

**Desempeño de las competencias transversales alcanzadas por el estudiantado del  
Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la perspectiva del sector empleador**

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

Para optar por el grado de Licenciatura en  
Orientación

Maricruz Chaves Wong

Febrero, 2024



**Desempeño de las competencias transversales alcanzadas por el estudiantado del  
Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la perspectiva del sector empleador**

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

Para optar por el grado de Licenciatura en  
Orientación

Maricruz Chaves Wong

Febrero, 2024

**Desempeño de las Competencias Transversales alcanzadas por el estudiantado del  
Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la perspectiva del Sector  
Empleador**

Maricruz Chaves Wong

**Aprobado por:**

Tutor del Trabajo Final de Graduación M.Ed. German González Sandoval

Lector MGJE. Mario Fung Lung

Lector M.Sc. Josué Jiménez Ulate

Representación del Decanato M.Ed. Érika Vásquez Salazar

ANA LIDIETH  
MONTES  
RODRIGUEZ  
(FIRMA)



Firmado digitalmente  
por ANA LIDIETH  
MONTES RODRIGUEZ  
(FIRMA)  
Fecha: 2024.02.13  
19:03:53 -06'00'

Representante Dirección de Unidad Académica M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

Nota: La hoja de firmas contiene únicamente la firma de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

## **Dedicatorias**

Con un corazón terco, pero eternamente agradecido dedico este proceso de investigación a la gran familia que Dios me ha dado, quienes me han enseñado más con el ejemplo que con las palabras. Por enseñarme que no existe tal cosa como los imposibles, gracias a ustedes he aprendido a vivir y disfrutar de que los sueños se hacen realidad. Por enseñarme a ser una mujer genuina, real.

A mi papá Roberto: gracias por enseñarme a vivir un día a la vez, a disfrutar del minuto a minuto, a encontrar belleza en lo insignificante, a vencer siempre el mal humor con la dulzura.

A mi mamá Zuramaya: gracias por ser la representación de la paciencia y sobre todo del amor sin medida, gracias por esas manos, que siempre curan. Por ese corazón que me abraza y me descongela.

A mis hermanos Andrés, Rebeca, Gabriela, Juan Ignacio y Johanna: por ser mis compañeros de vida, con ustedes las risas nunca faltan.

A mis rayos de sol, mis sobrinos: Con ustedes la vida me recompensa con lo más precioso que existe, gracias a ustedes conozco la ternura.

A esta tribu de amigos: Gracias por compartir esta vida, este momento conmigo. Por las alegrías compartidas y las tardes de lluvia, por encontrar en mí una amiga, por permitirme encontrar en ustedes: una familia.

“Nuestros días más hermosos aún no los hemos vivido. Y lo mejor que tengo que decirte todavía no te lo he dicho. Queda mucho por sentir”

## **Agradecimiento**

A mi colega y amigo Jose Pablo Fernández, por ser la personificación de la amistad y la lealtad.

A la Universidad Nacional que me acogió, Alma Máter.

“Nuestro miedo más profundo no es que seamos inadecuados.

Nuestro miedo más profundo es que somos poderosos sin límite.

Es nuestra luz, no la oscuridad lo que más nos asusta.

Nos preguntamos: ¿quién soy yo para ser brillante, precioso, talentoso y fabuloso?

En realidad, ¿quién eres tú para no serlo?

Eres hijo del universo.

El hecho de jugar a ser pequeño no sirve al mundo.

No hay nada iluminador en encogerte para que otras personas cerca de ti no se sientan inseguras.

Nacemos para hacer manifiesto la gloria del universo que está dentro de nosotros.

No solamente algunos de nosotros: Está dentro de todos y cada uno.

Y mientras dejamos lucir nuestra propia luz, inconscientemente damos permiso a otras personas para hacer lo mismo.

Y al liberarnos de nuestro miedo, nuestra presencia automáticamente libera a los demás.”

*Marianne Williamson*

## Resumen

Chaves, M. (2023). *Desempeño de las Competencias Transversales alcanzadas por el estudiantado del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la Perspectiva del Sector Empleador*. Tesis presentada para optar por el grado de Licenciatura en Orientación en la División de Educación para el Trabajo, Centro de Investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional.

El propósito de esta investigación fue analizar el desempeño de las Competencias Transversales en estudiantes egresados del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos según el sector empleador. En relación con el marco de referencia, se toma en cuenta el aporte de diversos autores como: Murillo (2018), Villa y Poblete (2007), Barriguete (2003), Fructus y Panduro (2020) y Del Pozo, J. (2015). Los cuales permitieron abordar a nivel teórico y profesional el desempeño de competencias transversales para el marco metodológico se utilizaron los insumos de autores como: Taylor, S.J. Bogdan, R. (1992), Hernández, R, Fernández, C, Batista, M. (2014), González (2000) y Gurdián, A. (2010).

La presente investigación se realizó desde el paradigma interpretativo-naturalista y desde el enfoque cualitativo el cual sustentado desde el método fenomenológico permitió recolectar la información por medio de la aplicación de la técnica cualitativa Entrevista Estructurada, para efectos de la misma participaron cuatro empleadores de las siguientes empresas: 3M, COOPESA, GRUPO CLIMA y OMEGA.

Dentro de las principales conclusiones a las que llega este estudio se destaca la existencia de diversas competencias transversales tales como: la capacidad para analizar y sintetizar la información, la comunicación de forma verbal, no verbal y escrita, la capacidad para trabajar en equipo como distintivo al trabajo en grupo, la relacionada con trabajar de forma autónoma en la realización de funciones y objetivos propuestos y por último la toma de decisiones como competencia elemental requerida dentro del mercado laboral.

**Palabras clave:** educación técnica profesional, competencias transversales, formación para el trabajo, calificación del desempeño, sector empleador

## Tabla de Contenidos

Portada	ii
Página de firmas	iii
Dedicatorias	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Tabla de Contenido	ix
Índice de tablas	ix
Lista de abreviaturas	xi
<b>Capítulo I</b>	1
<b>Introducción</b>	1
Descripción y formulación del problema	2
Justificación	3
Antecedentes	6
Propósitos de la Investigación	17
Propósito General	17
Propósitos Específicos	17
<b>Capítulo II</b>	18
<b>Marco referencial</b>	18
Conceptualización de la Educación Costarricense	18
Evolución de la educación costarricense	18
Contextualización de la Educación Técnica Profesional en Costa Rica	21
Conceptualización de la Educación Técnica según la Organización Internacional del Trabajo	22
Educación para el Trabajo	26
Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.	27
Concepción de las Competencias Transversales	33
Conceptualización de las Competencias Transversales	41
La Disciplina de Orientación para el desarrollo de Competencias Laborales	54
<b>Capítulo III</b>	57
<b>Marco Metodológico</b>	57
Paradigma de la Investigación	57
Enfoque de Investigación	59
Tipo de Estudio	60
Método de investigación	61



Diseño de la investigación	62
Personas Participantes	62
Criterios de selección de las personas participantes	65
Categorías de Análisis	66
Competencias Transversales	66
Desempeño Profesional	66
Educación para el Trabajo	67
Subcategorías de Análisis	67
Definición de técnicas e instrumentos	69
Cuestionario	69
Entrevista	72
Consideraciones éticas	75
Tratamiento de la información	76
Triangulación de la información	79
<b>Capítulo IV</b>	<b>81</b>
<b>Análisis e interpretación de resultados</b>	<b>81</b>
Competencias Transversales	82
Calificación del Desempeño	89
Productividad y calidad en el desarrollo de funciones	89
Aptitud Ocupacional	91
Educación para el Trabajo	92
Análisis general de los resultados	95
Limitaciones	98
Alcances	99
<b>Capítulo V</b>	<b>101</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>101</b>
<b>Capítulo VI</b>	<b>105</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>105</b>
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>108</b>
<i>Apéndices</i>	116
Apéndice A	116
Apéndice B	119
Apéndice C	123

## Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Matrícula inicial en la Educación Técnica por modalidad en el año 2020</i>	25
Tabla 2	
<i>Antecedentes de Planes Nacionales de Desarrollo en Costa Rica.</i>	32
Tabla 3	
<i>Empleadores que reciben estudiantes de CTP de Calle Blancos.</i>	63
Tabla 4	
<i>Profesionales del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos</i>	64
Tabla 5	
<i>Realización de la Entrevista a Profundidad</i>	74

## Lista de abreviaturas

<b>ABC</b>	Aprendizaje Basado en Competencias
<b>CFT</b>	Centro de Formación Técnica
<b>CENADI</b>	Centro Nacional de Didáctica
<b>CINTERFOR</b>	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
<b>CONARE</b>	Consejo Nacional de Rectores
<b>COOPESA</b>	Cooperativa de Servicios Aero Industriales
<b>COVID – 19</b>	Coronavirus
<b>CTP</b>	Colegio Técnico Profesional
<b>EBNC</b>	Educación Basada en Normas de Competencia Laboral
<b>EFTP</b>	Educación y Formación Técnica y Profesional
<b>ITCR</b>	Instituto Tecnológico de Costa Rica
<b>MCESCA</b>	Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana
<b>MEP</b>	Ministerio de Educación Pública
<b>MNC</b>	Marco Nacional de Cualificaciones
<b>MTSS</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>OCDE</b>	Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico
<b>OEI</b>	Organización de Estados Iberoamericanos
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>TIC</b>	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
<b>UCR</b>	Universidad de Costa Rica
<b>UDLA</b>	Universidad de las Américas
<b>UNA</b>	Universidad Nacional

**3M** Minnesota Mining & Manufacturing Company

### **Lista de símbolos**

**%** Porcentaje

## Capítulo I

### Introducción

En la actualidad se precisa cada vez más, tener en cuenta los niveles de desempeño de competencias transversales dentro de la formación y educación técnica profesional; por lo que, de acuerdo con Tejeda (2016) se podría decir que las competencias transversales se han estudiado en conjunto de diferentes elementos que son tan importantes como pertinentes, para que de esta forma pueda llevar a cabo su objetivo en la sociedad; tales como, la implementación un modelo de aprendizaje por competencias desde instituciones que facilitan la inserción laboral, así mismo, los procesos de orientación vocacional que permita al estudiante tomar decisiones laborales pertinentes y por otra parte la necesidad de desarrollo y fortalecimiento de destrezas que vayan más allá del enfoque Técnico.

Ahora, la implementación de competencias transversales es esencial desde el momento de la formación, atravesando escenarios tales como la inserción al mercado laboral y hasta el periodo de permanencia; con una fundamentación teórica que no solo aporta a los procesos educativos, sino también al entorno, la sociedad, el futuro, que a fin de cuentas se relacionan entre sí. Tomando en consideración estos aspectos; la idea central para esta investigación, gira en torno a las competencias transversales y su desarrollo en la educación técnica profesional, se propone el siguiente tema de investigación:

*“Desempeño de las competencias transversales alcanzadas por el estudiantado del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la perspectiva del Sector Empleador”*

Por ello, tomando en cuenta que según la conceptualización del objeto de estudio, es que surge la necesidad de realizar una investigación sobre las competencias transversales desde la educación técnica profesional impartida en Costa Rica, en el cual se determinen las necesidades existentes en el mercado laboral actual con relación a las competencias que posee el estudiantado para enfrentarse a cambios generacionales y adaptarse con éxito a las diferentes realidades, esto permitirá obtener un insumo valioso, para que el centro educativo tenga como referencia, una perspectiva respecto a las demandas actuales de los empleadores en temas de competencias transversales y proceso de ingreso al mundo laboral.

## **Descripción y formulación del problema**

Con base en los resultados de la búsqueda bibliográfica en el momento de indagación, surge el siguiente cuestionamiento, el cual se formula y se propone como problema de la presente investigación.

¿Cuál es la perspectiva del sector empleador respecto al desempeño de competencias transversales presentes en estudiantes egresados del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos para favorecer la permanencia de un puesto de trabajo?

El presente problema de investigación surge a partir de un proceso de indagación realizado por la persona investigadora del presente estudio, la cual se planteó el porcentaje de permanencia de las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el Sector Empresarial, así como desarrollo y puesta en práctica de las competencias transversales adquiridas mediante el proceso formativo a nivel Técnico y profesional.

Ahora bien, para hablar sobre la permanencia en el sector empresarial de las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos es preciso indagar el desempeño de las competencias transversales puestas en acción durante el desarrollo de la práctica profesional las cuales fueron evaluadas una vez terminado el proceso. Las cuales al ser adquiridas y efectuadas en la consecución de funciones asignadas permiten el cumplimiento los objetivos de cada organización, logrando ser un factor determinante en la permanencia.

Sin embargo, la presente investigación pretende ahondar sobre la realidad de las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en torno a la permanencia en sector empresarial, dado que según datos del “Informe de Auditoría Operativa Sobre la Eficacia y Eficiencia del Servicio de Educación Técnica Secundaria a cargo del Ministerio de Educación Pública”, realizado por la Contraloría General de la República publicado en el año 2022, a partir de la cual es posible poner en manifiesto datos relevantes como los presentados a continuación:

Para el año 2021 solo un 49% de los estudiantes egresados de Colegios Técnicos Profesionales lograron incorporarse en un puesto de trabajo relacionado con la especialidad afín, siendo esta una variable derivada de un 9% de programas de estudios que poseen una poca vinculación con las demandas actuales del sector empresarial, aunado a esto un 18% de estos programas han incorporado de forma específica el desarrollo de habilidades y competencias para el desarrollo humano.

En consecuencia, el presente problema de investigación permite indagar la perspectiva que tiene el sector empleador en relación con el desempeño de competencias transversales, las cuales pueden ser valoradas como elementos esenciales y deseables para la incorporación en el ámbito laboral.

### **Justificación**

En los entornos laborales actuales, se hace evidente la necesidad de mantener una constante actualización de los perfiles profesionales y laborales por parte de las personas graduadas de los sistemas educativos Técnicos; que responda de manera pertinente a las demandas socio-laborales. Esta realidad involucra, por ende, nuevas propuestas de aprendizajes y quehaceres en los planteamientos curriculares de los sistemas educativos.

Uno de los planteamientos abordados en la actualidad, es la formación por competencias para fortalecer el proceso de inserción laboral del estudiantado que han culminado la Educación Media, y complementar el aprendizaje obtenido en el sector técnico, recordando que esta población se forma en una especialidad ocupacional que va enlazado con el desarrollo de competencias transversales, las cuales han sido consideradas por el sector empleador tanto en el proceso de contratación como en el desempeño de las funciones dentro de la empresa.

Es por esto que, Rekalde y Bujan (2014), hacen referencia ante esta necesidad basada en la III Conferencia de Educación Superior de la región Asia-Pacífico de la UNESCO, donde se hace mención a que las competencias transversales que promueven en el estudiantado el afrontamiento de retos en el mundo globalizado, tecnológico y consobreinformación, va de la mano con el enfrentarse ante retos sociales como el crecimiento económico, la sostenibilidad socio-ambiental y la prosperidad basada en la equidad social.

Ante esta situación surge la necesidad de analizar las perspectivas de los empleadores respecto al nivel de desempeño de importancia de las competencias transversales en la población estudiantil egresada de los centros de Educación Técnica en el ámbito laboral para favorecer la permanencia de un puesto de trabajo.

Lograr identificar las competencias que posee el estudiantado para enfrentarse a cambios generacionales y adaptarse con éxito a las diferentes realidades, permitirá al personal docente de las especialidades técnicas, la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras y su Departamento de Especialidades Técnicas así como a las coordinaciones técnicas y de empresa de los centros educativos de educación técnica; avanzar en una propuesta para fortalecer la oferta educativa; a partir de la formación y educación en competencias, tomando como referencia los resultados de esta investigación, que pretende ser un insumo valioso, para que el centro educativo con la oferta de educación técnica tenga como referencia, una perspectiva respecto a las demandas actuales de los empleadores en temas de competencias transversales y preparar de manera más adecuada a futuros estudiantes que se encuentren en el proceso de ingreso al mundo laboral.

Con los resultados de este trabajo se espera profundizar en la identificación de competencias transversales que brinden la oportunidad de favorecer el proceso de inserción laboral de las personas graduadas de los diferentes centros de Educación Técnica; promoviendo que la persona se adapte y mantenga el puesto de trabajo, para que de esta forma, se visualicen los posibles beneficios que se obtendrían al poseer estas competencias transversales; entre las principales ventajas se encuentran: estabilidad económica, oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento por parte de la empresa, entre otros.

Así lo señalan González, Wagenaar, y Beneitone (2004), quienes exponen que estas competencias tienen un impacto directo en la contratación de estudiantes egresados, pero también en la gente que tiene mayor experiencia, ya que, esta última puede ofrecer sus servicios a las organizaciones mediante su desempeño. Ambos casos benefician y maximizan las ganancias e indicadores de las organizaciones donde trabajan y es así donde el mercado hace la diferencia entre una candidatura y otra, lo que se refleja en el salario o compensación económica que perciben.

Por otra parte, para tomar en cuenta la proyección social de esta investigación, se considera de suma importancia la necesidad de evidenciar un proceso educativo que sea



fortalecido en el tema de competencias transversales, conociendo que este ámbito le corresponde directamente al servicio de Orientación; desde el momento que inicia el proceso de inserción laboral, como en el proceso de post inserción laboral, respondiendo a las etapas de ajuste y mantenimiento de la ocupación; donde se espera que sirvan de sustento para adaptarse a este momento de la vida laboral.

La Orientación es una disciplina aplicada a las ciencias sociales, ya que de acuerdo con Frías (2015, p.16) “su objeto y sujeto de estudio es el ser humano y es aplicada porque se trata de una ciencia fáctica pues recurre a evidencias empíricas mediante la observación y la experimentación, para comprobar o explicar los fenómenos”; por lo tanto, la Orientación interviene en procesos en los que el ser humano busca acoplarse a los cambios que se presentan a nivel personal, familiar, social, educativos y laborales, por lo que, se hace necesario el abordaje y acompañamiento del cuerpo estudiantil ante el cambio que significa el proceso de inserción al campo laboral. De esta forma la disciplina de Orientación busca favorecer procesos capaces de brindar herramientas necesarias para la permanencia en ámbitos laborales.

Aunado a lo anterior, esta investigación tendrá gran aporte teórico a la disciplina de Orientación, pues a partir del estudio se da el entendimiento del proceso detallado de un aspecto fundamental para ser humano como lo es la adopción de competencias transversales para la inserción laboral, relacionado con las áreas técnicas de la educación costarricense.

El desarrollo de esta investigación dará paso a la construcción de un instrumento que permitirá dar a conocer el impacto de las competencias transversales y su perspectiva desde el sector empleador. Por lo que este instrumento si se deseara podrá ser replicado a mayor escala, por otras instituciones de Educación Técnica Profesional que busquen la mejora continua del estudiantado. Así mismo, a través de los resultados se buscará confirmar lo que se plantea desde las teorías de desarrollo e implementación de competencias transversales; lo cual, permitirá a las personas profesionales en Orientación del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos que puedan optar por modelos educativos que permitan la actualización de programas y así complementarlo con la formación en competencias promovidas en los procesos de Orientación, lo que a su vez contribuirá a la construcción de los perfiles de salida de cada área técnica basada en la perspectiva del sector empleador.

En cuanto a la viabilidad de la presente investigación es importante mencionar que se cuenta con el apoyo del Departamento de Orientación y de la Coordinación con la empresa del

Centros de Educación Técnica seleccionado, tomando en consideración a la sección diurna de la institución, y a su vez el visto bueno por la dirección de la misma.

Se cuenta además con el acceso a las bases de datos de las personas empleadoras, donde se podrá hacer una selección a conveniencia de la muestra que pueda realizar aportes significativos a este proceso de investigación.

### **Antecedentes**

Para profundizar en el tema en cuestión, se realizó la indagación de diversos antecedentes relacionados con el tema en estudio, para efectos del mismo se consultaron diferentes bases de información académicas, teóricas y metodológicas que posibilitan una variedad de documentos que sustentan la presente investigación.

Ahora bien, para efectos del presente apartado se retoma el aporte de diversos estudios que aportan elementos concretos a la búsqueda de información entre los temas que se han abordado relacionados es en primer lugar la necesidad de un modelo de formación por competencias, como nueva metodología de aprendizaje favoreciendo a mediano plazo el uso de esta herramienta de apoyo al momento que el estudiante egresado se enfrenta a la elección laboral; también los estudios que resaltan en la importancia de un proceso de orientación vocacional y profesional en estudiantes de colegios Técnicos para reforzar su camino a la trayectoria laboral; y por último, aquellos estudios cuyo objetivo es apostar por el desarrollo de competencias en el desarrollo académico, las cuales preparan al estudiantado a la hora de enfrentarse al mercado laboral

Dentro de los hallazgos obtenidos en el ámbito internacional, se muestran diversos autores quienes han guiado sus investigaciones en temáticas, que han sido relacionadas con las trayectorias tanto educativas como laborales, en la formación por competencias y sus avances en el impacto en la educación, sobre la educación técnica, entre otros.

En primera instancia se encontró el “Seminario Internacional sobre Formación basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas” impartido en Guanajuato, México en el año 1996, y organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), en el desarrollo y aplicación del concepto, desde el ámbito de la educación.

Según la OIT y CINTERFOR (1997) exponen que este seminario, explica sobre una educación orientada al concepto de competencias laborales ha implicado el inicio de un proceso

de reforma en las diferentes instituciones de educación en los países en los que se ha implementado, dado a que es un proceso que implica educación y capacitación tanto para las instituciones de educación como para las empresas, propone los cambios que conlleva esta formación como por ejemplo, el perfil ocupacional de las personas, los cambios en la organización, el desarrollo de la competencia laboral, actualización continua que permitan lograr el desempeño y a su vez, brindar calidad a los requisitos del mercado laboral.

Entre los temas más importantes de este seminario, exponen que el reto mayor que se presenta en la temática es identificar y aplicar nuevos mecanismos que faciliten y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo, de aquí surge la necesidad de fomentar una cultura en educación para la vida, a través de competencias, que sean flexibles, de calidad y que sean pertinentes tanto a las necesidades del individuo como de mercado laboral. (p.1).

Por otra parte, Álvarez, Gómez y Ratto (2004) realizaron una investigación en la Universidad de Las Américas (UDLA), en Santiago, Chile, donde centran su investigación en la comparación de las competencias requeridas por el mercado laboral chileno y las competencias actuales de un grupo de estudiantes de la carrera de Psicología con énfasis en Orientación Laboral, de la mencionada institución, los aportes encontrados fueron presentados en un artículo denominado “Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y las competencias actuales de estudiantes de Psicología con Orientación Laboral/ Organizacional, en una universidad privada”.

Esta investigación tuvo como objetivo recolectar datos estadísticos que demostraran cuáles competencias se identifican en los y las estudiantes de dicha carrera y si responden a aquellas que demanda el mercado. Los resultados obtenidos, según los autores indican que, a grandes rasgos, los y las estudiantes de la UDLA cumplen con tres de las cuatro competencias más relevantes identificadas en la muestra del mercado laboral. Durante el desarrollo de la investigación, los autores hacen énfasis en la importancia del “Modelo por Competencias” el cual describen como la formación por habilidades que puede recibir el estudiantado, como un preámbulo que beneficie su incursión al mercado laboral.

Los hallazgos obtenidos de esta investigación indicaron que las competencias identificadas fueron las siguientes: adaptabilidad, análisis - evaluación de problemas;

conocimiento Técnicos profesionales; energía, lograr el compromiso, toma de decisiones, confianza, innovar, trabajo en equipo, y visión global, por lo que según lo anterior, el estudio indica que este grupo de estudiantes se encuentra capacitado para enfrentarse al mercado laboral, esto debido a que cuentan con tres de las cuatro competencias más importantes según el sector empleador, además de las siguientes competencias laborales como: adaptabilidad, generación de confianza, innovación y trabajo en equipo, aunque en el análisis muestra que requieren desarrollar más competencias según el mercado laboral manifieste necesarias.

Meléndez y Gómez (2008), realizaron una investigación titulada “La planificación curricular en el aula: un modelo de enseñanza por competencias”, en Caracas, Venezuela, se trabajó con un grupo de 30 docentes, quienes impartían diferentes asignaturas a las personas estudiantes de tercer año de formación profesional de las escuelas Técnicas del Estado de Lara, y esta investigación logró determinar la necesidad de un diseño enfocado al modelo por competencias. Sustentaron teóricamente este estudio con la premisa que expresa que la educación técnica tiene el mayor reto, en cuanto al cumplimiento de su misión, el cual sería una formación para el trabajo.

Entre los resultados obtenidos en cuanto a la contextualización, se evidencia que el 96,67% expresó que existe una debilidad en cuanto a la planificación en la activación de los hemisferios del estudiantado, esto con relación a la propuesta de diferentes ejercicios. En cuanto a la teorización, el 73.33% expusieron estar totalmente en desacuerdo con la planificación del aula y su relación lógica entre contenidos de las asignaturas según año con año, un elemento importante a la hora de considerar la formación por competencias.

Por su parte, los ítems que responden al desarrollo de la formación, el 70% pone en manifiesto que la planificación curricular no contribuye al desarrollo de inteligencias múltiples. Seguidamente los ítems que responden a la problematización de la planificación actual, indica casi el total de las personas participantes que dicha planificación no favorece la ejercitación del pensamiento lógico y analítico para la solución de problemas. Por último, los ítems que responden a la demostración, de competencias, expone que el 60% manifestó estar en desacuerdo con la afirmación “La planificación del aula actual ayuda a la descripción de un hecho o fenómeno en la demostración de competencias” puesto que en la demostración no encuentra un respaldo en el método de planificación en el aula.

Los autores mencionados encontraron que los resultados obtenidos confirman que, la necesidad de replantear y sistema curricular en las Escuelas Técnicas del Municipio Iribarren,

sector donde se realizó el estudio, y que es fundamental que esté enfocado y orientado al Modelo por Competencias.

Por su parte, Sepúlveda y Ugalde (2010), exponen mediante un estudio, los resultados obtenidos de su investigación: “Trayectorias disímiles y proyectos individualizados: Origen y experiencia educativo-laboral de los estudiantes”, el objetivo de dicha investigación pretendió caracterizar de alguna forma el perfil y las trayectorias de los y las estudiantes que pertenecen a este sistema de educación formativa; a su vez, pretendió demostrar la débil vinculación entre la formación técnica con la oferta a nivel superior. Se trabajó con una muestra de 901 estudiantes, pertenecientes a los primeros semestres de una carrera técnica en 23 Centros de Formación Técnica (CFT) en la región metropolitana, en Chile.

Según los aportes teóricos en los que se sustentaron los autores, explican que existe una escasez de información y estrategias que complementen las expectativas y motivos de la elección vocacional que realizan los y las estudiantes a la hora de optar por la educación técnica y las opciones que se derivan de la misma; por lo que esta investigación presentada bajo la modalidad de un artículo buscó realizar un aporte con sus resultados, por medio de la caracterización de la demanda social hacia la formación técnica.

Entre los resultados obtenidos resalta que el 40% de los y las estudiantes que optan por los CFT ingresa con una edad igual o superior a los 25 años, a sí mismo, el 80% de los participantes hasta los 20 años optan por la modalidad diurna, mientras que el 55% de los estudiantes entre los 26 y 30 años deciden la modalidad nocturna. Otro resultado de gran importancia es, que cuatro de cada diez egresados no culminaron el proceso para obtener su título, que corresponde a la práctica supervisada, esto debido al desajuste en cuanto a la formación, a diferencia de otros estudiantes que optan por una diferente modalidad, lo que implica una postergación a la inserción laboral. Por último, un dato sumamente relevante es que casi el 40% se dedicó a trabajar después de la formación obtenida.

Así mismo, la autora Monzó (2011), realizó su tesis “Formación basada en competencias. El caso de los estudios de la Escuela de Administración de Instituciones, de la Universidad Panamericana en México”, en esta investigación la autora centra su análisis en la importancia ‘urgente’ de generar cambios en los métodos de enseñanza y evaluación de resultados, lo cual, desde esta investigación expone la necesidad de elevar las competencias desde las casas formadoras. A su vez, expone tres razones por las que considera importante la formación basada en competencias, según el Instituto Nacional de Educación para Adultos (1999) citado por Monzó (2011):

1. Orienta el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valoración de los recursos humanos.
2. Encuentra un punto de convergencia entre la educación y el empleo.
3. El enfoque de competencias se adapta a las necesidades del cambio. Es un concepto dinámico que imprime énfasis y valor a la capacidad humana, para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él.

A su vez, esta autora explica que el enfoque de formación por competencias implica reformar los sistemas de educación en diferentes países e implementar una nueva forma de capacitación en los empleadores según las adecuaciones que se hagan a las organizaciones, y a su vez, a las personas en general para que puedan adaptarse a nuevos cambios los perfiles laborales y a la actualización continua de habilidades y conocimientos para lograr un desempeño de calidad y eficiencia según los requisitos en la demanda laboral.

Esta tesis pretendió probar la hipótesis que planteó Monzó (2011): “Existe una brecha entre las competencias de las alumnas de la ESDAI y las competencias demandadas por los empleadores de las alumnas que salen al mercado laboral.” (p.16).

Para esto, propuso la construcción de un diseño de reestructuración del programa de educación, con el objetivo de poder definir un perfil de egreso de los estudiantes del ESDAI (Escuela de Administración de Instituciones), en México, esta investigación obtuvo como resultado que existen competencias que se desarrollan desde la institución que sin embargo no se relacionan a las requeridas por el sector empleador, por lo que junto con las directrices de las escuelas de administración y con base a los resultados obtenidos realizan la reestructuración del programa de estudio.

Mientras que en España, Rodríguez y Pascual (2012), realiza un estudio sobre la “Orientación Profesional por competencias Transversales para la mejora de la Empleabilidad” , en la provincia de Zaragoza, el cual fue elaborado para comprobar, si al recibir Orientación Profesional por Competencias Transversales, mejora el nivel de empleabilidad de las personas egresadas de las zonas de Zaragoza, Huesca y Teruel, el estudio se realizó con una muestra final de 448 egresados que no habían recibido orientación profesional, divididas en dos grupos denominados 224 en el “Grupo Control” y 224 en el “Grupo Experimental”, esto debido a que todos inician sin haber recibido Orientación Profesional, pero durante la investigación se aplica un post-test, después de haber recibido un proceso.

Los resultados de dicha investigación son complejos, puesto que es un estudio que se desarrolla en dos vías, con una muestra dividida en dos grupos, sin embargo, en cuanto a resultados generales, se pudo afirmar que, en el caso de las personas egresadas que recibieron un proceso en orientación profesional mejoraron de manera significativa el nivel de competencias transversales, se habla de un 50% de evolución positiva en las personas que fueron orientadas a algunas de las competencias estudiadas, a su vez, se detectó un 5% de empeoramiento en la evolución de algunas competencias de los egresados que no fueron orientados.

Dos de las competencias transversales con mejor evolución durante el estudio fue la capacidad de autoconocimiento 49% de los egresados y organización y planificación, con un 44%. Estos datos, permiten a la autora afirmar que para este tipo de transición no basta con formar en conocimientos, también que es necesario fomentar una actitud que favorezca el autoconocimiento de la persona para buscar, encontrar y mantener un empleo.

Así mismo, este mismo autor, Sepúlveda (2016), continúa sus investigaciones en el área de las trayectorias educativas-laborales, esta vez enfocadas en la actividad del estudiantado egresado de la enseñanza técnica media. Esta investigación en específico cuestiona, si es viable o no un sistema de formación para el trabajo desde la educación secundaria, dicho estudio longitudinal se desarrolló en el marco del estudio titulado “Modelos de trayectorias y desenlace educativo-laboral de jóvenes: un estudio longitudinal en la Región Metropolitana”, en Chile.

Entre la teoría en la que se basa el estudio explican el debate educativo, el cual plantea el impulso de nuevas propuestas curriculares donde se enfoque en la implementación del desarrollo de competencias de empleabilidad y de esta forma dar un nuevo énfasis para la educación técnica, tomando en cuenta a los autores Maclean y Pavlova, citados por Sepúlveda (2016).

Parte de los resultados obtenidos de esta investigación, indica que el 40% de los egresados de la educación técnica no continúa sus estudios en educación superior y comienza la trayectoria laboral, Sepúlveda (2016) indica que esto se debe a la necesidad de trabajar inmediatamente después del egreso de la educación obligatoria, es parte de la realidad entre la juventud de este sistema de educación y es un elemento que se expresa durante la investigación. A su vez, el 45% de la muestra, indica que continúan con el trabajo, sin embargo, esta actividad no requiere el manejo de competencias como las que se definen dentro de la formación técnica, o bien, estas actividades laborales no posibilitan el desarrollo de una carrera laboral, debido a que estos puestos son transitorios.

Por último, parte de las conclusiones de esta investigación tan sustanciosa, es que este porcentaje de personas graduadas de modalidad técnica, deciden continuar con su vida laboral, debido a que necesitan ingresos para costear sus estudios en la educación superior; por lo que aplicar las competencias aprendidas desde su formación no solo beneficia la inserción al mercado laboral, sino que es necesario que las mantengan para asegurar su puesto dentro de la institución, de tal forma que puedan continuar con ambas actividades.

En cuanto a las investigaciones a nivel nacional, se encontraron diferentes documentos que permitirán conocer el estado de la cuestión en cuanto a los avances de los colegios Técnicos en las trayectorias laborales, en primer lugar Martínez y Solano (2004), realizan una tesis para optar por el grado de licenciatura en Administración, la investigación llamada: “Factores que inciden en la inserción laboral de los graduados del C.T.P. de Buenos Aires durante los periodos 2001 a 2003”, si bien es cierto, esta tesis expone en la etapa de inserción, brinda insumos fundamentales que han influenciado el proceso.

Este estudio explora las inversiones que se han realizado en las diferentes especialidades de ese Colegio Técnico Profesional, reconoce aspectos positivos y negativos, que posibilitan la inserción de los graduados al mercado laboral, verifica el porcentaje de los graduados que se encuentran trabajando en carreras afines, sin embargo, no profundiza en factores académicos que inciden en la inserción, si no, más que todo a nivel social y económico.

Seguidamente, esta investigación sin duda realizó aportes significativos en cuanto a las elecciones profesionales realizadas por los y las estudiantes de colegios Técnicos en la zona de Pérez, Zeledón, dicha investigación fue llevada a cabo por Mora (2012) para la revista Posgrado y Sociedad, este estudio lleva por nombre “Condiciones del contexto y de la orientación vocacional para la elección profesional y laboral en los colegios Técnicos del cantón de Pérez Zeledón” y hace referencia a las dificultades que impiden dos propósitos importantes del proceso de orientación vocacional, como lo son la formación integral de la persona y el desarrollo vocacional para una elección laboral pertinente. A partir de dichas dificultades el autor plantea analizar las condiciones del contexto y de la orientación vocacional en los colegios técnicos de la zona de Pérez Zeledón.

Entre los hallazgos obtenidos resalta que, una gran cantidad de estudiantes graduados de los diferentes colegios Técnicos, no continúan sus estudios en educación superior, y a su vez, a la hora de realizar la elección laboral lo hacen por fuera de su área de especialización aprendida en el Técnico, o en el caso más extremo, se encuentran en condición de desempleo.



Por otra parte, en cuanto la función de los servicios de orientación se expone que entre el 70% y 82% de las personas que participaron en el estudio indican no haber recibido algún tipo o muy pocas veces un servicio de acompañamiento por parte del profesional en orientación.

Así mismo, se evidencia que de todos los colegios Técnicos del cantón, solo el 1% de las personas coordinadoras con empresas se encargan de realizar visitas a las organizaciones empleadoras; a su vez esta investigación permitió determinar que, aunque en la región se cuenta con las condiciones necesarias para desarrollar la orientación vocacional, su aprovechamiento, lamentablemente es casi nulo; por lo que el 53% de las personas que participaron del estudio confirma que es casi nulo el proceso de preparación para la elección de una profesión y/u ocupación. En conclusión, este estudio demuestra que, a falta de un buen direccionamiento por parte de la orientación vocacional, la población estudiantil tiene como deficiencia la falta de conocimiento, aptitudes, actitudes y competencias necesarias para elegir el camino laboral según les convenga.

Por otra parte la autora Camacho (2017) llevó a cabo su investigación, para la obtención de su maestría como Académica en Educación, presentada en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica; la cual se titula “Prácticas evaluativas basadas en el enfoque por competencias de varias especialidades de la Educación Técnica Costarricense”; dicha autora enfocó su investigación en la reflexión de la modalidad del enfoque por competencias y sus implicaciones en las instituciones de educación técnica, expone también la importancia de incluir en el panorama académico la necesidad de una educación que sea holística y completa en cuanto la integración de los diferentes saberes y su impacto trascendental en el área laboral, favoreciendo desde la educación, el desarrollo de habilidades y competencias que le permitan al estudiantado ser un ciudadano activo para la sociedad.

Así mismo, Camacho (2017) enfatiza ante una realidad estudiantil inherente al avance tecnológico, que se ha presentado en la última década y todo lo que esto conlleva, como, por ejemplo: las modalidades de aprendizaje, donde la persona estudiante y el sistema educativo gira sus esfuerzos al aprender-aprender, apostando a una nueva forma que sea innovadora y fomentando iniciativa en el estudiantado;

El objetivo de cualquier enfoque de enseñanza y aprendizaje debería estar centrado en que los estudiantes sean los gestores de su conocimiento, permitiéndoles independencia a la hora de desarrollar sus propios procesos de aprendizaje. Con ello se

pretende que estos puedan identificar diferentes métodos, asimilar el contenido y compartirlo, es decir, desarrollar la competencia de aprendizaje, la cual va más allá, de practicar métodos y técnicas básicas de aprendizaje, para dar pie a uno enfocado en las necesidades de cada persona, y que les permita participar en su propia evaluación. Camacho (2017, p. 5).

Según lo anterior, por medio de los relatos se pudo determinar que la población estudiantil participante afirmó no saber el significado de “competencias” y cuando se modificó la pregunta, al contexto del aula expresaron como la habilidad para realizar algo con eficiencia, por lo que concluye que el estudiantado no comprende la dimensión de lo que competencia significa.

Por su parte, este estudio señala que evaluar desde la formación de competencias, implica establecer las competencias para posteriormente establecer el desempeño por desarrollar a la hora de ponerla en práctica; por su parte, la autora también concluye que “ el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes normado por el MEP, al no contemplar la especificación del enfoque por competencias, genera una disonancia en la implementación de la Educación Basada en Normas de Competencia Laboral (EBNC), sin permitirles evaluar coherentemente el enfoque por competencias” (p.217); por lo que no se logra una planificación, puesto existen otros medios de prácticas evaluativas Camacho, (2017).

Este estudio permitió concluir que bajo la teoría en la que se fundamenta el EBNC no facilita el que el enfoque por competencias sea más integral, en el sentido que al estar centradas en el procedimiento, que responde a la demanda laboral emergente, el profesorado no logran percibir la diferencia entre las modalidades educativas y no se desligan de la modalidad tradicional, que es con el que están familiarizados, por lo que, el mayor reto de la formación por competencias, parte de su concepción al no generar un diferenciador en el personal docente de educación técnica.

Por último, el desarrollo de esta investigación, permitió evidenciar que el enfoque por competencias pertenecen a una modalidad, que en las instituciones de educación técnicas son incapaces de renovarse ante tal apertura de aprendizaje, pues resulta difícil desligarse del paradigma anterior, así mismo, se evidencia que desde el ámbito educativo y laboral, las competencias, puede que no signifiquen lo mismo, según la autora, existe un desentendimiento en la conceptualización, sin embargo, omitiendo esta discrepancia, el currículo y metodologías

empezaron a cambiar, apostando al fortalecimiento de habilidades orientadas al mercado laboral.

Por otra parte, según el Departamento de Análisis Estadístico, del Ministerio de Educación Pública, en el boletín 09-18 publicado en octubre del 2018, expone los resultados de la población estudiantil graduada a nivel nacional de educación técnica, durante el año 2017, explican que según, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la formación o educación técnica como una educación en la cual se aprenden “las habilidades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica”.

Considerando lo anterior, actualmente en el país la educación técnica se ofrece en diferentes modalidades, en Colegios Técnicos Profesionales (CTP), en secciones nocturnas, colegios privados y subvencionados, ya sea modalidad diurna o nocturna. Es importante señalar que las secciones nocturnas se establecieron para cubrir una nueva demanda y brindar oportunidades a las personas adultas, que por alguna razón el horario diurno no es factible.

Ese boletín expone que, para el año 2017 existían 54 especialidades técnicas, donde 6 de ellas correspondían a una versión bilingüe; durante dicho año se tenía un total de 223 centros educativos Técnicos activos, donde 135 fueron CTP diurnos, dos CTP nocturnos, 86 secciones nocturnas; de estos colegios 2 son privados y 4 subvencionados.

Los cambios más drásticos en la educación técnica se presentan en los años del 2010 al 2017, que a nivel nacional se incrementó de 100 a 223 instituciones de educación técnica, donde 76 corresponden a nuevas secciones nocturnas.

Durante el año 2017, casi la totalidad de las personas graduadas en la modalidad de la educación técnica, el 95% corresponde al sector público, y en los C.T.P. en horario diurno corresponde al 81% mientras que el 19% de las personas graduadas corresponde a la modalidad nocturna.

Continuando con las publicaciones del Departamento de Análisis Estadístico, del Ministerio de Educación Pública, en el boletín 04-19 publicado en mayo del 2019, expone los datos de las personas estudiantes graduadas bajo esta modalidad durante el año 2018, tomando en consideración las zonas. Para este año se contabilizaron dos colegios más que el año anterior,

es decir 225 centros de educación técnica, a su vez, se presenta un incremento en las secciones nocturnas que para el año de la publicación alcanzaron 87.

Durante el año 2018, se contabilizaron un total de 13,506 estudiantes graduados provenientes de la modalidad técnica, de los cuales 2,608 pertenecen a las secciones nocturnas. Por último, en cuanto a la comparación entre la matrícula en duodécimo y la cantidad de estudiantes graduados equivale a un 92%. Los datos anteriores, aportan a la investigación una noción sobre los resultados obtenidos directamente de la educación técnica a nivel nacional.

Este Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC) surge en el 2018, por recomendaciones de los organismos internacionales, entre las cuales se encuentran Organización Internacional del trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la cual se vincula a lograr el reconocimiento de competencias, la certificación y articulación en los diferentes niveles académicos, tomando en cuenta la creación de espacios compartidos para actores sociales.

A su vez, este documento permite la vinculación con empleadores mientras que proporciona al mismo sector, claridad de las competencias que se implementan en los centros educativos. Por lo que se realiza una propuesta de estrategia durante los años 2014 y 2018, para trabajar en conjunto “una Política de Empleo y Trabajo Decente, con el propósito de crear mayores oportunidades de empleo decente, aumentando la empleabilidad de la fuerza laboral en empleos de calidad, así como eliminar barreras que impiden la integración de ciertos grupos vulnerables al mercado laboral” MNC (p. 5). Sin embargo, este, es un plan que hasta la fecha se encuentra pendiente de ejecutar.

## **Propósitos de la Investigación**

### **Propósito General**

Analizo la percepción del sector empleador respecto al desempeño de competencias transversales en personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el ámbito laboral, para favorecer la permanencia en un puesto de trabajo.

### **Propósitos Específicos**

1. Caracterizo el desempeño de las competencias transversales mostrado por las personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el ámbito laboral.
2. Conozco la percepción del sector empleador respecto al desempeño de las competencias transversales requeridas en el ámbito laboral.
3. Determino las competencias transversales requeridas en el ámbito laboral que favorezcan la permanencia de un puesto de trabajo para las personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos.

## **Capítulo II**

### **Marco referencial**

En el siguiente capítulo se realiza un acercamiento teórico al objeto de estudio de la presente investigación, para conocer desde una perspectiva contextual, los referentes significativos en cuanto a la Educación Técnica Profesional, haciendo énfasis en la importancia de la educación o formación para el trabajo y el impacto en el proceso de permanencia de una profesión a través de las competencias transversales.

#### **Conceptualización de la Educación Costarricense**

En este apartado se presentan algunas de las principales premisas y características relevantes respecto a la educación en Costa Rica, dado que el presente estudio toma en consideración población egresada de este ámbito educativo, especialmente en función del desarrollo y presencia de competencias transversales de personas con formación académica, técnica y profesional, razón por la cual es esencial que exista un referente teórico y contextual para el desarrollo de este apartado.

Cabe resaltar que a nivel nacional el Ministerio de Educación Pública, es la entidad encargada de ofrecer las distintas opciones educativas y formativas en relación con la educación secundaria y la formación Técnico profesional, la cual dentro de sus principios garantiza calidad en la educación y en la formación, tomando en consideración el contexto y realidad de las personas que opta por esta formación.

Seguidamente, es oportuno mencionar que la Educación a nivel nacional se divide en cuatro niveles cada uno estructurado a partir de ciclos se detallan de la siguiente forma: preescolar, primaria estructurada en I y II ciclo secundaria comprende hasta noveno grado el III ciclo, posterior a este la educación diversificada que abarca los niveles de decimo y undécimo nivel y la educación superior, los cuales son esenciales en la formación personal, académica y profesional de las y los costarricenses. Aunado a lo anterior se procede a realizar una conceptualización de la educación a nivel nacional.

#### **Evolución de la educación costarricense**

De acuerdo con lo que señala Martínez (2016) la educación en Costa Rica se origina aproximadamente a partir del siglo XVI mediante un proceso de construcción provocado por el

descubrimiento del nuevo continente. Conforme va transcurriendo el tiempo, la educación costarricense va evolucionando a partir de la influencia de diferentes corrientes pedagógicas además del avance sociocultural que se presentó durante la época colonial, tomando en cuenta la búsqueda de una propia identidad cultural, surge un objetivo esencial: una educación organizada que permita a la sociedad, marcar una ruta hacia la independencia.

La historia costarricense se puede comprender desde los principios de la institucionalidad de la democracia, en donde se contemplaron los efectos que ella ha tenido sobre la nación, uno de estos cambios es el desarrollo de la educación en Costa Rica, que se visualiza por etapas a través de fechas importantes y de gran impacto en la evolución de esta el país. El informe de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2006), detalla una línea del tiempo con los momentos más significativos.

A finales del siglo XVIII, en el año 1792, el gobernador de Cartago, Vázquez y Téllez ordenó mandar a los hijos a la escuela, multando a aquellos padres de familia que no cumplieran la instrucción. Todo ello refleja un interés por la educación desde entonces y la preocupación, tanto de los gobernantes como de la población, por mejorar el conocimiento de la ciudadanía. Sin embargo, esta acción pone en manifiesto el abandono en materia de educación en el resto de las personas costarricenses.

A partir del siglo XIX, se impone una nueva provisión, que ordena el establecimiento de escuelas. Tiempo después, en 1813, se crean ayuntamientos con el objeto de fundar escuelas para volver operativa la Real Provisión a la que se hizo referencia. Una acción plasma este proceso iniciado tiempo atrás: en 1814 se funda la Casa de Enseñanza de Santo Tomás, constituyéndose en el primer centro de educación sólida del país.

Aunado a lo anterior, en el año 1827, se tienen documentos que testifican que en Costa Rica existían al menos 50 escuelas. También, durante el siglo XIX, se toman medidas tendentes a construir escuelas y a mejorar las condiciones de éstas. En 1869, se pone en marcha lo propuesto por el ministro de estado Julián Volio Llorente en el año 1867, quien buscó que la educación primaria fuese gratuita, obligatoria y costada por el Estado.

Esto permitió que durante el periodo presidencial de don Bernardo Soto del año 1886 a 1890, el señor Mauro Fernández realizará la más significativa reforma de la educación nacional en términos filosóficos y organizativos. Bases de la reforma fueron la Ley Fundamental de

Instrucción Pública de 1885, la Ley General de Educación Común (1886) y el Reglamento de Instrucción Normal. Además de la creación de dicha Ley se fortaleció la educación secundaria y se cerró la Universidad de Santo Tomás.

Desde el siglo XX, se realiza una segunda reforma parcial de la educación nacional, cuyos objetivos eran: ayudar a financiar el sistema escolar mediante la producción agrícola y artesanal en las escuelas-granjas; elevar la productividad del pequeño campesino para atenuar la crisis de subsistencias mediante los planes de asistencia técnica a la comunidad y, en general, adecuarse al proyecto reformista del Presidente González Flores, es decir; lograr una formación con base a ocupaciones que fueran necesarias para dar sustento a las necesidades de las comunidades. Esta reforma provocó en el año 1922 y 1923, grandes discusiones en las filas del Magisterio, en padres de familia y en grupos de opinión e incluso, en 1924, la crítica sale del propio Congreso.

Por lo que, para el año 1935 Teodoro Picado, contrató los servicios de la Misión Pedagógica Chilena, con la finalidad de que se hiciera un estudio acerca de la realidad educativa costarricense, dando por diagnóstico la necesidad de concretar con mayor formalidad las tres corrientes educativas y dar paso a la creación de la educación superior. A su vez, para este mismo año como parte de las recomendaciones realizadas por la Misión Pedagógica Chilena, surge la necesidad de implementar un servicio de Orientación educativa y vocacional, como parte del currículum de apoyo en la educación costarricense, dando énfasis al desarrollo vocacional de la población estudiantil de secundaria y preparando profesores que ejercieran su función de guías orientadores, buscando a través de esta profesión un acompañamiento hacia la población estudiantil, a través de descubrir la razón de ser, desde una perspectiva vocacional.

En 1941 nace la Universidad de Costa Rica (UCR), siendo presidente de la República el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia y ministro de Educación el Lic. Luis Demetrio Tinoco. Un paso histórico luego de 53 años desde el cierre de la Universidad de Santo Tomás. Como se puede visualizar, durante esta época de la historia se busca un énfasis en la educación que responda a las diferentes ocupaciones y/o profesiones que podrían ser de utilidad en el país, por lo que para el año 1955 se firma un convenio con una Misión Técnica de Cooperación Internacional de los Estados Unidos, esto permite que se establezcan centros educativos vocacionales en varias regiones del país.



Y a partir de esto se decide por decreto de ley en el año 1971, la apertura del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) con sede en Cartago, siendo este un centro de estudios superiores con un énfasis propiamente Técnico que se había gestado ya desde la administración Trejos Fernández, a su vez la creación de la Universidad Nacional (UNA) en el año 1973, todas estas acciones demuestran la urgencia de un país por actualizarse y avanzar en temas de educación.

Finalmente, para 1978, se realizó la regionalización del Sistema Educativo, que abordó cuatro ejes fundamentales: el filosófico, el administrativo, el cualitativo, y el legal, esto debido al avance exponencial de la educación costarricense. A partir de la administración del Dr. Oscar Arias Sánchez, el empeño se dio en dos campos fundamentales: la búsqueda de la modernización del funcionamiento del Sistema Educativo y el esfuerzo por introducir innovaciones en el ámbito. Se crea en los últimos años de la década de los ochenta, el Centro Nacional de Didáctica CENADI (que tendrá otro enfoque a partir del año 2008), los Colegios Científicos, que arrancan en 1989 con sede en el ITCR y otro en la UCR.

### **Contextualización de la Educación Técnica Profesional en Costa Rica**

La educación técnica pública es una modalidad dentro de la oferta académica que se puede observar en el sistema educativo, mediante el cual se busca el incremento de las habilidades y competencias de las personas estudiantes de secundaria que deciden llevar sus estudios de esta manera.

Según la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras del Ministerio de Educación Pública (2021) en el informe de Unidades Didácticas, Didácticas Productivas y Productivas.

La Educación Técnica busca desarrollar sus programas con el objetivo de poder garantizarles a las personas estudiantes la posibilidad de demostrar su competencia en cada una de las subáreas que conforman su plan de estudios, permitiendo de esta manera, despertar un interés y fomentar un aprendizaje permanente. (p.2)

Esto puede comprenderse como la capacitación rápida para insertarse en el mercado laboral a la mayor brevedad posible, por lo que está diseñada y orientada desde la educación y el derecho fundamental del acceso a esta, con el propósito de brindar a las personas los conocimientos necesarios para desempeñarse en alguna de las especialidades que ofrece el sistema educativo debido a la demanda del mercado.

Relacionado con esto, Álvarez y Mora (2020) señalan que la Educación Técnica costarricense en sus planteamientos busca generar movilidad social conformándose esta como un medio para brindar el desarrollo económico, social y tecnológico, como producto de la capacitación del recurso humano con base en las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Por lo tanto, se evidencia la importancia de esta modalidad ya que, beneficia al país y a las personas que acceden a ella; pues, al país, le permite aumentar su competitividad, al generar mayor cantidad recursos humanos altamente capacitados y es importante para las personas, ya que, ofrece a la población joven una opción de estudio que amplía sus oportunidades futuras de obtener empleos e ingresos dignos, así como sus posibilidades de continuar con éxito el proceso formativo, como lo señala el Programa Estado de la Nación (2011, p.236)

Para una mejor comprensión de la educación técnica costarricense, hay que tener una idea general del contexto sobre el cual se ha desarrollado, así también los retos y demandas que se ha enfrentado durante los últimos años, por ello el trabajo de investigación de Alvarado, Araya, Elizondo, Mora, Peralta y Solano (2016), permitirá comprender a través de una breve reseña histórica, los inicios que fueron fundamentales para esta rama de la educación.

### **Conceptualización de la Educación Técnica según la Organización Internacional del Trabajo**

En la realidad actual la formación y la educación conforman un aspecto relevante para que las personas logren conseguir empleo, permitiendo a la vez el acceso a un trabajo decente y con ello ser un miembro productivo en la sociedad. Para lograr competir los jóvenes principalmente deben estar bien formados en tecnologías de la información y de la comunicación, conocidas como TIC's; ya que estas tecnologías forman parte ya de las organizaciones y del comercio internacional. Por ello, las empresas que deseen tener como objetivo mantener un pleno empleo y un crecimiento económico sostenido, deben invertir en educación y en el desarrollo de los recursos humanos.

Según señala López (2020) la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la formación o educación técnica como una educación en la cual se aprenden “las habilidades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica”. (p.5)

López (2020) menciona que para el país de Costa Rica la Educación Técnica se estableció en los siguientes artículos de la Ley 2160, Ley Fundamental de Educación:

**Artículo 1°.** Todo habitante de la República tiene derecho a la educación y el Estado la obligación de procurar ofrecer en la forma más amplia y adecuada.

**Artículo 14.** 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.

**Artículo 17.** La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes deseen hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio para ingresar a las cuales se requiere haber terminado la escuela primaria o una parte de la secundaria (...). (p.5)

En Costa Rica, la Educación Técnica se ofrece en el plan de estudios de nivel Secundaria, impartiendo dichas clases en los Colegios Técnicos Profesionales (CTP) diurnos, en las secciones nocturnas de algunos colegios técnicos, así como en el Instituto Nacional de Aprendizaje y universidades a lo largo del territorio nacional, sin embargo, centrándose en la oferta del Ministerio de Educación Pública, las instituciones educativas establecen su oferta académica incluyendo programas de estudio relacionados con especialidades de mayor demanda estudiantil y laboral, como lo son: Comercial, Servicios, Industrial, Agropecuaria, entre otras.

La duración de las carreras y sus planes de estudio son establecidos por el Consejo Superior de Educación de acuerdo con las necesidades del país y a la

características de las profesiones u oficios. En cada carrera se cuenta con un programa de estudio para cada uno de los 3 niveles (10°, 11° y 12°) de las especialidades técnicas. (López, 2020, p.6)

El proceso de la Educación Técnica Profesional (ETP) se desarrolla en tres etapas que se interrelacionan entre sí, caracterizándose por la relación entre acceso-formación inicial- egreso, como indica Mena (2015):

- **La primera de estas etapas** tiene lugar en las educaciones elemental y básica, antes del acceso de los estudiantes a la ETP inicial. Su propósito esencial estará dirigido a garantizar la entrada de los estudiantes a las especialidades Técnico-profesionales con una acertada formación vocacional o al menos con orientación profesional suficiente.
- **La segunda fase** se relaciona con la proyección del trabajo, el desarrollo y evaluación del currículo de cada especialidad materializado en el plan y los programas de estudio correspondientes. Tiene lugar en los dos contextos conocidos: la escuela politécnica y la empresa. Aunque las áreas de conocimientos que integran cada currículo, pueden desarrollarse en ambos contextos, las condiciones de recursos – materiales y humanos-, el desarrollo científico Técnico lógico y diferente de ambas entidades, así como la necesidad de que los estudiantes entren en contacto con el futuro escenario socio-laboral, desde la propia formación inicial, entre otros factores, justifica que la formación general y profesional básica se desarrolla, generalmente, en la escuela politécnica con referencias e incursiones en el mercado laboral y la formación profesional específica tenga lugar en la empresa.
- **La tercera fase** se ubica a partir del egreso del profesional, graduado como obrero calificado o como Técnico de nivel medio. Con la incorporación del profesional a la empresa, comienza su adiestramiento laboral durante un determinado período, este constituye la primera dimensión. El seguimiento al graduado y la formación profesional continúa dado por la escuela y la empresa de manera conjunta será la segunda. (p.3)

Para el año 2020, el curso lectivo contó con 54 especialidades para estudio en los Colegios Técnicos Profesionales, en donde 6 de ellas se imparten bajo la modalidad bilingüe para hacer frente a las nuevas demandas en el mercado laboral, en donde se imparten cursos especializados en: *Accounting, Bilingual Secretary, Computer Networking, Computer Science in Software Development, Information Technology Support, y Executive Service Center*. En el siguiente cuadro se muestra un resumen de la matrícula en el año 2020 en Costa Rica:

Tabla.1

*Matrícula Inicial en la Educación Técnica por modalidad en el año 2020*

<i>Modalidad</i>	<i>Cantidad de colegios</i>	<i>Matrícula</i>		
		<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Cifras absolutas</i>				
<i>Comercial y de industrial</i>	223	47588	19479	28109
	164	14595	8792	5803
<i>Agropecuaria</i>	48	3988	2304	1684
<i>Total</i>	224	66171	30575	35596
<i>Cifras relativas</i>				
<i>Comercial y de industrial</i>	99.6%	71.9%	63.7%	79.0%
	73.2%	22.1%	28.8%	16.3%
<i>Agropecuaria</i>	21.4%	6.0%	7.5%	4.7%

---

<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
--------------	-------------	-------------	-------------	-------------

---

Nota: López, M. (2020). Especialidades en la Educación Técnica, curso lectivo 2020. Recuperado de [https://www.mep.go.cr/indicadores\\_edu/BOLETINES/EspecialidadesenlaEducacionTecnicaCursoLectivo2020.pdf](https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/EspecialidadesenlaEducacionTecnicaCursoLectivo2020.pdf)

### **Educación para el Trabajo**

Con la finalidad de contextualizar la educación para el trabajo, es importante comprender que las personas comienzan su formación con el propósito de que en algún momento puedan prepararse en un área determinada que les permita una remuneración económica, pero sobre todo la autorrealización de lo que logren alcanzar en sus vidas. Partiendo de esta premisa, es importante articular el proceso de formación académica con la vida laboral activa, puesto que tanto una como la otra se complementan para la proyección de la persona adulta con una vida social y laboral activa, es decir una educación para el trabajo.

En palabras más concretas Velásquez (2007) señala una explicación sobre cómo se vinculan ambos términos, ya que la educación para el trabajo incentiva en las personas el arraigo de sus valores, favorece una relación madura y cooperativa con sus semejantes, le capacita en el dominio de una labor socialmente útil, promueve la colaboración y deja de lado el egoísmo e individualismo.

Aunado a lo anterior, la Educación Técnica Costarricense enfrenta diversos retos ligados al tema tecnológico, por lo que, Barrigüete, (2003), señala que, para empezar a enfrentar esos nuevos, los profesionales de la educación deben actualizarse o recibir una nueva formación lo cual será transmitida a sus estudiantes, como incluir contenidos relacionados con la dimensión económico-laboral de la tecnología, justificados históricamente por los conflictos acaecidos en el mundo, así mismo, elementos vinculados con la dimensión político gubernamental y la dimensión sociocultural del desarrollo tecnológico.

La educación técnica está estrechamente ligada a la educación para el desarrollo según Barrigüete, (2003), como:

una educación que se refiere a la naturaleza global del mundo, a su gente y a las cuestiones y problemas principales que enfrentan y, al mismo tiempo, una educación que capacita para la adopción de decisiones y la participación social que los educandos necesitan a fin de participar efectivamente en el proceso de cambio basado en los valores de paz, tolerancia, justicia social y el reconocimiento de los problemas relativos al medio ambiente. (p. 285)

Por lo tanto, se entiende que la educación para el desarrollo hace énfasis en sus programas que incentiven la promoción de valores entre los estudiantes, en el proceso de toma de decisiones con el fin de una participación a nivel social, lo cual a su vez puede entrelazarse con los objetivos de la Educación Técnica Costarricense la cual busca promover el desarrollo de personas capaces de desarrollarse en términos académicos, sociales y laborales, siendo entonces ambas corrientes un marco de conceptos globales que orientan los diversos programas pertinentes de educación en esfera.

Estos conceptos globales permiten la exploración con otros modos de vida y puntos de vista en el mundo y aprender a reconocer estereotipos y actitudes etnocentristas, además; permiten aprender cómo todas las personas están interconectadas. Así mismo, permiten adquirir conocimientos sobre los principios de los derechos humanos y cómo pueden ser denegados o fomentados, aplicarlos a la vida, a las acciones personales, comprender las diversas fuentes y causas de los conflictos, cómo se los puede resolver, aprender a luchar por la paz en todos los niveles, comprendiendo como las medidas que se toman en la actualidad afectan a largo plazo y aprender a prever distintas situaciones.

Por lo tanto, el promover una educación para el trabajo con el estudiantado que se encuentran en su nivel de educación general y técnica, se logrará obtener personas con conocimientos y habilidades que les servirá para su desempeño laboral y con ello contribuir al desarrollo integral de las personas estudiantes.

### **Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.**

En el año 2016, mediante Decreto Ejecutivo N°39851-MEP-MTSS, se crea la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (CIIS-MNC-

EFTP-CR), la cual; tiene como función regular las cualificaciones y las competencias vinculadas a los criterios Técnicos contenidos en los descriptores, con el fin de guiar la formación, catalogar las ocupaciones y puestos para empleo y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles, basada en la dinámica del mercado laboral.

Para la conformación de esta comisión se tomaron representantes del Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, Consejo Nacional de Rectores, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica.

De acuerdo con Arias, Muñoz, Vargas, Quirós, Cubero, Calvo, Arias, Alvarado, Guzmán, Esquivel, Rodríguez, Blanco, Araya y Cerdas (2019, p.8) existen diversos beneficios de esta comisión, como lo son:

1. La facilitación y clarificación del sistema educativo, ubicando las cualificaciones en niveles y establecer las relaciones entre estos.
2. Posibilita la creación de espacios de cooperación entre los actores sociales relacionados con la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP): empleadores, centros de formación, entes públicos y privados, sociedad civil.
3. Establece parámetros para la formación y valoración de competencias de acuerdo con los niveles de cualificación.
4. Proporciona al sector empleador claridad sobre las competencias asociadas a los niveles de cualificación, que otorgan los centros de formación.
5. Facilita a las poblaciones que opten por la EFTP, las competencias que adquirirán, la ruta por seguir para la formación y las oportunidades de empleo.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico mencionado en Marco Nacional de Cualificaciones para Costa Rica (2019), realiza una serie de recomendaciones en la parte de Educación y Formación Técnico Profesional, entre las que señala:

- Involucrar los interlocutores sociales y mejorar la coordinación a través de un órgano nacional, para gestionar el subsistema de EFTP.
- Explorar la creación de un marco nacional de cualificaciones para aclarar las rutas de estudio y los niveles de cualificación.



- Mejorar sustancialmente la articulación entre los programas de EFTP y la educación superior (p.10).

Otro organismo internacional que hace referencia al Marco de Cualificaciones es la Organización Internacional del Trabajo, por lo que, Billorou y Vargas (2010) indican que este marco representa un instrumento para el desarrollo, que clasifica y reconoce las destrezas, conocimientos y competencias a lo largo de la vida. Además, actúa como una vía para organizar cualificaciones existentes y nuevas que se definen a partir de resultados de aprendizaje, es decir, afirmaciones claras acerca de lo que la persona estudiante debe saber o ser capaz de hacer indistintamente de la forma en que haya adquirido esas capacidades. Así mismo, El Marco de Cualificaciones hace hincapié en los puntos comparables de las cualificaciones diferentes y cómo pueden evolucionar de un nivel a otro, dentro y a través de sectores ocupacionales o industriales, o incluso a través de campos vocacionales y académicos.

La Recomendación 195 de la OIT (2004) establece las definiciones clave que sustentan los marcos de cualificaciones:

1. Aprendizaje permanente: engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida, con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones;
2. Competencia: abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se domina y aplica en un contexto específico;
3. Cualificaciones: designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial,
4. Empleabilidad: son las competencias transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (p. 36). (Marco Nacional de Cualificaciones para Costa Rica, 2019, p. 43)

Según se menciona en Marco Nacional de Cualificaciones para Costa Rica, (2019); la OIT realiza una categorización de un marco de cualificaciones según las siguientes dimensiones:

1. Por las funciones que cumplen: para ejercer un control y transformar cualificaciones o bien, como herramienta de comunicación y orientación.
2. Regulatorios: Prevalece la función de control o regulación. Son prescriptivos en materia de definición de las cualificaciones y procedimientos de garantía de su calidad. Es típico en las prescripciones originadas desde la educación y para los diferentes niveles de esta.
3. Flexibles: Su función es fundamentalmente de comunicación y facilitación. Se basa en principios generales, pero admiten diferencias entre sectores o subsistemas cuando se considera necesario. No se construyen como una arquitectura enteramente nueva, sino que reconocen las especificidades e intentan construir puentes y denominadores comunes en el escenario existente.
4. Por su estructura interna: para incluir a todas las cualificaciones en una única estructura o alcanza solamente tramos de cualificaciones.
5. Unificados: incluyen a todas las cualificaciones dentro de una única estructura y se basan en la identificación de problemas comunes a todos los tipos de cualificaciones y tramos de aprendizaje. La mirada se centra en el sujeto que aprende más que en los subsistemas y arreglos institucionales y en tal sentido, se busca que el aprendizaje sea un continuo y no una sumatoria de propuestas con enfoques diferentes.
6. Vinculados: son aquellos en los cuales los subsistemas o tramos educativos y formativos se encuentran claramente diferenciados y se busca identificar puntos en común (por ejemplo, competencias, niveles, certificados) y equivalencias que permiten el reconocimiento y el tránsito de unos a otros.
7. Por su cobertura: para cubrir todos los sectores ocupacionales, tanto desde la educación como desde la formación profesional, o sólo un segmento de ellos.
8. Inclusivo: es aquel que incluye todos los sectores ocupacionales y los niveles o subsectores educativos, formativos y de capacitación. Un MNC es por principio un marco inclusivo.
9. Parcial: incluye solamente algunos de los sectores o subsectores o sólo algunos de los niveles. El marco sectorial es un buen ejemplo de marcos parciales.
10. Por su contenido: incluyen además de los niveles y áreas, lo relativo a itinerarios formativos, módulos y contenidos de formación.

11. Abarcativo: define las cualificaciones incluyendo no sólo las unidades de competencia o los resultados de aprendizaje (referente productivo) sino también los módulos o programas formativos para alcanzarlos (referente formativo).
12. Restringido: se concentra en las competencias, las cualificaciones y los certificados, pero no incursiona ni en los contenidos ni en la estructura y objetivos de la formación asociada. Suelen ser únicamente reglamentaciones sobre los niveles y las áreas de desempeño. (p. 43-45)

De acuerdo con el Marco Nacional de Cualificaciones para Costa Rica, (2019), se fijan como propósitos: promover el aprendizaje permanente y mejorar la empleabilidad de las personas, facilitando la certificación de competencias y la articulación y transferencia entre cualificaciones, así mismo, mejorando el acceso a la educación y a las oportunidades de capacitación, a su vez creando incentivo para el desarrollo de cualificaciones y desarrollo de los trabajadores. Otro propósito de este marco es promover la doble pertinencia de las cualificaciones, lo cual permite garantizar que las cualificaciones respondan a las necesidades del entorno socio-productivo y al espectro de necesidades de aprendizaje de las personas.

Así mismo, se pretende contribuir a la inclusión social y una mayor equidad en materia de educación, capacitación y oportunidades de empleo, contribuyendo a la inserción y reinserción educativa y laboral de los sectores más desfavorecidos y reducir las desigualdades en materia de acceso a la educación y empleo.

A nivel nacional a través de la formulación de los planes nacionales de desarrollo se reconoce la relevancia de la Educación Técnica y la Formación Profesional, y por ende la existencia de una necesidad para establecer planes estratégicos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los costarricenses. En la tabla 2 se muestra un resumen de los diferentes planes nacionales que se han desarrollado a través de la historia:

Tabla. 2

*Antecedentes de Planes Nacionales de Desarrollo en Costa Rica*


---

1994 – 1998 PND:	Francisco J. Orlich. Áreas de interés, la educación técnica y la formación profesional.
1998 - 2002	Soluciones del siglo XXI: Política específica de integración y fortalecimiento de la Educación Técnica y la Formación Profesional
2002 - 2006 PND	Consolidación del proceso de articulación e integración de la Educación Técnica y la Formación Profesional
2006 - 2010 PND:	Forjar una visión integral del Sector Educativo Operacional del CONOCETE. Diseño y puesta en marcha de la SINAFOR
2010 -2014 PND:	Fortalecimiento de la Educación Técnica para el desarrollo de la capacidad productiva y emprendedora. Implementación del SINAFOR.
2015 - 2018	Programa o proyecto 1.9 Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio del Marco Nacional de Cualificaciones

---

Fuente: Dengo, M. (2007). Plan Nacional de Desarrollo. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/24859.pdf>

En Costa Rica, el Ministerio de Educación Pública es el ente encargado y responsable de la administración del sistema educativo y de ejecutar todas las disposiciones que encarga el Consejo Superior de la Educación. A nivel de sistema educativo se define a un Técnico como “(...) una persona que ha desarrollado competencias asociadas a un nivel de cualificación, en áreas del conocimiento y la formación integral; tiene condiciones para continuar en su proceso de educación y formación permanente.” (Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) para Costa Rica, 2019, p.35)

La preparación de Técnicos en el país se desarrolla en tres subsistemas:

1. La Educación Técnica Profesional (ETP) del Ministerio de Educación Pública (MEP) y los colegios privados, como una modalidad del Ciclo Diversificado de la Educación Media.
2. La Formación Profesional desarrollada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), empresas y organizaciones privadas.
3. La Educación Superior que imparte el diplomado en universidades públicas y el Técnico Superior Universitario establecido por el MCESCA, los cuales son equivalentes para CONARE. También se considera el diplomado desarrollado por colegios universitarios. Es importante destacar que CONARE forma parte de MCESCA, con el objetivo de construir un Marco de Cualificaciones para la región centroamericana.
4. Los tres subsistemas se encuentran habilitados para desarrollar programas de la EFTP en alternancia, según lo establece la Ley de Educación y Formación Dual N 20786. (Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) para Costa Rica, 2019, p.36)

Por lo tanto, desde la labor del sistema educativo público costarricense se forman competencias asociadas a un nivel de cualificación, en áreas del conocimiento y la formación integral, las cuáles permiten continuar en su proceso de educación o bien la incorporación al mundo laboral dependiendo del desempeño y calidad de aprendizaje que haya adquirido la persona aspirante.

### **Concepción de las Competencias Transversales**

A nivel inicial es de suma importancia comprender el concepto de competencia, sus orígenes, evolución en el tiempo, clasificación de competencias y principios que conforman las cualificaciones del colectivo estudiantil de la educación técnica costarricense.

La educación técnica y la adaptación al mundo laboral desde la mirada de la disciplina de Orientación permite comprender el proceso vivencial de las personas en cuanto al cumplimiento de tareas en su desarrollo vocacional y los diferentes estadios que atraviesan, pues esta evolución permite consolidar un autoconcepto sólido con miras a una elección consciente de vida laboral y a su vez la satisfacción en esta área.

Es por esta razón que resulta elemental definir el término de competencias el cual está estrechamente ligado a la disciplina, por lo que de acuerdo con Fernández (2006), el término de competencia ha presentado una evolución constante en los criterios epistemológicos que la sustenta, por lo tanto, ha limitado el establecimiento de pautas comunes en la educación para desarrollar programas basados en competencias.

Sin embargo, para comprender este término Fernández (2006) realiza una aproximación del concepto según diversos autores y posiciones, por lo que, desde su origen etimológico griego en el siglo XV, *competer* adquiere el significado: de pertenecer a, incumbir, correspondera; de esta manera, se constituye el sustantivo *competencia* y el adjetivo *competente*, que quiere decir apto o adecuado. A partir del mismo siglo *competir* se usa con la idea de pugnar con, rivalizar con, contender con, dando lugar a los sustantivos *competición*, *competencia*, *competidor*, *competitividad*, así como al adjetivo *competitivo* (Corominas, 1987 y Corripio, 1984).

Por lo que, un planteamiento teórico actual y que puede resultar útil para percibir mejor este concepto procede del pensamiento complejo, concebido como un método de construcción del conocimiento que se basa en el tejido de relaciones y el todo y las partes desde la continua organización-orden-desorden (Morín, 1996). Es por esto que, un enfoque de tales características nos debe permitir diferenciar el concepto de competencia de otros conceptos afines que, si bien guardan relación con él, no son equivalentes, como es el caso de las *aptitudes* y los *rasgos de personalidad*. Estos últimos permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas, mientras que las competencias afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una tarea compleja en un contexto determinado y dentro del espíritu de una estrategia y cultura identificadas. (Levy-Leboyer, 1997, p.137-138)

Así mismo, desde la filosofía griega se desarrolla el término *competencia sistémica*, la cual Fernández (2006) define como la capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica, por lo que, Aristóteles (1999) citado por Fernández (2006), plantea una continua relación entre el saber y el proceso de desempeño, en la cual se argumenta que todos los hombres tienen las mismas capacidades para el conocimiento y lo que los hace diferentes es el uso que le dan a

dichas facultades, así como que las personas poseen por naturaleza el deseo de saber, el cual irrumpe por el placer y su utilidad.

Los autores Sandoval y Montaña (2015) señalan que desde el surgimiento del término “competencias”, el mismo ha pasado por un proceso evolutivo, que ellos identifican como olas de cambios que se indican:

1. Ola de Inicio (1970-1979): En esta etapa se establece la oposición entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los ambientes de psicología.
2. Ola de Inclusión (1980-1995): Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Es la inclusión del concepto en los entornos laborales.
3. Ola para el ABC “Aprendizaje Basado en Competencia” (1995-2007): Es la combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. El concepto evoluciona hacia las unidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los planes de formación o currículum.
4. Ola para la Evaluación (2008- Actual): En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo, se mide en términos de desempeño en un determinado contexto, la competencia tiene una evidencia para la certificación, en esta etapa se inicia la base de compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores. (p.5)

Sandoval y Montaña (2015), mencionan que la evolución en olas del concepto de “competencias” se puede evidenciar a partir de diversas conceptualizaciones, como por ejemplo Tuning (Unión Europea, 2000) y ALFA Tuning (América Latina, 2002) los cuales se basan en la reestructuración educativa en Europa y América Latina, ya que se ha convertido en un proceso que busca diseñar, desarrollar, aplicar, evaluar y mejorar la calidad de primer, segundo y tercer ciclo de educación.

El Instituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) en Italia, desarrolló en 1995 un modelo de competencias organizado en tres bloques:

1. Competencias de base: conocimientos previos que permiten el acceso a la formación y a la inserción laboral.
2. Competencias transversales: habilidades de amplio alcance que se adquieren a partir de experiencias y son generalizables a diferentes situaciones laborales.
3. Competencias Técnico-profesionales: conjunto de conocimientos y técnicas necesarias para el desempeño de una determinada función laboral.

Finalmente, Mertens (2005), clasifica las competencias en básicas, genéricas y específicas:

1. Competencias básicas: se adquieren en la formación básica y permiten el ingreso al trabajo, como por ejemplo habilidades para la lectura y escritura, comunicación en otro idioma o cálculo.
2. Competencias genéricas: se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como por ejemplo la capacidad para el trabajo en equipo o habilidades para la negociación.
3. Competencias específicas: se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, como por ejemplo la operación de maquinaria especializada. (p.10-11).

Relacionado con la educación que es el interés del presente estudio, se pueden mencionar algunas razones de por qué se puede justificar la educación basada en competencias como señalan Galdeano y Valiente (2010):

1. Permite el establecimiento de estándares que facilitan la comparación de los niveles de desempeño requerido en distintas carreras profesionales.
2. Define los parámetros para alinear el valor de los títulos y diplomas, así como otras clases de reconocimientos.
3. Hace transparentes los niveles de competencia requeridos para la población estudiantil, los docentes y los administradores educativos.
4. Facilita la vinculación entre los requerimientos del mundo del trabajo profesional y los resultados de la educación.



5. Da sentido a los aprendizajes. Al basarse en la resolución de problemas o construcción de proyectos, acerca al estudiante a la realidad en la que debe actuar.
6. Hace a los estudiantes más eficaces. Este enfoque garantiza una mejor permanencia de los logros, distinguir lo que es esencial y establecer nexos entre nociones.
7. Fundamenta aprendizajes ulteriores. Es una respuesta básica, ya que los estudiantes deben poseer estrategias para gestionar nuevos aprendizajes y suplir la obsolescencia de los saberes adquiridos en su entrenamiento. (p.28)

Por otra parte, Camargo (2007) citando a Platón (1972) expone cómo el ser humano puede caer en el error de asumir la realidad desde la apariencia. Propone que para llegar al verdadero conocimiento se requiere de una búsqueda constante de la esencia de las cosas, trascendiendo lo aparente y superando los errores de la percepción. Esto es posible debido a que toda persona posee en su alma la capacidad de aprender.

Aunado a lo anterior, Arróniz (2015) menciona que desde mediados del siglo XX el término competencias se le han dado tres enfoques:

- Enfoque Conductista: habla de la importancia de la observación de los trabajadores exitosos y con mayor efectividad. Este enfoque plantea la importancia de ver y analizar qué aspectos relativos a la Conducta les diferencia de los otros que tienen menor éxito.
- Enfoque Genérico: lo que trata es de identificar las habilidades comunes (características de las personas) que puedan ayudar a explicar las variaciones en los distintos empeños entre unos trabajadores y otros. Es un enfoque general sobre las características de los individuos más eficaces.
- Enfoque Cognitivo: hace referencia a los recursos mentales (cognición, inteligencia) que los individuos emplean para realizar las tareas de la mejor manera posible y que diferencia de nuevo a los más eficientes del resto. Procesos cognitivos que marcan la diferencia entre la efectividad y la no eficacia en el trabajo. (párr.9-11).

Por lo tanto, a través de los diferentes enfoques de las competencias, se puede determinar aquellas transversales que le permiten a la persona estudiante de la educación técnica llevar a cabo un desempeño laboral exitoso.

Ahora bien, como competencias profesionales se debe entender como “el conjunto integrado de habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para desempeñar un empleo específico o desarrollar determinadas actividades profesionales.” (Educaweb, 2021, párr.1)

Para formar a las personas en competencias hay que basarse en acciones y deben ser relacionadas con situaciones reales de un área de trabajo, esas competencias profesionales deben ser evaluadas a través de un proceso que “debe orientarse hacia la acción del participante, tomando como referente situaciones reales de trabajo que sirvan para diseñar tareas auténticas de evaluación.” (Del Pozo, 2015, p. 16)

Según indica Del Pozo (2015) la evaluación de competencias debe basarse en los siguientes principios:

- *Eficacia*. Ser ágil en su aplicación, empleando tiempos razonables para la obtención de evidencias, y económicamente rentable en cuanto a costes originados por la logística necesaria para su desarrollo.
- *Flexibilidad*. Ser capaz de obtener las evidencias de competencia que poseen los individuos, combinando la aplicación de una serie de métodos de distintas características.
- *Validez*. Ser capaz de obtener y mostrar evidencias suficientes y fiables relativas a los referentes que se utilicen en cada caso (Diccionario de competencias, Catálogo de cualificaciones, etc.). (p.16)

El desarrollo de las competencias se puede llevar a cabo a través de las siguientes etapas mencionadas por Gómez (2015):

- Nivel de rutina: La acción se da desde una rutina, con autocorrección, anticipación y aplicación flexible. No es la repetición mecánica de datos, sino un saber hacer, haciendo.
- Nivel de significatividad: Se identifica por la realización de tareas o resolución de problemas con base en la construcción de significado, vinculando los saberes representacionales con los saberes procedimentales y tomando como base los procesos psicosociales e histórico-culturales.

- Nivel de actualización: Consiste en el dominio progresivo de problemáticas particulares, donde los procesos se expanden a otros dominios que inicialmente no estaban en el entorno de la competencia.
- Nivel de experticia: Consiste en la comprensión, valoración y abordaje de los problemas y de los contextos particulares con base en una infinidad de casos y presuposiciones, sin necesidad de basarse exclusivamente en reglas preestablecidas. (p.51-52)

Todo lo anterior da lugar a lo conocido como transversalidad, lo cual Tejeda (2016) considera como la contribución al desarrollo de personas “autónomas, capaces de enjuiciar críticamente la realidad e intervenir para transformarla y mejorarla, basándose en principios asumidos, de forma autónoma.” (p.202)

En cuanto al concepto de transversal indica se puede encontrar en las referencias bibliográficas diversas interpretaciones y usos, dependiendo del propósito que busque el investigador. Tejeda (2016) menciona tres acepciones dadas por Acosta Sanabria (2002):

1. En el primer caso se señalan un conjunto de competencias que tienen que ver con actitudes, con la construcción de conceptos fundamentales y con competencias metodológicas generales. Entre las actitudes se señalan aquellas que sirven para el desarrollo de la personalidad, la adquisición de la autonomía y el aprendizaje de la vida social: la responsabilidad, el respeto de las reglas, la tolerancia, la cooperación, el saber escuchar y la sensibilidad estética, entre otros.
2. En el segundo caso, se entiende por temas transversales un conjunto de contenidos educativos, que responden a un proyecto pertinente de sociedad y de educación. Por consiguiente, están plenamente justificados dentro del marco social en el que ha de desarrollarse toda la educación.
3. En el tercer caso, transversal es aquel contenido que atraviesa e impregna el proceso de enseñanza-aprendizaje, aquel sobre el cual gira toda la enseñanza. Los contenidos transversales son aquellos temas que, no estando precisados en las diversas asignaturas, son transmitidos, consciente o inconscientemente por el educador en el mismo acto de enseñar. (p.203)

El desarrollo de las competencias transversales desde que las personas son los y las jóvenes ayuda a impulsar profesionales que van a contribuir al desarrollo de la sociedad, esto porque una persona de niveles altos en competencias transversales es capaz de organizarse, planificarse, comunicarse con los demás; y también al desarrollar sus competencias en el uso de tecnologías digitales podrán gestionarse mejor.

Tejeda (2016) mencionando a Palos (1998) señalan algunas características de los ejes transversales:

- Son un medio para impulsar la relación entre la escuela y el entorno, ya que se abren a la vida y se empapan de la realidad social.
- Tiene como finalidad promover mejoras en la calidad de vida para todos.
- Tiene una dimensión humanística que responde a demandas y problemáticas sociales relevantes.
- Contribuyen al desarrollo integral de la persona mediante el principio de acción y reflexión.
- Interaccionan entre ellos y con los otros aprendizajes.
- Promueven visiones interdisciplinarias globales y complejas que permiten la comprensión de fenómenos difíciles de explicar desde la parcialidad disciplinar.
- Tienen como finalidad la construcción de un pensamiento social crítico mediante la reflexión y el cambio de actitudes y comportamientos. (p.20).

Se puede denotar que en los procesos educativos y en las diversas instituciones de enseñanza se debe lograr por medio del desarrollo de las competencias transversales el tener “una expresión de calidad que integre las relaciones de la sociedad, la tecnología, el mercado del trabajo y la ciencia, toda vez que cada institución de este nivel educativo, busque estrategias proactivas para hacer confluir los saberes y experiencias de los diversos grupos y actores humanos.” (Tejeda, 2016, p. 211)

Por lo tanto, a partir de los diferentes proyectos enfocados en el desarrollo de competencias de las décadas anteriores, surge la necesidad en la educación de implementar la formación en nuevas competencias que beneficien a la población estudiantil, enlazados al proyecto de Tuning el cual busca obtener resultados de aprendizaje mediante la adquisición de competencias genéricas o transversales, donde Ramírez y Rocha (2006) toman en consideración

los elementos básicos del enfoque conductual y resaltan que es posible a través de un proceso formativo evaluar el desempeño y desarrollo de las competencias y el grado de complejidad alcanzado.

### **Conceptualización de las Competencias Transversales**

Por medio del presente apartado se pretende realizar una contextualización a nivel teórico respecto a las competencias transversales, dado que estas están relacionadas con capacidades, habilidades y aptitudes derivadas de la formación académica, técnica, profesional y personal, las cuales pueden ser aplicadas y puestas en práctica en los distintos entornos o sectores laborales.

En un primer momento, es preciso resaltar que el término de competencias corresponde a un concepto amplio, el cual involucra diversos componentes tales como conocimientos, habilidades teórico-prácticas y la capacidad para realizar distintas tareas, ahora bien, parafraseando lo mencionado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en España (2010), este concepto está estrechamente vinculado con una capacidad personal y profesional para cumplir con demandas complejas, apoyándose y movilizand recursos psicosociales (incluyendo habilidades y actitudes) en un contexto particular.

Aunado a lo anterior es posible describir lo mencionado por Ramírez y Márquez (s.f), citado por Gómez, (1997). quienes han identificado que los diversos modelos de educación basados en competencias se fundamentan en tres corrientes: la competencia como conjunto de tareas que utiliza el análisis ocupacional para definir las tareas que se enseñarán, la competencia como conjunto de atributos, la cual define el conocimiento del tema y las habilidades genéricas necesarias y el concepto integrado u holístico de la competencia

A su vez, el proyecto de Tuning (2007) señala que las competencias transversales son complejas destrezas integradas en varios grados y por lo tanto, la educación debe formar en el individuo la capacidad de desempeñarse como sujeto responsable, en diferentes contextos de su vida personal, es decir, que se plantea la formación integral que incluye varios aspectos, como son los conocimientos ligados a la capacidad cognoscitiva; las habilidades concomitantes a las habilidades sensoriales y motoras, las destrezas, actitudes y valores, lo resume en: “saber, saber hacer en la vida y

para la vida, saber ser, saber emprender, sin dejar de lado saber vivir en comunidad y saber trabajar en equipo”.

En cuanto al término de competencias transversales también se les conoce como competencias genéricas, puesto que su desarrollo está presente a lo largo de todo el proceso educativo, por lo que su fin es desarrollar la capacidad a nivel individual, para lograr éxito en la vida, incluyendo tanto en el ámbito académico y profesional como en el personal e interpersonal. (Villa y Poblete, 2007, citado por Bolívar, 2011).

Así mismo, se les llama genéricas debido a que su progreso impulsa el desarrollo de otras destrezas, habilidades y competencias en sí, es decir, una competencia contiene a otra. Tal es el ejemplo de quien logra relacionarse y cooperar en un grupo, a su vez desarrolla el actuar con valores en un entorno ciudadano (Bolívar, 2011).

Considerando lo anterior y tomando el criterio experto de la investigadora, para este estudio se definirán las competencias transversales como:

La capacidad que posee la persona para afrontar con éxito diferentes situaciones en su vida tanto personal como laboral. Tomando en cuenta que es necesario contar con diferentes capacidades para ponerlas en práctica. Se define entonces las competencias transversales como un componente esencial en el proceso de desarrollo Técnico y profesional de las personas.

Ahora bien, para efectos de la presente investigación se realiza una conceptualización de cada una de las competencias de modo que sea posible, reconocer su concepto y posicionamiento a nivel teórico, desde el aporte de distintos autores que han profundizado en el desarrollo y reconocimiento de las mismas.

Sin embargo, para su definición, es preciso realizar una diferenciación entre el término competencia y capacidad, el primero de estos posee una connotación de ser capaz en cumplir una tarea y llevarla a cabo con éxito, mientras el segundo tema en cuenta el potencial en desarrollo que a futuro puede convertirse en una competencia. Se detallan a continuación cada una de las competencias transversales.

### **Capacidad de Análisis y Síntesis**

La primera competencia transversal a tomar en consideración es la relacionada con la capacidad de análisis y síntesis, la cual permite a las personas reconocer de forma profunda los eventos, situaciones o realidades a las que se enfrenta, por medio de esta es

posible realizar una interpretación, complejización o reducción de la realidad enfrentada y que a través de la misma es posible dar una respuesta concreta o bien crear un nuevo conocimiento a partir del que la persona poseía previamente.

Ahora bien, para conceptualizar esta capacidad Villa y Poblete (2007) la definen como “el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos” (p. 64), de modo que en este primer aporte es posible visualizar una relación dialéctica entre el reduccionismo y lo sistémico, dado que pretende llevar a la persona a visualizar cada una de las partes para interpretar y comprender el todo.

Respecto a esta competencia, este es un punto esencial a tomar en consideración, dado que a nivel organizacional es relevante que cada una de las personas posean la capacidad de visualizar los diversos componentes que forman el entorno, y como cada una de las tareas simples tiene un rol fundamental respecto al cumplimiento de objetivos.

En concordancia con lo anterior, Villa y Poblete (2007) añaden que “el pensamiento analítico es detallista y amerita precisión debido a que organiza y caracteriza elementos de un todo” (p.64). Ahora, es preciso decir que para describir la competencia se deben de tomar en consideración distintos niveles dentro de los cuales se desarrolla dicha capacidad, de acuerdo con los autores señalados se destacan

1. Describir, relacionar e interpretar situaciones y planteamientos sencillos.
2. Seleccionar elementos significativos y sus relaciones en situaciones complejas.
3. Identificar carencias de información y establecer relaciones con elementos externos.

Con base en los tres niveles planteados se logra visualizar que dentro de esta competencia existen distintas capacidades deseables a nivel cognitivo y a su vez, estas incluyen la capacidad para interpretar, establecer relaciones e identificar carencias de información.

### **Comunicación (Verbal y Escrita)**

La competencia de comunicación engloba una totalidad de interacciones, relaciones, símbolos y lenguajes, así como formas verbales y no verbales de expresión. Ante esta razón es preciso resaltar que la comunicación está presente en todas las

interacciones que se producen en los diversos grupos humanos, lo cual quiere decir que siempre que exista la intencionalidad de expresión estará presente la comunicación.

Ahora bien, en la actualidad la comunicación es una de las competencias más apreciadas a nivel de empresa o en espacios organizacionales, dado que esta es la que permite generar la interacción, confianza e interrelación de las personas para el cumplimiento de los objetivos e intereses de un determinado sector productivo, demostrando que, con esta competencia, se permiten tener espacios que beneficien de manera integral la empresa.

Con relación a lo anterior, Uranga, Cruz, Eizaguirre, Gil, Losada y Ruiz, (2019) resaltan que “esta competencia supone la capacidad de comprender conceptos e ideas y expresarlas de forma clara, atendiendo a la perspectiva de género, en el seno de un contexto inclusivo, multicultural y multilingüe”, (p.19), lo anterior permite identificar que esta competencia gira en torno a la capacidad de comprensión, formulación de ideas y expresión de las mismas de acuerdo al contexto en el cual se desarrolle la persona.

Para entender esta competencia, es importante dimensionar que es universal y que sin ella no sería posible mantener las interacciones entre seres humanos, partiendo del hecho que es imposible no comunicar. Su valor como competencia, muchas veces es minimizado dado a su naturalidad de gestionarse entre personas, suele pasar desapercibida, sin embargo, es fundamental para cualquier espacio de interacción humana ya que dicta también comportamiento en el actuar de las personas.

El autor Peña (2008) explica que el lenguaje, o bien la comunicación (tanto oral como escrito) “es un componente más entre el variado repertorio de herramientas simbólicas que median los distintos modos de actuar de los seres humanos. Por lo tanto, la lectura, la escritura y la expresión oral deben verse enmarcadas en una perspectiva mucho más amplia —una perspectiva semiótica— que reconoce la posibilidad que tiene el ser humano de utilizar distintos instrumentos simbólicos, no solamente el lenguaje, para construir la realidad y para interactuar con otros, en situaciones y con propósitos diferentes.”



## Toma de Decisiones

Para definir esta competencia, se toma como referencia la conceptualización del autor Santoyo (2015), quien expresa que la toma de decisiones es el proceso por el cual se realiza una elección a una alternativa o bien, buscar la forma de encontrar una opción o resolver un problema a diferentes situaciones de la vida según su contexto: empresarial, económico, personal, social, familiar, entre otros.

Es decir, este proceso de tomar una decisión se enfoca en la elección de una de las opciones que la persona tenga disponible y considerar los efectos que puede tener dicha elección. (p.18)

De acuerdo con lo anterior, el ser humano debe de ser consciente de sus capacidades, aptitudes, oportunidades y retos que puede presentar el realizar una elección, por eso se hace referencia a un proceso, donde se consideran diferentes elementos y etapas para llegar a un resultado esperado.

Es por esto que, según la teoría del autor Lazzati (2013) expone que cualquier situación que pueda ser tomada como un contratiempo o dificultad debe de ser atendida a través de método de actuación, para que de esta manera pueda retomar su rumbo de acción o bien, eliminar problemáticas presentes para acercarse al cumplimiento del objetivo. Esto permite comprender, que las personas, en todas sus etapas de desarrollo están expuestos a tomar decisiones y acciones que les permita avanzar, por ende, para lograrlo necesitan también tener una dirección hacia la cual moverse.

Cuando se hace referencia al proceso de toma de decisiones dentro de puestos institucionales, se espera que sea un espacio de reflexión continuo, centrado, pero sobre todo ordenado, al menos así lo describe Ahuanari (2021) citando a Amaya (2010).

Dicha reflexión que exponen los teóricos mencionados, proviene de diversas disciplinas que permiten conocer el comportamiento como la lógica, la ciencia, el conocimiento, la filosofía, la creatividad, entre otros; asumiendo así también una responsabilidad ligada a los actos, por ende responsabiliza a la persona dentro del

ambiente institucional o laboral sobre cualquier decisión emergente, una decisión rápida, o necesaria; o bien, premeditada y afrontar sus consecuencias, ya sean positivas o negativas sobre la acción.

### **Capacidad de trabajar de forma autónoma**

Para la definición de esta competencia, es necesario contextualizar ¿Qué se entiende por autonomía? Para dar una explicación a este concepto el autor Álvarez (2012) expone la autonomía como principio, a su vez, se fundamenta en el reconocimiento del valor de la libertad que tienen las personas, y como consecuencia de este reconocimiento, de la capacidad que tiene cada ser humano para autodeterminarse. (p.118)

Visto de esta manera, la autonomía brinda a la persona la potestad de decidir y tomar acción, tomando en cuenta su capacidad de libertad para actuar. Es por esto que autores como Uranda, Cruz, Eizaguirre, Gil, Losada y Ruiz (2019) apelan también al proceso de metacognición que llevan a cabo las personas para comprender las acciones que toman a través de su forma de aprender y procesar acontecimientos de la vida cotidiana, para hacerlas efectivas según el contexto en el que se desenvuelva y llevar este aprendizaje a nuevas áreas de su vida. (p.13)

Es por esto que la autonomía requiere reconocer dentro del actuar, la libertad que se le es otorgada a la persona para tomar una decisión, como tener la responsabilidad y conciencia de asumir qué beneficio obtiene la persona.

Estos mismos autores Uranga, Cruz, Eizaguirre, Gil, Losada y Ruiz, (2019) expresan que, en estos procesos, la persona desarrolla una conciencia de lo que sabe y de lo que no sabe, de cómo aprende, de cómo gestiona y controla su aprendizaje, para que a través de todo esto, pueda definir cómo se satisfacen los objetivos personales y el logro a alcanzar y de cómo se va regulando todo ello en las acciones que pone en marcha. (p.13)

### **Trabajo en Equipo**

Una de las competencias transversales con mayor trazabilidad dentro de los contextos organizacionales, es el trabajo en equipo, dado a que las relaciones entre equipos requieren casi que obligatoriamente el saber coordinar como equipos. Para

ahondar en esta competencia, esta investigación se apoya en los autores Uranga, Cruz, Eizaguirre, Gil, Losada y Ruiz, (2019), quienes lograron definir de manera muy sencilla lo que es esta competencia:

“Esta competencia hace referencia a la relación e integración en un grupo, colaborando de forma activa para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades y funciones de liderazgo, resolviendo dificultades y contribuyendo a la mejora y al desarrollo colectivo” Uranga, Cruz, Eizaguirre, Gil, Losada y Ruiz, (p. 34)

Retomando esta definición, se logra visualizar que para que esta competencia sea bien desarrollada, es necesario que cada participante de un equipo y/u organización defina de manera bien clara sus objetivos, límites y responsabilidades con sus pares en el ambiente de trabajo.

Así mismo, autores como Torrelles (2011) marca una diferencia bastante significativa entre la competencia como Trabajo en Equipo y la competencia como Trabajo de Grupo, ya que para la primera se requiere disposición personal, colaboración y compañerismo para la realización de cualquier objetivo en común, compartir e intercambiar informaciones y a su vez la resolución de dificultades que se puedan presentar a nivel de equipo, por ende es mejor referirse al trabajo de equipo como medio para alcanzar un desarrollo óptimo colectivo. (p.34).

Para que esta competencia pueda ser exitosa, este mismo autor (Torrelles, 2011, p. 34) expone que se integra de cuatro elementos fundamentales:

- La identidad: individual y colectiva
- Comunicación: interacción para el funcionamiento óptimo
- Ejecución: puesta en práctica de objetivos comunes
- Regulación: Procesos de ajuste del equipo

Gracias a estos elementos, se entiende el trabajo en equipo desde una perspectiva sistémica, sabiendo que, si un elemento del mismo se descompone o no vibra

con la misma energía que el resto del sistema, posiblemente no funcione en su totalidad. Dada ahí, la importancia de esta competencia, sobre todo en ámbitos laborales.

## **Ética y Honestidad**

Posteriormente es oportuno mencionar que Ética y Honestidad se estima como una de las competencias transversales más importantes en el repertorio, ya que demuestra en la persona un sistema de valores íntegro. Tejeda (2016) enuncia que cuando se manifiesta una actitud ética y proactiva, hace visible una actitud inclusiva hacia las demás personas al evidenciar esta sensibilidad para identificar sus necesidades. (p.215)

De esta manera la ética independientemente de su entorno implica una legitimidad de acciones, que vaya en función a acuerdos morales. La autora Cortina, citada por los autores Raufflet, E, Barrera, E, García, C, Lozano, J y Portales, L (2017), explica que la ética es “un saber para actuar de un modo racional”.

Esta definición es dividida de la siguiente manera:

- Un saber: Entender que, para expresarse de la ética, es esencial conocer de qué trata, basándose en sus autores y fundamentos teóricos.
- Para actuar: Su forma de expresión es a través de la acción, afirmando que la ética no expone como es el mundo, si no cómo debería de ser.
- De un modo racional: Esta misma indica cómo deben de ser las relaciones y acciones de los seres humanos, recordando que la fuente de origen de dichas acciones proviene del uso de la razón para descubrir criterios y argumentos para tomar decisiones.

Partiendo de lo anterior, es necesario reconocer qué normas rigen dentro de un ambiente social, laboral, personal, familiar, etc., para de esta manera reconocer qué comportamientos serán aceptados o cuales van en contra del contexto. Por último, basado en la definición de Cortina, es necesario comprender que, aunque existan comportamientos generalizados no es sinónimo de que toda acción sea ética y/u honesta, por esta razón se apela al uso de la razón.

Es por esto que, autores como Aranguren (1994), citada por Tejeda (2016, p.2016), expresan que la competencia Ética conlleva una reflexión profunda, que se basa en función normas morales o bien políticas (pero sobre todo morales) y al fundamentarse en ellas, se confirma que se consideran justas o razonables en su accionar.

Por último, Bolívar (2005) define a nivel profesional la ética y la honestidad como una competencia que integra los conocimientos de la persona, su modo de actuar y actitudes que van del mando con su forma de relacionarse dentro de espacios profesionales, entendiendo también, el rol que cumple la persona profesional dentro de la organización.

### **Organización del tiempo**

En cuanto a la competencia de Organización del Tiempo, se toma como referencia las definiciones de diversos autores cuyo enfoque se centra en la gestión del tiempo a nivel profesional, para ahondar un poco más en su concepto, Bustinduy (2015) define esta competencia como el tiempo invertido en que tarda una persona en cumplir sus objetivos, partiendo de su eficiencia en su productividad.

Así mismo, este autor indica que existen tres fases fundamentales dentro de la gestión del tiempo:

- Planificación: se expone que esta planificación sirve tanto para estructurar como para tener una preparación previa a nivel mental de las acciones a seguir, a su vez explica que consiste en establecer previsiones, lo cual se asocia a la proactividad, contrario a limitarse a reaccionar a circunstancias que se están presentando (reactividad) (p.37).
- Ejecución: hace referencia al momento de poner en acción todo lo que se planificó, sin embargo, durante esta etapa suceden dos situaciones: la persona logra llevar a cabo lo planificado o bien, surgen contratiempos de variables y emergentes que en algunos casos no se pueden controlar. (p.53)
- Retroalimentación: Una vez concluida la segunda fase, se realiza un análisis de lo sucedido, valorando acá si el cumplimiento de objetivos fue efectivo o bien que aspectos de mejora se deben de considerar en la próxima planificación y comenzar otra vez el ciclo. (p. 65)

Ahora bien, al enfocarse en ámbitos profesionales se toma en consideración todos los pasos anteriormente mencionados, así como también, la adaptación y el manejo del estrés que pueden surgir a partir de asignaciones de tareas en un tiempo relativamente corto y el alcance de objetivos a mediano y largo plazo. Tejeda (2016 p.218).

En definitiva, La organización y/o gestión del tiempo se considera un beneficio, puesto que permite proyectarse a futuro, el establecimiento de metas, cumplir con plazos de entrega, adaptarse a lo imprevisto incluso genera en la persona una sensación de control, manejar mejor el estrés y la satisfacción al alcanzar el cumplimiento de metas con mayor éxito, esto según Eilam y Aharon (2003). Es una competencia que es extrínseca a otras competencias transversales.

### **Capacidad creativa e innovadora**

Seguidamente, al indagar sobre la competencia transversal de Creatividad e Innovación se toma como sustento el referente teórico que propone Ordóñez (2010) citado por Hernández, Alvarado y Luna (2015), donde pone en manifiesto que esta competencia es la capacidad que tiene la persona para pensar cosas nuevas y desarrollar estas ideas de un modo diferente a lo regularmente usual (p.138).

Se relaciona también, con la forma creativa en la que el ser humano busca resolver problemas, ya que en algunas ocasiones se requiere de pensamiento rápido y un análisis de toma de decisiones que beneficie a las personas.

Por otra parte, para estos autores, la capacidad creativa e innovadora, se nutre en la forma de unir diversos elementos para un solo resultado, esto incluye establecer relaciones, combinar o integrar ideas, reconstruir conceptos de una manera disruptiva y transformarlos en un producto, servicio o estrategia útil. (p.139.)

Así mismo Torrance (1976) define la creatividad como un proceso de sensibilización a los problemas, elementos pasados por alto, falta de armonía en algún proceso productivo para identificar las dificultades y el elemento que genera el conflicto y de esta manera encontrar soluciones para mejorar la situación.

## **Capacidad para formular y gestionar proyectos (iniciativa - liderazgo)**

Con relación a esta competencia, la teoría expuesta por Bataller (2016) expresa que la gestión y el desarrollo de proyectos, se refiere a aspectos que son el fruto de la gestión de una persona gracias a la experiencia en un área específica de conocimiento. A su vez, hace énfasis en que, para gestionar un proyecto, es imperativo disponer de conocimientos que respalden fundamentalmente su función área de trabajo

El proceso de formular un proyecto va de la mano con las necesidades que se identifican en el ambiente de trabajo, teniendo presente que lo que se busca es la mejora continua dentro del espacio en el que se desarrolle el proyecto. Es por esto que efectivamente debe vincularse con la proactividad y la innovación que tenga la persona a cargo para llevar a cabo esta tarea.

Autores como Lledó y Rivarola (2007) aportan que las herramientas de gestión de proyectos que cumplen con el objetivo de proporcionar a las personas a cargo y del equipo de trabajo una estructura y control para alcanzar el resultado esperado, cumpliendo con los tiempos de entrega y sin sobrepasar el presupuesto asignado. Así mismo brinda una flexibilidad en esta estructura, tomando en cuenta los elementos emergentes que surgen usualmente dentro de los proyectos.

Por su parte, autores como Romano y Yacuzzi (2011, p.3) se posicionan en que la gestión de proyectos consiste en la aplicación de conocimientos y saberes a través de herramientas y técnicas según lo planteado. A su vez enfatizan en el esfuerzo realizado por las organizaciones para el alcance de sus objetivos.

Se considera importante esta competencia transversal debido a que, en el desempeño de la misma dentro de una organización, la persona a cargo demuestra a través de esta gestión, su experiencia y habilidades para llevar a cabo la tarea asignada.

### **Adaptación**

En cuanto señala la competencia de Adaptación, los autores Burnard et al. (2018) enfocan su concepto en la capacidad para reaccionar a condiciones cambiantes del entorno y de esta manera se determina su capacidad para aprender y reconfigurar sus recursos para responder a la dinámica correspondiente.

Es por esto, que los mismos expresan que para una organización entre mayor sea el nivel de capacidad de adaptación, mejor será su capacidad de desarrollar enfoques de manera estructurada y con un pensamiento crítico racional para acoplarse y enfrentarse a una crisis.

Por su parte, al referirse al cambio y la necesidad de adaptación, la autora Fraga (2014) aporta que son dos de las características más importantes dentro del funcionamiento de cualquier organización y tan necesaria en la empresa como en sus colaboradores, para que de esta manera alcancen de manera satisfactoria un alto nivel de eficacia. A su vez sostiene que, esta competencia se ha convertido esencial en el mundo actual laboral, ya que entre más sea la dinámica de adaptación de la persona colaboradora, más oportunidades tendrá de demostrar su desempeño ante retos y demandas en la organización.

Ahora bien. Savickas & Porfeli (2010) realizaron una conceptualización de la competencia partiendo de la diferencia entre adaptabilidad y adaptación. Se refieren a la primera como un “hacer” o un comportamiento, mientras que definen la segunda como un estado constante transitorio de obtención de resultados. Se refieren también a los recursos que posee el individuo y disposición para hacer frente a tareas, transiciones, traumas en roles ocupacionales que de alguna manera cambian la interacción social.

### **Pensamiento Crítico**

La competencia de Pensamiento crítico hace referencia al proceso de razonamiento intelectual y sistemático que promueve el cuestionamiento, el análisis, la interpretación y la síntesis de algún elemento, para poder emitir un juicio, o al menos así lo determinan los autores Uranga, Cruz, Eizaguirre, Gil, Losada y Ruiz, (2019, p. 31).

Como es preciso, se evidencia que es la capacidad de generar un pensamiento, lo cual es oportuno, ya que también permite que la persona desarrolle un criterio según su interpretación de la situación y pueda emitir una opinión con fundamento.

Así mismo, autores como (Da Silva y Rodríguez, 2011), exponen que el Pensamiento Crítico como competencia es el modo de pensar sobre cualquier tema,



contenido o problema, donde la persona logra mejorar su calidad de pensamiento y por esto al ser valorado de una forma superior, permite una mejor adaptación a su entorno.

Se considera también esta competencia como un proceso meramente creativo, los autores Paul y Elder (2015), fundamentan su teoría indicando que es el pensamiento crítico es el proceso de analizar y evaluar un pensamiento con el propósito de mejorarlo.

Parten del supuesto que el conocimiento es la estructura más básica del pensamiento y que la manera para desencadenar su lado creativo (que produce una verdadera mejora del pensamiento) está en reestructurar el pensamiento como resultado de su análisis y evaluación.

Esta definición demuestra también la capacidad del ser humano para reestructurarse desde sus creencias, que le permite modificar un pensamiento y transformarlo en algo totalmente nuevo, un proceso de reaprender y reestructuración que, hoy en día logra romper muchos paradigmas del pensamiento complejo.

### **Desempeño profesional**

En este apartado se exponen las conceptualizaciones sobre el Desempeño Profesional desde el punto de vista de diversos autores, recordando que, toda competencia transversal, en algún momento deberá ser evaluada en función del desempeño en el ambiente laboral.

Para esto, se toma como referencia el insumo teórico de Campbell et al. (1990) quien desde su aporte pone en manifiesto que el desempeño profesional corresponde a acciones y conductas sobresalientes de una persona colaboradora que a través de ella se impulsa el crecimiento de la empresa, gracias al logro de las metas ya planificadas por las mismas organizaciones. Es por esto que, en cuanto a desempeño se refiere, las empresas deben de ser rigurosas respecto a la selección de personal, puesto que, para el cumplimiento de estos objetivos, se requieren competencias y habilidades que vayan alineadas con la misión y visión de la empresa.

Ahora bien, Pedraza et al., (2010) señalan que el éxito de desempeño depende de un conjunto de características que se muestran por medio de la conducta y acción de la persona colaboradora. Algunos de estos elementos son la identificación, la medición y la administración del desempeño.

Estos autores exponen que la identificación permite el análisis de cargos y se enfoca en determinar las áreas de trabajo según el mismo, para cuando se deban de examinar el desempeño, en cuanto a la medición se define como el centro del sistema de evaluación, donde se busca que el desempeño vaya acorde a los objetivos, lo cual guía las tres características a una buena gestión del mismo. (p.496).

Así mismo, autores como Koopmans et al., (2011) exponen que el desempeño a nivel laboral se basa en dos formas de comportamiento, el primero se relaciona al proceso de transición de los recursos en productos y/o servicios de la organización, mientras que el segundo comportamiento se vincula con todos aquellos quehaceres que son “cotidianos” dentro de las responsabilidades.

Ahora bien, para que el rendimiento de una persona dentro de la empresa sea óptimo, esta tiene que ser consciente de las necesidades, retos y actualizaciones que se presentan en su espacio laboral, para desarrollar capacidades que le permita moverse y evolucionar en función de estos cambios. Es por esto que, Murillo (2011) define el término de vigencia, con el cual se refiere a la capacidad de una persona para mantenerse informada y actualizada sobre los aportes más recientes con relación a sus labores, pero también esto le permite demostrar una flexibilidad en el dominio de nuevas tecnologías y otras ramas para su aplicación en las tareas que realiza. (p.82)

Gracias a esta conceptualización se puede entender que la vigencia permite promover una actitud proactiva en las personas colaboradoras, que en el ambiente de trabajo se puede traducir a espacios de formación compartidos que vayan guiados con la filosofía organizacional y por ende comenzar a crear en las personas colaboradoras un sentido de pertenencia (p.84).

La Disciplina de Orientación para el desarrollo de Competencias Laborales Murillo (2015) menciona que la Orientación Laboral hace referencia al proceso de acompañamiento que se brinda en todos los estadios del desarrollo profesional. Esta misma busca que el ser humano logre con éxito enfrentarse a un mundo laboral que es cambiante, con realidades subjetivas y dinámicas complejas. (p.247)

Es por esto, que se considera que los aportes de esta investigación van a favorecer el proceso de orientación laboral de las personas que buscan mantenerse en sus puestos de trabajo de manera óptima. Recordando que la orientación laboral incluye desde la toma de decisión vocacional hasta el periodo de retiro o jubilación.

Como menciona Álvarez (1995) citado por Murillo (2015) el segundo principio de la Orientación Laboral es enfocarse en la relación del individuo y su contexto, en este caso el ambiente profesional, esto con el objetivo de construir un ambiente propicio y motivador el cual promueve el crecimiento a nivel laboral y personal mientras que la persona adquiere las competencias necesarias para mantenerse activa en su profesión.

Por lo tanto, es de suma importancia el acompañamiento profesional de Orientación en instituciones de educación técnica, ya que, esto permitirá guiar a las personas orientadas en cuanto a la clasificación ocupacional y oferta académica, de modo que su elección vocacional se encuentre ligada a su grado de afinidad con el área y el perfil aptitudinal y actitudinal de esta carrera lo que promueve la Orientación laboral, pues esta disciplina se encarga de favorecer el desarrollo integral y facilitar procesos para el desarrollo de habilidades destrezas y nuevas oportunidades de crecimiento personal y social.

Es por esto que, se le da gran valor al aporte de la percepción del sector empleador respecto al desempeño de las competencias transversales que poseen las personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, lo que permitirá favorecer las áreas y temáticas en las cuales trabaja Orientación y enfocarlas a las demandas del mercado para que quienes opten por una formación en competencias puedan tomar en consideración los retos y realidades que surgen dentro del mercado laboral y lo cual favorecerá la permanencia de un puesto de trabajo.

Esto debido a que la formación en competencias y la empleabilidad son procesos integrados y vinculados entre sí, a partir de los procesos de Orientación como el autoconocimiento, de modo que se tengan claros sus intereses, habilidades, aptitudes, aspiraciones, metas, entre otros; además, el conocimiento del medio desafíos, retos, oportunidades, accesos y así facilitar tomar decisiones que generen satisfacción en la persona misma en su desempeño y autorrealización.

Por último, el autor Delors (1996), expuso que es común que los y las estudiantes mientras se encuentran cursando la secundaria llegan a elegir el camino que les gustaría cursar a nivel de elección de carrera y el mundo laboral. Esta decisión se basa en una evaluación de habilidades que les permitirá determinar sus puntos más fuertes y áreas de mejora. En conclusión, este autor expone que las instituciones de Educación Secundaria

deberían de abrirse más en el sentido de educar para la formación por competencias y también para los retos que pueden presentar en el mundo laboral, de esta manera plantear trayectorias en función de su evolución académica.

## Capítulo III

### Marco Metodológico

Este apartado hace referencia al proceso metodológico utilizado para el presente estudio, el cual está centrado analizar la percepción del sector empleador respecto al desempeño de competencias transversales en personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el ámbito laboral, para favorecer la permanencia de un puesto de trabajo, de modo que se presenta a continuación las distintas etapas a desarrollar en esta investigación.

Así mismo, se presentan el paradigma, enfoque y diseño de investigación, las personas participantes en el estudio, la operacionalización de las categorías, así como las estrategias metodológicas y las técnicas utilizadas para la recolección de la información, aunado a esto se hace referencia a las consideraciones éticas.

#### **Paradigma de la Investigación**

Esta investigación se sustenta en el paradigma naturalista, ya que, de acuerdo con Rodríguez (2003) este permite la comprensión y la interpretación de la realidad que percibe el sector empleador con respecto al desempeño de las competencias transversales que posee el estudiantado graduado del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, centrándose en la comprensión de valores, actitudes y significados en torno a la puesta en práctica de dichas competencias en el ámbito laboral, comprendiendo sus bases epistemológicas, pues la realidad es dinámica, múltiple y holística, es decir, que el desempeño de estas competencias puede variar de una persona a otra según su contexto, historia de vida y los diversos elementos ambientales que condicionan las oportunidades del colectivo estudiantil y de su adaptación al mundo laboral, Miranda y Ortiz (2020).

Así mismo, se parte de este paradigma debido al grado de participación que logra tener la persona investigadora dentro del estudio, por lo que, es fundamental recordar que, este tipo de paradigma logra colocar a la persona responsable de la investigación dentro del contexto del objeto de estudio y es justo en este punto donde comienzan las indagaciones.

Es por esto que, al estar fundamentada en diversas corrientes filosóficas y ontológicas, el paradigma naturalista se distingue en sus características de otras corrientes investigativas, pues uno de los elementos más notorios, es la posibilidad de estudiar la realidad asumida dentro de los constructos sociales y dar cabida a conocer diferentes perspectivas que permiten una interpretación más natural de donde surgen los fenómenos de estudio, permitiendo de esta manera no solamente conocer, sino, comprender el contexto, Miranda y Ortiz (2020).

Por otra parte, autores como Rodríguez y Valdeoriola (2009) afirman que el acercamiento e inmersión de la persona investigadora es trascendental para dar respuesta al problema de investigación y a su vez, considerar la época tecnológica que el mundo atraviesa actualmente. Es decir, que la inmersión al campo no solamente puede ser física, sino que existe ahora una nueva dimensión que corresponden a los espacios digitales y virtuales; es por esto que, se le da a la persona investigadora la oportunidad de indagar y estudiar conocimientos a través del ciberespacio y utilizarlo como una herramienta y parte del método de investigación para tener acceso a la información.

Desde el planteamiento del problema, hasta la formulación metodológica de esta investigación, se busca conocer la realidad de un contexto desde un punto de vista profesional, es justamente lo que este paradigma propone, el acercarse al objeto de estudio, conocer su lógica y forma de interpretar para comprender la cosmovisión en la que se desenvuelven.

Es por esto, que a partir de lo formulado se debe mantener presente la ontología que distingue este paradigma, pues al adentrarse en un contexto ajeno, cuyos participantes han desarrollado su historia y experiencia, se deben de mantener comportamientos éticos por parte de la persona investigadora, que al momento de ingresar al campo, debe tener presente la necesidad de crear un ambiente de confianza, profesionalismo, responsabilidad y sobre todo empatía, resguardando de esta manera los aportes de las personas participantes.

## **Enfoque de Investigación**

El enfoque de investigación que sustenta el presente estudio es el cualitativo, el cual desde una visión general pretende comprender opiniones, y experiencias sobre situaciones, eventos o comportamientos de las personas participantes de un estudio.

Para sustentar lo antes mencionado, Villalobos (2017) pone en manifiesto que este enfoque “busca descubrir más que comprobar, interpretar más que experimentar y conocer algunas dimensiones de la vida social” (p.275), a las cuales no es posible llegar sino se está en un proceso de investigación como tal.

Ahora sobre este enfoque es oportuno decir que este permite que la persona investigadora sea capaz de visualizar e identificar una percepción, idea o vivencia del fenómeno en estudio en la persona participante, dado que por su naturaleza está centrado en conocer e interpretar cada una de las experiencias de las personas participantes.

Seguidamente, un punto a tomar en consideración sobre este enfoque es lo mencionado por Monge (2011), autor que detalla que el enfoque cualitativo “da prioridad a la comprensión y al sentido en un procedimiento que tiene en cuenta las intenciones, las motivaciones, las expectativas, las razones, y las creencias de los individuos” (p. 12).

Desde el aporte anterior, es posible visualizar que existe una relación directa entre el enfoque cualitativo y los propósitos de la investigación, dado que los mismos están en función de analizar el desempeño de competencias transversales, por medio de la experiencia y percepción de las personas participantes en el estudio.

Asimismo, este enfoque permite según Monge (2011) “captar la realidad a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto” (p.13). De este modo se evidencia que el enfoque cualitativo, busca retomar los puntos de vista y conocimientos que tienen las personas en torno al fenómeno en estudio, al rescatar aportes desde experiencias vividas.

De modo que, el principal aporte para la investigación lo realizaran las personas partícipes del proceso de investigación en torno a la presencia de competencias transversales.

## **Tipo de Estudio**

Este estudio se sustenta en el tipo fenomenológico, pues sus principios son acordes a los propósitos de esta investigación, el cual busca acercarse a la realidad del objeto de estudio que desde otras corrientes de investigación resultaría un proceso complejo.

Ahora bien, desde el punto de vista de Fuster (2019) expone que el principio fenomenológico surge como un análisis a los fenómenos o experiencias de gran significado que llegan a tomar un nivel de consciencia en la vida del individuo; y se consigue alejarse del fenómeno en sí y profundizar en aspectos en cuanto la vivencia de dicho acontecimiento para que de esta manera pueda ser analizado de un punto de vista holístico.

Esto va de la mano con lo que señala Monje (2011) ya que, bajo este enfoque se pretende darle sentido al fenómeno en cuestión y describir de esta forma como las personas empleadoras exteriorizan sus concepciones relacionadas a las competencias transversales puestas en práctica por estudiantes graduados de los Colegios Técnicos Profesionales en sus labores dentro de las empresas.

Es por esto, que para el proceso metodológico en cuestión se vincula a los principios fundamentales que conforman la fenomenología, como por ejemplo la hermenéutica, que en resumidas palabras se puede definir como el elemento interpretativo dentro de la fenomenología que hace que su enfoque pase de ser objetivo a subjetivo, esto debido a que la hermenéutica permite comprender al otro, no solo a través de la conversación, sino en lo que encuentra detrás de lo no dicho, un estudio que toma en cuenta tanto la comunicación verbal, según lo señalado por Aguilar (2004).

Si se toma en consideración este enfoque investigativo dentro de un ámbito educativo y recordando la intención de esta investigación, Ayala (2008) citado por Fuster (2019), expone que la fenomenología hermenéutica es un método de investigación que lleva a la reflexión a los agentes educativos con respecto a su experiencia personal y labor profesional que llevan a cabo y de esta manera analizar los aspectos esenciales de esta experiencia, otorgándole sentido e importancia debida a estos fenómenos, los cuales están en constante construcción.



Partiendo de esta reflexión de la fenomenología hermenéutica dentro de este proceso educativo, se puede afirmar que la presente investigación pretende dar a conocer los resultados de un proceso educativo vinculado a una de las muchas labores orientadoras que es el desempeño de las competencias transversales adquiridas en un ambiente educativo y puestas en práctica en un contexto laboral, al ahondar en las experiencias vivenciales de estas personas desde un punto de vista meramente subjetivo de la muestra de participantes.

### **Método de investigación**

En este apartado se detalla el proceso metodológico a seguir, tomando en consideración el alcance que se desea obtener a partir del problema de investigación y objetivos planteados. Se da a conocer las fases metodológicas desde el punto de vista de diferentes referentes teóricos, como el diseño de la investigación seleccionado, fuentes de información, participantes y por último la definición de las categorías de análisis.

El método en investigación contempla un proceso sistemático con el fin que el estudio tenga un orden que genere resultados de manera confiable para dar respuesta al problema de investigación, por lo que se tomaron en consideración las fases expuestas por Gurdíán- Fernández (2007).

La primera de ella es la fase preactiva, en la cual se deducen las dimensiones metodológicas, axiológicas, ontológicas y epistemológicas, considerando los referentes teóricos concomitantes al paradigma, enfoque y diseño de investigación, así como al acercamiento a la población y lugar donde se plantea llevar a cabo el estudio, procurando preparar y negociar el ingreso al campo.

La segunda fase corresponde a la interactiva, la cual establece un plan para el desarrollo del estudio y sus correspondientes técnicas de recolección de información, las cuales corresponden al cuestionario, grupo focal y entrevista, las cuales se consideran pertinentes para este tipo de estudio y la población con la que se trabaja.

La fase post activa es la fase final del proceso la cual se divide en dos momentos, el primero de ellos contempla el análisis de la información, donde se organiza la información por categorías de análisis para lograr una estructura atinente. Y el segundo momento corresponde al análisis de la información donde se toma en cuenta la

sistematización anterior y se realiza una discusión e interpretación, realizando conclusiones y recomendaciones.

### **Diseño de la investigación**

A partir de los propósitos del estudio y planteamiento del problema, se considera pertinente basar esta investigación bajo los principios del diseño narrativo, puesto que este diseño de acuerdo con Mertens (2005) consiste en que las personas que investigan describen y recolectan información relacionada con el fenómeno en estudio, de modo que se contemplen las experiencias de las persona empleadoras y las personas profesionales en Orientación relacionadas con el desempeño de competencias transversales llevadas a cabo por el estudiantado graduado del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en las labores dentro de las empresas.

Ahora bien, considerando lo que este estudio pretende, indagar sobre la percepción de los empleadores con relación al desarrollo y aplicación de competencias transversales en el ámbito laboral. Salgado (2007) sustenta que este diseño de investigación proporciona a la persona investigadora, especificar dentro de las propiedades del fenómeno sus rasgos que podrían considerarse como diferenciadores.

Además, este diseño permite que se puedan reconocer las competencias presentes identificadas por los empleadores relacionados al Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, para contar con una recolección de información más exacta sobre las categorías de análisis a las que hace referencia, incluso este diseño permitirá conocer si existe tal punto de referencia.

A partir de lo anterior, se considera que las técnicas de generación de información escogidas permiten esta construcción de significados entre las personas participantes y a su vez que compartan acerca del fenómeno en cuestión desde las diferentes vivencias de cada empresa.

### **Personas Participantes**

En el presente apartado se detallan las personas participantes en el presente estudio, según Monje (2011) se definen como un conjunto de objetos y sujetos procedentes de una población, es decir, consiste en una representación de personas

participantes, pertenecientes a un colectivo, los que se seleccionan, como una subpoblación para el desarrollo de la investigación y es a partir de esta participación donde se obtendrá la información. Es importante aclarar que la muestra posee características específicas y también que de una población se pueden seleccionar distintas muestras. (p. 123)

Así mismo, Creswell (2009), afirma que, en el caso de las investigaciones cualitativas, cuenta con un propósito específico, cuya selección se realiza desde el momento en que se plantea el problema y se selecciona el contexto. La persona investigadora es consciente que para obtener resultados sustanciosos la muestra debe responder a los puntos anteriormente mencionados.

A continuación, se pretende contextualizar, algunas características, particularidades e información general de cada una de las personas participantes, para efectos del mismo se utiliza la Tabla 3 en la cual se detalla el nombre de la persona participante resaltado que cada uno de los mismos corresponde a un seudónimo, por otra parte, se detalla la empresa u organización, el tipo de empresa a nivel comercial, así como la especialidad técnica profesional.

Tabla 3

*Empleadores que reciben estudiantes de CTP de Calle Blancos.*

<i>Nombre del contacto</i>	<i>Empresa</i>	<i>Tipo de empresa</i>	<i>Especialidad</i>

Martín Zeledón	3M	Industrial y comercial	Ejecutivo para Centros de Servicio.
David Montero	Grupo Omega	Comercial	Diseño Publicitario
Camila Jiménez	Coopesa	Industrial	Sistemas Operativos
Jimmy Montoya	Grupo Clima	Industrial	Refrigeración y Aire Acondicionado

Nota. Elaboración Propia

Tabla. 4

*Profesionales del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos*

<i>Nombre del contacto</i>	<i>Institución</i>	<i>Tipo de empresa</i>	<i>Especialidad</i>
Lucía Campos	Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos	Pública	Profesional en Orientación
Giselle Montero	Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos	Pública	Coordinadora con la Empresa

Nota. Elaboración Propia

## **Criterios de selección de las personas participantes**

En el siguiente apartado, se presentan los criterios de selección para definir las personas participantes

1. En el caso del presente estudio la muestra consta de un grupo de cuatro personas empleadoras de estudiantes graduados del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos previamente seleccionadas, así como una persona profesional en Orientación y la persona coordinadora con la empresa.
2. Empleadores que se encuentren vinculados directamente al Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos que pertenecen a la Dirección Regional Norte, esto debido a que es necesario que se encuentren en las bases de datos con las que cuentan los colegios.
3. Empleadores que reciban estudiantes de las modalidades técnicas Industrial y Comercial.
4. Empleadores que puedan brindar información acerca del tipo de personas que ingresan a la institución (en este caso, características de los y las estudiantes que realizan sus pasantías en sus empresas, ya sea que los hayan entrevistado o contactado para el puesto por aplicar).
5. Empleadores que hayan apoyado este proceso por lo menos tres años consecutivos (es decir, que hayan entrevistado y contratado estudiantes procedentes de alguno de estos centros educativos).
6. Por último, se consideran dos personas profesionales del C.T.P. de Calle Blancos, ya que la coordinadora de la empresa es la encargada de estar en comunicación constante con las empresas, así como de seleccionar el perfil adecuado para los diferentes puestos a desarrollar. Se considera también a la profesional en Orientación de duodécimo nivel, con el fin de tomar en cuenta sus aportes desde el acompañamiento y fortalecimiento de competencias que se da desde la disciplina.

Es preciso mencionar que cada uno de los criterios de selección establecidos delimitan la escogencia y selección de las personas participantes, de modo que cada uno de estos son considerado a tomar en cuenta con el objetivo de que la información sea precisa, oportuna y exhaustiva, además cabe resaltar que los mismos fueron establecidos

por la persona investigadora con el fin de que exista un compromiso y confiabilidad en la información suministrada.

### **Categorías de Análisis**

Posteriormente a definir los instrumentos utilizados para la recolección de la información es preciso definir las categorías de análisis de la información, se describen a continuación cada una de las mismas y se detallan desde un referente teórico de modo que sea posible comprender en profundidad su relevancia para la presente investigación.

### **Competencias Transversales**

Respecto con las competencias transversales, estas pueden ser conceptualizadas como “habilidades de amplio alcance que se adquieren a partir de experiencias y son generalizables a diferentes situaciones laborales” (ISFOL, 1995)

Las competencias transversales, se traducen en habilidades que poseen las personas para lograr desempeñarse con éxito dentro de un ambiente laboral, ellas van en función tanto de su influencia a nivel de relaciones interpersonales, como en el desenvolvimiento de tareas meramente profesionales.

### **Desempeño Profesional**

Ahora bien, sobre el desempeño profesional Chiavenato (2011) menciona este está relacionado con “la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Para evaluar la eficacia de una persona colaboradora dentro del su ambiente laboral, es necesario que responda a tareas previamente determinadas y las herramientas con las que cuenta la persona para alcanzar con éxito su propósito. Una persona que logra un buen desempeño es aquella que ha superado de manera satisfactoria los retos planteados o emergentes en su ámbito de trabajo.

## **Educación para el Trabajo**

La educación para el trabajo incentiva en las personas una relación madura y cooperativa con sus semejantes, le capacita en el dominio de una labor socialmente útil, promueve la colaboración y deja de lado el egoísmo e individualismo. Velásquez (2007).

A su vez, la educación para el trabajo promueve en las personas desde su adolescencia una conciencia sobre el mundo laboral, para que tengan presente cuales son los principales retos y desafíos que conlleva la inserción y también puedan construir un perfil profesional que les permita involucrarse de mejor manera, esta educación incluye por supuesto, la formación por competencias.

## **Subcategorías de Análisis**

Una vez definidas las categorías de análisis que sustentan el presente estudio, es oportuno hacer referencia a las subcategorías que se derivan de cada una de las mismas, esto con el objetivo de tener un mayor aprovechamiento de la información recolectada. Se detallan a continuación

- Capacidad de Análisis y Síntesis: el análisis consiste en la separación de las partes de esas realidades hasta llegar a conocer sus elementos fundamentales y las relaciones que existen entre ellos. La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos. Esta construcción se puede realizar uniendo las partes, fusionándose u organizándose de diversas maneras (Bajo, M.T., 2004).

- Comunicación: la comunicación efectiva es un componente de suma trascendencia en las interrelaciones particulares o laborales debido a que posibilita el intercambio de información, el cual propicia la realización adecuada de ocupaciones o el logro de fines, por medio de mensajes transmitidos y recibidos; en una compañía es importante ya que ayuda a la relación conveniente entre los colaboradores que tienen que realizar diferentes procesos de los cuales tienen que tener extenso conocimiento. González, C. (1997).

- Trabajo en Equipo: se define el trabajo en equipo como la capacidad de integrarse en grupos de trabajo para alcanzar objetivos comunes. Martínez, J. B., & Millet, O. L. (2010).
- Capacidad para trabajar de forma autónoma: supone la posesión de un firme concepto de sí mismo y la habilidad de traducir las necesidades y los deseos en actos de voluntad: decisión, elección y acción. Los individuos necesitan crear una identidad personal para dar sentido a sus vidas, para definir cómo encajan en ella. necesita que el individuo desarrolle independientemente una identidad y elija, en lugar de seguir a la multitud. Al hacerlo, necesitan reflexionar sobre sus valores y sus acciones(OCDE, 2005, p.14) OCDE, (2005). The Definition and Selection of Key Competences, Executive Summary. OCDE.
- Toma de decisiones: se define que los elementos básicos de la toma de decisiones se refieren a una serie de pasos o elementos que pueden permitir y orientar al equipo o personal responsable de la decisión en su consecución o para lograr buenos resultados en la decisión tomada. Solano-Brenes (2013).
- Productividad y calidad en el desarrollo de funciones: la teoría de la calidad explica cómo es la relación entre un objetivo y la satisfacción, que dependen de la evaluación del mismo con relación a un objetivo. La calidad tiene que ver con la satisfacción y específicamente con los atributos por categorías: calidad percibida, atractiva y unidimensional. Los atributos producen satisfacción cuando se cumplen y descontento cuando estos no se cumplen. Löfgren, Witell, & Gustafsson, (2011).
- Actitud Ocupacional: se define como la capacidad de anticiparse al cambio, proponer acciones y generar oportunidades, además de aprovechar aquellas circunstancias que favorezcan su crecimiento dentro de la organización. Murillo (2018. p.59)
- Mercado laboral actual: el mercado laboral se define como la relación social que permite y regula los intercambios entre los agentes económicos y sociales,



sostiene su eficiencia con la acción voluntaria; es decir, en la capacidad de elección de los agentes frente a una gama de opciones percibidas o conocidas. Lagarda (2001.p.57)

- Gestión del conocimiento: la gestión del conocimiento se traduce a la experiencia humana, la puesta en práctica de conocimientos adquiridos en una rama específica, la cultura de la empresa que conlleva al aprendizaje organizacional. Baiget (2016, p. 85)

- Vigencia profesional: se define como la capacidad de una persona para mantenerse informada y actualizada sobre los aportes más recientes concernientes a su trabajo y profesión, además de mostrar versatilidad en el dominio de nuevas tecnologías de información y su aplicabilidad en las tareas que desempeña. Murillo (2018. p.82)

### **Definición de técnicas e instrumentos**

En el presente apartado se explicará brevemente los instrumentos y técnicas utilizadas que permiten a la persona investigadora acercarse teórica y vivencialmente a la recolección de información para contar con un sustento de análisis y reflexión.

Ahora, en relación con el proceso de selección y uso de técnicas para la recolección de la información, es preciso decir que las investigaciones cualitativas, desde lo referido por Villalobos (2017) “requieren del uso de instrumentos idóneos para obtener información de distintas fuentes que durante los procesos de análisis y de interpretación se confrontan para ser validadas mediante la triangulación” (p.288), por lo que por medio del uso de estas técnicas será posible recolectar la información necesaria para el posterior análisis.

### **Cuestionario**

El cuestionario se considera un instrumento pertinente para este estudio ya que como lo menciona García (2003, p.2), el cuestionario es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación.

Ahora bien, es preciso mencionar que el cuestionario como técnica de recolección de la información permite alcanzar unos de los propósitos de la investigación cualitativa, el cual tiene como fin la recolección de los datos en un contexto, población y agentes partícipes en la realidad del tema de investigación.

En cuanto al uso de esta técnica González (2000), añade que el cuestionario “es un esfuerzo en la búsqueda de formas diferentes de producción de conocimientos, que permitan la creación teórica acerca de la realidad, diferenciada, irregular, interactiva e histórica, que representa la subjetividad humana” (p.19), de esta forma es posible discernir que el cuestionario como técnica de investigación permite la aproximación de la persona investigadora a una realidad en estudio, en la cual será capaz de descubrir datos e información relevante en cuanto a un contexto determinado en función de la experiencia o vivencia de las personas partícipes del estudio.

En concordancia con lo anterior, otro punto a resaltar acerca del uso del cuestionario como técnica de investigación cualitativa es el propuesto por Andrade (2014, p.35) quien menciona que el mismo posee tres cuestiones fundamentales capaces de producir el conocimiento, se detallan de la siguiente forma

- a) favorecer la participación de un número mayor de personas en el estudio.
- b) posibilitar la participación en un espacio-tiempo de formación.
- c) ampliar las posibilidades de construcción y consolidación de saberes

Respecto a los puntos presentados con anterioridad, el cuestionario se ajusta de manera relevante al proceso de investigación, dado que en un primer momento por su naturaleza permite recolectar la información de un grupo determinado de participantes bajo una línea de preguntas claves generadoras de información de acorde a un tema.

Como segundo punto permite realizar una participación en un espacio y tiempo determinado de un grupo de personas profesionales de diversos sectores empresariales, en el cual, al indagar sobre la presencia de competencias transversales dentro del mercado

laboral, permitirá que las y los participantes descubran la importancia y presencia de las mismas en las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional.

Por otra parte, el cuestionario como técnica de recolección de la información pretende según González (2000), que los aportes de cada una de las personas participantes “fuese material original, de primera mano, para las interpretaciones que, irremediablemente están fundamentadas en la misma realidad de la cual hablan y hacen sus interpretaciones, sus representaciones” (p.38)

Con base a este aporte, se logra reafirmar entonces que dentro de las técnicas de investigación para este estudio el cuestionario se posiciona como uno relevante, dado que permitirá explorar la realidad de las personas participantes, brindando información oportuna, real e innovadora sobre el tema en estudio.

De esta forma, se describe a continuación el cuestionario utilizado para este estudio es un conjunto de preguntas de uno o varios temas a explorar, por lo que para este estudio se abordarán los temas de competencias transversales y educación técnica en una totalidad de 23 preguntas, las cuales se aplicarán a los empleadores anteriormente mencionados. Este instrumento se le entregará a cada participante y se les dará un tiempo determinado de 20 minutos para contestar. Después de este tiempo se pondrá en común con la persona investigadora.

Así mismo, un punto a tomar en consideración sobre el presente cuestionario es que el mismo es una adaptación realizada al realizado por CONARE (2016), para el estudio de Empleadores del año 2016, ahora esta adaptación se realizó con el objetivo de ajustar un instrumento de recolección de los datos que permitirá analizar la presencia de competencias transversales de estudiantes egresados del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, durante el periodo de desarrollo y realización de la práctica profesional.

Finalmente, para realizar la adaptación del presente cuestionario se cuenta con el permiso y aval de la Ms. Ilse Gutiérrez Coto Jefa de la División de Planificación Universitaria, profesional que brindó la autorización para el uso del mismo, ahora bien,

es preciso resaltar que se realizaron algunos ajustes pertinentes a este cuestionario con el fin que el mismo responda los propósitos planteados para esta investigación.

### **Entrevista**

La entrevista en la investigación cualitativa, según Gurdíán (2010), es una técnica de recolección de la información que “permite que la persona entrevistada se descubra a sí misma y analice el mundo y los detalles de su entorno, reevaluando el espacio inconsciente de su vida cotidiana” (p.197). Esta técnica permite a la persona investigadora recolectar la información pertinente y necesaria respecto al tema en estudio, dado que se pretende analizar la percepción de un grupo específico de personas del sector empresarial, en relación con la presencia de competencias transversales.

Por otra parte, es preciso mencionar que se utilizó la entrevista en profundidad puesto que como lo detalla Barrantes (2014) esta puede ser vista como “una conversación entre iguales y no un intercambio de preguntas y respuestas” (p.293), de esta forma al utilizar la técnica de entrevista en profundidad es posible identificar experiencias, pensamientos y respuestas en relación con lo que se está investigando.

La entrevista a profundidad según los autores anteriormente mencionados se puede aplicar directamente con la persona que es participante del fenómeno de estudio, es decir, esta persona se encuentra inmersa en la situación y proporcionará a la persona investigadora el informe de lo que acontece, según se desee investigar. Es de carácter interpretativo y de aprendizaje, para de esta manera observar los acontecimientos para posteriormente describirlos a la persona investigadora y de esta forma dar su percepción de lo que se encuentra indagando.

De esta manera, la entrevista en profundidad permite obtener información realmente valiosa, pues busca también que la persona que es partícipe de la situación pueda ahondar y responder las preguntas de la persona investigadora, aclarando posibles dudas y brindando el mejor acercamiento del fenómeno de estudio.

La entrevista se aplicará a dos profesionales que laboran para el Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, que ejercen como Profesionales en Orientación encargándose de trabajar con la población todo lo relacionado a la formación vocacional cómo tal (Desarrollo de competencias, habilidades y aptitudes) que le permita al

estudiantado posicionarse en el mercado laboral. Y se estará entrevistando también a la Coordinadora con la Empresa quien es la responsable de realizar el contacto con cada una de las instituciones que recibirá al estudiantado para su práctica profesional y quien también forma en temas laborales.

Ahora bien, para efectos de esta investigación se elaboró una guía de entrevista para la recolección de la información (ver apéndice 2), la cual se divide en las siguientes partes.

- **Introducción:** se realiza el contacto inicial con la persona participante, así como también el encuadre de la entrevista y el tema de investigación, se procede a solicitar la autorización para grabar en formato de audio.
- **Consentimiento Informado:** para efectos de la aplicación de la entrevista se retoma el propósito y los objetivos de la investigación, acerca de la forma y estructura que plantea el instrumento, además se pone en manifiesto los riesgos, los beneficios, la voluntariedad y la confidencialidad al participar en la presente investigación.
- **Entrevista en Profundidad:** Esta se realiza en un solo momento, en donde se realizan las preguntas introductorias y se recopila la información de acuerdo al desarrollo de competencias transversales en el proceso de formación académica y Técnico profesional de las personas egresadas.

Tabla 5

*Realización de la Entrevista a Profundidad*

<b>Persona Participante (Codificación)</b>	<b>Fecha Entrevista</b>	<b>Lugar de Entrevista (Modalidad)</b>
Persona entrevistada 1	21 de marzo 2023	Grupo Omega - Presencial
Persona entrevistada 2	14 de abril 2023	Universidad Latina - Virtual
Persona entrevistada 3	20 de abril 2023	Universidad Latina -

		Virtual
Persona entrevistada 4	4 de mayo 2023	Universidad Latina - Virtual
Persona Entrevistada 5	3 de mayo 2023	Colegio Técnico de Calle Blancos - Presencial
Persona Entrevistada 6	3 de mayo 2023	Colegio Técnico de Calle Blancos - Presencial

Fuente: elaboración propia.

En la tabla anterior, se muestra el proceso de aplicación de la guía de entrevista a profundidad, el mismo detalla la persona participante, las fechas en que se realizó la entrevista, así como la modalidad en la cual se recolectó la información cabe resaltar que la persona investigadora fue la responsable del proceso de indagación y aplicación de la entrevista.

Seguidamente, un punto a tomar en consideración respecto a la entrevista aplicada a las profesionales en Orientación y a la Coordinadora con la Empresa, es que la misma se validó desde el criterio experto el cual requiere de una opinión formada de personas con trayectoria en el tema que se está investigando de modo que, cada una de las preguntas permita alcanzar los propósitos establecidos para la investigación.

Aunado con lo anterior, Barrantes (2014), resalta que “los instrumentos de recolección de la información deben ser confiables y válidos. Entre los factores que afectan la confiabilidad y la validez, está la improvisación, por lo que no se puede tomar a la ligera la construcción del instrumento” (p.194).

De esta forma, es que se lleva el instrumento de recolección de la información a un proceso de validación desde la consulta de criterio experto de dos personas profesionales en Orientación. Se detallan cada una de las mismas:

1. Licda. Jimena Meléndez Arroyo. Profesional en Orientación en la Escuela de Poás, Alajuela, Costa Rica.
2. Lic. Francisco Javier Vargas Valerio. Profesional en Orientación en el Liceo de Paraíso, Cartago, Costa Rica.

Los aportes de estas personas profesionales con criterio experto, permitieron reorganizar la guía de preguntas que compone el instrumento, con el fin de que a partir de las recomendaciones brindadas cada una de las preguntas se logrará dirigir al objeto de estudio.

### **Consideraciones éticas**

Una vez establecidas las técnicas de recolección de la información y definidas las categorías de análisis a desarrollar para el presente estudio, es oportuno mencionar las consideraciones éticas a tomar en deliberación, estas se encargarán de velar por la calidad, credibilidad y validez de los datos encontrados.

Ahora, para hablar de credibilidad es oportuno hacer referencia a lo retomado por Villalobos, quien pone en manifiesto que “para conseguir la veracidad se debe recurrir al criterio de credibilidad de forma paralela al de validez interna de la metodología cualitativa” (p.303), con base a la anterior consideración es oportuno hacer referencia a los puntos claves que constituyen una correcta consideración ética.

Es importante indicar que, en cuanto a la calidad en la aplicación de las técnicas utilizadas, se veló en todo momento para que la información y las personas participantes se sintieran seguras y en un espacio de confianza en el momento de la entrevista. Por esto, en las entrevistas que se desarrollaron de forma virtual se buscó un espacio donde el sonido externo no fuese un problema y a su vez fuera un espacio privado para evitar cualquier tipo de distracción. A su vez, para las entrevistas presenciales, de igual manera se realizaron en un espacio cerrado, lejos de distracciones externas y ordenado.

En cuanto al bienestar integral de las personas entrevistadas, desde el primer contacto hasta finalizar los procesos de entrevista, se aseguró que las personas estuvieran cómodas tanto con su participación, como con el tema a trabajar, por lo que previamente

se les había enviado las preguntas para que estuvieran informados de la temática, gracias a esto se logró una mayor profundidad al momento de la entrevista.

Para el manejo y uso de la información obtenida, se entregó a cada participante un acuerdo de confidencialidad, donde se expone que toda la información obtenida se utilizaría únicamente en función de esta investigación. Este documento también respalda el uso de un seudónimo para que las personas participantes se sintieran tranquilas de realizar cualquier intervención y/o comentario en función de los temas a indagar.

Asimismo, es preciso resaltar que como parte del proceso de investigación se contempla la divulgación de los resultados obtenidos, en un primer momento a las personas partícipes del estudio, así como a las empresas y el Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, además de brindar un espacio de apertura para que la información posea un alcance que no involucra solamente a las personas partícipes sino además a diversas entidades interesadas.

Por último, en cuanto al compromiso, respeto personal y profesional, se les indicó desde un inicio cuáles eran las pautas a seguir dentro del proceso de investigación, se mantuvo en todo momento un lenguaje y un comportamiento profesional, respetando cada uno de los profesionales que acompañaron esta aplicación.

### **Tratamiento de la información**

En este apartado, se retoma el procedimiento para el análisis de la información, se toma en consideración lo planteado por Taylor y Bodgan (1998), quienes retoman postulados relevantes para realizar un adecuado tratamiento de la información, desde su posición retoman que “el análisis de los datos es un proceso dinámico y creativo, para obtener una comprensión profunda de lo que se está estudiando” (p. 159), aunado a lo anterior estos autores proponen una serie de fases a tomar en consideración para el análisis de los datos recolectados, se describen cada una de las mismas.



### a) Descubrimiento en Progreso

En relación con la fase de descubrimiento en progreso Taylor y Bodgan (1998) ponen en manifiesto que “el investigador va dando sentido a lo que estudia, combinando perspicacia e intuición y una familiaridad con los datos” (p.160), de esta forma es posible desarrollar un primer acercamiento con la información recolectada, dado que esta fase permite documentar, sistematizar y comprender lo encontrado.

De esta forma es posible conectar con las principales ideas, frases, opiniones y puntos de vista en relación con lo investigado los cuales constituyen un insumo relevante para el establecimiento de las categorías y análisis de la información.

Ahora bien, es preciso referir que para efectos de esta investigación se logró documentar la información por medio de transcripciones, las cuales se leyeron varias veces, se marcaron con colores cada una de las frases etnográficas y luego se organizó cada una de las mismas según su importancia con el fin de respaldar los objetivos de la investigación.

Además, una vez organizada la información, se procedió a realizar una búsqueda de los temas emergentes los cuales fueron encontrados a partir de la información brindada por las personas participantes, dando apertura a un elemento importante dentro de la investigación cualitativa, es decir los emergentes relacionados con aquella información o datos que no se estaban buscando y pueden ser referidos como aspectos novedosos sobre el tema investigado.

Entonces, en primer lugar, para cada una de las entrevistas se comenzó con un encuadre, donde se realizó la presentación de la persona participante y se le indicó el proceso a seguir, en este mismo espacio, la investigadora se introduce e introduce el tema a trabajar, se le explicó el orden de la entrevista y con una guía se fue avanzando en la misma. Se les solicitó el permiso para ser grabadas (de voz) para obtener todo el contenido de la entrevista y de esta manera al momento de sintetizar la información se pudiese recurrir a este apoyo.

Es importante aclarar que la entrevista contaba con una guía de competencias, que también pretendía identificar las ya señaladas, como cualquier emergente quepudiese acontecer, al tener esta guía, resultaba sencillo para la investigadora, hacer una calificación de las mismas respuestas.

## **b) Codificación**

Respecto a la codificación de la información, Taylor y Bodgan (1998) proponen que esta fase “el proceso de codificación incluye la reunión y el análisis de todos los datos que se refieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y propósitos” (p.167).

De acuerdo con lo propuesto por los autores, una tarea importante a desarrollar para esta etapa es el planteamiento de interpretaciones derivadas de los datos encontrados, por medio del agrupamiento de ideas, temas y experiencias expresadas por las y los participantes.

Aunado a lo anterior, dentro de las principales pautas a tomar en consideración según las recomendaciones realizadas por Taylor y Bodgan (1998), se destaca el desarrollo de categorías de codificación, en donde se realiza una lista de los principales temas productos del análisis inicial, posteriormente agrupe las ideas de la forma más específica posible con el fin de definir las categorías en base a los objetivos planteados.

Al momento de codificar la información, fue necesario realizar una transcripción de todas las grabaciones de las entrevistas obtenidas, una vez realizado este proceso se procedió a acomodar la información en una tabla de contenido, donde se dividió por categorías de análisis lo obtenido. Al mismo tiempo cada entrevista fue acomodada en filas, para no mezclar la información entre participantes.

Se marcaron con diferentes colores según su categoría, si respondía a las competencias transversales, educación para el trabajo, o bien en la educación para el trabajo. Mientras que entre las respuestas se indicó el elemento emergente en cada una de las entrevistas.

### **c) Relativización**

La relativización es la última fase del proceso establecido por Taylor y Bodgan (1998), la cual se trata de relativizar los datos de modo que sea posible presentar los principales y más relevantes encuentros a partir de la información recolectada.

Ahora bien, en esta fase es preciso eliminar algunos supuestos que puede generar la persona investigadora respecto al tema esto con el fin de que la información sea únicamente la aportada por parte de las personas participantes del estudio, así mismo se toma en consideración una totalidad de la información recolectada para establecer las categorías.

Una vez codificadas todas las respuestas, se seleccionaron a aquellas cuyas intervenciones de los participantes fueron más relevantes y aportaron significativamente al proceso de entrevista, recordando también que respondieron a los objetivos planteados. Con esta selección se basó el análisis de las categorías planteadas.

### **Triangulación de la información**

La triangulación de la información es el proceso mediante el cual es posible relacionar la información recolectada con el fundamento teórico, así como con el análisis realizado por la persona investigadora lo cual permite aprovechar cada uno de los aportes realizados por las personas participantes y a la vez brindar una respuesta los propósitos establecidos en el estudio.

Una vez referido lo anterior, se procede a resaltar que para efectos del presente estudio se estará utilizando la triangulación de instrumentos en la cual según Aguilar y Barroso (2015) se utilizan diversas técnicas “para recabar información contrastando los resultados, analizando las coincidencias y las diferencias” (p.74) de esta forma en base con lo mencionado por el autor es posible investigar detalladamente un problema y facilitar su entendimiento.

De acuerdo a lo anterior, este tipo de triangulación permite que la información recolectada y ya transcrita sea analizada por la persona investigadora con base a las técnicas de recolección de la información con el objetivo de resaltar los puntos importantes en la información, y esta a su vez pueda ser agrupada de acuerdo a las categorías de análisis establecidas.

## Capítulo IV

### Análisis e interpretación de resultados

En el siguiente apartado, se detalla de manera minuciosa el análisis con relación a la información recolectada a partir de las entrevistas que se realizaron a las personas participantes que acompañaron este proceso de investigación. Gracias a sus respuestas, esta presentación de resultados toma en consideración, tanto el enfoque fenomenológico seleccionado, donde, a través del mismo, busca acercarse a la realidad que rodea al objeto de estudio y a su vez, poder interpretar las experiencias y el significado que se le aporta a la vivencia relacionada al desempeño de las competencias transversales.

Así mismo, se retoman los principios del diseño narrativo, el cual, desde su conceptualización realiza un énfasis en el cual la persona investigadora debe realizar la recolección de información y describirla detalladamente, para dar a conocer la opinión y experiencia de cada persona participante, con relación a su campo de trabajo.

Este análisis se apoya en la entrevista realizada a la coordinadora con la empresa y la profesional en Orientación del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos quienes desde su ámbito profesional y laboral buscan sustentar el análisis de resultados.

Para retomar a la conceptualización de “Competencias”, se basa en la explicación de la autora Vargas (2008, p.22), donde destaca cuatro componentes fundamentales para poder definir:

- Se habla de un proceso que incluye: Conocimiento, un procedimiento y actitud, que en conjunto guían al individuo a “saber hacer” y “saber ser” dentro de un ámbito profesional.
- La única manera de definir una competencia es gracias a la acción. El ser humano puede poseer miles de capacidades, pero esto no significa que sea competente; la clave está en la acción de estas capacidades para ser competente.
- La experiencia se convierte en el medio para desempeñar las competencias, porque les permite ser dinámicos en este proceso de adquisición.
- El contexto debe de responder a la competencia para que pueda ser puesta en acción.

## **Competencias Transversales**

En este apartado se comparte cada uno de los puntos de vistas de las personas participantes con relación a las competencias transversales que han logrado identificar en los y las estudiantes egresados del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, que han ingresado a realizar una práctica o trabajar para la empresa en la que cada uno colabora. Es importante recalcar que cada fuente de información fue seleccionada bajo los siguientes criterios:

- Vinculados directamente al C.T.P de Calle Blancos a través de las Prácticas Profesionales.
- Tener experiencia recibiendo estudiantes del C.T.P. de Calle Blancos.
- Supervisado el proceso de Práctica Profesional.

Partiendo de lo anterior y considerando la definición de las Competencias Transversales, se entrevistó a cada persona participante a través de una serie de preguntas que están relacionadas a diferentes competencias. Sin embargo, a la hora de esquematizar la información, se evidenció que seis competencias de las once puestas en consideración en el instrumento, fueron las más fuertes y con mayores aportes a la hora de contestar, por lo que se les dio prioridad para su respectivo análisis. Por su parte, se mencionaron diferentes competencias y elementos emergentes que nutrieron también el proceso de recolección de información. Para una mejor interpretación, se realizará un apartado de análisis por competencia transversal considerada.

### *Capacidad de Análisis y Síntesis*

Con relación a esta competencia las cuatro personas participantes muestran una opinión diferenciada. En primer lugar, su definición teórica según Sanz de Acedo (2012), la competencia de analizar y sintetizar consiste en la “capacidad de vincular las partes con el todo y éste con las partes, permitiendo analizar de manera aislada todos los elementos que componen el “todo” que permita reconocer el funcionamiento a nivel general” (p.35). A su vez, esta autora explica que si la persona logra este entendimiento sería capaz de ponerlos en práctica para desarrollar nuevos objetivos a alcanzar.

Uno de los principales objetivos de estos acercamientos de estudiantes dentro de un ambiente laboral es que logren poner en práctica sus conocimientos teóricos a través de

competencias que les permita alcanzar la tarea asignada. La capacidad de análisis y síntesis busca que la persona practicante valore diferentes elementos que le permitan realizar una acción acertada y de esta manera disminuir el margen de error.

Considerando lo anterior, las cuatro personas participantes calificaron el desempeño de esta competencia de la siguiente manera:

- La participante #1, explicó que “Veo que les hace falta, no analizan las cosas tan eficientes, dependiendo de la especialidad se les dificulta el razonamiento rápido”, por lo que calificó un 2 que en la escala utilizada es “malo”. Al igual que el participante #4, que labora para una empresa de transporte refrigerado, quien clasificó de la misma manera el desempeño de esta competencia, enfocándose en su última experiencia de supervisión.
- El participante #2, indicó que el desempeño lo clasifica como “Regular” y comenta que: A nivel de formación teórico-práctica siento que deberían de tener un poco más de criterio, puesto que la formación que han recibido en teoría ha sido extensa, pero a nivel práctico les falta tener más criterio para tomar decisión con base a sus funciones laborales y que puedan decidir en libertad si su proyecto va bien o no, y de qué manera podrían cambiarlo, para mejorarlo”.
- Por su parte, el participante #3 indicó que, en su caso, los estudiantes del C.T.P. de Calle Blancos, que han estado en esta empresa han demostrado un buen dominio de esta competencia, por lo que su calificación fue de 4, equivalente a un “bueno”.

Al tener respuestas tan diferenciadas, se puede concluir que influye mucho el tipo de especialidad que están evaluando, puesto a que todas responden a diferentes modalidades técnicas, es por esto que cabe destacar que los participantes #1 y #4, evaluaron Especialidades que responden a la modalidad de Industrial, mientras que el Participante #2 a las que corresponden a la modalidad de Comercio y el #3 especialidades que responden a ambas áreas: Industrial y Comercio, por esto su respuesta y objetividad esté vinculada a las características de cada una de estas modalidades.

### *La Toma de Decisiones*

En cuanto a la competencia “Toma de decisiones” es necesario contextualizarla al ámbito profesional donde se desempeñan los y las estudiantes que han pasado por las empresas anteriormente mencionadas. Los autores García y Pliego (2015) indican que el proceso de toma

de decisiones “consiste en una acción de transformación de datos o informaciones en procedimientos o actuaciones.” (p.11). Básicamente, la posibilidad que tiene el estudiante en llevar a cabo algún proceso basado en el análisis de la información, donde le permite evaluar la aplicación y analizar las consecuencias de la decisión tomada.

La presente competencia se vincula con la anteriormente mencionada y ambas dependen de ellas para coexistir en una formación por competencias, puesto que para tomar una decisión es necesario el análisis detallado de cada una de las opciones para llegar a la acción con mayor seguridad, es por esto que, retomando la información recabada, las cuatro personas participantes evaluaron esta competencia de la siguiente manera:

- La participante #1, indica que el desempeño de esta competencia podría ser de un 2 (malo), pero por una cuestión fuera de su proceso profesional, debido a que cualquier decisión que tome el estudiante, debe de ser consultada por la jefatura inmediata y obtener de esta manera su autorización, por lo que no poseen la libertad de “tomar el riesgo” según lo indica la entrevistada. Sin embargo, también expresó que una vez que la persona ya está vinculada directamente con la empresa, su libertad y capacidad para tomar decisiones mejora notoriamente.
- El participante #2, clasificó esta competencia como “Regular” (3), indicando lo siguiente: “Presentan la misma inseguridad de no saber si están haciendo el trabajo bien. Creo que con la gente que está desde la casa (haciendo «tele-práctica» , es decir de manera virtual), no tienen la oportunidad de vivir el día a día, por lo que no tienen la posibilidad de ver el «Teje y maneje» o la dinámica del trabajo. Incluso al perder la oportunidad de ver lo que la compañera hace en la parte de diseño y preguntar que se puede hacer y que no”. Así mismo, el participante #3 clasifica esta competencia a nivel de desempeño con un “Regular” (3).
- Por último. El participante #4 expresa lo siguiente con relación a la competencia de Toma de Decisiones: “Malo (2) Lo baso cuando están haciendo la práctica en algún tema de iniciativa, uno les da la libertad que se vayan desarrollando y les cuesta mucho el tema de buscar la iniciativa y hacer las cosas. Si uno lo ve de esa manera y los ponemos a tomar una situación o elegir entre dos cosas ellos no saben qué hacer. Es un tema más de proactividad, para tomar la iniciativa. Es en donde más fallan. El último que tuvimos por un tema de pandemia tenía muy poco conocimiento. Le costaba



bastante, no afecta porque uno los va formando, pero en temas de tener ganas de aprender y tomar la iniciativa es cuando se quedan "bajos".

Considerando esta información, García y Pliego (2015) exponen también que a nivel empresarial la toma de decisiones busca reducir las diferencias que surgen a través de un problema que existe entre la situación real presentada y la situación deseada, lo que significa el rol activo del practicante dentro de la empresa.

Si bien es cierto, según indica, tanto la coordinadora de la empresa, como la profesional de Orientación del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, que a los y las estudiantes se les prepara desde su ingreso en la institución hasta el momento de salida a la práctica profesional, en temas de competencias, puede ser que esta sea una de las que es más importantes a reforzar a nivel de formación debido a la dificultad que ha presentado los y las estudiantes al momento de accionar por sí mismos.

La mayoría de los entrevistados no considera que sea una de las competencias más fuertes que presentan sus practicantes, inclusive siendo todos de diferentes modalidades técnicas y mencionan el impacto que ha tenido la virtualidad y sus repercusiones en cosas tan sencillas como saber comportarse dentro del ambiente laboral, por lo que esta falta de toma de decisión e iniciativa pueden ser estragos de la pandemia y su impacto en la formación de las últimas generaciones.

#### *Capacidad para trabajar de forma autónoma*

Esta competencia, está íntegramente relacionada con el punto anterior, en el sentido que, si una persona logra realizar un buen análisis antes de tomar cualquier decisión, podrá desarrollar una buena autonomía tanto a nivel personal, social y laboral.

Para complementar, es necesario comprender qué es la autonomía como tal y que es lo hace que se relacione al proceso de toma de decisiones, Sepúlveda (2003) define la autonomía de la siguiente manera:

“En la autonomía se sigue una regla, un principio, o ley que es interna a la propia conciencia de la persona, que la ha interiorizado a través de un proceso de construcción progresivo y autónomo. En la autonomía, la regla es el resultado de una decisión libre, y digna de respeto en la medida que hay un consentimiento mutuo” (p. 18).

En resumen, es la capacidad que tiene la persona colaboradora dentro de una organización tanto para tomar decisiones, como ser responsable de sus tareas laborales y desarrollarlas de manera independiente, por lo que se le asigna cierta medida de libertad y responsabilidad dentro de sus funciones.

Cuando se consultó a las personas participantes sobre esta competencia, sus respuestas se clasificaron entre “Regular” (3) y “Excelente” (5). La participante #1, quién fue la que brindó mayor detalle en esta pregunta, indicó que:

“Aunque parezca increíble uno los pone a hacer algo y ellos lo terminan, están acostumbrados al colegio en el que los ponen a hacer algo y se les revisa. Normalmente, preguntan si está bien o pueden hacerlo mejor. Una vez dada la instrucción lo hacen y lo hacen bien, a veces dependiendo de la especialidad hacen más preguntas. Sin embargo, cuando van agarrando más confianza en la ejecución de la tarea, preguntan menos y entregan mejores resultados”.

Considerando el punto de vista de la participante, se puede reconocer que es una competencia que puede mejorar en el proceso de formación, dado que, al comenzar un nuevo reto a nivel laboral dentro de una empresa, las preguntas e inquietudes son comunes, sin embargo, es un elemento que puede reforzarse previo a la práctica profesional.

Es una competencia que desde el criterio experto es vital en el perfil de un puesto de trabajo, ya que entre más autonomía pueda demostrar una persona mayor será su seguridad y compromiso con las tareas a realizar, logra desencadenar una serie de competencias ligadas al desarrollo profesional, como la flexibilidad, compromiso, persuasión, confianza y seguridad.

#### *Capacidad para formular y gestionar proyectos*

Con relación a esta competencia, la teoría expuesta por Bataller (2016) expresa que la gestión y el desarrollo de proyectos son aspectos que son el fruto de la gestión de una persona gracias a la experiencia en un área específica de conocimiento. A su vez, hace énfasis en que, para gestionar un proyecto, es imperativo disponer de conocimientos que respalden fundamentalmente en área de trabajo (En este caso se relaciona la formación en la especialidad, como en la modalidad técnica a la que corresponde).

El proceso de formular un proyecto va de la mano con las necesidades que se identifican en el ambiente de trabajo, recordando siempre que lo que se busca es la mejora continua dentro

del espacio en el que se desarrolle el proyecto. Es por esto que efectivamente debe de vincularse con la proactividad y la innovación que tenga la persona a cargo para llevar a cabo esta tarea.

Es por esto, que, al relacionarlo con el desempeño de esta competencia, las cuatro personas participantes la calificaron con un “Regular” (3), por ejemplo, el Participante #2 indicó que “Algunas veces se les entrega el proyecto con lo que tienen que hacer. Pero otras veces se les da la libertad de que puedan utilizar sus conocimientos según les convenga. Incluso en algunas ocasiones han presentado más de una propuesta esto con mostrar también el criterio a nivel de saber y experiencia.

### *La Comunicación*

Cuando se hace referencia a esta competencia, es necesario entender en primer lugar que todo lo relacionado con la comunicación, va ligado a las habilidades sociales que caracteriza a una persona, Hofstadt (2022) expone que la comunicación constituye tanto una característica, como una necesidad, tanto de las personas como de la sociedad, permitiendo la transmisión de información y sobre todo relacionarse entre sí. (p.7)

Las autoras Balager, Fuentes y Palau (2015) describen la importancia de la comunicación verbal en los procesos de aprendizaje. A su vez, se apoyan en el autor Vygotsky (2012) para brindar un concepto más acertado sobre misma, por lo que se resume que “La verbalización implica demostrar a través de las palabras que tanto el oyente como el hablante han comprendido el mensaje que se desea transmitir.” (p. 132)

Al evaluar el desempeño de la “Comunicación Verbal” se evidencia que todas las personas participantes han tenido una experiencia diferente con dicha competencia, puesto que los participantes #2 y #3 han clasificado de “Buena y Excelente” esta competencia, sin dejar de lado la siguiente observación: “A nivel de la virtualidad es complicado y efectivamente de manera presencial es totalmente diferente. Que una persona sea introvertida y callada, no quiere decir que no tenga comunicación verbal, no obstante, al tener practicantes de manera virtual se limitan al correo como único medio de comunicación, dejando de lado la interacción verbal”. (Participante #2)

Sin embargo, tanto la participante #1, como el participante #4 clasificaron dicha competencia de “Regular a Malo”. La participante #1 expone que “En muchas ocasiones hay que sacarles las cosas con cuchara, porque sencillamente no saben expresarse”.

Si bien es cierto, las profesionales responsables de esta vinculación entre colegio – empresa han implementado a partir del presente año un programa de formación y fortalecimiento de competencia, el cual promete ser muy novedoso y efectivo en temas de desarrollo de competencias y habilidad, no incluye las personas que han participado de las prácticas antes de este proyecto, sin embargo es notorio que hay una necesidad de reforzar y mejorar las formas de expresión y comunicación en la población estudiantil.

### *La Capacidad para Trabajar en Equipo*

Cuando se hace referencia a esta competencia, es importante aclarar que es una de las más buscadas y requeridas en los ambientes laborales, debido a que influye en el rendimiento tanto individual como general de la organización, que conlleva el cumplimiento de metas.

De la Cruz (2014, p.33) expone que la capacidad de trabajo en equipo consiste en una habilidad para interactuar y cooperar en la consecución de un objetivo común por alcanzar, la cual requiere que cada una de las personas estén sintonizadas y ser conscientes de sus esfuerzos y competencias, para que, de esta manera, puedan desarrollar las acciones de manera más eficiente.

Esta competencia es una de las más destacadas en cuanto a puntuación por parte de los participantes, puesto que todos indicaron que el desempeño de la misma se califica entre “Buena” (4) y “Excelente” (5), según lo que han demostrado los estudiantes que han compartido espacios en estas empresas.

Considerando lo anterior, las profesionales de la institución indicaron que uno de los puntos más fuertes en cuanto a formación, es fomentar espacios para sana convivencia, creando en el estudiante una conciencia menos individualista y más colaborativa, en el sentido que la población debe de entender lo fundamental que es para las empresas el tener colaboradores que puedan aportar, con su formación y también con su personalidad, para que de esa manera alcancen los objetivos en común.

### *Compromiso con la calidad*

González (2018, p.91) expone que la calidad consiste en satisfacer y completar las necesidades de la empresa, a través del compromiso que adquiere la persona para que, en el momento de enfrentarse al mercado laboral, puedan poner en práctica las competencias aprendidas y adquiridas durante la formación. Es por esto que, al referirse a la calidad como un

elemento que permite el cumplimiento de tareas laborales de manera satisfactoria, permite conocer también el impacto de la formación según el área específica.

### **Calificación del Desempeño**

Con relación a este apartado, se toma en consideración las respuestas brindadas tanto por las 4 personas participantes, como las respuestas brindadas por las profesionales de la institución, en función al desempeño de las competencias anteriormente mencionadas.

Antes de proceder con el análisis de este apartado, es fundamental entender que la calificación del desempeño dentro de los ambientes laborales cumple con un rol en la gestión y mejora de la empresa de trabajo. Esta evaluación permite identificar fortalezas de equipo, pero también entender cuáles pueden ser áreas de mejora.

Alles (2008), expone que “El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar el personal”, el cual conduce a una mutua comprensión en cuanto a lo que se espera de cada colaborador. Esta autora también señala que evaluar el desempeño a nivel laboral resultan útiles y necesarias por las siguientes razones:

- Tomar decisiones de promociones y remuneración.
- Reunir y revisar dichas evaluaciones tanto de los jefes como de los colaboradores sobre su comportamiento con relación al trabajo y con esto, su grado de satisfacción con relación a las tareas realizadas.
- Las personas esperan y requieren una retroalimentación sobre su trabajo, para conocer si realiza bien su tarea o bien, si deben de modificar la forma de realizarla.

Partiendo de lo anterior se tomaron en consideración dos elementos claves para analizar y sintetizar dentro de esta categoría:

#### *Productividad y calidad en el desarrollo de funciones*

Cuando se hace referencia a la productividad, los autores Hinojo, Aznar y Romero (2020) citan la definición de Grandas (2000), quien expone que esta competencia puede definirse como el alcance de las metas utilizando los recursos mínimos para producir en menor tiempo el desarrollo de la tarea.

En cuanto a la calidad dentro del desarrollo de funciones, se puede definir según Deming (1986) citado por Palma, Parejo y Sierra (2018), quien expone que la calidad consiste en transformar las necesidades y expectativas futuras de la empresa de manera cuantificable y medible, convirtiéndose esto en la única vía para diseñar y desarrollar productos por los cuales el cliente estará dispuesto a pagar, logrando así su plena satisfacción. (p.182)

Partiendo de estas definiciones en cuanto a la productividad y calidad en el desarrollo de las funciones, las cuatro personas participantes indicaron estar de acuerdo que el desempeño que han demostrado ha sido bueno, reconociendo el reto que están asumiendo. El participante #2 aporta que, en cuanto a la formación teórica de acuerdo a la parte técnica ha sido bueno, por lo que se les reconoce el esfuerzo, sin embargo, indica que al momento de la práctica es totalmente diferente y las personas practicantes deben tener en cuenta, tener la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la institución y que vayan de la mano con los objetivos planteados por la empresa.

Por su parte, al referirse a la competencia de productividad y calidad las personas participantes #1 y #3 indicaron que la ejecución según el practicante ha sido excelente e indican que un elemento que influye significativamente en este proceso es el acompañamiento por parte de la supervisión. Para los entrevistados, entre mejor sea el apoyo que se le brinde al practicante, mejor será su productividad, porque se promueven espacios de confianza y esto les da una seguridad para continuar con sus labores y puedan mejorarlos en temas de calidad.

También manifestaron que, aunque las personas practicantes se encuentran en un proceso de aprendizaje aplicado, donde están adquiriendo experiencia, pero sobre todo es el primer encuentro con el mundo de trabajo, buscan que sus funciones dentro de los proyectos laborales cumplan con las expectativas de la empresa.

La productividad y calidad dentro de la empresa implica que sus servicios, colaboradores y funciones están alineados hacia un mismo objetivo común, por lo que aporta en gran medida a un ambiente laboral sano. Esta experiencia, brinda la oportunidad a la persona practicante de desarrollar un criterio y una expectativa laboral que a nivel de futuro le permita plantearse metas a corto y largo plazo.

### *Aptitud Ocupacional*

A continuación, se procede con el análisis de una de las competencias emergentes fruto de esta investigación. Al momento de realizar las entrevistas, este fue uno de los factores que destacó de manera continua, por lo que se tomó la decisión de someterlo a un análisis.

Al referirse a la aptitud ocupacional, se toma en consideración la definición planteada por Belschak, Den Hartod y Fay (2010) con relación a la proactividad, quienes definen el término como un concepto amplio y complejo, donde se hace referencia a conductas motivadas y orientadas al cambio que pretenden influir en el ambiente, con el fin de alcanzar objetivos tanto personales como organizacionales. (p.269).

Partiendo de este constructo, las opiniones expresadas por las personas participantes son variadas, en función al desarrollo de la tarea, por ejemplo, el entrevistado #2 indicó que, aunque se encuentran en una etapa de transición y prueba del mundo laboral expresa:

“Son aún muy niños entonces entran con el temor de proponer, de preguntar. No todos hacen de esta experiencia un *challenge* personal de superarse. La empresa les da la apertura, que sepan que es un espacio sano y seguro, que ellos levanten la mano, que cuestionen si algo tiene sentido o no, o preguntar porque algo se hace de una manera y no de otra, y bien, aunque la cultura de la empresa es esa, donde busca que los chicos tengan espacio de crecimiento, no todos los practicantes lo ven así”.

Por su parte, el participante #4 se mostró insatisfecho con la proactividad laboral que demostró el último practicante en la empresa, dado a que manifestó que esta persona nunca mostró un compromiso con su práctica, ni con la empresa. Esta persona alegó lo siguiente:

“es una generación que viene con pereza, no puedo generalizar, pero si me enfoco en la última persona que tuvimos realizando práctica, la experiencia no fue buena. Es agotador también como supervisor ver que el estudiante no adquiere un compromiso, no logra enfocarse, hay que decirles constantemente que hacer, no tiene iniciativa, y al no querer poner de su parte, no hay mucho que nosotros como empresa podamos hacer. Pero esto no quiere decir que se le cierren las puertas a la institución sino por el contrario hacerles ver que es importante reforzar la proactividad y compromiso para que a la hora de hacer la práctica tengan una buena experiencia.”

Al expresar lo anterior, se evidencia que ambos puntos giran en torno a promover la participación de las personas estudiantes y fomentar dentro de sus competencias la proactividad

como un elemento clave en el proceso de adquirir y mantener un puesto de trabajo. Las empresas requieren recursos que tengan criterio, pero sobre todo que demuestren a través de la acción aprovechar cualquier ocasión que pueda favorecer el crecimiento dentro de la organización. Murillo (2018, p.59) expone que la proactividad propicia en la persona un papel protagónico de su propio proceso de desarrollo, lo que quiere decir, que es responsabilidad de la misma tener el valor de construir sus propias oportunidades y entender que, aunque las empresas le brinden todas las herramientas para facilitar sus labores, si estas no son bien gestionadas por la persona, no se puede culpabilizar a nadie más por un proceso que es propio.

### **Educación para el Trabajo**

Ahora bien, para profundizar en el tema de Educación para el Trabajo, es relevante mencionar que, a nivel de secundaria, únicamente los colegios Técnicos profesionales del país tienen un enfoque relativamente directo en una formación que vaya dirigida a preparar para el mercado laboral. Para ello se toman en consideración tres subcategorías: el mercado laboral actual, la gestión del conocimiento y la vigencia profesional.

### **Mercado laboral actual**

Cuando se hace referencia al mercado laboral, se vincula con la oportunidad que tiene la persona de encontrar una remuneración económica a través de una acción para la cual se ha preparado o bien, cuenta con la habilidad de realizarlo.

De acuerdo con Ramírez Molina et al. (2018), expone que, en el mercado laboral actual, las personas se desenvuelven en espacios y situaciones de diferente contexto, que en muchas ocasiones se vuelve más dinámico y complejo donde efectivamente deben de adquirir competencias para hacerle frente a estos cambios del contexto.

Es por esto que, a la hora de compartir el punto de vista de las personas entrevistadas, todas concuerdan en que el proceso de introducción al mundo laboral a través de una práctica profesional es necesario para conocer los retos y sobre todo el contexto del mundo laboral actual según su especialidad. Estos participantes realizaron un gran énfasis en que, el éxito de este desempeño está en las competencias que las personas estudiantes adquieren durante el proceso de formación, ya que una parte se vincula con su profesión técnica y la otra parte se vincula a la adquisición de experiencias para mantenerse en un puesto de trabajo.

Por su parte, las profesionales del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos



exponen que, la preparación para el Mercado Laboral es notoria y se respaldan en las evaluaciones que realizan al cierre de la práctica profesional, ya que muchas empresas externar sus experiencias al recibir practicantes y su gran mayoría sigue con el aval de apoyar futuros estudiantes que deseen cumplir este requisito con sus empresas. A su vez, comentan que cada año tratan de incluir alguna institución nueva con el fin de innovar y dar a conocer nuevos mercados laborales de acuerdo a las necesidades del contexto.

Retomando los puntos de vista compartidos se puede evidenciar que tanto los empleadores como las profesionales de la institución comparten que la clave de esta subcategoría se basa en las competencias que demuestre el estudiante en el ambiente laboral, esto dará oportunidad a mejores puestos de trabajo.

### **Gestión del conocimiento**

Uno de los elementos a relucir dentro del proceso de recolección de información, se vincula con la Gestión del conocimiento demostrado por la persona practicante. Autores como Ruesta & Iglesias (2001), definen el mismo como uso que hace el individuo de lo que sabe y de la información que tiene disponible para poner en desarrollo un proyecto o bien buscar una respuesta a algún problema (p. 228).

En cuanto a la demostración y puesta en acción de esta categoría, las personas entrevistadas muestran diferentes perspectivas, por ejemplo: La entrevistada #1 indicó que la teoría aprendida en la institución va relacionada al campo de acción, puesto que logran llevar a cabo las funciones indicadas. Por su parte, el participante #4 expresó que la especialidad requerida para el puesto de trabajo de su empresa por cercanía geográfica únicamente la oferta el Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, sin embargo, ellos deben de terminar de formar al estudiante en una rama que no se abarca desde la institución, pero prefieren hacerlo de esta manera, puesto que son los que más se acercan al conocimiento requerido.

No obstante, las personas entrevistadas # 2 y #3 indicaron que estos conocimientos básicos necesarios para el desarrollo de funciones eran escuetos o insuficientes. El #3 expresó “si nos basamos en el último practicante podríamos decir que no es que no tuviera los conocimientos, más bien, que no se sentía preparado para ponerlos en práctica”. Este comentario resulta interesante, puesto que brinda una nueva visión respecto a la relación de conocimientos teóricos – prácticos que reciben en la institución. El #2 indicó que, en muchas ocasiones, las personas practicantes no parecen saber los conocimientos mínimos para desarrollarse en una tarea específica, pero después agregó que se debe también al grado de

confianza y seguridad que se manifieste en la empresa, un factor importante para valorar y mencionado anteriormente.

### **Vigencia profesional**

Por último, se hará referencia a la Vigencia Profesional dentro de la Educación para el trabajo. Murillo (2018) expone que este elemento es uno de los más importantes a considerar dentro del contexto laboral, debido a que permite la actualización y sobre todo fomenta la capacidad de reinventarse ante nuevas circunstancias.

Este elemento se tomó en consideración puesto que fue un factor emergente durante las entrevistas realizadas, dado a que este elemento tiene la característica de fomentar una educación continua en el estudiante, preparándose siempre para las demandas del contexto laboral.

Retomando lo mencionado, en las entrevistas las personas participantes externaron la importancia que los y las practicantes desarrollen este elemento, junto con la proactividad laboral, la cual se refirió anteriormente. Por ejemplo, el participante #3, destaca en este apartado la importancia de acompañar toda la formación Técnico profesional “Seguir trabajando en el nivel de inglés, que puedan comunicarse, apartarse un poco de la teoría (que en muchas ocasiones da seguridad, pero no nos permite poner en acción), utilizar herramientas de apoyo y saber utilizarlas, por ejemplo; Excel, para que puedan desarrollar más las habilidades que ya poseen, que sean más proactivos”.

Acá se evidencia la importancia de tomar la iniciativa y recae otra vez la responsabilidad en el estudiante, el participante #2 expresó “Ellos tienen que comprender que, si no toman acción por sí mismos, si no dan su mejor esfuerzo, si no muestran interés, sus oportunidades de crecer se irán reduciendo hasta llegar a cero, lo que indica menos oportunidades para incluirse en el mundo laboral”

Es por esto que, Murillo (2018) expone la importancia de una doble iniciativa, una demostrada por la persona, en buscar superarse, participar de la actualización continua, aprovechar los recursos didácticos y ponerlos en práctica, pero también que las organizaciones se preocupen por el desarrollo profesional de sus empleados y les brinden herramientas que les permita alcanzar con éxito la vigencia laboral.

## **Análisis general de los resultados**

Con base al análisis de la información recabada, se establece a continuación un análisis general que permita integrar los resultados obtenidos, los cuales contemplan cuatro áreas importantes obtenidas a partir de la indagación y relativización de los datos. Estas a su vez pretenden incorporar los datos de la información relacionada con las competencias transversales, el desempeño profesional y la educación para el trabajo, así como la información emergente obtenida a través del mismo análisis.

Ahora bien, un punto esencial a tomar en consideración está centrado en el desempeño de las competencias transversales, definiéndose como un conjunto de conocimientos y actitudes combinados e integrados en el ejercicio profesional, donde se definen a través de la acción, la experiencia es imprescindible y el contexto necesario para llevarse a cabo. (Tejada, 1999, p. 27). Es por ello que al momento de identificar cuáles fueron las competencias transversales más significativas puestas en acción por las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, se identificaron seis con mayor afinidad, que, sin duda, respaldan el quehacer del practicante dentro de su práctica profesional.

- 1- Capacidad de análisis y síntesis
- 2- Capacidad de tomar decisiones
- 3- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- 4- Capacidad para trabajar de forma autónoma
- 5- Capacidad de comunicación
- 6- Capacidad de trabajo en equipo

Ahora bien, es importante recalcar que para el desarrollo de esta investigación se pretende identificar que tanto la persona es capaz de ejecutar las competencias anteriormente mencionadas. Si la persona cuenta con una facilidad para desarrollarla es porque tiene la habilidad, pero si no es capaz, entonces se puede considerar el potencial para desarrollarlo en algún momento.

Según este estudio se demostró a través de las personas entrevistadas, que hay competencias donde según el criterio de los mismos si se cuenta con la capacidad como por

ejemplo: la comunicación, el trabajo en equipo, fueron aquellas que destacaron por un nivel satisfactorio a la hora de desempeñarse de acuerdo a la competencia. Sin embargo, competencias como la toma de decisiones, la autonomía, la gestión de proyectos son competencias que deben mejorar su desempeño a la hora de ser puestas en práctica.

Si bien es cierto, estas competencias fueron las que destacaron primordialmente, es necesario detenerse y analizar los aspectos de mejora que esta población puede tener desde su formación por competencias. Es necesario potenciar la preparación en cuanto a la práctica cómo tal, separarse de la teoría para que el estudiantado aprenda a ponerla en marcha.

Varias de las observaciones realizadas por los participantes van en función de cómo los practicantes pueden superar el miedo a actuar y la inseguridad que esto les puede llegar a generar y cómo les afecta en el quehacer laboral, se busca que las personas practicantes puedan integrar todas estas competencias en un solo saber, que les fomente seguridad y confianza.

En segundo lugar, se analizó el Desempeño Profesional de estas competencias anteriormente mencionadas, en función de la experiencia que han tenido las personas empleadoras participantes como reclutadores y supervisores de los y las estudiantes, ahora egresados/as, que en algún momento realizaron sus prácticas profesionales en sus instituciones. Los autores Chênevert & Vandenberghe (2013) aluden sobre el desempeño profesional como una de las principales fortalezas de una organización, imprescindible para obtener resultados sostenibles.

Considerando lo anterior, para que los resultados puedan ser medibles y evaluables, deben ser analizados según su desempeño, ya sea de acciones o bien de conocimientos, puestos en práctica. Para esta investigación se analizaron diferentes competencias en función de lo que el profesional de la empresa considere pertinente para la misma, por esto, es importante indicar que influye en gran medida el proceso de formación teórico que ha recibido la persona practicante puesto que es uno de los motivos principales que influyen en el desempeño. El estudiante debe de ser consciente que durante su proceso de práctica tanto los conocimientos teóricos de su especialidad como la parte práctica, brindan un nivel de desempeño que lo posiciona en ser considerable para un posible puesto de trabajo.

Con relación al Desempeño Profesional, surgieron dos elementos emergentes muy importantes para recordar y es de alguna manera, una de las principales observaciones que el

C.T.P. de Calle Blancos debe de considerar dentro de sus procesos de formación por competencias y es la Productividad como tal.

Desde el criterio experto de la investigadora, este es uno de los elementos fundamentales dentro de las áreas de mejora, no solamente del C.T.P. de Calle Blancos, si no a nivel generacional y es el incentivar en la población estudiantil la Proactividad como un estilo de vida.

El informe sobre el Estado de la Educación 2023, enfatiza el “apagón educativo” que han sufrido las instituciones del país y las dificultades que ha tenido para recuperarse del mismo, lo cual ha ocasionado que la calidad de la educación y los vacíos de aprendizaje se hayan maximizado en los últimos años. Durante esta investigación, se evidenció una de las causas más fuertes, que ha tenido un impacto en el desempeño de los y las estudiantes en función de sus competencias transversales y ha sido la pandemia mundial del COVID -19. Al detener la interacción social de la población estudiantil durante su etapa de formación, fue necesario adecuarlos a desarrollar todas sus funciones, no solamente las correspondientes al contexto educativo al uso de la virtualidad, como recibir su formación a través de una pantalla (en el mejor de los casos). Este paro provocó también que se detuvieran el desarrollo de sus habilidades sociales (intra e interpersonal).

Por último, se indaga sobre la Educación para el Trabajo, un factor que se interconecta con la formación por competencias, el desempeño profesional, y es que para que este proceso de resultados es necesario conocer que se ha entendido por este concepto. Se le conoce como la nueva educación y se considera como un sistema que va orientado hacia las necesidades actuales del mundo laboral y busca preparar a los futuros profesionales para que tengan las competencias para enfrentarse a este reto. Aguerro (2017).

En función a lo anterior, se evidenció que es necesario reforzar este concepto aun sabiendo que las únicas instituciones en el país que forman para el trabajo aparte de las instituciones de educación superior, son aquellas entidades con modalidad técnica y es justo en esta categoría donde se evidenció el emergente común con todas las otras categorías y es la necesidad de fomentar la proactividad en el estudiantado, mostrando que es necesario también, preparar a la población para esta transición que realizan de colegio – trabajo donde comienzan a asumir responsabilidades y es necesario fomentar este concepto para alcanzar una identidad laboral.

Como consecuencia, se minimizó el desarrollo de competencias y a la hora de ponerlas en práctica dentro de un contexto ajeno, como el laboral, ha provocado que su desempeño varía según su especialidad. Ahora bien, este análisis demuestra que, pese a todas estas dificultades, las empresas han sido empáticas y han optado por acciones que permitan reforzar lo que a nivel académico no ha sido posible. Sin embargo, hay un elemento que no depende únicamente de las empresas, si no, de la persona y es la proactividad laboral.

Al estar en “pausa” la educación, una gran cantidad de estudiantes se han limitado en cuanto a la proactividad, en el sentido que no saben cómo poner en práctica la iniciativa para accionar, para tomar decisiones, para ser autónomos y es el emergente más significativo de esta investigación, puesto es la competencia que está íntegramente relacionada a las demás. Todas las personas entrevistadas manifestaron que, incluso aunque tengan “vacíos” a nivel teórico, es más sencillo formarlos en esos temas según le convenga a la empresa, puesto que de esta manera moldearon un recurso tal cual la empresa lo requiere, pero esto es imposible si la persona no muestra una proactividad en función de querer ser un recurso empleable.

## **Limitaciones**

En este apartado se ponen en evidencia las principales limitaciones generadas durante el proceso de investigación, es preciso resaltar que lo expuesto a continuación fue un agente externo a la persona investigadora, de modo que el impacto de lo anterior se puede visualizar como un emergente propio del proceso investigativo.

- **Pandemia-Virtualidad**

La presente investigación dio inicio en el año 2020, donde se pretendía abordar esta temática de manera presencial. Debido a la Pandemia Mundial Covid - 19, las instituciones educativas incluyendo el Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, acatando las medidas sanitarias impuestas por el Ministerio de Salud, se vieron en la obligación de cerrar sus puertas y cambiar su modalidad presencial a virtual. Este cambio provocó que el colegio suspende temporalmente todo acceso de personas externas a la institución, puesto que los docentes se vieron en la necesidad de acoplarse a la nueva forma de trabajo para atender las necesidades urgentes y emergentes de la población estudiantil. Como consecuencia, la investigación debió ser pausada durante un periodo

de 8 meses aproximadamente, retomando su actividad para mediados del año 2021. Como resultado de la limitante, durante el año mencionado, mientras las instituciones realizaban un retorno paulatino y tomando en consideración todas las medidas de seguridad, aún no era posible un acceso 100% directo con las profesionales en Orientación, ni con la coordinadora de empresa. Sin embargo, para finales de este año se logró conversar y definir con ellas un plan de acción para llevar a cabo esta investigación.

- **Modalidad de Práctica Profesional**

Durante el año 2021 y 2022 el C.T.P. de Calle Blancos, dio inicio a la modalidad presencial, sin embargo, teniendo presente que en la mayoría de las empresas donde los y las estudiantes realizaban sus prácticas profesionales, optaron por una modalidad de teletrabajo, lo que limitó las participaciones de la población estudiantil. A partir de esto, la coordinadora de la empresa y otras personas a cargo de este proceso, tomaron la decisión de cumplir con el requisito de Práctica Profesional Supervisada, los y las estudiantes podían optar por presentar un proyecto escrito, esto generó que estudiantes participaran en las dos modalidades, tanto en la de tele-práctica como en el proyecto escrito.

- **Horario de atención de las personas profesionales en Orientación**

Así mismo, una tercera limitación vivenciada durante el proceso de investigación se debió a la apertura por parte de las personas profesionales en Orientación, esto porque las funciones a realizar en la institución fueron una limitante en el proceso, dado que al coordinar un espacio de atención este se debió reagendar en varias ocasiones, lo cual alargó el proceso, no obstante, siempre se tuvo la apertura de las Orientadoras.

### **Alcances**

Desarrollar una propuesta de investigación como la realizada a partir de este estudio permite visualizar diversos alcances a partir de un tema innovador y relevante a nivel nacional, dado que el mismo contempla diversos escenarios y personas participantes del estudio.

En un primer momento, es oportuno referir que a nivel teórico el presente estudio brinda un insumo que permite revisar, generar y reformular la teoría propuesta con base

en el desempeño de competencias transversales, esto porque al realizar la búsqueda de antecedentes a nivel nacional, se logra identificar que a nivel nacional no existe un registro exhaustivo de investigaciones que aborden esta temática, razón por la cual este estudio viene a reforzar la temática para futuras y futuros investigadores interesados en indagar respecto al tema.

Posteriormente, esta investigación permite recabar la experiencia vivenciada por personas expertas de un sector determinado, en este caso el empresarial, en tanto que realizó una conceptualización y puesta en manifiesto de la relevancia que poseen las competencias transversales para el desarrollo de las funciones a nivel empresarial y para el ingreso al sector laboral, de modo que este insumo evidencia criterios relevantes que poseen las empresas participantes.

Así mismo, esta investigación es un insumo a contemplar para el personal docente, Técnico y profesionales en Orientación de los Colegios Técnicos Profesionales de Costa Rica, dado que la misma permite visualizar en un primer momento la temática de competencias transversales es fundamental a desarrollar dentro de esta modalidad de enseñanza, así mismo, permite a personas en proceso de formación tener un acercamiento a nivel teórico y práctico sobre algunos de los requerimientos necesarios para un adecuado desempeño en el mercado laboral.

Finalmente, el alcance primordial de un proceso de investigación gira en torno a la respuesta de las interrogantes planteadas antes de indagar en el estudio, permitiendo que estas sean abordadas a partir de una población y contexto determinado, y a su vez permitiendo encontrar información viable, confiable y veraz que surge de forma emergente al proceso de investigación, en este caso sobre la importancia que posee la proactividad como competencia clave dentro del sector laboral.



## Capítulo V

### Conclusiones

Este apartado presenta, los principales puntos de conclusión a los que llega la presente investigación, estos tienen como sustento el análisis realizado a partir de la información recolectada de las personas participantes, aunado a este permite dar una respuesta a cada uno de los propósitos establecidos para este estudio, se detallan de la siguiente forma.

En relación con el propósito general de la investigación analizar la percepción del sector empleador respecto al desempeño de competencias transversales en personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el ámbito laboral, para favorecer la permanencia de un puesto de trabajo se concluye lo siguiente:

Las competencias transversales son un eje fundamental en la realización de la práctica profesional dado que las mismas otorgan a la persona estudiante la capacidad de adaptación y de desarrollo de funciones, brindando la posibilidad de poner en práctica una capacidad de respuesta ante los objetivos propuestos, ahora bien, con relación a los datos obtenidos es posible identificar que las personas empleadoras poseen una percepción positiva respecto al desempeño de competencias por parte de las personas pasantes, ya que según lo mencionado estas logran dar un buen desempeño a nivel general, no obstante, es preciso dar énfasis en que existen algunas otras oportunas de potenciar.

Con respecto al primer propósito específico caracterizó el desempeño de las competencias transversales mostrado por las personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el ámbito laboral se llega a las siguientes conclusiones:

Las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos poseen en su formación, personal técnica y profesional un bagaje de competencias transversales las cuales pueden ser puestas en ejercicio durante el desarrollo de su práctica profesional, sobre esto las personas empleadoras caracterizan con un buen desempeño las labores

realizadas y la implementación de las mismas en la ejecución de las funciones asignadas, lo cual pone en manifiesto que las personas del sector empleador cuentan con el conocimiento y la calificación a nivel profesional para determinar y caracterizar el desempeño de las funciones, así mismo por medio de la investigación se concluye que una adecuada caracterización respecto a las competencias transversales sería un factor determinante para el mantenimiento e ingreso al sector laboral.

Para tener una idea de lo expuesto en el párrafo anterior, a continuación, se muestra una lista en orden de la competencia que se consideró más fuerte hasta llegar a más débil según el criterio de las personas empleadoras:

1. Capacidad de trabajo en equipo
2. Capacidad de tomar decisiones
3. Capacidad de comunicación
4. Capacidad de análisis y síntesis
5. Capacidad para formular y gestionar proyectos
6. Capacidad para trabajar de forma autónoma

Con base en el segundo propósito de la investigación, conocer la percepción del sector empleador respecto al desempeño de las competencias transversales requeridas en el ámbito laboral se concluye que

Es evidente una buena percepción del sector empleador respecto al desempeño de las competencias transversales por parte de las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, esta percepción es a su vez un factor esencial que pone en manifiesto la capacidad que poseen las personas pasantes para su puesta en práctica en la ejecución de las funciones, las cuales responden a aquellas requeridas dentro del sector laboral.

Así mismo, respecto al tercer propósito de la investigación determinó las competencias transversales requeridas en el ámbito laboral que favorecen la permanencia en un puesto de trabajo para las personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos se logra llegar a las siguientes conclusiones.

Existen diversas competencias transversales por aprender y poner en práctica durante el desarrollo profesional, sin embargo por medio de esta investigación fue posible determinar un listado de competencias presentes y a su vez esenciales para realizar de forma adecuada las labores asignadas, se destacan las siguientes: la capacidad para analizar y sintetizar la información, la comunicación tomando en cuenta aquella que se puede realizar de forma verbal, no verbal y escrita, por otra parte se destaca la capacidad para trabajar en equipo como distintivo al trabajo en grupo, asimismo otra de las competencias apremiadas es aquella relacionada con trabajar de forma autónoma en la realización de funciones y objetivos propuestos y por último la toma de decisiones como competencia elemental requerida dentro del mercado laboral

Una de las conclusiones a la que llega el presente estudio es la construcción de un nuevo referente teórico respecto al concepto de Competencias Transversales, el cual se deriva del proceso de investigación, consulta del referente teórico y análisis de las experiencias de las personas participantes, el cual se conceptualiza de la siguiente manera:

“La capacidad que posee la persona para afrontar con éxito diferentes situaciones en su vida tanto personal como laboral. Tomando en cuenta que es necesario contar con diferentes capacidades para ponerlas en práctica. Se define entonces las competencias transversales como un componente esencial en el proceso de desarrollo Técnico y profesional de las personas.”

Se concluye también que las competencias transversales deben de estar más presentes e inmersas dentro de los programas de Educación Técnica de la institución, ya que según el Informe de auditoría operativa sobre la Eficiencia y Eficacia del Servicio de Educación Técnica Secundaria a cargo del M.E.P., indica que el 18,9% de las especialidades ofrecidas a nivel nacional son las únicas que incluyen y da énfasis a las habilidades de desarrollo humano como las denomina el M.E.P. por lo que sería importante considerar este dato para reformas dentro del plan según cada especialidad del C.T.P. de Calle Blancos.

Con relación al Desempeño Profesional se determina que, siempre y cuando las condiciones para las personas practicantes dentro de un ambiente laboral sean óptimas, de confianza, crecimiento y seguras, mejor será el desempeño de la misma. El contar con

profesionales y supervisores que acompañen el proceso y guíen en las acciones fomenta seguridad y empodera a poner en marcha todo lo aprendido a nivel teórico desde la experiencia.

Por último, con relación a la Educación para el Trabajo se concluye que es imperativo comprometerse con esta corriente de formación, tanto el C.T.P. de Calle Blancos, estar actualizado a nivel de currículum y conocer las demandas actuales del mercado laboral, como las empresas prepararse para recibir estudiantes y acompañarles de una manera más presente durante su proceso de práctica profesional.

Finalmente de forma general, por medio de esta investigación es posible concluir que las competencias transversales son un pilar fundamental para las personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, dado que estas constituyen un elemento diferenciador para conseguir el ingreso al mercado laboral actual, no obstante el punto a resaltar por medio de este proceso es que la formación académica, técnica y profesional debe incluir una educación basada en el fortalecimiento y preparación en competencias, lo cual les brindará herramientas efectivas para el trabajo, siendo entonces un proceso que vaya más allá de lo académico enfocándose en la educación para el trabajo, en la actualización y vigencia profesional, así como en el fortalecimiento de competencias necesarias para el mercado laboral, así mismo se debe tomar en consideración la responsabilidad que tiene el centro educativo en el fortalecimiento de dichas competencias.

## Capítulo VI

### Recomendaciones

A continuación, se ponen en manifiesto las principales recomendaciones a las que se logra llegar por medio de esta investigación, es oportuno destacar que las mismas son planteadas con la finalidad de brindar un aporte que promueva alternativas y soluciones para reconocer la importancia que poseen las competencias transversales dentro del sector empresarial. Se detallan cada una de las mismas de la siguiente forma:

Aunado con lo anterior, es preciso referir que estas recomendaciones son planteadas con la finalidad de que esta investigación sea un insumo que permita generar y fomentar diversas alternativas para los distintos agentes partícipes en el proceso de formación y promoción de competencias transversales.

#### **A las personas profesionales en Orientación.**

- Fomentar en las personas estudiantes procesos de desarrollo que permitan identificar y ratificar la importancia que posee la formación basada en competencias transversales, de modo que estas sean un pilar elemental a desarrollar dentro del proceso de formación técnica profesional.
- Realizar de la mano con profesores de las especialidades técnicas talleres que permitan la puesta en práctica de las competencias transversales, de modo que sea posible estimular cada una de las competencias.
- Generar estudios de investigación que permitan profundizar la conceptualización de las competencias transversales, de modo que estas puedan ser abordadas por el personal docente de la especialidad técnica durante el desarrollo de las lecciones.
- Trabajar de forma colaborativa con el departamento de coordinación de la empresa en la preparación de las personas estudiantes de modo que se realicen espacios de simulación para el trabajo.

### **A personas empleadoras del sector empresarial**

- Potenciar espacios de integración previa a la realización de la práctica profesional dentro de los cuales se logre poner en manifiesto algunas de las competencias transversales deseables para el buen desempeño profesional.
- Generar un perfil Técnico y profesional acorde a cada una de las especialidades técnicas que se reciben a nivel de empresa de modo que sea posible identificar cuáles de las competencias transversales son desarrolladas y puestas en práctica para la implementación de las funciones.
- Así mismo, se considera como recomendación oportuna realizar una devolución a cada una de las personas practicantes su nivel de desarrollo de competencias transversales, de modo que, estas logren reconocer su nivel de desarrollo respecto a algunas competencias y además aquellas que pueden ser potenciadas.

### **A coordinadores (as) con la Empresa**

- Impartir cursos, talleres o capacitaciones a las personas en proceso de formación técnica profesional dentro de los cuales se fomente el desarrollo de las competencias transversales.
- Promover el conocimiento teórico de las competencias transversales y realizar una divulgación de los mismos a partir de diversas herramientas tecnológicas, de modo que las personas en proceso de formación puedan tener acceso y conocimiento de las mismas.
- Realizar espacios de coordinación entre los Colegio Técnico Profesionales con diversas instituciones a nivel nacional, que faciliten el desarrollo de las competencias transversales, por medio de la elaboración de charlas o talleres.

**A personas directoras de Colegios Técnico Profesionales.**

- Se recomienda a las personas directoras de los Colegios Técnico Profesionales brindar cursos, programas y talleres de capacitación en torno a la promoción y favorecimiento de competencias transversales, que vayan de acuerdo a la educación para el trabajo.
- Así mismo, se pueden implementar conversatorios con personas empleadoras del sector empresarial las cuales brindan información relevante sobre los aspectos deseables de ejecutar por parte de las personas practicantes en el momento de realizar la práctica profesional.

**A personas egresadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos.**

- Buscar ayuda y espacios de formación respecto a la formación técnica y profesional basada en el desarrollo de competencias transversales, además de recibir información clara de forma teórica y práctica.
- Ser un apoyo a nivel personal y Técnico para otros estudiantes que estén en periodo de formación, de modo que al realizar la práctica profesional puedan desarrollar de forma adecuada cada una de las funciones y por ende brindar un máximo desempeño basado en competencias transversales.

## Referencias Bibliográficas

- Aguerrondo, I. (2017). El nuevo paradigma de la educación para el siglo XXI.
- Alles, M. A. (2002). Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. Ediciones Granica S.A. Recuperado de: <https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>
- Alvarado, G.; Araya, J.; Elizondo, D.; Mora, R.; Peralta, J. y Solano, P. (2016). *Educación técnica secundaria pública en Costa Rica: 1951-2014*. [Seminario de graduación Licenciatura en Trabajo Social]. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2016-03.pdf>
- Álvarez, H. M. M. (2012). La autonomía: principio ético contemporáneo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(1), 115-132.
- Arias, L., Muñoz, E., Vargas, L., Quirós, R., Cubero, F., Calvo, A., Arias, E., Alvarado, Y., Guzmán, J., Esquivel, M., Rodríguez, E., Blanco, C., Araya, J. y Cerdas, F. (2019). MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL. Recuperado de [http://www.cualificaciones.cr/mnc/images/articulos/publicaciones/MarcoNacionalCualificaciones\\_v2\\_16092019.pdf](http://www.cualificaciones.cr/mnc/images/articulos/publicaciones/MarcoNacionalCualificaciones_v2_16092019.pdf)
- Arróniz, C. (2015). Origen y evolución de las competencias en educación. *EF Deportes*. N°202, Año 19. Buenos Aires. Recuperado de <https://www.efdeportes.com/efd202/origen-y-evolucion-de-las-competencias-en-educacion.htm>
- Baiget, J. *Gestión del conocimiento y competitividad*. ed. Barañain: EUNSA, 2016. 269 p. Disponible en: <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/ereader/ulatinacr/47285?page=85>. Consultado en: 20 Oct 2023
- Bartolomé, M. G. (2018). Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación para el empleo. MF1446. Tutor Formación. Recuperado de: <https://acortar.link/K6minm>
- Barrigüete, M. (2003). De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector. [Tesis de grado de Doctor]. Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/4748/>



- Bataller, A., & Díaz, A. B. (2016). La gestión de proyectos. Editorial UOC. Recuperado de: <https://acortar.link/4b0PS1>
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Fay, D. (2010). Exploring positive, negative and contextdependent aspects of proactive behaviours at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(2), 267-273. doi:10.1348/096317910x501143
- Billorou, N. y Vargas, F. (2010). Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones. Guía de trabajo. Recuperado de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/marco.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marco.pdf)
- Borrero, L. B. P. (2008). La competencia oral y escrita en la educación superior. Ministerio de Educación Nacional.
- Burnard, K. and Bhamra, R. and Tsinopoulos, C. (2018) 'Building organizational resilience:four configurations.', *IEEE transactions on engineering management*. <http://ieeexplore.ieee.org/xpl/aboutJournal.jsp?punumber=17>
- Bustinduy, I. La gestión del tiempo. ed. Barcelona: Editorial UOC, 2015. 73 p. Disponible en: <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/ereader/ulatinacr/57731?page=17>.
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill
- Del Pozo, J. (2015). Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales. Guías para la información. Narcea. Recuperado de [https://www.academia.edu/40492999/Competencias\\_Profesionales\\_Herramientas\\_DE\\_evaluaci%C3%B3n\\_el\\_portafolios\\_la\\_r%C3%BAbrica\\_y\\_las\\_pruebas\\_situacionales](https://www.academia.edu/40492999/Competencias_Profesionales_Herramientas_DE_evaluaci%C3%B3n_el_portafolios_la_r%C3%BAbrica_y_las_pruebas_situacionales)

- Camargo, R. 2007. Lo Social desde el Concepto de Ilusión en Platón, Aristóteles, Machiavelo y Bacon. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10102802>
- De la Cruz, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Centro de Publicaciones. Recuperado de: <https://acortar.link/bd1OYq>
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana – UNESCO
- Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras. (2021). informe de Unidades Didácticas, Didácticas Productivas y Productivas. Recuperado de [http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/instructivo-para-la-elaboracion-de-informes-economicos-de-las-unidades-didacticas-productivas-2021.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/instructivo-para-la-elaboracion-de-informes-economicos-de-las-unidades-didacticas-productivas-2021.pdf)
- Educaweb. (2021). ¿Qué son las competencias profesionales? Proyecto Ministerio de Industria, Energía y Turismo de España. Recuperado de <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/competencias-profesionales/son-competencias-profesionales/>
- Faria, M. F. (2000). Desarrollo organizacional: Enfoque integral. México: Limusa
- Fernández, C. (2006). Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos. *Encounters on Education*. Vol.7; pp.131-153
- Fraga, S. (2014). La adaptabilidad organizacional: un aporte conceptual para las organizaciones contemporáneas. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 25(1), 128–136. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.1.2014.12017>
- Fuster. (2019) [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000100010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010)
- Galdeano, C. y Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educ. quím.* 21(1): 28-32. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>
- González, C. (1997). La comunicación efectiva. *Recuperado el*, 1(05), 2019.
- Grandas, N. (2000). La cultura de la confianza como generador de Productividad en las organizaciones. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Gurdián, A. (2010). El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socioeducativa. San José, Costa Rica. Parte del Instituto de Investigación en Educación (INIE),

Universidad de Costa Rica (UCR), Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC), Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC).  
 Recuperado de <http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/393/1/paradigama%20cualitativo.pdf>

Hernández, I., Alvarado, J., Luna, S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 44, febrero-mayo, 2015, pp. 135-151. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194238608010>

Hernández, M., & Iñigo, B. E. (2006). Estrategia para el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria al proceso de formación actual (Doctoral dissertation, Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. Matanzas, Cuba).

Hernández, R, Fernández, C, Batista, M. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. Mc Graw Hill Education: México. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFnbnxjb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzcxNzliZmYw>

Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30(76), 51-62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>

Hotangas, P y Peiró, J. (1996). *Ajuste persona-trabajo. Capítulo 7*. En Peiró, J. (coord.) y Prieto, F. (coord). Tratado de psicología del trabajo. España: Editorial, Síntesis S.A.

Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.

Lagarda, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(1).

Lazzati, S. (2013). Toma de decisiones, La: Principios, procesos y aplicaciones. Ediciones Granica.

Lledó, P., & Rivarola, G. (2007). Gestión de proyectos. Buenos Aires: Pearson Educación.

- Löfgren, M., Witell, L., & Gustafsson. (2011). A theory of attractive quality and life cycles of quality attributes. *The TQM Journal*, 23 (2), 235-246. doi: 10.1108/17542731111110267
- López, M. (2020). Especialidades en la educación técnica, Curso lectivo 2020. Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. Dirección de Planificación Institucional. San José. Recuperado de [https://www.mep.go.cr/indicadores\\_edu/BOLETINES/EspecialidadesenlaEducacionTecnicaCursoLectivo2020.pdf](https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/EspecialidadesenlaEducacionTecnicaCursoLectivo2020.pdf)
- Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Profesional de Costa Rica. (2019). Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Profesional de Costa Rica Recuperado de [http://www.cualificaciones.cr/images/articulos/publicaciones/MarcoNacionalCualificaciones\\_v2\\_16092019.pdf](http://www.cualificaciones.cr/images/articulos/publicaciones/MarcoNacionalCualificaciones_v2_16092019.pdf)
- Márquez, F. P. G., & Marugán, A. P. (2015). Manual práctico para la optimización de toma de decisiones. Pearson Educación.
- Martínez, J. B., & Millet, O. L. (2010). La competencia de trabajo en equipo: más allá del corta y pega. *Vivat Academia*, (111), 63-69.
- Mena, L. (2015). La educación técnica y profesional: una educación diferente. *Dialnet*. 13(4). Recuperado de <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/788>
- Monge, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Guía Didáctica. Libro didáctico de metodología de la investigación en ciencias sociales. Universidad Sur colombiana.
- Murillo, O. (2014). Orientación laboral. Un acompañamiento en el mundo del trabajo. Mata, A. (Ed.). *El desarrollo de la Orientación*. (pp. 245-289). San José: SIEDIN
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2006). *Sistemas Educativos Nacionales-Costa Rica*. DOCPlayer. Recuperado de <https://docplayer.es/20785039-Oei-sistemas-educativos-nacionales-costa-rica-1-indice-capitulo-9-9-educacion-diversificada-2.html>
- OCDE, (2005). *The Definition and Selection of Key Competences*, Executive Summary. OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE*. España: Instituto de Tecnologías Educativas. Recuperado de <http://recursostic.educacion.es/blogs/>

europa/media/blogs/europa/informes/Habilidades\_y\_competencias\_siglo21\_O  
CDE.pdf

- Palma, H. G. H., Parejo, I. B., & Sierra, D. M. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio libre*, 16(28), 169-185.
- París, J. A. (2019). *Comunicación esencial. El paradigma del marketing esencial aplicado al diseño y comunicación visual*. Ediciones de la U. ISBN: 9789587629583-1. Recuperado de: <https://edicionesdelau.com/producto/comunicacion-esencial-el-paradigma-del-marketing-esencial-aplicado-al-diseno-y-comunicacion-visual/>
- Paul, R., & Elder, L. (2005). Estándares de competencia para el pensamiento crítico. *Estándares, Principios, Desempeño, Indicadores y Resultados. Con una Rubrica maestra en el pensamiento crítico*. Recuperado el, 20(3), 2015
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3),493-505.[fecha de Consulta 18 de Octubre de 2023]. ISSN: 1315-9518. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Programa Estado de la Nación. (2011). *III Informe del Estado de la Educación*. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.estadonacion.or.cr/estado-educacion/educacion-por-capitulo/educacion-informe2011>
- Ramírez Molina, R. I., Lay Raby, N. D., Aven-daño Villa, I., & Herrera, B. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 86, 826–85
- Raufflet, E., Barrera Duque, E., García de la Torre, C., Lozano Aguilar, J., Portales Derbez, L.(2017). *Responsabilidad, ética y sostenibilidad empresarial*. Pearson Educación. <https://www.ebooks7-24.com/?il=7358>
- Rekalde, I. y Bujan, K. (2014). La e-Rúbricas ante la evaluación de las competencias transversales en la Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 25(2), 355-74. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/41594/42940>
- Romano, Gabriel; Yacuzzi, Enrique (2011) : *Elementos de la gestión de proyectos*, Serie Documentos de Trabajo, No. 449, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires

- Rodriguez, F. (2023). El cuestionario, una investigación cualitativa: reflexiones teórico metodológicas. *Revista Pesquisa Qualitativa*. São Paulo (SP), v.11, n.26, p. 28-49, jan./abr. 2023. Recuperado de <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/467>
- Rodriguez, A. & Pascual, M. (2013). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad.
- Ruesta, C. B., & Iglesias, R. A. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. *Boletín del Instituto de Andaluz de Patrimonio Histórico*, 8(34), 226-230.
- Sandoval, F.; Miguel, V. y Montaña, N. (2015). Evolución del concepto de competencia laboral. Recuperado de [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/vrac/documentos/Curricular\\_Documentos/Evento/Ponencias\\_6/sandoval\\_Franklin\\_y\\_otros.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf)
- Santoyo, F. (2015). *Procesos para la toma de decisiones en un entorno globalizado*. España: UOC Editores.
- Sanz de Acedo Lizarraga, M. L. (2010). *Competencias cognitivas en Educación Superior* (1ª ed.). Narcea, S.A. de ediciones.
- Sepúlveda Ramírez, María Gabriela (2003) Autonomía moral: una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. XII, No. 1: 27-35.
- Sepúlveda, L. (2016) Trayectorias educativo-laborales de jóvenes estudiantes de educación técnica en Chile: ¿Tiene sentido un sistema de formación para el trabajo en la educación secundaria? *Páginas de Educación*, 9(2), 49-84. ISSN: 1688-5287. Indexado en LATINDEX – ScIELO.
- Solano-Brenes, A. I. (2013). Toma de decisiones gerenciales. *Revista Tecnología En Marcha*, 16(3 SEArtículo científico), pág. 44-51. [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_marcha/article/view/1467](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/1467)
- Taylor, S y Bodgan, S. (1998). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Editorial Paidós: España. <https://eugeniawagner.files.wordpress.com/2012/08/taylor-bogdan-intr-metcuali-1.pdf>
- Taylor,S.J. Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación*. La búsqueda de los significados. Ed.Paidós, España
- Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales I, *Herramientas*, 56, 20-30.
- Tejada, R. (2016). Las competencias transversales, su pertinencia en la integridad de la formación de profesionales. *Didáctica y Educación*. Vol. VII. Número 6. Edición Especial

Tejeda, R. (2016). Las Competencias Transversales, su Pertinencia en la Integralidad de la Formación de Profesionales. Revista de Didáctica y Educación. Vol. VII. 2016. Número 6. Edición Especial. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/320133699\\_LAS\\_COMPETENCIAS\\_TRANSVERSALES\\_SU\\_PERTINENCIA\\_EN\\_LA\\_INTEGRALIDAD\\_DE\\_LA\\_FORMACION\\_DE\\_PROFESIONALES](https://www.researchgate.net/publication/320133699_LAS_COMPETENCIAS_TRANSVERSALES_SU_PERTINENCIA_EN_LA_INTEGRALIDAD_DE_LA_FORMACION_DE_PROFESIONALES)

Torrance (1976). “La creatividad como un valor dentro del proceso educativo”. Scielo. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/pee/v2n1/v2n1a05.pdf> Alcaraz Rodriguez, R. (2011). Emprendedor de Éxito (Cuarta edición ed.). México: Editorial McGrawHill.

Torrelles, C., Paris, G., Roure, J., Isus, S., Carrera, X. y Coiduras, J. (2011). La competencia de Trabajo en Equipo de los Profesionales de la Formación Continua. I Congrés d’Intel·ligència Emocional a les Organitzacions “La intelligença emocional com avantatge competitiu”. Lleida, 24-25 de marzo.

Universia. (2020). Las 10 competencias transversales más valoradas por los empleadores. Recuperado de <https://www.universia.net/co/actualidad/empleo/10-competencias-transversales-mas-valoradas-empleadores-1139319.html>

Uranga, M, Cruz, E, Eizaguirre, A, Gil, P, Losada, D y Ruiz, P. (2019). Catálogo de Competencias Transversales de la Universidad del País Vasco. Dirección de Prácticas para la Empleabilidad. Recuperado de [https://www.ehu.es/documents/1432750/12757375/Cat%C3%A1logo+de+Competencias+transversales\\_cas.pdf](https://www.ehu.es/documents/1432750/12757375/Cat%C3%A1logo+de+Competencias+transversales_cas.pdf)

Van-der Hofstadt Román, Carlos. (2021). EL LIBRO DE LAS HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Cómo mejorar la comunicación personal 3ª edición. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/356223285\\_EL\\_LIBRO\\_DE\\_LAS\\_HABILIDADES\\_DE\\_COMUNICACION\\_Como\\_mejorar\\_la\\_comunicacion\\_personal\\_3\\_edicion](https://www.researchgate.net/publication/356223285_EL_LIBRO_DE_LAS_HABILIDADES_DE_COMUNICACION_Como_mejorar_la_comunicacion_personal_3_edicion)

Vargas Leyva, M. R. (2008). Diseño Curricular por Competencias (1ª ed.). Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro\\_diseno\\_curricular\\_por-competencias\\_anfei.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro_diseno_curricular_por-competencias_anfei.pdf)

Velásquez, M. (2007). “Makarenko y la educación comunista”. Artículos de Chamosaurio. Disponible en: <http://chamosaurio.com/2007/04/06/makarenko-y-la-educacion-comunista>

Villalobos, L. (2017). Enfoques y diseños de Investigación Social: Cuantitativos, Cualitativos y Mixtos. San José, Costa Rica: EUNED.



## APÉNDICES

### *Apéndice A*

#### **Consentimiento Informado**

Desempeño de las Competencias Transversales alcanzadas por el estudiantado del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la perspectiva del Sector Empleador

**Nombre de la persona participante:** \_\_\_\_\_

#### **Investigadora**

- Maricruz Chaves Wong

#### **1. Propósito de la Investigación**

La presente investigación es realizada desde la modalidad de Tesis para Trabajos Finales de Graduación con el objetivo de optar por el grado de Licenciatura en Orientación de la Universidad Nacional de Costa Rica.

El propósito general de la presente investigación es analizar la percepción del sector empleador respecto al desempeño de competencias transversales en personas estudiantes graduadas del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el ámbito laboral, para favorecer la permanencia de un puesto de trabajo.

Es oportuno mencionar que las personas participantes de este estudio serán empleadoras que reciben estudiantes de práctica profesional del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos, así como profesionales en Orientación y Coordinadores con la Empresa, quienes cumplan con los criterios de selección propuestos para esta investigación.

## 2. ¿Qué se hará?

Es oportuno mencionar que la participación en el presente estudio se realiza en un momento para cada persona participante, luego de exponer los puntos relevantes del consentimiento se procede a implementar el cuestionario el cual tiene una duración de una hora aproximadamente para realizar.

Respecto a la entrevista en profundidad se realizará en una sesión de aproximadamente cincuenta minutos a una hora en el horario de preferencia de la persona participante.

Posteriormente, una vez realizada la participación en el cuestionario y la entrevista a profundidad, se establece un espacio con las personas participantes del estudio para realizar una devolución de los resultados obtenidos.

## 3. Riesgos al participar de la investigación

Participar en este proceso de investigación no genera ningún riesgo a nivel físico, emocional o psicológico, no obstante, se salvaguardan el bienestar integral de las personas participantes en todos sus aspectos.

## 4. Beneficios de participación

Participar en la presente investigación no genera ningún beneficio a nivel económico por la participación, ahora participar no implica ningún gasto asociado al proceso.

Ahora bien, uno de los principales beneficios de la participación es colaborar con una investigación de la Universidad Nacional de Costa Rica la cual permite analizar e identificar la importancia que poseen las competencias transversales para el mantenimiento de egresados del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos en el Sector Empresarial.

## 5. Confidencialidad

Cabe resaltar que la participación en esta investigación es anónima y de carácter totalmente confidencial, por lo que la persona investigadora se compromete a realizar un uso adecuado y profesional de la información suministrada por parte de las personas participantes, así mismo, la información es de uso único y estrictamente académico.

## 6. Información Pertinente

Antes de participar en el desarrollo de esta investigación, debo dar por hecho que he leído y conversado con la persona investigadora los propósitos de este estudio y que además ha logrado clarificar alguna duda y cumplimiento de los derechos, no obstante, si requiere de alguna información adicional puede obtenerla contactando directamente a la persona investigadora

**Maricruz Chaves Wong (87539111) / [maricruzchaveswong@gmail.com](mailto:maricruzchaveswong@gmail.com)**

## 7. Consentimiento

| Consto que he leído la información descrita en el consentimiento informado antes de firmar, he tenido la posibilidad de hacer preguntas o solventar alguna duda y estas han sido aclaradas de manera adecuada. Por lo tanto, accedo de forma libre y voluntaria a ser parte de esta investigación.

**Firma de la persona participante:** \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Cédula: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Firma de la persona investigadora:** \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Cédula: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

*Apéndice B*  
**Cuestionario**

Desempeño de las Competencias Transversales alcanzadas por el estudiantado del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la perspectiva del Sector Empleador

**Investigadora**

- Maricruz Chaves Wong

Se describe a continuación el cuestionario utilizado para efectos de la recolección de la información.

Categoría	Preguntas
Información General	Nombre de la persona Empleadora
	Nombre de la empresa, organismo o institución en la que labora
	Nombre de la sección o departamento para la que labora
	Seleccione las carreras técnicas que usualmente suele supervisar en su trabajo:
	1. ¿A qué se dedica o qué produce principalmente esa institución, organismo, empresa o negocio donde usted realiza su trabajo?
	2. ¿Cuántas personas graduadas de la especialidad seleccionada, trabajan en la sección o departamento que usted dirige?
	3. Durante su ejercicio como jefe de personas graduadas de las especialidades anteriormente mencionadas, ¿usted ha dirigido estudiantes de las siguientes instituciones?
4. Además de personas graduadas de la especialidad anteriormente seleccionada, ¿De qué otras carreras técnicas forman parte del equipo de trabajo que usted dirige?	

Educación para el trabajo	5. Desde su experiencia como profesional encargado de supervisar las labores realizadas por las personas practicantes, ¿cuál es su percepción sobre los conocimientos teóricos de las personas practicantes de acuerdo con su especialidad?
	6. ¿De qué forma podría describir la puesta en práctica de los conocimientos aprendidos por las personas egresadas en el ejercicio de las labores asignadas?
	7. ¿Desde su experiencia profesional, de qué forma realizan investigación las personas practicantes de acuerdo con la especialidad desarrollada?
Competencias Transversales:	8.Cuál considera usted que fue el desempeño de la puesta en práctica sobre la capacidad para analizar y sintetizar demostrado por las personas practicantes en el desarrollo de las funciones realizadas
	9. De qué forma podría describir la comunicación empleada por las personas practicantes durante el desempeño de la práctica profesional
	10. En qué aspectos considera usted que las personas practicantes deben de poner en práctica la capacidad para tomar decisiones, según su criterio de qué forma lograron ponerlo en práctica
	11. A nivel organizacional, de qué forma se implementa la autonomía para el desarrollo de las labores, cómo describiría usted la vivencia de esta competencia por parte de las personas practicantes
	12. De qué forma podría definir la importancia del trabajo en equipo a nivel organizacional para el cumplimiento de los objetivos propuestos.
	13. ¿De las competencias indagadas con anterioridad, desde su experiencia profesional cuál considera que es la más relevante para un adecuado desempeño y mantenimiento en el sector comercial?
Calificación de Desempeño	14. ¿Cómo describiría el desempeño laboral de las personas de acuerdo al desarrollo y puesta en práctica de las competencias transversales?

	15. ¿Esa contratación estaba dirigida únicamente a graduados de la especialidad anteriormente seleccionada? O, ¿también podían participar personas graduadas de otras especialidades?
	16. ¿Personas graduadas de qué otras carreras participaron de ese proceso de contratación? Favor ser exhaustivo/a, mencione TODAS las carreras que podían participar:
	17. ¿Pensando en la selección de la última contratación de una persona graduada de alguno de los Colegios Técnicos Profesionales, ¿Cuáles variables influyen en esa contratación?
	18. Desde sus conocimientos sobre el quehacer de su sección o departamento, ¿considera usted que se contratará otra persona graduada proveniente de la Educación Técnica Profesional, para que se integre a su equipo de trabajo en un futuro?
	19. ¿Qué tan difícil considera que será para la empresa cubrir ese puesto? Considere únicamente posibles problemas administrativos, tales como dificultades para abrir las plazas, obligatoriedad de concursos internos, largos procesos administrativos, entre otras.
	20. ¿Qué tan difícil considera que será para la empresa conseguir el profesional idóneo para el puesto? Refiérase problemas como escasez de profesionales o de disponibilidad de profesionales adecuados. Omita problemas administrativos. [.]
	21. Desde la sección que usted dirige, ¿Se han realizado acciones de colaboración directa con colegios Técnicos, tales como: (puede marcar varias opciones)
	22. ¿Qué tan satisfecho se muestra usted con el cumplimiento de los objetivos en esas acciones de colaboración directa con los colegios técnicos mencionados?
Información General	23. Utilice este espacio si desea hacer alguna observación, sugerencia o comentario sobre los temas de este cuestionario o sobre algún otro punto que en su opinión merece la atención de los colegios Técnicos profesionales

**Fuente:** adaptación propia basada en el cuestionario de CONARE (2016), para el estudio de empleadores.

*Apéndice C*  
**Guía de Entrevista en Profundidad**

Desempeño de las Competencias Transversales alcanzadas por el estudiantado del Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos desde la perspectiva del Sector Empleador

**Investigadora**

- Maricruz Chaves Wong

**Tabla de apoyo para guiar la entrevista**

<b>Preguntas Introductorias</b>	<b>Comentarios Generales</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo está?</li> <li>2. ¿Hace cuánto tiempo labora en el Colegio Técnico Profesional de Calle Blancos?</li> <li>3. ¿Cómo ha sido a nivel general su experiencia en este Colegio Técnico Profesional?</li> <li>4. ¿Es la primera vez que tiene a cargo a las y los estudiantes de Duodécimo año?</li> <li>5. ¿Cómo podría describir las principales funciones realizadas con este nivel?</li> <li>6. ¿Cómo comienza el proceso de formación a nivel de competencias desde el área de Orientación?</li> <li>7. ¿Es un proceso que comienza desde que el estudiante ingresa a la institución o es únicamente cuando están en su último nivel?</li> </ol>	



<p><b>8.</b> ¿Cuáles competencias toman en consideración dentro del proceso de formación?</p> <p><b>9.</b> Explique de qué manera estas competencias están articuladas a la inserción laboral</p> <p><b>10.</b> ¿Cuál es el abordaje que se le da al tema de Educación para el trabajo?</p> <p><b>11.</b> ¿De qué manera logran vincular la Educación para el trabajo con la formación de competencias?</p> <p><b>12.</b> ¿Cuáles son los criterios de selección para asignar un estudiante a una empresa?</p> <p><b>13.</b> ¿Cuáles son los requisitos que solicitan las empresas a la institución?</p> <p><b>14.</b> ¿Cuál es la relación entre el Departamento de Orientación y la Coordinación con la empresa para alcanzar el éxito en este proceso?</p>	
---	--

Fuente: elaboración propia.