>

 <https://ror.org/02yzgww51>

silvia.alvaradocordero@ucr.ac.cr

Carmen Frías-Quesada

Universidad de Costa Rica

San José, Costa Rica

 <https://orcid.org/0009-0005-7935-7196>

 <https://ror.org/02yzgww51>

carmenfriasquesada@gmail.com

Viria Ureña-Salazar

Universidad de Costa Rica

San José, Costa Rica

 <https://orcid.org/0000-0002-3899-2813>

 <https://ror.org/02yzgww51>

viria.urena@ucr.ac.cr

RECIBIDO: 17 de diciembre de 2025 / ACEPTADO: 16 de enero de 2026

Resumen

Objetivo: Clarificar los principales cambios conceptuales que han surgido en la Orientación dentro del área vocacional, a partir de la segunda mitad del siglo pasado y las primeras décadas del siglo XXI, donde se transita de la orientación vocacional al desarrollo de la carrera. **Metodología:** Se realizó una revisión bibliográfica de los conceptos vocación, llamado, carrera y desarrollo de la carrera, basándose en aportes teóricos de distintas autorías reconocidas internacionalmente en el campo de la Orientación. Se incluye tanto a quienes establecieron las ideas iniciales como a quienes las transformaron y actualizaron para adaptarlas a los cambios del mundo actual, además se incorporan aportes de las investigadoras acerca de la realidad costarricense. **Resultados:** Se profundiza en los cuatro conceptos que surgieron con la disciplina y que luego evolucionaron. Tales modificaciones han representado una profunda transformación conceptual, que a su vez han incidido en las intervenciones prácticas; por lo tanto, desde el punto de vista epistemológico, el cambio tiene implicaciones en la práctica profesional. **Conclusiones:** En Costa Rica se justifica la necesidad de que las instituciones

que ofrecen servicios en el área vocacional, las instituciones formadoras en Orientación, así como profesionales en ejercicio clarifiquen el significado que otorgan a cada concepto y las suposiciones teóricas que subyacen en estos; además, se requiere de un conocimiento profundo del contexto costarricense y sus condiciones.

Palabras clave: carrera; desarrollo de la carrera; orientación.

Abstract

Objective: To clarify the main conceptual changes that have emerged in vocational guidance since the second half of the last century and the first decades of the 21st century – a period marked by the shift from vocational guidance to career development. **Methodology:** A literature review was conducted on the concepts of vocation, calling, career, and career development, drawing on theoretical contributions from various internationally recognized authors in the field of career guidance. This included both those who established the initial ideas and those who transformed and updated them to align with the changes of the modern world. In addition, contributions from the researchers regarding the Costa Rican context were incorporated. **Results:** The four concepts that emerged with the discipline and subsequently evolved are examined in depth. These modifications represent a profound conceptual transformation that has also influenced practical interventions. From an epistemological standpoint, this change has implications for professional practice. **Conclusions:** In Costa Rica, there is a clear need for institutions offering vocational services, guidance counseling training programs, and practicing professionals to clarify the meaning they assign to each concept and the underlying theoretical assumptions. Furthermore, a deep understanding of the Costa Rican context and conditions is required.

Keywords: career; career development; guidance.

Resumo

Objetivo: Esclarecer as principais mudanças conceituais que surgiram na orientação profissional desde a segunda metade do século passado e as primeiras décadas do século XXI, um período marcado pela transição da orientação profissional para o desenvolvimento de carreira. **Metodologia:** Foi realizada uma revisão da literatura sobre os conceitos de vocação, chamado, carreira e desenvolvimento de carreira, com base em contribuições teóricas de diversos autores internacionalmente reconhecidos na área de orientação profissional. Isso incluiu tanto aqueles que estabeleceram as ideias iniciais quanto aqueles que as transformaram e atualizaram para adaptá-las às mudanças do mundo moderno. Além disso, foram incorporadas as contribuições dos pesquisadores referentes ao contexto costarriquenho. **Resultados:** Os quatro conceitos que emergiram com a disciplina e que posteriormente evoluíram são explorados em profundidade. Essas modificações representaram uma profunda transformação conceitual que, por sua vez, influenciou intervenções práticas; portanto, do ponto de vista epistemológico, a mudança tem implicações para a prática profissional. **Conclusões:** Na Costa Rica, justifica-se que as instituições que oferecem serviços vocacionais, as instituições de formação em orientação profissional e os profissionais em exercício esclareçam o significado que atribuem a cada conceito e as premissas teóricas subjacentes. Além disso, é necessário um profundo conhecimento do contexto e das condições da Costa Rica.

Palavras-chave: carreira; desenvolvimento de carreira; orientação.

Introducción

La disciplina y la profesión de Orientación se enfrentan a la necesidad de reflexionar y clarificar aquellos conceptos que el grupo profesional emplea en su diario quehacer y que, con frecuencia, pasan a formar parte del vocabulario que utiliza la población en general.

En consideración de la multiplicidad de términos que también denotan múltiples concepciones, Gysbers (2008) señala la necesidad de abordar la terminología que se ha utilizado y los diferentes significados

asignados. Esta variedad de términos y conceptos se ha extendido a diferentes países y regiones; tal es el caso de América Latina, en general, y de Costa Rica, en particular. Se requiere poner especial atención a los términos que se utilizan en Orientación, pues, como es sabido, la mayoría de estos provienen de perspectivas teóricas y prácticas que se generan en otros contextos —principalmente en Estados Unidos y Europa—, cuyas características y condiciones históricas, sociales, económicas y educativas difieren de las del contexto latinoamericano y costarricense al que han sido traducidos y que quizás no consideran las particularidades donde se van a aplicar. Para comprender el contexto, se deben tomar en cuenta todos los aspectos específicos.

Ante esto se debe reflexionar que, dada la escasez de desarrollo teórico, es prácticamente inevitable que la orientación vocacional en Costa Rica, como lo expresa Maree (2019), recurra a las visiones teóricas desarrolladas en otros países para avanzar con lo ya existente, en particular en los contextos de los países en desarrollo. Vera y Jiménez (2015) sugieren acertadamente que se debe reconocer las bases fundacionales de la Orientación, pero incorporando los propios valores, creencias e identidades profesionales históricas y culturales latinoamericanas.

Tales autores afirman que es necesario reconocer que la práctica y la teoría de la Orientación se ven influenciadas por la cultura, las realidades socioeconómicas y política de cada país en el que se practica y se estudia. Basado en lo mencionado anteriormente, la recomendación incluye definir el contexto de las sociedades de los países latinoamericanos. Esta observación que plantean las personas autoras es válida para Costa Rica como país receptor de teorías y términos originados en otros países.

Se debe tener presente que tanto la sociedad, en general, como las personas usuarias de la Orientación han construido, a partir de su propia experiencia, conocimientos y vivencias, una idea respecto a diferentes términos, que no necesariamente son congruentes con el significado que profesionales le asignan. Incluso, en muchas ocasiones, dichas ideas se convierten en prejuicios y estereotipos, pues tienden a ser interpretados de manera reducida o tergiversada.

Para lograr el objetivo de este artículo, se inicia con la importancia de los términos y conceptos referidos a la orientación vocacional. Se aborda específicamente los conceptos: vocación, porque surgió con el nacimiento de la profesión, y llamado, que fue un concepto posterior. Además, se retoma el término de carrera y desarrollo de la carrera, que marcaron un cambio cualitativo en la segunda mitad del siglo XX y han permitido desarrollar nuevas teorías en las primeras décadas del siglo XXI, y se finaliza con un apartado de conclusiones.

Metodología

Para abordar los aspectos metodológicos del estudio se parte de lo que plantea Arias Odón (2023), quien concibe la investigación documental como un proceso riguroso de búsqueda y análisis de información previamente producida por otras personas investigadoras, con el propósito de generar nuevos conocimientos o perspectivas sobre un fenómeno determinado. Se caracteriza, entre otros aspectos, por el uso de un método explícito y sistemático que organiza en una serie de etapas el proceso investigativo y garantiza su rigor. Este autor plantea los siguientes pasos: iniciar con el planteamiento del problema o interrogante de investigación, el cual delimita el objeto de estudio y guía la búsqueda de información relevante; búsqueda y selección de los documentos, considerando criterios de pertinencia y validez científica de las fuentes consultadas; extracción de los datos, lo cual implica organizar la información significativa relacionada con el tema de interés; desarrollar el análisis de los datos, en el que la información recopilada es interpretada de manera crítica, con el fin de establecer relaciones o patrones relevantes; y elaboración de conclusiones derivadas del análisis realizado, las cuales permiten responder al objetivo de

investigación planteado y aportar nuevas comprensiones al campo de estudio.

De esta manera, para la elaboración de este artículo se definió primeramente el objetivo, el cual consiste en realizar una revisión bibliográfica de los principales cambios conceptuales en el campo de la orientación vocacional. Para ello, a partir del criterio experto consensuado de las investigadoras, se seleccionaron conceptos que son centrales en esta área de la profesión, a saber: vocación, llamado, carrera y desarrollo de la carrera.

Posteriormente, para realizar la búsqueda de la información se utilizaron como descriptores los mismos términos. Además, se definieron los criterios de selección de las fuentes que se utilizarían, priorizando el uso de libros y artículos académicos de revistas escritas por las principales personas teóricas que se reconocen en la literatura especializada referida a la orientación vocacional. Dada la naturaleza del estudio, es importante mencionar que no se delimitó un periodo de tiempo específico de las publicaciones para profundizar en el desarrollo histórico que ha tenido cada concepto.

Para obtener la información se recurrió a bases de datos suscritas, principalmente del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Costa Rica y los repositorios Scielo y Redalyc. Algunas publicaciones se obtuvieron de las bases de datos Sage Journals, Springer Link y de Wiley On Line Library. Se incluyen autores y autoras que han actualizado y transformado las visiones de estos conceptos para adaptarlos a los cambios que se suscitaban en el contexto. También se seleccionaron fuentes de otras áreas del saber, con la finalidad de profundizar en una visión multidisciplinaria, y se incorporaron aportes de las autoras de este artículo que responden a la realidad costarricense.

Una vez analizada la información, se organizó por términos. Se inició con el de vocación, que fue el primer concepto utilizado en orientación vocacional; luego llamado, que está estrechamente relacionado con el de vocación; seguido por el concepto de carrera y se finalizó con desarrollo de la carrera. Finalmente, se redactó el contenido de cada uno de los conceptos definidos por el equipo de investigación.

Con respecto a los principios éticos, el estudio consideró lo planteado por el Código de Ética del Colegio de Profesionales en Orientación y los requerimientos que caracteriza un proceso investigativo en la Universidad de Costa Rica.

Resultados y discusión

Se presenta una revisión de los términos mencionados, según autorías reconocidas por sus aportes en la evolución de la orientación vocacional.

Vocación

Vocación es probablemente uno de los términos más empleados y escuchados en la profesión de Orientación; además se usa muy frecuente en otras profesiones y por la población en general. Sin embargo, es necesario analizar y clarificar su significado, puesto que permite recuperar, desde una perspectiva epistemológica y teórica, el concepto de persona y su papel en la construcción de sus proyectos vitales.

La vocación ha estado presente en la historia de la humanidad y ha sido tratada por grandes pensadores, debido a la importancia que reviste por encontrarse asociada con la elección de una ocupación o profesión. Por tanto, hacer alusión a la elección conlleva inevitablemente al término vocación por el profundo significado que esta tiene tanto en el ámbito personal como social. Desde lo personal, destaca la elección vocacional como la vía para poner en práctica las habilidades, la satisfacción de intereses y necesidades, la

elección de un estilo de vida, la construcción de la identidad y de proyectos de vida. En cuanto al significado social, Rivas (2003) plantea que esta elección es parte de la conducta vocacional que le permite a la persona vincularse de manera efectiva con el contexto social y cultural en que se desenvuelve, siendo en la cultura occidental el instrumento más notorio de una completa socialización. Por otra parte, es importante ya que la persona realiza la elección en un momento histórico y en un contexto específico.

Antecedentes históricos

Se pueden encontrar referencias a la vocación o llamados de Dios desde el Antiguo Testamento; sin embargo, de acuerdo con Dik y Duffy (2009), la idea de que todas las ocupaciones hasta aquellas *terrenales* representaban vocaciones o llamados que poseían un significado espiritual surgió cerca del siglo XVI, época coincidente con las ideas de los reformadores Martín Lutero y Juan Calvino.

Sin pretender agotar pensadores que hicieron visible la vocación, se pueden mencionar filósofos griegos como Platón (Bisquerra Alzina, 2016), quien en su libro *La República* señaló la importancia de que niños y niñas recibieran preparación desde temprana edad para la definición de aptitudes, vocaciones y realizar ajustes. Más adelante, según Savickas (2009), en el siglo XIX surgió el aporte de Lisander S. Richards con su libro *Vocophy: The New Profession*, quien anticipó el surgimiento de una nueva profesión (vocophy) y tendría como propósito ayudar a las personas a encontrar la vocación o llamado que más les convenía seguir y denominó *vocophers* a las personas profesionales en esa nueva actividad. Finalmente, Bisquerra Alzina (2016) menciona a Jesse Davis, en Michigan, y a Merril (1895), en San Francisco, California. A partir de dichas referencias a la vocación, es importante señalar que la Orientación como profesión surge para ayudar a jóvenes, principalmente de clases económicas menos favorecidas, a ubicarse en el mundo del trabajo de acuerdo con su vocación.

Reviste especial importancia la figura de Frank Parsons, quien en sus aportes utiliza el término vocación y el adjetivo vocacional, particularmente para hacer referencia a la elección vocacional. Savickas y Savickas (2019) indican que Parsons acuñó el término orientación vocacional, el cual empleó en un reporte que presentó el 1 de mayo de 1908, informando de los procedimientos utilizados para orientar a hombres y mujeres en Boston. Sin embargo, el nombre de la profesión de Orientación quedó formalmente establecido con la publicación en 1909 de la obra póstuma de Parsons, *Choosing a Vocation*.

En Costa Rica, en la Ley Fundamental de Educación, ley n.º 2160 (Asamblea Legislativa, 1957) se puede observar la preocupación del Estado por los asuntos vocacionales, al indicar en el artículo 14 que:

La Enseñanza Media comprende el conjunto de estructuras o modalidades destinadas a atender las necesidades educativas tanto generales como vocacionales de los adolescentes y tiene por finalidades: (...) f) Desarrollar las habilidades y aptitudes que le permitan orientarse hacia algún campo de actividades vocacionales o profesionales.

Además, el artículo 22, inciso a) establece que el sistema educativo debe asegurar “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). Este último artículo condujo a la implementación de la Orientación en el sistema educativo, la cual surge en el contexto de las reformas educativas del siglo XX, promovidas por las diferentes administraciones gubernamentales que buscaban el mejoramiento de todos los niveles educativos. Mediante la Ley Fundamental de Educación se recogieron las recomendaciones que hicieran distintas misiones internacionales. Cabe destacar la Misión Chilena de 1935, en la que participó como uno de los académicos

de la Universidad de Chile el Dr. Arturo Piga Dachena, profesor y orientador vocacional (Ligüeña Espinoza, y Parra Moreno, 2007), a quien se le encargó el análisis de la educación secundaria, la capacitación de docentes para la aplicación de *test*, distintas técnicas que se utilizaban en otros países para orientar jóvenes y dejó recomendaciones relativas a los asuntos vocacionales del estudiantado.

Según Retana Padilla (2010), entre las sugerencias para este nivel educativo están la preparación para la eficiencia social y para la vida ciudadana, así como la orientación para el uso adecuado del tiempo libre, y el desarrollo y cultivo de las capacidades creadoras. Para este autor los propósitos de la educación secundaria propuestas por Piga guardan similitud con los siete objetivos señalados en el informe *Cardinal principles of secondary education* de los Estados Unidos de 1918, siendo uno de estos la vocación. Es importante destacar que este informe contenía las recomendaciones para reorganizar y desarrollar la educación secundaria de Estados Unidos e hizo énfasis en la responsabilidad de la educación secundaria de planificar su trabajo para que la juventud pudiera satisfacer las necesidades de la democracia.

En síntesis, en Costa Rica los esfuerzos por atender la vocación, principalmente en jóvenes del contexto educativo, se encuentran desde las propuestas de la Misión Chilena de 1935, influenciadas por las ideas que en años anteriores prevalecían en Estados Unidos. Estos esfuerzos se concretaron en la Ley Fundamental de Educación de 1957 y en su implementación en 1964.

Conceptuación

Para Farfán Mejía y Perdomo Zambrano (2020) el término vocación tiene pluralidad de significados; a esto se le puede agregar lo señalado por Dik y Duffy (2009), quienes además afirman que son diversos, confusos y vagos.

La palabra vocación, de acuerdo con su etimología, proviene del latín *vocare*, cuyo significado es *llamado* hacia un fin, hacia una actividad específica, la fuente de ese llamado proviene de Dios y es interior. Es así como el término tiene un origen religioso, el cual se utilizaba de manera exclusiva en ese ámbito y, posteriormente, se empleó en entornos laicos. Como lo expresa Castaño López-Mesas (1983):

Su etiología alude pues, al doble sentido con que puede emplearse la palabra: en su primera acepción, la más tradicional, la vocación puede ser entendida como llamada por algo que se halla fuera del sujeto, un presunto destino por el que de alguna manera cada hombre se siente atraído. En segundo sentido la vocación podría comprenderse como una voz interior, una tendencia o inclinación que emana de la propia persona y le impulsa hacia la realización de determinada actividad (p. 38).

Según lo planteado por Castaño López-Mesas (1983), se podrían tener dos significados, siendo el primero un llamado desde afuera de la persona, quien asume que los eventos o las acciones que le atraen o suceden están determinadas, son parte del *destino*. El segundo, un llamado proveniente del interior de la persona, que se manifiesta como una predisposición a la realización de una actividad específica.

Esta conceptualización de vocación responde a una visión teórica, en la cual se prioriza el ajuste de la persona a una ocupación. En relación con estos aspectos, desde la intervención de la Orientación y bajo una perspectiva de desarrollo humano, no necesariamente la persona en el contexto de la elección de una ocupación se rige únicamente por ese llamado externo o interno, sino que debe atender otras variables pertinentes, ya sean personales o contextuales que inciden en la elección.

En ambos casos, según lo planteado por Castaño López-Mesas (1983), se puede concluir que la vocación está determinada; de ahí que, con frecuencia, se escucha que se debe descubrir o encontrar. Por lo

cual es importante que la persona se haga consciente de ese llamado externo o interno, que puede emerger de manera espontánea, o bien, de acuerdo con un proceso reflexivo.

El origen del vocablo en el ámbito religioso ha permeado el concepto mismo. Para Farfán Mejía y Perdomo Zambrano (2020) dicho término representa un pseudoproblema latente, porque es “usar la lógica religiosa implícita del término vocación en una actividad laica, como es la vida profesional moderna” (p. 59). Cremen (2020) indica que existe la sensación de que la vocación tiene una dimensión no ordinaria, transpersonal, espiritual, sobre la cual el ego o la voluntad personal no tienen el control total. Las personas profesionales en Orientación deben tener claro este planteamiento, ya que tiene implicaciones para la orientación vocacional. Desde esta perspectiva la elección que pueda hacer una persona se explica desde ese llamado divino, obviando los otros aspectos que inciden.

En la literatura de Orientación escasean definiciones o conceptualizaciones del término vocación, por lo que una de las limitaciones que tiene su estudio es la ausencia, incluso, de teoría que la fundamente. Es importante señalar que autores y autoras de enfoques teóricos que explican la elección o el desarrollo vocacional en el campo de la Orientación no retoman el término vocación para conceptualizarlo. Así, autores de la segunda mitad del siglo pasado como John Holland, Ginzberg Ginsburg, Axelrad y Herma y Donald Super no lo definen; utilizan otros términos como Super, quien se refiere a carrera. Por su parte en España, Rivas (2003) se refiere a conducta vocacional; en Argentina, Rascovan (2004) prefiere referirse a *lo vocacional* como un campo de problemáticas. A pesar de la falta de suficiente conceptualización, sí hay un uso generalizado de vocación como adjetivo para referirse, por ejemplo, a orientación vocacional, conducta vocacional, elección vocacional, entre otros. Nuevamente esto podría reflejar que se ha evitado su uso de manera específica por tratarse de una palabra polisémica, lo cual no contribuye en el avance del conocimiento, ni de la investigación empírica en este tema.

En un intento por reunir alguna información sobre el concepto, Rivas (2003) caracteriza esta palabra desde campos distintos a la psicología vocacional, indicando que se refiere a:

- a) Realización personal como expresión vehemente en algún tipo de actividad mediante la cual el sujeto se expresa y vuelca sus inquietudes y capacidades más profundas; b) la dedicación voluntaria a aficiones placenteras para el propio sujeto sin más propósito que la misma actividad y c) para justificar la inclinación o tendencia a ocuparse o dar preferencia a una actividad sobre otras (p. 27).

Con base en lo indicado por Rivas (2003), también se utiliza el término para justificar el compromiso y la dedicación extraordinaria a una actividad, más allá de lo que se está obligado/a usualmente y a realizar sacrificios sin mayores recompensas. Con frecuencia se asocia vocación con profesiones y ocupaciones que demandan dedicación y cuidado de otras personas; por ejemplo, se encuentra aplicado el término a grupos específicos en docencia, medicina, enfermería. Estos usos del término tienen en común precisamente el llamado interior, como algo que de manera absoluta se sigue o no se sigue; como un mandato que se debe alcanzar a pesar de cualquier circunstancia adversa. Rivas (2003) concluye que se trata de un término impreciso en función de los referentes que se utilizan, lo cual concuerda con lo planteado por Farfán Mejía y Perdomo Zambrano (2020) y Dik y Duffy (2009).

Si bien en su libro *Choosing a Vocation* Frank Parsons no define vocación, Baker (2009) señala un significado desde la perspectiva de Parsons, quien se refería a aquella actividad laboral a la cual la persona dedicará la vida con plena eficiencia, para la cual posee aptitudes, habilidades, ambiciones, recursos y limitaciones, las cuales guardan armonía con esa actividad laboral, de manera que se tendría como resultados entusiasmo, amor por el trabajo y altos valores económicos, servicio eficiente y buena remuneración.

Dik y Duffy (2009) definen la vocación como un acercamiento a un rol particular en la vida, que conduce a demostrar o derivar un sentido de propósito o significado, el cual tiene valores y objetivos orientados a las demás personas como fuente primaria de motivación. Es decir, de acuerdo con estos autores, la vocación aplicada al rol laboral implica un sentido de propósito, de tener valores y objetivos relacionados con las otras personas, lo cual funciona como fuente primaria de motivación. Nótese que para estos autores no incluye un llamado de un ser superior. Entonces se reconocen dos elementos, el primero está orientado a demostrar o derivar un sentido de propósito o significado y, en segundo lugar, ese rol particular tiene valores y objetivos orientados a las otras personas como fuentes primarias de motivación. Para explicar el sentido de propósito Damon, y otros (2003) citados por Dik y Duffy (2009), quienes exponen que se trata de una intención estable y generalizada de lograr algo que es, a la vez, significativo para la persona y que tiene consecuencias para el mundo más allá de sí misma.

De manera gradual, en algunos contextos se sustituyó el término *vocación* por tratarse de un término impreciso y que, socialmente, se utilizaba con variedad de referentes e interpretaciones. En Orientación, el término vocación (*vocation*) se llegó a considerar limitante, además de la razón anteriormente mencionada, por otras como las siguientes. El uso del término vocación se empleó en el *Vocational Bureau*, creado en 1908 por Frank Parsons, y como parte del primer método para realizar orientación vocacional (*Vocational Guidance*), a saber, el enfoque de rasgos y factores, también conocido como enfoque actuarial (Bisquerra Alzina, 2016), con el cual quedó asociado de manera particular. Desde esta visión, se plantea que la elección de una vocación requiere, en primer lugar, que la persona obtenga un amplio conocimiento y comprensión de sí misma, que incluya sus capacidades, habilidades, intereses, recursos y limitaciones; y, en segundo lugar, el conocimiento del mundo laboral y de las ocupaciones, como los requerimientos, oportunidades, ventajas y desventajas, entre otros. Finalmente, plantea el ajuste de la persona a un trabajo, mediante la reflexión y análisis de los dos puntos anteriores. Se asume que la persona escoge el trabajo más adecuado, lo que permite beneficios para ella misma y la sociedad. De acuerdo con este enfoque, se puede concluir que la elección vocacional es un hecho aislado, ocurre una sola vez, es para toda la vida, es irreversible, acontece en un momento específico y, usualmente, al concluir los estudios secundarios.

Desde el punto de vista epistemológico, este enfoque se identifica con el paradigma positivista. Al respecto McIlvenn y Patton (2006) indican que, desde sus inicios, la orientación vocacional ha estado profundamente comprometida con la ciencia lógico-positiva; evidencia de ello, por ejemplo, es lo que se hace en la práctica mediante la construcción y el uso de inventarios para medición de tres grandes factores: intereses, habilidades y valores.

Esta perspectiva se aplicó como un método mediante el cual se ayudaba a hacer la elección vocacional, es decir, a escoger la vocación. Como lo señala Bisquerra Alzina (2016), este enfoque ha permanecido por muchos años y aún hoy se emplea. De acuerdo con Patton y McMahon (2014), los pasos uno y dos del método se consideran críticos en las intervenciones orientadoras, más allá de la teoría que se emplee. No obstante, se puede agregar que en la actualidad ambos pasos implican visiones y aplicaciones distintas a la luz de los avances teóricos y prácticos que ha habido en la orientación vocacional y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Se debe considerar que, en la sociedad actual, hay una marcada tendencia a que las personas cambien de trabajo varias veces a lo largo de su vida y la elección vocacional es solo uno de los aspectos de una amplia gama de decisiones y desafíos vocacionales para enfrentar a lo largo de la vida. Además, en este mundo complejo, las situaciones que viven las personas en el plano personal y vocacional también son complejas.

Otra de las razones que limitan el uso del término vocación es que se asocia con la psicología diferencial

aplicada, particularmente con la psicometría y la medición de rasgos en el momento de realizar la elección vocacional, o lo que se equipara con la escogencia de la vocación. En la actualidad, se sigue observando con frecuencia la demanda de personas usuarias en cuanto a la aplicación de test o pruebas vocacionales, como procedimiento para orientar en la elección de carrera y conocer las opciones que empatan con los rasgos que fueron medidos.

En Costa Rica el término vocación es ampliamente usado en la cotidianidad y las personas, en general, le otorgan significados múltiples, como se observa en los siguientes ejemplos de medios digitales: “Vocación! En esta escuela ningún funcionario se unió a la huelga” (Quesada, 2018); “Jóvenes limonenses podrán optar por becas universitarias de 100%. Jóvenes deben tener vocación de servicio y talentos artísticos o deportivos” (Matamoros, 2023); “Caricaturista por pura vocación” (Mora, 2022); “Festival Internacional de las Artes 2018. FIA reafirma su vocación urbana” (Mora, 2018).

En los ejemplos anteriores se observa que el uso y el significado dados al término son diversos, pues se aplica a personas, instituciones, a un festival de artes, a profesiones que guardan características como el servicio a las otras personas. Vocación se plantea como algo con lo que se nace, como sacrificio incluso de derechos laborales, y desde la visión religiosa y la perspectiva seglar. De esta manera, cada vez que se utiliza el término, este tiene referentes y significados diferentes.

Adicionalmente, Dik y Duffy (2009) indican que la vocación no se descubre de un momento a otro, sino que implica un proceso de reflexión y evaluación del propósito y significado de las actividades y su aporte al bien común. Se asume que todas las personas potencialmente tienen vocación, aunque estos autores aclaran que, en personas cuyas necesidades básicas no están satisfechas, esto podría ser irrelevante. En la actualidad, época marcada por una pandemia con altos índices de desempleo y de empleo informal, particularmente las personas con poca escolaridad y con limitaciones para su empleabilidad no todas tendrán la posibilidad de experimentar una vocación ni lo harán de la misma manera, en tanto el trabajo constituya la fuente para la satisfacción de sus necesidades básicas.

En este sentido, es importante considerar la presión que el contexto ejerce en cuanto al valor de los aspectos externos por sobre los factores internos en el proceso de elegir una ocupación, tales como la oferta laboral, el salario, el prestigio social, entre otros. Como señala Cerón Martínez (2012), el concepto de *habitus* de Bourdieu se refiere a un principio que condiciona las decisiones de manera no elegida. Para ilustrarlo, destaca que las personas no eligen ni su sexo biológico, ni la familia en la que nacen, ni el nivel socioeconómico y cultural asociado a ella, ni las prácticas familiares correspondientes; sin embargo, todos estos factores influyen de manera determinante en sus elecciones. La elección de una ocupación supone considerar tanto los factores internos como externos, a partir de la realidad de cada persona, y la vocación podría considerarse un aspecto interno que influye en la elección ocupacional, pero no el único.

Tal como lo plantea Cremen (2020), el concepto de vocación ha experimentado transformaciones y retrocesos significativos a lo largo de los siglos. Hoy estas diferentes perspectivas de la vocación aún se contraponen.

Llamado

Es importante señalar que, en la literatura estadounidense de Orientación, se emplean los términos *vocation* y *calling*, y se usan indistintamente. Esto ocurre posiblemente por la etimología del término

vocación, ya que, como se mencionó anteriormente, proviene de *vocare* cuyo significado es llamado. El término *calling*, según Dobrow y otros (2023), ha sido introducido en la literatura en los últimos veinte años y, en la actualidad, publicaciones especializadas como *Journal of Career Development Quarterly* y *Journal of Vocational Behavior* presentan investigaciones y ensayos en torno al llamado (*calling*) y no a vocación (*vocation*). Como lo señalan Lysova y otros (2019), el llamado se ha convertido en un campo emergente muy importante como lo demuestra el volumen de estudios publicados sobre este tema. Lo anterior hace pensar que el término vocación se está dejando de utilizar en ese país y en su lugar se emplea de manera preferente el término y concepto de llamado. Por su parte, en la literatura en español, ya sea proveniente de España o de América Latina, se utiliza preferentemente el término vocación sin distinciones respecto al de llamado.

A continuación, se hará referencia al significado del término *calling*, aclarando que en Costa Rica no se ha hecho un uso generalizado de este, aunque sí es de uso frecuente en espacios religiosos.

En relación con el concepto de llamado, Lysova y otros (2019) afirman que las definiciones se han categorizado como modernas cuando enfatizan en un concepto secular impulsado internamente, que hace hincapié en la autorrealización y la pasión. Por otra parte, las definiciones neoclásicas lo hacen desde un enfoque prosocial del trabajo que se origina en fuentes más allá de la persona misma; es decir, comparten el elemento central del llamado como propósito, pero de alguna manera conservan la noción histórica de que el llamado está motivado por el deseo prosocial de utilizar los dones de la persona en beneficio de la sociedad, para lograr un impacto social positivo que, con frecuencia, se origina en un llamado externo o trascendente, por ejemplo, Dios.

El llamado, según Berg y otros (2010), se refiere a aquella ocupación que la persona considera que puede seguir, que es intrínsecamente agradable, significativa, y que es parte central de su identidad.

Un ejemplo de una definición neoclásica es la Dik y Duffy (2009), quienes definen el llamado como una convocatoria trascendente, originada fuera de la persona y más allá del yo, para acercarse a un rol vital particular. Este llamado permite demostrar y dar origen a un sentido de propósito o significado, y tiene valores y objetivos en relación con las otras personas, lo cuales se consideran fuentes

Tabla 1
Dimensiones del concepto llamado

- | | | |
|--|---|---|
| 1 Proviene de una fuente externa que puede ser e Dios o las necesidades de la sociedad, tales como una necesidad social evidente o puede responder sencillamente a una casualidad como podría ser una herencia familiar. Se refiere a hasta qué punto la persona percibe que la motivación hacia un rol vital concreto proviene de una fuente externa y puede ocurrir que no sea una única fuente externa, si no varias. | 2 Involucra estar consciente del propósito y significado de la propia actividad en un determinado papel o rol vital y la manera en que los propios esfuerzos se ajustan a un marco más amplio de propósito y sentido de vida. | 3 Asume desde cualquiera de los roles vitales mencionados por Super (1980, citado en Dik y Duffy, 2009), y no solo desde el rol de la persona trabajadora, por lo cual una persona podría tener múltiples llamados. |
|--|---|---|

Nota: Elaborada a partir de Dik y Duffy (2009).

primarias de motivación.

Estos autores reconocen tres dimensiones en este concepto, las cuales se presentan en la tabla 1.

Relación entre los términos llamado y vocación

Para comprender la vocación y el llamado, Dik y Duffy (2009) plantean cinco supuestos que sustentan ambos conceptos:

- a. Las personas son agentes activos, en ese gestionarse existen complejas interacciones entre factores biológicos, ambientales y espirituales.
- b. Las personas construyen, consciente y subconscientemente, significados a partir de las experiencias vitales.
- c. Con base en lo planteado por Super (1980, citado en Dik y Duffy, 2009), las personas desempeñan una serie de roles vitales que interactúan de formas múltiples, siendo el rol del trabajo, pagado o no pagado, uno de esos roles vitales. Agregan estos autores que, con frecuencia, las actividades se desempeñan desde diferentes roles.
- d. Las actividades laborales tienen implicaciones sociales, directas o indirectas, de diversas dimensiones, derivadas de su vida en sociedad, a la cual se unen por necesidad y para satisfacer necesidades comunes.
- e. El último supuesto es que los obstáculos relacionados con el significado y el propósito en el trabajo, que se presentan en múltiples ámbitos —como el individual, el organizativo, el social—, pueden ser modificados y cambiados.

Para Dik y Duffy (2009) vocación y llamado son dos conceptos estrechamente relacionados, tanto que se traslanan. Consideran que la diferencia radica en que la vocación cumple con la segunda y tercera dimensión del concepto de llamado mencionadas anteriormente en la tabla 1, a saber, la persona es consciente del propósito y significado de su actividad como parte de un rol vital y que da significado a su vida. Por su parte, la tercera dimensión consiste en que la actividad con su propósito y significado ocurre en un papel vital específico y su intención es aportar al bien común. La dimensión que no se presenta en el caso de la vocación es que la convocatoria no proviene de una fuente externa; es decir, la vocación no responde a un llamado trascendente interno. Por su parte, en el llamado se cumplen las tres dimensiones citadas.

Según sea la fuente de los llamados, estos pueden ser internos (centrados en la persona misma) o externos (centrados en otras personas, necesidades sociales, entre otros). Sin embargo, de acuerdo con Duffy y Dik (2013), los estudios coinciden en que la fuente de donde proviene el llamado parece indicar que influye muy poco en el grado en que una persona vive su llamado o está satisfecha con su trabajo y su vida.

Además, se debe reconocer lo que se denomina percibir el llamado y vivir el llamado. Para Duffy y otros (2022), la experiencia de percibir el llamado hacia un rol laboral específico es frecuente entre las personas, vivir el llamado depende de tener los medios y la oportunidad de elegir trabajos que se ajusten con el propio llamado, lo cual denominan estos autores como el privilegio vocacional.

De acuerdo con diferentes autores, como Dik y Duffy (2009) y Pitacho y Cordeiro (2023), la importancia de estos conceptos relacionados con el rol laboral radica en que son predictores de resultados laborales y vitales positivos, como satisfacción laboral, mayores niveles de bienestar psicológico, mayor

compromiso e involucramiento laboral, entre otros. Sin embargo, no todo es positivo, los hallazgos de Bunderson y Thompson (2009) indican que el llamado puede predisponer a hacer sacrificios personales, tanto físicos como de tiempo, así como a una mayor disposición a trabajar más y a ganar menos. Por tanto, las personas tienen más riesgo de experimentar conflictos para la conciliación entre el trabajo y la familia, tienen también un mayor riesgo de explotación en el trabajo y muestran una relación significativa con la adicción al trabajo. Los autores Dik y otros (2009) demostraron que el estudiantado con altos niveles de llamado mostraba más dificultad para aceptar la orientación vocacional. Por otra parte, las personas que poseen una vocación o un llamado, al que no han podido darle continuidad, muestran sentimientos de arrepentimiento y menor satisfacción con la vida y el trabajo.

Los resultados que se obtienen en el rol laboral y en la vida, en general, también están influidos según sea el llamado percibido o vivido. En el primer caso, para Duffy y otros (2022), solo si el llamado es vivido se anticipan resultados positivos, mientras que, si el llamado es percibido, pero no vivido, los resultados tienen una relación negativa con el bienestar de la persona y disminuye la satisfacción con la situación actual. También sugieren que un llamado vivido podría ser potencialmente perjudicial si las personas trabajan en entornos de explotación o son adictas al trabajo.

Para las personas profesionales en Orientación es importante reconocer el papel que desempeña el contexto en que se desenvuelve la persona. En este sentido, Coelho y otros (2023) en su estudio concluyen que los efectos positivos de percibir y vivir un llamado y la satisfacción con la vida dependen de cuánto la persona percibe que se encuentra en un contexto favorable para la construcción de una carrera significativa. Estos autores exhortan a que se tome en cuenta las restricciones económicas y laborales de algunos contextos, porque, de lo contrario, existe el riesgo de crear expectativas vocacionales poco realistas en personas que viven en contextos menos favorecidos.

En el caso de Costa Rica, como lo plantea el Programa Estado de la Nación (2023), el país “hoy acumula rezagos y barreras para que las generaciones presentes y futuras puedan tener un mejor futuro, debido una crisis profunda en el sistema educativo público general y diversificado y en las oportunidades del mercado laboral” (p. 54). Por tanto, el contexto en que se desenvuelven hoy la niñez y la juventud presenta limitaciones que, de manera directa o indirecta, afectan negativamente la vocación o el llamado, aun cuando no lo hacen de igual manera para todas las personas, debido a las desigualdades existentes.

Algunos autores abogan por integrar los conceptos vocación y llamado a enfoques existentes de desarrollo y elección vocacional y no consideran que deban ser tratados como teoría nueva sobre el desarrollo o la orientación vocacional. En este sentido, Dik y otros (2009) afirman que los enfoques evolutivos, como el de Super, enfatizan en la puesta en práctica del autoconcepto ocupacional, lo que requiere analizar el papel del trabajo para una vida satisfactoria y con sentido. A partir de esta perspectiva, proponen que llamado y vocación sean considerados conceptos importantes por incorporar en los diferentes enfoques teóricos existentes.

Con respecto a estos dos conceptos, se debe reiterar que las investigaciones y los referentes conceptuales aquí reseñados se han realizado en Estados Unidos, principalmente. Aunque autores como Duffy y Dik (2013) han sugerido que el constructo tiene una relevancia transcultural considerable en el mundo occidental, es necesario investigar esta afirmación empíricamente, con el fin de corroborar lo anterior. Dik y otros (2009) agregan que, en relación con llamado y vocación, hay preocupación por la medición y la posibilidad de generalización a otras culturas y estratos sociales, de ahí la necesidad de investigar ambos constructos.

En Costa Rica existen muy pocos estudios en Orientación relacionada con ambos constructos, por lo que se hace necesario emprender acciones para contextualizar ambos conceptos a la realidad de nuestro país, incluyendo diferentes grupos poblacionales, como personas desempleadas, jóvenes, mujeres, personas

en condición de discapacidad, estudiantado próximo a iniciar estudios superiores, personas que viven en la zona central del país y las que viven en las provincias costeras y personas que se desempeñan en ocupaciones de diferentes niveles de formación, entre otros. Como se mencionó anteriormente, los elementos del contexto sociocultural, así como las condiciones sociales, laborales y económicas representan interacciones complejas que requieren ser conocidas a profundidad antes de cualquier intervención orientadora. La necesidad de investigar estos constructos en el contexto costarricense se justifica, en tanto que la producción científica en Orientación, hasta la fecha, no los ha abordado con suficiencia.

Carrera

Otro de los términos relevantes en la disciplina de Orientación es carrera. Con los aportes teóricos de Super, hacia finales de los años 50, se introduce el término *career*, el cual, en la literatura en español, ha sido traducido por la palabra *carrera*. Así lo considera Álvarez González y Sánchez García (2017), quienes afirman que, durante los años 70, en la literatura especializada en Orientación se dejó de emplear el término *vocational* y, en consecuencia, *vocation* y se sustituye por *career*, que se ha traducido como carrera.

La aparición del término *carrera* tuvo implicaciones no solo desde el punto de vista de las teorías, sino que también en las organizaciones profesionales, como en 1986 que National Vocational Guidance Association (NVGA), fundada en 1913, cambia su nombre por National Career Development Association (NCDA). La publicación periódica de la NCDA, *The Vocational Guidance Quarterly*, en 1987 pasa a llamarse *The Career Development Quarterly* (Bisquerra Alzina, 2016).

Es claro que el cambio de una palabra por otra no solo se trató por un asunto de términos, sino que respondió a nuevas perspectivas para comprender el desarrollo de lo vocacional como una dimensión del desarrollo integral de las personas y para realizar intervenciones orientadoras. De acuerdo con Super (1969), hasta mediados del siglo XX el interés se centraba en las ocupaciones, y las personas eran la fuente de datos sobre estas, pues se estudiaban mediante la exploración y medición de las características de personas que se dedicaban a esta o que tenían éxito.

En el contexto nacional, el término *vocación* no es empleado de manera específica por las personas profesionales en Orientación; sin embargo, se ha hecho un uso muy amplio del enfoque evolutivo, y no así del término *carrera*, siendo este parte de tal visión. El surgimiento de este enfoque da un giro a la perspectiva de lo vocacional, no solo por la incorporación del concepto de *carrera*, sino también por otros elementos clave, como ciclo vital, desarrollo vocacional, madurez vocacional, múltiples decisiones que se toman a lo largo de la vida, roles vitales y el arco iris de la vida.

Bisquerra Alzina (2016), afirma que el concepto de *carrera* “supone el pasar a una concepción holística de la orientación que incluya todos los aspectos de la vida. El desarrollo de la carrera incluye la vida total, no sólo la ocupacional” (p. 41). La persona debe ser considerada como un todo y, de acuerdo con esta concepción, el desarrollo personal y el de la carrera convergen.

Por su parte, Super (1969) definió *carrera* como la combinación y secuencia de roles desempeñados por la persona en el curso de su ciclo vital. Los diferentes roles se influencian mutuamente, y entre estos se encuentran ser hijo/a, estudiante, ciudadano/a, ama/o de casa, trabajador/a, esposo/a, padre/madre, pensionado/a. Cada uno de estos roles son posiciones con expectativas asociadas y que son desempeñados por la mayoría de las personas (Blustein, 1997) en diferentes momentos de sus vidas.

Otro concepto asociado a *carrera*, que hace referencia a la integración de los diferentes roles que desempeñan las personas, es la representación llamada el arco iris vital (Super, 1980), el cual es una

herramienta para ayudar a conceptualizar el carácter multidimensional de la carrera, la participación temporal y el compromiso emocional con cada rol a lo largo de la vida. Incluye, además de los roles vitales, entre otros aspectos, las etapas del desarrollo y los espacios vitales en que se desempeñan los papeles.

Estos roles se desempeñan en cuatro escenarios principales, aunque no son los únicos: el hogar, la comunidad, los centros de estudio y el lugar de trabajo. Super (1980) explica que el término rol se debe entender y definir simultáneamente como expectativas y desempeño. Las expectativas son las ideas que tiene la persona sobre el rol, así como las que poseen terceras personas. En cuanto al desempeño, se debe definir desde dos dimensiones: por la satisfacción o la insatisfacción con el rol y por la conformación del rol. Tanto las expectativas de la persona como las que tienen las demás, los redefinen y, simultáneamente, las expectativas también son redefinidas.

Como se indicó anteriormente, el término carrera surge de la teoría de desarrollo vocacional de Super, planteada en 1953. No obstante, esta teoría fue revisada en distintos momentos y, según explica Hartung (2013), el nombre de la teoría cambia a teoría evolutiva del autoconcepto y, finalmente, se llamó teoría del ciclo y del espacio vital. Con los cambios sociales, económicos y, en específico, del mundo del trabajo, tanto Super como sus discípulos impulsaron la evolución de la teoría. Se introducen nuevos elementos que amplían el concepto de carrera y de desarrollo de la carrera, siempre con los tres pilares que sustentan su teoría: psicología diferencial, autoconcepto y psicología evolutiva.

Para ese momento histórico, la principal preocupación era determinar los factores que incidían, las etapas y los procesos del desarrollo de la carrera a lo largo de todo el ciclo vital (Savickas y otros, 2009). En la actualidad, considerando las características sociales, esa preocupación, de acuerdo con Guichard (2005, en Savickas y otros, 2009), debe ser abordada de otra manera, pero siempre tomando como base la anterior inquietud. En este sentido, es necesario darle respuesta a los factores y procesos implicados en la autoconstrucción de una persona. Hoy sigue siendo importante conocer cómo las personas escogen una ocupación y cómo desarrollan sus carreras a lo largo de sus vidas.

En otras palabras, se debe entender desde estos planteamientos que, aunque es importante el desarrollo de la carrera —sus etapas, tareas, roles, entre otros—, desde el nuevo paradigma se debe enfatizar la autoconstrucción, las trayectorias y las transiciones de las personas que se desenvuelven en un mundo incierto y que cambia vertiginosamente.

Estos cambios en la manera de conceptualizar carrera y desarrollo de la carrera se deben en parte a que, en la última década del siglo XX, autores como Super (1992, citado en Patton y McMahon, 2014) insistían en que ninguna teoría vocacional por sí sola era suficiente para explicar la complejidad de las personas y del mundo en que viven. Savickas y otros (2009) se refieren a las limitaciones de los enfoques de la segunda mitad del siglo XX, entre ellas que se asumía la estabilidad tanto de las características personales como de los empleos. Las carreras y el desarrollo de estas se consideraban una sucesión fija de etapas, y conceptos como la planificación, el desarrollo y las etapas de la carrera como predictores de la adaptación de las personas a los entornos laborales. Por otra parte, se asumía la conducta vocacional en función de la persona, obviando la influencia del contexto. Aun cuando las características individuales sean relativamente estables, el entorno cambia rápidamente (Savickas y otros, 2009); por esta razón, se espera que los modelos teóricos enfaticen en la flexibilidad, la adaptabilidad y el aprendizaje a lo largo de toda la vida de las personas.

Sin duda, las décadas finales del siglo pasado y la primera del siglo XXI trajeron importantes cambios que impactaron al mundo del trabajo, producto, por ejemplo, del fenómeno de la globalización, automatización y de los avances tecnológicos. El entorno laboral se volvió más impredecible, lo que significó

más inestabilidad e incertidumbre para las personas. De esta manera, se hacía necesario comprender la carrera y su desarrollo en interacción con el entorno y el papel que este desempeña en la vida de las personas. En la actualidad, los asuntos de la carrera deben comprenderse solo como un elemento específico que es parte de las preocupaciones mayores que se presentan, como tener respuestas para vivir en el mundo posmoderno, conformado por una economía global y las tecnologías de la información. Así, de acuerdo con Savickas y otros (2009), el equilibrio entre las actividades e interacciones entre el trabajo y la familia hoy es una reflexión de mucha importancia que hacen las personas.

A partir de estas nuevas preocupaciones surgen nuevas visiones teóricas, entre estas Sobrado Fernández y Ceinos Sanz (2017) mencionan los enfoques teóricos o modelos diseño de la carrera de Savickas, el modelo sistémico de Patton y McMahon, el modelo de construcción de la identidad personal de Guichard y la teoría sobre la complejidad, el caos y la no-linealidad de Bloch, los cuales permiten una comprensión más amplia. De esta manera, el concepto se ajusta cada vez más a la realidad actual de las personas y de la sociedad, en general. Desde la teoría de la construcción de la carrera, Savickas (2005, citado en Patton, 2008) explica que las personas construyen sus carreras asignando un significado a la conducta vocacional y a las experiencias. Desde la visión constructivista, el conocimiento humano es un proceso de creación de significado, mediante el cual se ordenan y organizan las experiencias personales. Además, reconoce la existencia de una construcción subjetiva que se refiere a esas experiencias que conforman un todo cohesionado, que da como producto una historia significativa que retoma los recuerdos pasados, experiencias presentes y aspiraciones futuras, entrelazándolas en un tema vital que configura la vida laboral de la persona. Es así como la carrera subjetiva guía, regula y sostiene la conducta vocacional, y emerge de un proceso activo mediante el cual la persona le asigna significados; por tanto, no se trata de descubrir hechos preexistentes. Agrega el autor que la carrera subjetiva consiste en una introspección biográfica, en la cual la palabra *carrera* significa una reflexión subjetiva sobre una actividad vocacional de la persona, es decir, la reflexión sobre la carrera objetiva, referida a ocupaciones, tareas y deberes.

A manera de síntesis se puede afirmar que la construcción trata de que cada persona establezca una relación dialéctica e interacción con los subsistemas individual, contextual y socioambiental. Asimismo, es evolutiva, pues se extiende a lo largo de todo el ciclo vital, en todas sus etapas; no es lineal, pues implica la construcción y reconstrucción, se trata de configuraciones individuales y realidades múltiples, resultando en trayectorias complejas que se desarrollan en contextos también complejos e inciertos. La carrera incluye a todas las personas, reconoce la trayectoria de cada una y las transiciones que enfrentan. Implica la construcción de una subjetividad específicamente vocacional, fluida, cambiante, dinámica, multidimensional y compleja, así como la atribución de significados al comportamiento vocacional y sus experiencias.

Desarrollo de la carrera

De acuerdo con Abarca Molina y otros (1988) y, como se mencionó anteriormente, el concepto de carrera se fue desarrollando y ampliando con la contribución de diferentes autoras y autores. Según Patton y McMahon (2014), el concepto de desarrollo de la carrera surge por primera vez con la teoría de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma, quienes propusieron que la elección ocupacional es parte de un proceso de desarrollo a lo largo de varios años (no cubría la totalidad del ciclo vital). Este concepto sustituyó el término de desarrollo vocacional, en la literatura procedente de Estados Unidos y países europeos; sin embargo, en Costa Rica se mantiene la denominación de desarrollo vocacional, enfatizando en las etapas y tareas que supone el ciclo vital. De ahí que vocación, llamado y carrera no son nociones significativas ni de uso frecuente en la realidad de la Orientación en Costa Rica. El hecho de que el enfoque evolutivo sea el más utilizado en el contexto costarricense y que no se retome la carrera como uno de los mayores aportes que hace la perspectiva evolutiva,

sino que se enfoque en los puntos críticos de tomar decisiones, supone una contradicción teórica y práctica.

Un aspecto que podría explicar dicha situación es que la creación de los servicios de Orientación se justificó en la necesidad de apoyar al estudiantado en dos puntos de decisión relevantes en el sistema educativo: concluir el tercer ciclo y, luego, la educación diversificada. Es decir, hay un énfasis en esas decisiones que sin duda son importantes, pero que no deberían verse aisladas del desarrollo de la carrera. Otra posible explicación obedece a que la Orientación en Costa Rica surge con un enfoque positivista de ajuste, el cual sigue vigente y coexiste junto con el enfoque evolutivo, particularmente en cuanto al reconocimiento de las etapas y tareas del desarrollo. Ambas posibles explicaciones parecen mostrar un profundo arraigo como práctica, la cual debe ser analizada desde las posiciones epistemológicas, teóricas y prácticas de ambos enfoques.

Sobre la importancia del desarrollo de la carrera, se debe reflexionar en la pregunta que planteó Super (1974, citado en Gysbers, 2008) con respecto a si la Orientación debe ser para ayudar en la elección de una ocupación o para el desarrollo de la carrera. Super responde que debe enfatizarse el desarrollo de la carrera. La pregunta sigue siendo relevante en la actualidad, considerando que la elección de una ocupación es una entre las múltiples decisiones que la persona deberá tomar a lo largo de su vida como parte de ese desarrollo y de su carrera. Esto significa que la elección de una ocupación ocurre como parte del desarrollo de la carrera.

El término desarrollo, como expresa Gysbers (2008), se emplea para indicar que las personas siempre están en proceso de convertirse, de desarrollo; es decir, siempre están en constante cambio. Este desarrollo es un autodesarrollo que ocurre con o sin intervención, en la medida que la persona vive experiencias, les asigna significados, adquiere aprendizajes que se conforman en un todo y, a su vez, interactúa con el entorno.

El desarrollo de la carrera ocurre a lo largo de toda la vida, así Brown y otros (2013) consideran que inicia en la infancia, con las experiencias tanto formales como informales que permiten la exploración y el desarrollo de habilidades, intereses, valores y conocimiento del mundo del trabajo. Continúa en la edad adulta, donde se dan avances en la conducta vocacional, como el ingreso e integración al mundo laboral, y culmina con la transición a la jubilación y la adaptación a esta. Para estos autores es un concepto que capta la naturaleza dinámica y cambiante del comportamiento vocacional e incluye la elección de una ocupación. Dicha elección puede considerarse como el proceso que hace referencia a seleccionar e ingresar en una trayectoria profesional específica, mientras que el desarrollo de la carrera describe la experiencia personal antes, durante y después de la elección de carrera. El período anterior a la elección inicial de carrera puede solaparse con la vida educativa. Algunas autorías conciben este período de formación académica.

Por tanto, el desarrollo de la carrera está estrechamente interrelacionado con el aprendizaje de habilidades, los logros académicos, la formación de valores, el desarrollo de la identidad, la adaptación y la salud mental (Patton y McMahon, 2014).

No se debe olvidar que el desarrollo de la carrera ocurre simultáneamente, interactúa e influye recíprocamente con las otras dimensiones del desarrollo (cognitivo, físico, emocional, entre otras). A la configuración básica del desarrollo de la carrera, de acuerdo con Gysbers (2008), se suman los factores de género, origen étnico, orientación sexual, estatus socioeconómico, entre otros; los cuales desempeñan un papel importante en la configuración de los roles, los entornos y los eventos en las personas de todas las edades. En cuanto al factor estatus socioeconómico, se puede mencionar a Ayala Saavedra (2023), quien afirma que “las poblaciones infantiles de las comunidades proletarias son socializadas, por sus propias familias, para integrarse en el mundo del trabajo en funciones distintas de las que provienen de familias de clase media acomodada” (p. 95). Este factor influye en las oportunidades educativas, de trabajo y la calidad de estas porque, además, está asociado a barreras estructurales. Otro ejemplo de los factores que atraviesan el desarrollo de la carrera

es el género. Bimrose (2019) plantea que las teorías de desarrollo de la carrera, formuladas en la segunda mitad del siglo XX, partían de estudios con hombres blancos de clase media y concluían en la existencia de un patrón de desarrollo tradicional, lo cual significaba tener un empleo de tiempo completo y por largo tiempo en una organización. Sin embargo, este no se ajusta a patrones emergentes que no cumplen con esas características, particularmente en grupos vulnerables como las mujeres. En consecuencia, el autor concluye que los patrones de desarrollo de la carrera de mujeres son una justificación suficiente para considerarlos separadamente de los hombres.

Una conceptualización de desarrollo de la carrera es la de Wolfe y Kolb (1980, citado en Patton y McMahon, 2014), quienes plantean que este abarca toda la vida, no solo la ocupación, e involucra a la persona en su totalidad y los contextos donde se desenvuelve, con sus presiones y limitaciones. Asimismo, indican que los vínculos y las responsabilidades familiares, deben comprenderse y ser considerados. Los proponentes de esta visión concluyen que el desarrollo de la carrera y el desarrollo personal convergen. Estos autores mencionan que este concepto de desarrollo de la carrera sigue estando vigente, criterio que comparten las autoras de este artículo, en tanto incluya todos los roles y ambientes en que se desenvuelve la persona en las diferentes etapas de su vida; es decir, incluye a la persona y su entorno en interacción recíproca.

Por su parte, para Brown y otros (2013), el desarrollo de la carrera sugiere un flujo continuo de eventos de relevancia para la carrera que no son necesariamente lineales ni tienen un impacto positivo. Por tanto, puede implicar movimientos hacia adelante y hacia atrás, que pueden o no estar sujetos a la voluntad personal, como nacer en la pobreza.

Es claro que el desarrollo integral de la persona y, en particular, el desarrollo de la carrera ocurre en interacción con el entorno social, cultural e histórico, lo cual implica que las características de este último desempeñan un papel fundamental, pues atraviesan e influyen en la construcción de la dimensión subjetiva y objetiva de la carrera. Como lo explican Hooley y otros (2017), el mundo actual está caracterizado por el predominio del neoliberalismo, el cual no solo implica principios económicos y políticos, sino que conlleva la invasión en amplias áreas de la vida social, incluidas las personales, como la elección de ocupación, el trabajo y la carrera de las personas.

Más recientemente, con la tendencia hacia la convergencia teórica, se asume el desarrollo de la carrera desde una visión constructivista y socioconstructivista. Autores, como Ribeiro (2013), explican que la carrera se concibe como un proyecto de construcción continuo, heterogéneo y flexible; es decir, un proyecto de acción no es solo el recorrido durante la vida laboral, incluye también el proyecto de esta. De acuerdo con el constructivismo social, la construcción se refiere a la identidad, al sí mismo, mediante la relación e interacciones con los múltiples contextos, en los cuales la autonomía individual cambia para dar paso a la interdependencia. Así, la identidad se reconfigura de manera continua por medio de relaciones sociales en un proceso de cambios constantes.

Los aportes de Savickas y otros (2009), según lo plantea Ribeiro, corresponden a un nuevo paradigma de la orientación vocacional, llamado construcción de la carrera. Entre los elementos que se incluyen en la nueva visión del término carrera, se describe el comportamiento vocacional como fluido, dinámico, continuo y contextual. La pregunta que se pretendía responder desde la teoría de Super en la segunda mitad del siglo XX ha cambiado en la sociedad contemporánea. En la actualidad, se pretende determinar los factores que inciden y los procesos de la autoconstrucción que ocurren en la persona, y encontrar respuestas a cómo las personas pueden diseñar mejor su vida en la sociedad en que se desenvuelven (Savickas y otros, 2009). Según plantea Savickas (2012, citado en Guo, 2025), esta visión adopta un enfoque no lineal para el desarrollo de la carrera, que les permite a las personas adaptarse a los imprevistos y a las limitaciones del entorno. El desarrollo

de la carrera se enmarca como una serie de adaptaciones al entorno social, cuya finalidad es la integración persona-ambiente. De ahí que, en la propuesta teórica de Savickas (Juntunen y otros, 2019), la adaptabilidad es un concepto central. Las personas tienen una participación activa en el desarrollo de la adaptabilidad, la cual se da mediante el desarrollo de cuatro recursos: la preocupación por el futuro, el control por medio de la autodisciplina y el esfuerzo, la curiosidad por las propias posibilidades y la confianza para alcanzar metas y aspiraciones. Como puede notarse, estos recursos se desarrollan a lo largo de la vida, desde la niñez. Este concepto, de acuerdo con Roberson y otros (2024), apelan a la necesidad de que las personas cambien de manera continua —aunque esos cambios no sean lineales— para tener éxito en un mercado laboral que cambia rápidamente por los avances tecnológicos, la globalización y otras fuerzas sociales.

La elección de una ocupación deja de ser el centro de lo vocacional y cobra mayor importancia la responsabilidad de la persona en la construcción de su propia vida. Se debe enfatizar en el *cómo hacer* y no en el *qué hacer* (Savickas y otros, 2009). Estos autores consideran que hoy no se puede seguir manteniendo explicaciones causales lineales y simples. Aportan el ejemplo de características como intereses y aptitudes, las cuales no son suficientes para afirmar que se va a tener éxito en una determinada ocupación, según se pensaba en el siglo pasado. En la actualidad, cuando las personas construyen sus vidas, no se consideran sus aptitudes e intereses como inmutables ni suficientes, más bien, son dinámicos, en la medida en que la persona se construye y reconstruye como totalidad en su interacción con los diferentes contextos.

La capacidad de las personas para construir sus carreras no ocurre en completa libertad, de acuerdo con *Savickas y Savickas (2019)*, dado que cada persona tiene condiciones no elegidas de su vida; además, hay límites normativos y limitaciones sociales que preceden y superan a la persona. Pero, aun así, debe improvisar y construir su carrera según las oportunidades que tiene, y los recursos y apoyos sociales disponibles.

En relación con el concepto de desarrollo de la carrera y, el que se utiliza en nuestro país, desarrollo vocacional, resulta de especial importancia reflexionar en que el primero aborda a la persona en su totalidad, mientras que el segundo solo en la dimensión vocacional.

El desarrollo de la carrera debe ser contextualizado en función de los entornos en que se desenvuelven las personas y, también, debe ser comprendido desde las condiciones de las poblaciones y los individuos, considerando los factores que pueden facilitar o limitar tanto el desarrollo como la carrera, sus trayectorias, transiciones y avances, entre otros.

La referencia a carrera y su desarrollo no solo implica una terminología distinta, sino también una visión diferente de la Orientación. Es necesario comprender estos postulados en todo su significado, pero también conlleva comprenderlos a la luz del contexto costarricense, de la realidad nacional y de las personas. Ciertamente, se trata de un desafío para las personas profesionales en Orientación, pues requiere pensar lo vocacional desde otra perspectiva y realizar intervenciones orientadoras más ajustadas a la realidad de las personas.

Como plantean Brown y Brooks (1990b, citado en Patton y McMahon, 2014), el desarrollo de la carrera para la mayor parte de las personas es un proceso que dura toda la vida: prepararse para elegir, elegir y, por lo general, continuar eligiendo.

Conclusiones

En toda disciplina, conforme transcurren los años, surgen nuevas visiones, nuevos enfoques teóricos y métodos prácticos, como respuesta, en muchos casos, a los cambios contextuales y a las grandes corrientes

sociales que impactan la vida y el desarrollo de las personas. En este sentido, la Orientación y su área vocacional no son la excepción, pues el surgimiento de perspectivas nuevas y diferentes a partir del primer método de trabajo propuesto por Frank Parsons ha sido la constante.

Estas visiones más recientes introducen nuevos conceptos y significados que se difunden, como en la literatura especializada o en los encuentros académicos de profesionales, por lo que se van incorporando al lenguaje diario. No obstante, puede ocurrir que con esos nuevos conceptos y términos no se dé una integración adecuada entre su fundamento teórico y el modo en que se ponen en práctica o la integración que se podría hacer entre estos y lo existente.

En el caso de Costa Rica, se debe tener claro que las teorías y, por tanto, los términos y conceptos han sido producidos en países desarrollados, principalmente de Norteamérica y Europa, con características y una realidad bastante distinta. Estos conceptos pasan por la traducción, por lo que deben ser analizados, valorados y ajustados a la luz de la realidad sociocultural, de las condiciones e idiosincrasia de la población nacional y de grupos sociales específicos.

En Costa Rica se ha utilizado más el concepto de orientación vocacional, quizá por la influencia estadounidense que prevaleció en los primeros años de la formación de profesionales en Orientación.

Lo planteado en este artículo no pretende imponerle términos ni conceptuaciones al grupo profesional de Orientación, pero sí reflexionar sobre la importancia y la necesidad de contar con un marco de referencia que dé significado a los distintos términos de uso común en la profesión y, particularmente, en relación con lo vocacional.

En Costa Rica, es necesario avanzar en la inclusión de términos como carrera y Orientación para el desarrollo la carrera, con el fin de lograr congruencia entre el enfoque teórico evolutivo, que es ampliamente utilizado —como se ha afirmado en este artículo—, y el concepto de carrera, que es central para tal teoría. Lo anterior debe ir acompañado de un trabajo y análisis crítico conjunto entre diferentes instituciones que lideran la Orientación para consensuar significados.

Los conceptos aquí desarrollados se respaldan con la teoría, la cual es generada en otras latitudes para realidades muy distintas; sin embargo, es necesario recordar, nuevamente, que es indispensable particularizar estos conceptos al contexto costarricense. Se evidencia que un mismo término tiene significados distintos o que un concepto se le denota con términos diferentes. Es decir, se requiere, con apoyo de la investigación, darle un significado que considere la realidad cultural, social, económica, educativa y laboral del país, así como las realidades de los diferentes grupos poblacionales que son afectados de diferente manera por las crisis en esos ámbitos. La investigación cumple un papel primordial porque a partir de sus hallazgos se puede obtener información que contribuya a comprender, en el contexto particular, el significado, la aplicabilidad y las limitaciones de los términos y conceptos.

En relación con el término vocación, es necesario reconocer que es polisémico, que se utiliza desde muy distintas interpretaciones y para situaciones que no están relacionadas con la elección de una ocupación, ni para justificar las sobredemandas respecto a un puesto de trabajo de una persona trabajadora. Aun cuando no es un término de amplio uso entre las personas profesionales, las personas usuarias de los servicios sí lo incorporan a su lenguaje y visión de la elección de una ocupación, lo cual tiene implicaciones para la intervención profesional.

En el contexto costarricense existe poca investigación relacionada con los constructos vocación y llamado, por lo que es importante realizar estudios que contemplen diferentes poblaciones y contextos. Igualmente, es necesario realizar investigaciones desde la perspectiva teórica del desarrollo de la carrera.

Declaración de conflictos de intereses

Las personas autoras declaran la existencia de conflicto de interés debido a que una de estas es integrante del Consejo Editorial. Por esta razón, no participó en las deliberaciones de este órgano relativas a este artículo, ni tuvo acceso a los resultados de las evaluaciones externas, a la identidad de las personas evaluadoras ni a la decisión editorial, las cuales fueron gestionadas de manera independiente por el editor responsable.

Declaración de contribuciones

Concepción y elaboración del manuscrito: Silvia Alvarado-Cordero, Carmen Frías-Quesada y Viria Ureña-Salazar

Recolección de datos: Silvia Alvarado-Cordero, Carmen Frías-Quesada y Viria Ureña-Salazar

Análisis de datos: Silvia Alvarado-Cordero, Carmen Frías-Quesada y Viria Ureña-Salazar

Discusión de los resultados: Silvia Alvarado-Cordero, Carmen Frías-Quesada y Viria Ureña-Salazar

Revisión y aprobación: Silvia Alvarado-Cordero, Carmen Frías-Quesada y Viria Ureña-Salazar

Referencias

Abarca Molina, A., Naranjo Pereira M., y Frías Quesada C. (1988). *Estandarización del Inventory de Madurez Vocacional de John O. Crites para estudiantes de primer ingreso de la Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional y sus Sedes Regionales*. IIMEC, Facultad de Educación, Universidad de Costa Rica. <https://repositorio.inie.ucr.ac.cr/items/c14aaaf9a-8b3c-4583-bba9-f9157c638d4a>

Álvarez González, M. A., y Sánchez García, M. F. (2017). Concepto, evolución y enfoques clásicos de Orientación Profesional. En Sánchez García, M. F. (ed.), *Orientación para el desarrollo profesional*, (pp.13-59). Universidad Estatal a Distancia. <https://es.scribd.com/document/542197031/Orientacion-Para-El-Desarrollo-Profesional>

Arias Odón, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 31(22), 9–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9489470>

Asamblea Legislativa. (1957). Ley n° 2160: Ley Fundamental de Educación. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=31427&nValor3=33152&strTipM=TC

Ayala Saavedra, R. (2023). Neoliberalismo y deriva autoritaria. En Piedra Guillén, N., y Reuben Soto, S. (eds.), *Origen y Desarrollo del neoliberalismo en Costa Rica: su impacto en políticas públicas y efectos de la pandemia del Covid-19*, (pp. 59-107). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248933/1/Origen-neoliberalismo-CR.pdf>

- Baker, D. B. (2009). Choosing a Vocation at 100: Time, Change, and Context. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 109-206. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00105.x>
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 955-1123. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- Bimrose, J. (2019). Guidance for Girls and Women. In Athanasou, J. A., & Perera, H. N. (eds.), *International Handbook of Career Guidance*, (pp. 375-404). Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4020-6230-8>
- Bisquerra Alzina, R. (2016). *Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica*. Narcea Ediciones. <https://elibro.proxyucr.elogim.com/es/lc/sibdi/titulos/45930>
- Blustein, D. L. (1997). A Context-Rich Perspective of Career Exploration Across the Life Roles. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 260-274. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00470.x>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/sibdilibro-ebooks/detail.action?docID=1104490>
- Bunderson, J., & Thompson, J. (2009). Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. <http://www.jstor.org/stable/27749305>
- Castaño López-Mesas, C. (1983). *Psicología y orientación vocacional. Un enfoque interactivo*. Ed. Marova.
- Cerón Martínez, A. U. (2012). Habitus y capitales: ¿Disposiciones o dispositivos sociales? Notas teórico-metodológicas para la investigación social. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 4(2), 68-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5275890>
- Coelho, V., Felix, B., & Lacruz, A. (2023). Occupational callings in a context of structural restrictions. *Revista de Administração Mackenzi*, 24(3), 1-27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230222.en>
- Cremen, S. (2020). *From Career to Calling: A Depth Psychology Guide to Soul-Making Work in Darkening Times*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003009832>
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and Vocation in Career Counseling: Recommendations for Promoting Meaningful Work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015547>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0011000008316430>
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the Good Life: A Meta-Analysis and Theoretical Extension. *Administrative Science Quarterly*, 68(2), 508-550. <https://doi.org/10.1177/00018392231159641>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., Spurk, D., Perez, G., Kim, H., & Dalla Rosa, A. (2022). A latent profile analysis of perceiving and living a calling. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103694>
- Farfán Mejía, E., y Perdomo Zambrano, L. A. (2020). La vocación: un concepto religioso instalado en la formación profesional. *Revista Latinoamericana de Filosofía de la Educación*, 7(13), 53-73. <http://www.ixtli.org/revista/index.php/ixtli/article/view/132/129>

- Guo, L. (2025). Navigating the Future: Factors Influencing Adolescents' Career Expectation Uncertainty in a Dynamic World. *The Career Development Quarterly*, 73(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12372>
- Gysbers, N. (2008). Career Guidance and Counselling in Primary and Secondary Educational Settings. In Athanasou, J.A., & Esbroeck, R. (eds.) *International Handbook of Career Guidance*, (pp. 249-263). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4020-6230-8_12
- Hartung, P.J. (2020). Life-Span, Life-Space Career Theory and Counseling. In Brown, S., & Lent, R. (eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 83-114). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch4>
- Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2017). The Neoliberal Challenge to Career Guidance. Mobilising Research, Policy and Practice Around Social Justice. In Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (eds.) *Career Guidance for Social Justice* (pp. 1-27). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315110516>
- Juntunen, C. L., Motl, T. C., & Rozzi, M. (2019). Major Career Theories: International and Developmental Perspectives. In Athanasou, J. A., & Perera, H. N. (eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp.45-72). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_3
- Ligüeña Espinoza, S., y Parra Moreno, D. (2007). La Psicología en la Universidad de Chile: Una propuesta de estudio para comprender la historia de la Psicología en Chile. *Cuadernos de Neuropsicología*, 1(3), 223-235. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/cnps/v1n3/v1n3a05.pdf>
- Lysova, E. I., Dik, B. J., Duffy, R. D., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2019). Calling and careers: New insights and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 114. 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.004>
- Maree, J. G. (2019). Contextualisation as a Determining Factor for Career Counselling Throughout the World. In Athanasou, J. A., & Perera, H. N. (eds.). *International Handbook of Career Guidance*, (555-578). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-25153-6_26
- Matamoros, R. (12 de noviembre de 2023). Jóvenes limonenses podrán optar por becas universitarias de 100%. Jóvenes deben tener vocación de servicio y talentos artísticos o deportivos. *CR Hoy*. <https://crhoy.com/nacionales/jovenes-limonenses-podran-optar-por-becas-del-100-para-estu/>
- McIlveen, P., & Patton, W. (2006). A Critical Reflection on Career Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 15-27. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-006-0005-1>
- Mora, H. (6 de marzo de 2018). Festival Internacional de las Artes 2018. FIA reafirma su vocación urbana. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/cultura/fia-reafirma-vacion-urbana/>
- Mora, J. (20 de julio de 2022). Caricaturista por pura vocación. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/cultura/caricaturista-por-pura-vacion/>
- Patton, W. (2008). Recent Developments in Career Theories: The Influences of Constructivism and Convergence. In Athanasou, J. A., & Van Esbroeck, R. (eds.), *International Handbook of Career Guidance*, (133-156). Springer. <https://springerlink.proxyucr.elogim.com/book/10.1007/978-1-4020-6230-8>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. Brill. <https://ebookcentral.proxyucr.elogim.com/lib/sibdilibro-ebooks/detail.action?docID=6690542>
- Pitacho, L., & Cordeiro, J. P. (2023). The Relationship between Career Calling and Workaholism: The Mediating Role of Career Orientation. *Social Sciences*, 12(10), 1-27. <https://doi.org/10.3390/socsci12100564>
- Programa Estado de la Nación. (2023). *Informe Estado de la Nación 2023*. <https://estadonacion>.

- <https://or.cr/?informes=informe-estado-de-la-nacion-2023>
- Quesada, J. (24 de noviembre de 2018). ¡Vocación! En esta escuela ningún funcionario se unió a la huelga. *CR Hoy*. <https://crhoy.com/nacionales/vocation-en-esta-escuela-ningun-funcionario-se-unio-a-la-huelga/>
- Rascovan, S. (2004). Lo Vocacional: Una Revisión Crítica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 1-10. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n2/v5n2a02.pdf>
- Retana Padilla, C. (2010). *Tercer Informe Estado de la Educación. Informe Final. Currículo de la Educación Media Costarricense de 1950 a 2010*. Consejo Nacional de Rectores. <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/773>
- Ribeiro, M. A. (2013). Reflexiones epistemológicas para la orientación profesional en América Latina: una propuesta desde el Construcción Social. *Revista Mexicana de Orientación*, 10(24), 2-10. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272013000100002
- Rivas, F. (2003). *Asesoramiento Vocacional. Teoría, práctica e instrumentación*. Ariel.
- Roberson, Q., Hoff, K., Pyram, R., & Holmes, J. (2024). Diversity in the career lifecycle: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 151, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103998>
- Savickas, M. L. (2009) Pioneers of the Vocational Guidance Movement: A Centennial Celebration. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 194-198. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00104.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M., & Savickas, S. (2019). A History of Career Counselling. In Athanasou, J. A., & Perera, H. N. (eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 25-43). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_2
- Sobrado Fernández L., y Ceinos Sanz C. (2017). Modelos Emergentes en Orientación Profesional. En Sánchez García, M. F. (ed.), *Orientación para el desarrollo profesional*, (pp.65-94). Universidad Estatal a Distancia. <https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/48917?page=64>
- Super, D. E. (1969) Vocational Development Theory: Persons, Positions and Processes. *The Counseling Psychologist*, 1(1), 2-9. <https://doi.org/10.1177/001100006900100101>
- Super, D. E. (1980) A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Vera, G. D., & Jiménez, D. (2015). Educating counseling and guidance professionals from a pedagogy perspective: experiences from a Latin American undergraduate academic program. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15, 247-261. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-015-9310-x>