

**Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela**

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

Carlos Salas Morales

Febrero, 2021



**Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela**

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

Carlos Salas Morales

Febrero, 2021

**Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela**

Carlos Salas Morales

**APROBADO POR:**


Tutora del Trabajo Final de Graduación M.Sc. Evelyn Vargas Hernández

Lectora M.Ed. Kattia Salas Pérez

Lector M.Sc. Osvaldo Murillo Aguilar

Representación del Decanato M.Ed. Erika Vásquez Salazar

Directora de Unidad Académica

**ANA LIDIETH  
MONTES  
RODRIGUEZ  
(FIRMA)**  Firmado digitalmente  
por ANA LIDIETH  
MONTES RODRIGUEZ  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.02.09  
21:53:35 -06'00'

M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

Nota: Dadas las condiciones de excepcionalidad generadas en atención al Decreto Ejecutivo 42227-MP.S emitido el 16 de marzo, por la Presidencia de la República y el Ministerio de Salud y con base en los siguientes comunicados generados por la gestión universitaria, la hoja de firmas contiene únicamente la firma digital de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi padre y mi madre que siempre han buscado mi bienestar y me han brindado la oportunidad de estudiar de una u otra forma. También a Dios porque me ha permitido llegar hasta este momento y luchar por mis sueños.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la profesora Evelyn Vargas Hernández que me ha guiado y acompañado en este proceso de tesis, también a mi compañera Jennifer Campos Arias que estuvo ahí para escucharme y aconsejarse en los momentos más difíciles y es una compañera que aprecio y estimo. También, mi más sincero agradecimiento a mis lectores, Osvaldo Murillo Aguilar y Kattia Salas Pérez quienes desde su conocimiento me han guiado y apoyado para que se posible la presentación del trabajo final.

A la profesora Mercedes Gómez Salgado quien durante toda la trayectoria académica me apoyo y guio en cada curso, a quien admiro y aprecio mucho. Finalmente, reitero mi agradecimiento a mis padres que estuvieron conmigo durante toda la carrera y mi proceso de tesis a quienes les debo mucho en esta vida.

## Resumen

Salas, C. *Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela.*

El propósito general de esta investigación fue determinar los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado enfatizado en tres colegios técnicos profesionales. Entendiendo la temática desde la perspectiva teórica de los seis pilares de la empleabilidad y la importancia que tiene el contexto sociolaboral en la actualidad, a su vez entrelazado con el aspecto socio-educativo y la realidad particular de cada uno de los colegios. La metodología utilizada para realizar la investigación tuvo sus bases en el paradigma interpretativo esto para lograr comprender el fenómeno desde el mundo físico-social-cultural y el significado que las personas le otorgan a los hechos, por ende, se enfocó en una visión etnometodológica para centrarse en el sentido que le dan a los sucesos y la construcción del sentido de vida a partir de ello; el diseño utilizado fue investigación-acción esto con la finalidad de guiar la toma de decisiones en futuros escenarios. Existiendo uno diferente para cada uno de los colegios (CTP de Carrizal, CTP Invu Las Cañas y CTP Jesús Ocaña Rojas), se contó con la participación de seis profesionales en Orientación y el análisis general se abarcó desde cuatro temas importantes, los desafíos, las acciones que realizan, las demandas del mercado laboral y necesidades que se presentan en el contexto académico-laboral. Dejando un material como aporte a las instituciones y esperando que los resultados de la investigación sirvan para tomar decisiones que favorezcan al estudiantado y logren potenciar la empleabilidad para que puedan enfrentarse a la nueva realidad del mercado laboral globalizado. Finalmente, se presenta las principales conclusiones por cada uno los propósitos específicos y recomendaciones que se podrían aplicar para solventar algunas de las diversas necesidades y desafíos del presente.

**Palabras clave: Desafíos, empleabilidad, mercado laboral, exigencias y demandas.**

## Tabla de contenido

Página de firmas	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	v
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Lista de abreviaturas	xii
Lista de símbolos	xii
<b>Capítulo I</b>	<b>1</b>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
Antecedentes	1
Justificación	8
Planteamiento del problema	13
Formulación del problema	14
Propósitos	15
Propósito general	15
Propósitos específicos	15
<b>Capítulo II</b>	<b>16</b>
<b>Marco referencial</b>	<b>16</b>
Orientación	16
Desarrollo de carrera	17
Adaptación desde el desarrollo de la carrera	18
<i>Career control</i> [Control de carrera]	18
<i>Career curiosity</i> [Curiosidad Profesional]	19
<i>Career concern</i> [Preparación profesional]	20
Desafíos	21
Competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales	22
Exigencias del mercado laboral	24
Tendencia VUCA del mercado laboral	25

Incertidumbre y teoría del caos	26
Desarrollo de la empleabilidad	28
Empleabilidad	28
Pilares de la empleabilidad	30
Educación Técnica a nivel internacional y nacional: Reseña histórica.	31
Educación Técnica	33
<b>Capítulo III</b>	<b>33</b>
<b>Marco metodológico</b>	<b>33</b>
Paradigma	33
Enfoque de investigación	35
Diseño de investigación	37
Población participante	38
Temas a explorar	39
Estrategia metodológica	40
Ingreso al campo	40
Generación de la información	41
Tratamiento de la Información	41
I etapa	41
Generación de la información	41
II etapa	42
Reducción de los datos	42
III Etapa	43
Categorización	43
IV etapa	43
Subcategorización	43
V etapa	43
Clarificar, sistematizar y comparar	43
VI etapa	43
Triangulación	43
3.7 Instrumento utilizado	44
3.8 Unidades temáticas	45

Criterios de expertos y prueba piloto Validación del instrumento	46
Categorías y subcategorías	47
<b>Capítulo IV</b>	<b>49</b>
<b>Análisis e interpretación de la información</b>	<b>49</b>
Presentación de la información	49
Interpretación y análisis de la información	56
Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación	56
Acciones que realizan las personas profesionales en Orientación	57
Demandas laborales para desarrollar la empleabilidad (exigencias del mercado laboral)	58
Necesidades que enfrentan las personas profesionales en Orientación	60
Análisis general	60
<b>Capítulo V</b>	<b>69</b>
<b>Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>69</b>
Conclusiones	69
Recomendaciones	71
Personas profesionales en Orientación y colegios técnicos profesionales	71
División de Educación para el Trabajo	72
<b>Capítulo VI</b>	<b>74</b>
<b>Referencias</b>	<b>74</b>
<b>Capítulo VII</b>	<b>83</b>
<i>Apéndices</i>	83
<i>Apéndice A</i>	83
I versión del instrumento	83
<i>Apéndice B</i>	85
Modificaciones a la I versión del instrumento	85
<i>Apéndice C</i>	87
II versión del instrumento	87
<i>Apéndice D</i>	88
Modificaciones a la II versión del instrumento	88
<i>Apéndice E</i>	89

Instrumento aplicado	89
<i>Apéndice F</i>	90
Manual para Colegios Técnicos Profesionales, Invu Las Cañas, Jesús Ocaña Rojas y Carrizal	90

## Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Diplomados otorgados</i>	10
Tabla 2	
<i>Coordinación de citas para propuesta de tesis y aplicación de instrumento</i>	41
Tabla 3	
<i>Definición de unidades temáticas</i>	45
Tabla 4	
<i>Categorías y subcategorías</i>	47
Tabla 5	
<i>Consistencia</i>	49

## Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Misión y visión de los Colegios Técnicos Profesionales	32
<i>Figura 2.</i> Personas partícipes del grupo focal y distribución por sexo	42

## **Lista de abreviaturas**

CINDE	Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo
COVID-19	Enfermedad por coronavirus 2019
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
MCM	Ministra de la Condición de la Mujer
MCSP	Ministerio de Coordinación con el Sector Privado
MDHIS	Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OECD	Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo
SIOE	Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo
SNE	Sistema Nacional de Empleo
VUCA	Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad, Ambigüedad

## **Lista de símbolos**

%	Porcentaje
---	------------

## Capítulo I

### Introducción

#### Antecedentes

Un elemento fundamental en los procesos de indagación es puntualizar lo que se desea investigar, esto con la finalidad de agilizar el proceso y centrarse en un elemento de estudio dentro de toda la gama infinita de posibles temas a explorar, es por lo que se decide enfocar este estudio en el área de Orientación Vocacional y así visualizar posibles espacios que han sido poco investigados. Ante esto es importante conceptualizar la Orientación Vocacional. A modo de introducción es importante comprender el término, de ahí que González (2001) lo describe como aquel proceso que facilita al estudiantado desarrollar una serie de potencialidades que les permite realizar una elección consciente de la profesión y dar su mayor esfuerzo durante el estudio de la misma.

Partiendo de esta definición y vinculando el contexto educativo con los principios del surgimiento de la Orientación ante la necesidad de ubicar a las personas en el mundo del trabajo se plantean dos contextos diversos. Los cuales son: la Orientación en centros educativos y su finalidad de guiar procesos para la toma de decisiones vocacionales y ocupacionales, se logra rescatar un elemento importante: los procesos ocupacionales-laborales y su relación con la finalidad misma de conseguir un empleo, además, de los procesos de empleabilidad que integran la realidad de la elección vocacional y las realidades del mercado laboral.

Para ahondar en el tema se presentan investigaciones que se han realizado a nivel internacional, para esto se investigó trabajos finales de graduación y artículos correspondientes a la temática. Por ende, se decide agrupar la información en función de los hallazgos, a nivel internacional se plantean tres agrupaciones, 1. Género y elección de carrera. 2. Perfil laboral y 3. Asesoramiento vocacional. A pesar de que género no es un aspecto vinculado directamente con el tema, si fue un factor reiterativo y relevante en los hallazgos de las investigaciones revisadas. Por tanto, las agrupaciones que se proponen están fundamentadas en las principales conclusiones planteadas por los diversos autores.

Investigaciones que se han realizado en países como España, Chile y Perú se encuentran relacionadas con el primer grupo *género y elección de carrera*, autores como Gimeno y Rocabert (1998), Sánchez (2014), Martínez (2015), Flores, González y Rodríguez (2015), Fararoni y García (2016) mencionan que siguen existiendo barreras a nivel de género que limitan la elección de una carrera libremente, esto a su vez tiene influencia en los niveles de autoestima y autoconfianza que desarrollan las personas, así como repercusiones en el desarrollo profesional. La internalización de roles facilita que los estereotipos de género sigan presentes en la actualidad. Por otra parte, Buschiazzo y Peña (2006) mencionan que aquellas carreras donde participan ambos géneros se ven beneficiadas, debido a que el trabajo académico es enriquecido mayormente cuando hay varios puntos de vista en relación con el género que representan.

El segundo grupo planteado es *perfil laboral*, existen diversos puntos de vista en las investigaciones revisadas correspondientes a las áreas de Ingeniería en empresas, Psicología del trabajo, Administración de negocios y Economía y administración respectivamente, como primer aspecto autores como Altamirano (2014) y Argueta, Cerrato y Zavala (2016) concuerdan que el mercado laboral actual y específicamente en el ámbito de las contrataciones se visualiza más allá de la formación académica, es decir, esta busca perfiles que hayan desarrollado habilidades sociales, destrezas, actitudes y aptitudes que favorezcan un buen desarrollo en la empresa y reconocen un pequeño avance en algunas universidades por crear instancias para la vinculación laboral. Otro autor como López (2012), en el estudio “*La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*”, destacó dos aspectos: 1. La posibilidad de que los egresados consigan un empleo disminuye si estos no se siguen preparando una vez finalizada la carrera. 2. La formación que los egresados reciben no logra responder a las demandas laborales, pues, no los preparan en el desarrollo de habilidades y destrezas que exige el mercado laboral.

Silva (2017) realiza un estudio entre empleabilidad y las competencias gerenciales que tiene el estudiantado y logra demostrar que existe una relación positiva, es decir, mayor facilidad para conseguir un empleo en aquellos estudiantes que hayan desarrollado empleabilidad, pues, estos les favorece en el ámbito laboral y profesional. Finalmente,

Argueta et al. (2016) detallan en su estudio denominado “*Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral*” algunos factores que limitan el desarrollo de la empleabilidad, según los autores son: el excesivo individualismo en las labores, un déficit formativo, dificultades en el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional, la falta de proactividad, orientación a la acción y liderazgo, así como una escasa capacidad analítica y problemas para operacionalizar la teoría, aunado a esto, una comunicación inadecuada y carencias en el dominio del idioma inglés y programas de Excel a nivel avanzado, son mayores determinantes que limitan un desenvolvimiento oportuno en los lugares de trabajo.

Todos estos factores anteriores, son imprescindibles en el mercado laboral actual, donde el nivel de competitividad es cada vez mayor y donde se exige la resolución de los diversos problemas de una forma ágil y oportuna, aunado a esto, se podría hacer referencia a las diversas transformaciones que ha sufrido el mercado laboral actual por la pandemia mundial del COVID-19.

El tercer grupo *asesoramiento vocacional* corresponde a un estudio denominado “*Conducta y asesoramiento vocacional en la adolescencia*”, Díaz (2003) hace mención a los factores que son tomados en cuenta cuando se realizan procesos de asesoramiento vocacional por parte de los Psicólogos en España, el autor lo describe desde dos parámetros codeterminantes para la toma de decisiones vocacional: 1) los endógenos que vienen a ser la incertidumbre que experimenta la persona ante el contexto, la complejidad del contexto por ser muy amplio y heterogéneo, el conflicto cuando existe un enfrentamiento real o percibido por el sujeto y la significación cuando se fundamenta en las metas y objetivos que desea alcanzar el sujeto y 2) los exógenos que son representados por la normativa escolar, la normativa laboral, la familia y por último los contextuales. A su vez, el estudio concluye que se debe asumir un cambio fundamental en la forma en que se asume el asesoramiento vocacional basándose en tres niveles, a) los profesores para que se mejore el currículo escolar y la planificación, b) el entorno familiar con una mayor sensibilización y mayor apoyo en el desarrollo vocacional y c) una atención individual y personalizada en diferentes períodos del desarrollo.

Estos estudios permiten conocer lo que se ha estudiado mayormente dentro del área de Orientación Vocacional a nivel internacional, y reflejan un vacío correspondiente al proceso de contingencia que se debe de realizar más allá de elegir una carrera esto tomando

en cuenta las nuevas realidades del mercado laboral y lo vulnerable que puede ser el sistema económico el cual está relacionado con el sistema educativo donde se forman los profesionales que en un futuro formaran parte de la economía sustentable de un país.

De igual manera se realizó una indagación de trabajos finales de graduación y artículos a nivel nacional, en lo revisado se encuentran las siguientes áreas: Educación, Orientación, Ciencias de la Educación y Educación Especial. A nivel nacional se mantienen dos agrupaciones trabajadas anteriormente y se incorporan tres más, siendo las mismas 1. Género y elección de carrera, 2. Perfil laboral, 3. Títulos y mercado laboral, 4. Desempleo y 5. Guías para la Gestión Laboral y educación dual. A continuación, se detalla cada agrupación según los hallazgos principales. Estas agrupaciones que realizan con la finalidad de mostrar la información de una forma más concreta y sencilla de entender, las mismas son creadas basadas en los principales hallazgos y temas comunes entre investigaciones.

De acuerdo con López-Sáez (1994), Corrales y Sanabria (2015) y Calvo y Mora (2016), en este caso, en la primer agrupación *género y elección de carrera*, existe una perspectiva antagónica entre los géneros, la cual crea barreras a nivel social que influye en la elección de carrera considerando que los hombres deben estudiar carreras con mayor prestigio social y las mujeres carreras tipificadas generalmente femeninas, siendo una de ellas enfermería, esto mismo repercute en la construcción de identidad y considera al género con capacidad discriminante ante el contexto socio-cultural.

Por otra parte, el segundo grupo que se muestra es *perfil laboral*, en esta se determina que para optar por un puesto de trabajo en empresas o instituciones se debe responder a un perfil laboral. Quesada (2018) menciona que “el profesional de hoy y quizás del mañana, ya no sólo debe saber de su materia de estudio, y de competencias blandas como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, sino que, además, tiene que trabajar en sí mismo, su actitud, su comportamiento y sus expectativas.” (p.11). Esto es contrastado con la realidad actual ya que para la obtención de un empleo se evalúan diversos elementos que no necesariamente son de índole teórico o en función de la disciplina o carrera que se estudió.

La tercer agrupación *títulos y mercado laboral*, muestra algunos elementos considerados por el Estado de la Nación (2017) el primero de ellos es que son otorgados 45000 títulos por año de nuevos profesionales, sin embargo, debido a la sobre acumulación

de títulos que existe por persona solamente 25000 del total logran insertarse en el mercado laboral. Asimismo, indica que en cuanto a la pertinencia en la formación para las necesidades del mercado laboral tanto los empleadores como las personas que estudian consideran que la formación universitaria es buena y no se identifican grandes déficits. Finalmente, el informe señala algunas debilidades en relación con las destrezas que se requieren en el mundo del trabajo entre ellas están las habilidades comunicacionales, el liderazgo, la inteligencia emocional, la innovación, así como el manejo de un segundo idioma. Por otra parte, en el informe se indica que actitudes sexistas y estereotipos de género afectan el desempeño de las mujeres y a su vez la elección que estas realizan en relación con la carrera, decisiones que tienen efectos en el mercado laboral, existiendo un mayor porcentaje de desempleo en las mujeres de acuerdo con los datos suministrados por el Observatorio Laboral de Profesionales.

El cuarto grupo creado es *desempleo*, a pesar de que no responde específicamente a investigaciones previas de trabajos finales o artículos es un insumo importante para el tema a investigar y aunado a esto es un factor relevante que se ha visto en aumento los últimos meses por la situación actual de la pandemia mundial esta agrupación responde estadísticamente a la cantidad de desempleo que se presenta en el país, de acuerdo con la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC (2018) la población desempleada incremento en 1,2 puntos porcentuales respecto a la fuerza de trabajo, si se compara al primer trimestre del 2017 con el primer trimestre del 2018, se pasa de un 9,1% al 10,3% respectivamente. Asimismo, la tasa de desempleo obedece al incremento de 1,8 puntos porcentuales en el desempleo femenino el cual representa un 13,1% mientras que en la población masculina se mantiene sin variaciones significativas equivalente en 8,6%. Sin embargo, el nivel de desempleo sigue aumentando, esto considerando que para el año (2019) según Robles la tasa de desempleo es de un 12% de la fuerza del trabajo. Actualmente, esta cifra de desempleo se encuentra en constante aumento tomando en consideración la realidad nacional que se vive por el COVID-19, las diversas medidas de confinamiento y restricción de movimiento que se han presentado a lo largo del territorio nacional reflejan una cruda realidad, pues, según datos aportados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020) en su encuesta continua de empleo en el trimestre móvil (marzo-abril-mayo) la tasa de desempleo se sitúa en un 20,1% comparado con el

mismo trimestre el año anterior, existiendo mayor desigualdad para el género femenino siendo el más afectado en comparación a los hombres, un 26,0% en mujeres y 16,3% en hombres.

Finalmente, la quinta agrupación *guía para la gestión laboral y educación dual*, es un esfuerzo realizado por varias instituciones estatales para crear algunos lineamientos que fortalezcan el actuar de las personas profesionales. Instituciones como Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ministerio de Educación Pública (MEP) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) fueron los entes principales encargados de su elaboración. Sin embargo, antes de ahondar en los detalles de la guía es importante comprender que este material fue creado para el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOE) existente en el país.

De acuerdo con el decreto N° 34936-MTSS del 14 de noviembre del 2008 el Presidente de la República y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social crean el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo en el capítulo III, artículo 13 se determina la Secretaría Técnica, a continuación se detalla literalmente lo expuesto,

El Consejo Nacional de Intermediación de Empleo contará con el apoyo de una Secretaría Técnica, constituida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado por el (la) Director (a) Nacional de Empleo o su suplente, quien la presidirá, el Subgerente Técnico del Instituto Nacional de Aprendizaje o su suplente, el administrador de la plataforma informática o por su suplente, por el encargado de la unidad de servicio al usuario del Instituto Nacional de Aprendizaje o por su suplente y por Director del Área de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública o su suplente. Es potestad del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, decidir sobre la incorporación de representantes de otras instituciones u agentes económicos y sociales a esta Secretaría. (párr. 40)

De las instituciones anteriores, es importante rescatar el Ministerio de Educación Pública en su área de Educación Técnica, de igual manera subrayar la consideración N° 2 del decreto N°. 94936-MTSS (Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e

Información de Empleo) donde se establece necesario la creación de políticas específicas que permitan a los y las costarricenses insertarse al mercado laboral. De ahí la importancia de desarrollar procesos para el desarrollo de empleabilidad en el estudiantado.

En la guía de gestión laboral creada en el 2009 por las instituciones anteriormente mencionadas, se plantea varios elementos importantes para las personas gestoras, es decir, el profesional que lo ejecuta. Esta guía abarca un marco teórico, algunos procedimientos y perfiles, módulos, metodologías individuales y colectivas, la oferta educativa, el desarrollo de habilidades, entre otros aspectos. Esto con la finalidad de que la persona gestora desarrolle un trabajo que permita a la persona usuaria potenciar su propia empleabilidad. Sin embargo, en el año 2017 la guía es actualizada y en esta actualización se abordan más temas y algunas leyes nuevas como la reforma procesal laboral Ley N° 9343, entre otros aspectos. Finalmente, en el año 2019 se plantea un nuevo decreto N° 41776-MTS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP, donde se establece la creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE), el cual viene a reforzar, ampliar y mejorar el SIOE creado en el 2008. Teniendo como meta impactar a la mayor cantidad de personas y responder a las demandas del mercado laboral producto de las revoluciones actuales.

Otro aspecto importante de resaltar es el proyecto de ley de Educación Dual, según lo expone Sequeira (2019) este proyecto busca garantizar que el estudiantado tenga la opción de más de 1000 horas de experiencia profesional y que esta a su vez ayude a potenciar competencias prácticas que les permitan desenvolverse oportunamente en sus empleos futuros, también se busca que certificar la práctica profesional y que esta cuente como experiencia profesional y laboral el cual es uno de los requisitos más buscados cuando se encuentran en la búsqueda de empleo.

Visualizando esta realidad se considera valioso realizar una investigación que se fundamente en ambos temas, la empleabilidad y el desarrollo vocacional, esto tomando en cuenta la población principal que atienden las personas profesionales en Orientación en la Educación Técnica, una población que se encuentra en ambas etapas, es decir, en los procesos vocacionales pero que a su vez se preparan en un área técnica, por medio de las pasantías y prácticas del colegio, es por esto, que se desea abordar el desarrollo de la empleabilidad en estudiantes de colegios técnicos, empero, se desea visualizar los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para fortalecer la empleabilidad. A

partir de ello se crea el siguiente tema de investigación: *“Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela.”*

## **Justificación**

La disciplina de Orientación se preocupa por el desarrollo y bienestar integral de las personas, por tanto, es importante comprender la realidad social. Esta realidad se logra ver reflejada en dos aspectos fundamentales, la dificultad para conseguir un empleo que se enfrenta actualmente y la capacidad que tiene el país para responder a esta situación. Sírvasse de ejemplo sencillo la alta tasa de desempleo que existe en el país lo que presenta un 20,1% de la población desempleada, es decir, 468 mil personas desempleadas y aunada a esta cifra la realidad de la enfermedad por coronavirus que se ha presentado a nivel mundial. Además de esta circunstancia particular para la obtención de un trabajo es fundamental contar con una serie de competencias que demuestran que las personas son aptas para desarrollarse en el trabajo, competencias que van más allá de las adquiridas como eje de conocimiento teórico en un área en específico, sino, que se busca aquellas competencias que demuestran que la persona podrá desenvolverse favorablemente en el contexto socio-laboral, como por ejemplo, el trabajo en equipo, el liderazgo, la inteligencia emocional, entre otras. Esta serie de competencias permite a los empleadores determinar si la persona es la más apta para el trabajo. Es ahí donde se considera conveniente realizar esta investigación, pues con la misma se pretende primeramente conocer cómo se está trabajando la empleabilidad en los Colegios Técnicos Profesionales para luego determinar a cuáles desafíos se enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad.

Asimismo, un elemento fundamental a considerar se encuentra presente en la Ley Fundamental de Educación N° 2160, en su artículo 22 se establece que el sistema educativo costarricense asegurará al estudiantado un servicio de Orientación Educativa y Vocacional que facilite la exploración de sus aptitudes e intereses, ayudándole en la elección de sus planes de estudios y permitiéndole un buen desarrollo emocional y social, entre otros

elementos. Este desarrollo dependerá en gran medida de las circunstancias que se presente para cada persona en particular, lo que conlleva a que la persona desarrolle una serie de competencias que le permitan desenvolverse exitosamente en el trabajo y a su vez que este trabajo sea satisfactorio para sí mismo.

Pereira (2015) resalta la Orientación desde sus inicios, mencionando que surge como respuesta a la necesidad de ubicar a las personas en el mundo del trabajo y en la práctica, igualmente se refiere a una serie de enfoques que surgen a lo largo del tiempo para cubrir la necesidad presentada, iniciando con el enfoque de rasgos y factores, luego se da el surgimiento de algunas teorías psicológicas y posteriormente el enfoque integral, el evolutivo, el ecológico y finalmente el emergente, cada uno de estos para sufragar la necesidad del momento. Tomando en consideración las circunstancias particulares enfrentadas por el COVID-19 se puede identificar como la Orientación se encuentra inmersa completamente en el contexto y se ve obligada a transformarse para enfrentar las necesidades que se presentan tanto a nivel emocional, así como la realidad de una educación por medio de la presencialidad remota lo que implicaría atender todos los temas fundamentales y emergentes que pueda generarse por la enfermedad.

A modo de ejemplificar, el desarrollo de la empleabilidad se encuentra ampliamente vinculado con el proyecto o con los proyectos de vida. Debido a que estos se vinculan con la toma de decisiones, es importante tener claridad de que cada decisión que se toma influye directa o indirectamente en cada una de las áreas del círculo de bienestar, por tanto no se puede omitir que los seres humanos son seres sociables, es ahí donde se integra el principio de relevancia social, puesto que, cualquier acción que se realice tendrá un efecto en las personas, en su área familiar, social y más específicamente para este estudio en su área vocacional-laboral, de ahí que los resultados de la investigación permitirán plantear acción para un bien común, en este caso, el del estudiantado de los Colegios Técnicos Profesionales a trabajar, existiendo la posibilidad de la transferibilidad de los resultados cuando las circunstancias sean similares. De ahí que al conocer los desafíos que enfrentan las personas profesionales se podrán plantear los objetivos necesarios para responder a las demandas del entorno, es decir, las implicaciones prácticas que tendrá la investigación se verán tras los resultados finales.

Es importante rescatar la postura de Guba y Lincoln 1981 citados por Gurdían (2007) que resaltan el criterio de transferibilidad, es decir, “exige que se describa en profundidad y detalle el lugar y las características de las personas donde el fenómeno fue estudiado. En consecuencia, el grado de transferibilidad depende de la similitud de los contextos.” (p. 245), por tanto, los resultados de esta investigación se podrían aplicar en otras realidades que sean similares a la población y circunstancias de estudio.

También, hablar de elección de carrera actualmente involucra una valoración del contexto social y del nivel de desempleo que permita tomar consciencia de la situación real y esto a su vez permita avanzar en nuevos horizontes para la disciplina de Orientación dando un aporte a la sociedad. Es importante reconocer que la realidad se ve influenciada por muchos elementos de causa y efecto, es decir, multicausal que no corresponde solamente al área de Orientación abordar, pero si recae en el sistema educativo la obligatoriedad de brindar procesos de acompañamiento a las personas para que se preparen a las demandas del entorno.

El antagonismo existente es de gran importancia si se toma en consideración el panorama actual del mundo del trabajo, un mundo cada vez más demandante pero que a su vez no tiene los espacios suficientes para colocar en un puesto de trabajo a todas las personas que obtienen un título, viéndose reflejado en el aumento en la tasa de desempleo y a su vez aumentando la brecha social y económica. Si bien es cierto el desempleo es una variable multicausal, se evidencia que las carreras donde existe mayor oportunidad de empleo son las que menos se están estudiando. Estudios realizados por el Estado de la Educación (2019), detallan las siguientes cifras:

Tabla 1

*Diplomas otorgados*

<b>Año</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Diplomas otorgados por las universidades</b>	<b>31.847</b>	<b>33.796</b>	<b>38.163</b>	<b>40.175</b>	<b>44.575</b>	<b>46.341</b>	<b>49.778</b>	<b>48.354</b>	<b>46.195</b>	<b>46.629</b>	<b>44.871</b>
Universidades públicas	10.329	10.878	11.935	12.060	13.698	14.594	14.999	15.471	15.495	16.793	16.944
Ciencias sociales	3.277	3.654	4.075	4.512	5.227	5.777	6.151	6.584	6.215	6.784	6.847

Educación	3.402	3.513	3.627	3.192	3.348	3.175	3.423	3.245	3.108	3.541	3.564
Ingenierías	1.042	957	970	1.052	1.134	1.287	1.341	1.380	1.396	1.775	1.744
Ciencias de la salud	799	807	874	916	932	1.109	1.094	1.076	1.023	1.158	1.082
Otros	1.809	1.947	2.389	2.388	3.057	3.246	2.990	3.186	3.753	3.535	3.707
Universidades privadas	21.518	22.918	26.228	28.115	30.877	31.747	34.779	32.883	30.700	29.836	27.927
Ciencias sociales	8.367	9.665	11.954	12.798	14.569	14.534	16.283	15.891	14.782	14.284	13.367
Educación	6.995	6.888	7.222	7.359	7.623	7.989	8.370	7.638	7.221	7.066	6.623
Ingenierías	1.256	1.364	1.403	1.495	1.704	1.571	2.042	1.950	1.969	1.996	1.942
Ciencias de la salud	3.516	3.661	4.172	4.911	5.086	5.537	6.189	5.704	4.991	4.813	4.442
Otros	1.384	1.340	1.477	1.552	1.895	2.116	1.895	1.700	1.737	1.677	1.553

*Nota:* Adaptado del Estado de la Educación (2019, p. 203)

En la Tabla 1 se demuestra que las carreras como ingenierías y ciencias de la salud son las que menos titulaciones otorga, lo que quiere decir que son las menos estudiadas y de acuerdo con Morales (2020) Gerente de Comunicación de la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), explica que:

Desde el punto de vista de las empresas multinacionales del sector servicios, ciencias de la vida, manufactura avanzada y tecnologías digitales; aquellas carreras relacionadas con las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) son las que desde ya se están demandando, en mayor medida, en el mercado local e internacional. (p.13)

Aunado a esto, en el informe del Estado de la Educación (2015), se recalca que la crisis económica afecto la situación laboral de universitarios, sin embargo, esta situación afecta en menor medida a los especialistas en el área de ingenierías y que el campo de Ingeniería, Informática, Ciencias Naturales y Exactas siguen teniendo una presencia mayoritariamente masculina siendo una posible causa de esto las actitudes sexistas que influyen en el entorno dificultando e impidiendo en algunas ocasiones que el género

femenino incursione en estas áreas, debido a que si ingresan en estas carreras corren el riesgo de no ser tratadas con igualdad en relación al género masculino, esto evidentemente tiene repercusiones en el mercado laboral donde el porcentaje más alto de desempleo es el de las mujeres. Tomando en consideración esta realidad es importante rescatar una de las estrategias que se ha implementado en el MEP y algunas universidades para hacer conciencia y disminuir esta brecha social, la incorporación del Proyecto STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) por sus siglas en inglés, es el proyecto que busca hacer visibles las desigualdades que existen entre géneros e incentivar a las mujeres (niñas, jóvenes y adultas) a estudiar carreras en estas áreas, además de esto, el Marco Nacional de Cualificaciones que busca cumplir con estándares de calidad que permita a los y las estudiantes obtener una educación con altos estándares de calidad en la especialidad y lo importante de la educación dual que se detalló en el antecedente.

También, es importante tomar en consideración los cambios realizados en la ley de promoción de la igualdad social de la mujer N° 7142, donde se realizaron reformas para velar por un justo trato de igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, considerando la reforma se podría identificar la no discriminación en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, así como la realización de estudios especializados en medir las variables que influyen en la brecha de género y la ejecución de acciones que promuevan la igualdad salarial para hombres y mujeres. No obstante, ante estas dos problemáticas las personas profesionales en Orientación pueden posicionarse en un rol protagónico y desarrollar una serie de estrategias que permitan al estudiantado prepararse de una mejor manera al mundo del trabajo.

Considerando este aspecto de mejor preparación, no se puede dejar de lado el decreto N° 40874-MEP-MTSS (2018) donde se estable la reforma al decreto ejecutivo N° 39851-MEP-MTSS, el cual consiste en la creación de Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica del 08 de agosto de 2016, dentro de la cual en su artículo 4 establece funciones como: promover la calidad de la educación y formación técnica profesional y fomentar una cultura de calidad en ese ámbito. Esta función es de suma importancia de resaltar ya que la educación técnica debe visualizarse en la preparación académica pero también debe fomentar en el estudiantado habilidades blandas

que les permitan incorporarse al mercado laboral de la manera más oportuna y con la preparación adecuada. Así como la función de establecer los lineamientos para la certificación de los estándares de cualificación y sus competencias asociadas. Pues es función del Ministerio de Educación Pública velar por una preparación de calidad en los colegios técnicos el cual a su vez puede representar un desafío para las personas profesionales en Orientación.

De igual manera, entender estos desafíos permitirá ampliar los aspectos por mejorar dentro de la disciplina, sin dejar de lado, que estos dejarán ver la coherencia que existe entre las acciones realizadas y lo que es considerado como tal, esto quiere decir, que se realizará una valoración donde se determine si los procesos que se realizan responden al contexto, visualizando así la relación entre persona-contexto para una mayor comprensión de los datos. Por ello, la indagación busca esclarecer elementos importantes (desafíos) que se deben asumir desde la Orientación en relación con la situación actual de la sociedad, también se espera que la misma permita visualizar elementos a fortalecer en la disciplina. Así como identificar qué lo produce y realizar acciones en función de los hallazgos y aunque el fenómeno que se presenta es multicausal se espera innovar y abrir líneas de futuras investigaciones que fortalezcan el cuerpo teórico de la disciplina.

### **Planteamiento del problema**

Los procesos de toma de decisiones vocacionales se encuentran influenciados por muchos agentes externos e internos, algunos de estos responden a las realidades que viven los seres humanos en un contexto específico, para efectos de esta investigación los atributos que persisten en el contexto son el mercado del trabajo, la equidad de género, la elección vocacional así como el desarrollo de la empleabilidad, particularmente la población con la cual se va a trabajar son los Colegios Técnicos Profesionales, en Costa Rica existe la modalidad técnica que incluye según el Estado de la Educación (2011)

24 horas por semana de cursos que corresponden a la especialidad técnica escogida por el estudiante, 16 horas para las materias del área académica y 320 horas que se dedican a la práctica profesional o el proyecto final de graduación. Esto implica que

el estudiante debe recibir 40 horas de lecciones semanales en forma presencial durante décimo, undécimo y medio curso de duodécimo año, para luego realizar la práctica en la empresa. (p.252)

De los datos proporcionados anteriormente, se evidencia que la mayor cantidad de horas son dedicadas al área técnica y posteriormente en las prácticas, en estas prácticas el estudiantado debe de demostrar los elementos aprendidos, pero como se ha visto, más allá de los conocimientos teóricos también se busca una serie de competencias, sin embargo, estas no determinan si él o la estudiante tengan la posibilidad de quedarse en su lugar de la práctica, pues dependerá de la capacidad que posean las empresas para ofrecer empleo y de la realidad misma del mercado laboral. Rescatar que el mercado laboral exige cada vez mayor preparación académica, pero esto no significa una acumulación de títulos, sino que en muchas ocasiones se buscan habilidades que son indispensables en el mundo del trabajo como la comunicación, el liderazgo, la inteligencia emocional, entre otras pues a pesar de obtener el título en ocasiones esto no acredita que tengan las habilidades que el mercado demanda en un mundo laboral tan competitivo. Aunado a esto, la situación actual que vive el mundo, pero específicamente a nivel nacional por la pandemia del COVID-19, demuestra la fragilidad del sistema económico y lo cambiante del mercado laboral. Por lo que la presente investigación pretende determinar los desafíos que se enfrentan para potenciar la empleabilidad y se formula el siguiente problema de investigación.

### **Formulación del problema**

Ante la situación planteada se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela?

## **Propósitos**

### **Propósito general**

1. Analizo los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela.

### **Propósitos específicos**

1. Determino los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación.
2. Identifico las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para potenciar la empleabilidad en el estudiantado.
3. Reconozco las demandas en relación con el desarrollo de la empleabilidad.
4. Propongo las acciones a seguir para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado.

## Capítulo II

### Marco referencial

Para entender el desarrollo de la empleabilidad y la labor que deben realizar las personas profesionales en Orientación para potenciar una serie de competencias que permitan al estudiantado tener una relación armoniosa con su contexto, es necesario tener claridad en los conceptos y a su vez entrelazar los mismos para una mayor comprensión, es por esto, que se hará alusión a una variedad de definiciones para comprender el fenómeno a trabajar.

#### **Orientación**

El primer concepto por comprender es el de Orientación, pues a partir de esta disciplina se desprende el tema a investigar, para ello Naranjo (2004) describe la Orientación como:

Un proceso de desarrollo personal y vocacional a lo largo de la vida, cimentado en el autoconocimiento, el conocimiento de las condiciones, oportunidades, características y perspectivas que ofrece el medio y en la adquisición de destrezas para tomar decisiones para el desarrollo de un proyecto de vida. (p.7)

Por lo tanto, se entiende que esta disciplina se encarga de favorecer un desarrollo integral y facilitar procesos para el desarrollo de habilidades, destrezas y nuevas oportunidades de crecimiento personal y social. Es por esto por lo que también es importante comprender el rol que desempeñan el o la profesional de Orientación, la persona que ejerce la profesión debe tomar en cuenta la diversidad de contextos que existen y la individualidad del ser humano en el entorno social y potenciar en las personas un espíritu de superación y aprendizaje constante en su rol de educador para la vida indiferentemente de la población con que se trabaje. Asimismo, se puede comprender la Orientación como una disciplina de nuevos procesos para la toma de decisiones, algunas tan trascendentales como lo es la elección de una carrera y lo que implica esta decisión en los proyectos de vida.

## **Desarrollo de carrera**

El desarrollo de la carrera y la empleabilidad son procesos integrales que trabajan las personas profesionales en Orientación, ambos temas, están vinculados entre sí cuando se hace alusión a la elección de una carrera y el contexto que vive está en el mercado laboral por ende es importante centrarse en procesos de autoconocimiento en todos los ámbitos de la vida, y entender al ser humano en su entorno y ante las decisiones que se realizan. Tomando en consideración lo anterior, se alude al paradigma general que describe Savickas citado por Brown y Lent (2013)

The general paradigm for vocational guidance and educational advising is to (a) increase self-knowledge, (b) gather occupational information, and (c) match self to fitting occupations or academic majors. The desired outcome is entering a congruent position leading to success, satisfaction, and stability. [El paradigma general para la orientación vocacional y la asesoría educativa es (a) aumentar el autoconocimiento, (b) recopilar información ocupacional y (c) relacionarse con las profesiones adecuadas o las carreras académicas. El resultado deseado es ingresar a una posición congruente que lleve al éxito, la satisfacción y la estabilidad.] (p. 167)

Este paradigma general demuestra que se visualiza la Orientación desde tres posturas, que se podrían vincular con el proceso de toma de decisiones vocacionales, el conocimiento de sí mismo, conocimiento del medio. Por ello, no se puede dejar de lado el contexto del mercado laboral tan cambiante en los últimos tiempos.

La Orientación debe visualizarse como los procesos que buscan el bienestar integral de las personas, cabe resaltar integral, pues en la medida que las personas crean armonía con todas las áreas del círculo del bienestar favorecen un sano desarrollo a nivel biopsicosocial, tomando especial énfasis en esta investigación el desarrollo de competencias para el mundo del trabajo. En relación con esto Savickas (citado por Brown y Lent, 2013) indica que “Career counseling meets the needs of individuals preparing for and participating in the new world of work forged by the digital revolution and global economy.” [La orientación profesional satisface las necesidades de las personas que se

preparan y participan en el nuevo mundo del trabajo forjado por la revolución digital y la economía global.] (p.167).

Es decir, es imperante que los y las Orientadoras tengan un excelente conocimiento del medio, pues desde ahí es donde deben partir los procesos para un desarrollo educativo de calidad, donde se tome en cuenta la revolución digital y global, los intereses y las competencias con que cuenta el estudiantado.

### **Adaptación desde el desarrollo de la carrera**

Dentro de los elementos de adaptación para el desarrollo de la carrera Savickas plantea varios elementos como lo son: control de carrera, curiosidad profesional, confianza en la carrera y preparación emocional, en estos cuatro elementos la persona profesional en Orientación desarrolla un rol fundamental en potenciar habilidades, competencias, destrezas, etc., en las personas con que trabaja para que estas a su vez puedan adaptarse al contexto y logren desde su vivencia una armonía en todas las áreas de su vida, armonía a la cual se hace referencia en la convivencia, según Murillo (2018), desde el desarrollo de la empleabilidad.

Para lograr responder a estos elementos de la adaptación desde la disciplina de Orientación es importante reconocer los desafíos que pueden existir desde la operacionalización de los procesos, con esto, se presentan los elementos de la adaptación a los cuales Savickas hace alusión.

#### ***Career control* [Control de carrera]**

En la teoría de construcción de carrera se reconoce que existe una relación con los contextos y esta relación puede presentarse de dos maneras individualista o colectivista, asimismo, plantea que la interdependencia o la independencia es una forma de adaptativa para responder al contexto. Savickas citado por Brown y Lent (2013), alude que “*Control involves intrapersonal self-discipline and the processes of being conscientious, deliberate, organized, and decisive in performing vocational development tasks and making occupational transitions.*” [El control implica la autodisciplina intrapersonal y los procesos de ser concienzudos, deliberados, organizados y decisivos para realizar tareas de desarrollo

vocacional y realizar transiciones ocupacionales.] (p.160), es decir, en trabajo de las personas profesionales en Orientación debería de permitir que las personas reflexionen acerca del proceso que están viviendo y desarrollar procesos que faciliten las transiciones ocupacionales.

La construcción de carrera o también conocido por la educación para la carrera toman en consideración algunas de las ideas desarrolladas en la teoría de Donald Super, esta teoría de acuerdo con Pereira (1995) señala que

existen diversas y múltiples posibilidades de desarrollo para cada persona, de ahí el propósito de facilitarle los conocimientos, habilidades y estrategias que precisa para proteger su libertad en los procesos de elección, decisión y conformación de su futuro en relación al trabajo. (p.316)

Esta idea concreta dos aspectos fundamentales la importancia de facilitar los procesos de autodescubrimiento para la toma de decisiones vocacionales y el potenciar una serie de conocimientos, competencias, etc., para que la persona logre involucrarse satisfactoriamente en el mercado laboral o bien que tenga las bases principales para su futuro en relación con el trabajo.

### ***Career curiosity* [Curiosidad Profesional]**

De acuerdo con Savickas citado por Brown y Lent (2013) “*Career curiosity refers to inquisitiveness about and exploration of the fit between oneself and the work world.*” [La curiosidad profesional se refiere a la curiosidad y la exploración del ajuste entre uno mismo y el mundo laboral.] (p.160), es decir, la vinculación que debe existir entre sujeto-contexto laboral es explorada por la persona, se realiza en cierta medida un conocimiento del medio ante lo cual se podría plantear desde la Orientación como una de las fases de la toma de decisiones vocacionales.

También es importante recordar que durante el proceso vocacional o de toma de decisiones no se trata de una elección aislada sino por el contrario cada decisión responde a los proyectos de vida que cada estudiante tiene, la elección vocacional y con ello el desarrollo de la empleabilidad están íntimamente relacionados, pues de acuerdo con Pereira (1995) la elección “no se trata de una elección vocacional única, limitada a un período

temporal concreto, sino que son sucesivas y múltiples elecciones las que configuran el proceso” (p.316).

### ***Career concern* [Preparación profesional]**

La preparación profesional hace alusión a uno de los ejes principales de la Orientación “la prevención”, todo proceso vocacional debería realizarse desde la prevención, entender el desarrollo de la carrera, es ampliar el panorama a las decisiones que se realizan a lo largo de la vida y no solamente en un momento determinado para entrar a una Universidad, colegio o institución formadora, sino como las transiciones que se deben de realizar a lo largo de la vida, preocuparse desde la Orientación en la carrera significa de acuerdo con Savickas citado por Brown y Lent (2013),

*Career concern means essentially a future orientation, a sense that it is important to prepare for tomorrow. Attitudes of planfulness and optimism foster preparedness because they dispose individuals to become aware of the vocational tasks and occupational transitions to be faced and choices to be made in the imminent and distant future. [La preocupación por la carrera significa esencialmente una orientación futura, la sensación de que es importante prepararse para el mañana. Las actitudes de plenitud y optimismo fomentan la preparación, ya que disponen a los individuos para que tomen conciencia de las tareas vocacionales y las transiciones ocupacionales que deben afrontarse y las elecciones que deben realizarse en un futuro inminente y lejano.] (p.159)*

La Orientación desde su eje preventivo deberá reconocer los desafíos a los que se enfrenta cuando se habla de desarrollo de la empleabilidad, así como asumir su postura educativa, pues todo proceso que se realiza desde la disciplina de Orientación es un proceso educativo, debe entenderse como una educación para la vida, para enfrentarse a los cambios que se muestran día con día en todos los contextos. Así pues, al considerar carrera desde el sentido amplio como lo plantea Hoyt, 1977 (citado por Pereira 1995) es fundamental hablar de preparación, es decir, la Orientación desde la prevención “pretende proveer al sujeto de lo necesario para adaptarse al cambio, a lo largo de su vida profesional y de

trabajo” (pp.313-314). El paradigma general para un desarrollo de carrera debe atender a los siguientes elementos según Savickas citado por Brown y Lent (2013),

*“The general paradigm for career education and coaching is to (a) asses developmental status, (b) orient to imminent developmental tasks and occupational transitions, and (c) increase preparedness with relevant coping attitudes, beliefs, and competencies.”* [El paradigma general para la educación y el asesoramiento profesional es (a) evaluar el estado de desarrollo, (b) orientarse a tareas de desarrollo inminentes y transiciones ocupacionales, y (c) aumentar la preparación con actitudes, creencias y competencias relevantes para hacer frente a la situación.] (p.167)

Este paradigma engloba los procesos de la Orientación como procesos integrales que toman en consideración todas las áreas del ser humano y a la cual las personas profesionales en Orientación deben brindar los procesos de mediación entre persona-contexto. Sin embargo, para que este proceso sea guiado de la mejor manera las personas profesionales en Orientación deben reconocer los desafíos para realizar acciones concretas.

### **Desafíos**

Parte fundamental de la investigación corresponde a los desafíos, es decir, “aquellos acontecimientos que significan la posibilidad de aprender o ganar, en donde el individuo tiene la sensación de control en la relación sujeto-entorno.”, (Gimenez, Minichiello, Molina y Raimundi. 2014 p.523). Considerando la perspectiva de estos autores, los desafíos vienen a representar todas aquellas acciones que permitan a las personas desarrollarse y por tanto, abre la oportunidad a demostrar nuevas formas de operacionalizar la Orientación y todos aquellos procesos vocacionales y de potenciar la empleabilidad. Los autores, aluden a que al estar frente a un desafío es importante emprender acciones para lograr superarlo, lo que implicaría un compromiso por parte de las personas profesionales en la disciplina y un reconocimiento de los recursos personales y sociales con los que se cuenta, desde esta perspectiva es valioso porque se vuelve a considerar el contexto.

Al estar pendientes del contexto, se deben reconocer los orígenes y significados que ha tenido a lo largo del tiempo en sus diferentes ambientes y como profesionales de esta área es importante entrelazar la función que se desempeña con el objetivo principal de la labor profesional, por tanto, Echeverría, Isus, Martínez y Sarasola (2014) definen la Orientación Profesional como un proceso de mediación que facilita la evaluación de cualidades y el potencial de cada persona, y lo describe a través de cuatro competencias: técnicas (saber), metodológicas (saber hacer), participativas (saber estar) y personales (saber ser). Vinculando el “saber” y el “saber hacer” con aspectos formativos, el “saber estar” y el “saber ser” con el desarrollo personal. Permitiendo una concepción holística que tiene incidencia que tiene el valor del trabajo y la autorrealización a través de este. Para comprender más las competencias se realiza una breve explicación a continuación.

### **Competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales**

Antes de describir cada una de las competencias es importante desarrollar el concepto, para Echeverría, et al. (2014) competencia proviene del verbo latino “cum” y “petere”, lo cual viene a significar encontrarse algo o bien acudir al encuentro de algo. A su vez, este término es reconocido en la lengua inglesa de dos formas diferentes: *competences* y *skills*.

*Competences* “Competencias, cualificaciones. Se relaciona más con la soltura mediante la cual una persona gestiona sus asuntos, afronta los problemas, maneja y modifica su entorno más próximo de manera efectiva” (Echeverría et al. 2014, p. 72), es decir, representa la capacidad del individuo para ser proactivo ante las adversidades.

*Skills* “Habilidades, destrezas, capacidades, talentos. Se refiere más bien a la pericia que permite salir airoso de un quehacer o faena.” (Echeverría et al. 2014, p. 72), en este caso, se refiere más a la experiencia y su capacidad de salir adelante.

Estos términos hacen alusión a dos elementos importantes a considerar, aquellas cualidades que son innatas en el ser humano y también la capacidad que posee este para aprender y desarrollarse en diversos contextos, En este segundo aspecto es donde los profesionales en Orientación pueden potenciar el desarrollo de nuevos aprendizajes que les permitan al estudiantado desenvolverse de la mejor manera en su contexto educativo con

miras a una experiencia laboral que exige competencias específicas que deberían potenciarse en tres niveles según la perspectiva de Bloom, 1956 (citado por Echeverría et al. 2014), el dominio cognitivo, el psicomotor y finalmente el afectivo. Los autores mencionados anteriormente, hacen alusión a las cuatro competencias:

*Competencia técnica (saber)* “poseer conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional, que permitan dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.” (p.87). Por tanto, es un saber de dominio teórico en relación al tema de estudio o de desarrollo, esta competencia es ampliamente desarrollada en el sistema educativo, el cual busca que los estudiantes tengan un dominio general en todas las áreas de la vida.

*Competencia metodológica (saber hacer)* “saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.” (p.87), este saber implica la capacidad de actuar y dar respuesta a las diversas situaciones, es decir, poner en práctica la teoría. Desde esta perspectiva es un saber práctico que permita a las personas desenvolverse ante las diversas circunstancias de la vida.

*Competencia participativa (saber estar)* “estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado al grupo.” (p.88), el saber ser presenta una sana comunicación con el entorno y la sana convivencia así como la pericia de saber actuar. Va más allá de actuar en forma reactiva, sino todo lo contrario, busca que la persona actúe basado en un conocimiento y en una razón, que actúe de una manera proactiva.

*Competencia personal (saber ser)* “tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.” (p.90), es la conciencia de lo que se es y de lo que se cree para así actuar en concordancia con lo que se quiere. Finalmente, esta competencia busca una concordancia entre lo que somos y la forma en que actuamos, pone de manifiesto los valores y costumbres de las personas, su forma de pensar y sentir con respecto al medio que los rodea.

Cada una de las competencias descritas anteriormente se encuentran relacionadas con los pilares para potenciar el desarrollo de la empleabilidad, la vinculación que existe entre competencia y pilares permite visualizar que un elemento no excluye al otro sino por el contrario se complementan. En palabras de Echeverría et al. (2014) “en un mercado laboral cada vez más competitivo y flexible, donde el factor empleabilidad es un valor al alza” (p. 96), esta frase muestra como una no excluye a la otra.

### **Exigencias del mercado laboral**

Uno de los aspectos primordiales al hablar de mercado laboral es asumir las constantes revoluciones que este sufre, de acuerdo con Murillo (2018), el mercado laboral del siglo XXI se encuentra en constante cambio, lo que conlleva a que las personas que se encuentran en busca de un empleo tengan la mentalidad de conseguir un trabajo, pero que a su vez este trabajo sea la oportunidad para seguir creciendo profesionalmente y adquirir experiencia que le permita desenvolverse de la forma más oportuna posible en él. Desde esta perspectiva, el desarrollo de la empleabilidad toma importancia como una de las áreas donde las personas profesionales en Orientación pueden realizar procesos para potenciar el desarrollo de diversas habilidades, competencias y destrezas y así favorecer a aquellas personas que desean optar por un puesto de trabajo.

Sin embargo, las circunstancias particulares que se viven en el presente por la pandemia mundial del COVID-19, representan todo un desafío para las personas que se encuentran en la búsqueda de un empleo. De ahí es donde surge el tema de exigencias, pues para la Real Académica Española el verbo exigir viene a representar una acción y por ende un efecto colateral de responder a la exigencia. Por tanto, es importante contextualizar cuáles son las exigencias que emanan del mercado laboral. Según el estudio realizado por la OECD (2017), es decir, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo por sus siglas en inglés, acerca de los indicadores para el empleo mencionan lo siguiente:

*the skills required in the workplace are changing continuously as a result of number of so-called "mega trend" : technological innovation; changes in the global division of labour; changes in the way firms are organised; demographic change; and changes in consumption models. [las habilidades requeridas en el lugar de trabajo*

cambian continuamente como resultado de varias de las llamadas "megatendencias": innovación tecnológica; cambios en la división global del trabajo; cambios en la forma en que se organizan las empresas; cambio demográfico; y cambios en los modelos de consumo.] (p. 12)

Además, de estas tendencias, existen otra diversidad de exigencias presentes en el mercado como fue demostrado en los resultados de estudios realizados, por ejemplo, en el (2017) el Estado de la Nación, señala que las habilidades comunicacionales, la inteligencia emocional, el manejo de un segundo idioma, el liderazgo y la innovación como competencias fundamentales que buscan los empleadores a la hora de la contratación. Asimismo, Quesada (2018) en su investigación recalca las habilidades blandas como lo son el liderazgo, el trabajo en equipo, así como la actitud y el comportamiento de las personas, pues estas son valoradas por las personas encargadas del reclutamiento.

Aunado a ello, estudios realizados por Altamirano (2014) y Argueta, Cerrato y Zavala (2016) resaltan que la preparación académica no lo es todo, sino que la inserción en el mercado laboral exige una preparación o desarrollo de habilidades sociales y destrezas que les permiten a las personas un oportuno desenvolvimiento en su lugar de trabajo. Además de esto, se presenta una tendencia en el mercado laboral, la cual es abarcada a continuación.

### **Tendencia VUCA del mercado laboral**

En concordancia con el planteamiento de Murillo (2018), existe una perspectiva realista del mercado laboral conocida como VUCA, en el informe Abecco (2016) se establece esta tendencia VUCA, por sus siglas en inglés, se forma con las iniciales en inglés Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad. A continuación, se detalla según el informe Abecco (2016);

*Volatilidad:* “indica que lo que ayer estaba hoy podría no estar. No solo resulta volátil la posición que se ocupa hoy en día, sino el mercado en su demanda y oferta.” (p. 23), ejemplo de ello, es la compleja actividad del mercado laboral actual la tasa de desempleo en constante aumento, es un reflejo claro de que hoy puede existir trabajo, pero ante condiciones adversas como el coronavirus se puede estar desempleo.

*Incertidumbre:* “otorga una importante dosis de inseguridad acerca de las cosas, a pesar de la cantidad de información con la que contamos.” (p.23), también que a pesar de contar con títulos no es seguro obtener un puesto de trabajo, la incertidumbre que pueda existir del mañana es algo que siempre estará presente cuando se habla de la fuerza de trabajo.

*Complejidad:* “La complejidad del mundo presente y futuro indica la necesidad de entender aquello que está formado por muchas relaciones: tecnologías interconectadas, relaciones políticas, gestión de negocios en multitud de países, etc.” (p.23). Las paradojas que existen entre el presente y el futuro, lo que hoy es puede que mañana no lo sea.

*Ambigüedad:* “aplica a aquello que tiene múltiples significados o interpretaciones, lo que impactaría en la toma de decisiones.” (p.23). Finalmente, múltiples realidades que dificultan la toma de decisiones.

Estas cuatro tendencias del mercado laboral es una de las razones por la cual se considera importante potenciar la empleabilidad en los y las estudiantes y asumir los desafíos que representa el panorama actual. Aunado a esta tendencia, es importante resaltar la incertidumbre que pueda generar el contexto considerando las cuatro posturas anteriores y la estrecha relación con la teoría del caos.

### **Incertidumbre y teoría del caos**

La incertidumbre en palabras sencillas es la sensación de no tener seguridad o certeza con respecto a algo, esa sensación que nos genera algo sobre lo que no tenemos control y no sabemos cómo dar respuesta a la situación. Como bien lo establece Murillo (2018) es “un espacio donde la posibilidad de predecir es muy limitada, debido a que no contamos con un conocimiento completo de las situaciones, donde lo que antes servía, probablemente ya no” (p. 26)

Cabe resaltar la última frase: *donde lo que antes servía, probablemente ya no*, esto indudablemente es la realidad que nos refleja el mercado laboral actual, el cual sin duda alguna tiene relación con la teoría del caos, es decir, el desconocer el futuro podría ser para muchos una situación de caos, de descontrol. De ahí, que es importante referirse a este aspecto, ¿qué es la teoría del caos? Para Cambel, 1993 (citado por Martínez, 2018) en

términos generales, la teoría “estudia la sensibilidad a condiciones iniciales de algunos sistemas, es decir, de aquellos sistemas en los que un pequeño cambio, puede generar grandes consecuencias.”(p.208), las consecuencias pueden ser positivas o negativas, para efectos de esta investigación los dos grandes sistemas que se entrelazan son: el sistema educativo y el sistema laboral, en este caso, el mercado laboral.

Guiar los procesos de elección de carrera tomando en consideración estos dos sistemas implica asumir un gran reto por parte de las personas profesionales en Orientación, pues, como bien lo establece Puertas (citado por Murillo, 2018) “desde Orientación debemos ayudar a la persona a ser la autora de sus propias oportunidades... el orientador debe ayudarte a ver las posibilidades que existen.” (p. 18), es decir, las personas profesionales en Orientación deben fomentar procesos de reflexión y consciencia con el estudiantado.

Aunado a esto, existen tres rasgos característicos de la teoría del caos, propuestos por Aldana-Franco, Contreras y Gutiérrez-García (2011),

- 1- Son deterministas, porque existen ecuaciones matemáticas que determinan su comportamiento.
- 2- Son sensibles a las condiciones iniciales, porque un cambio muy pequeño en los datos de inicio producen resultados totalmente diferentes al final.
- 3- Parecen desordenados, pero no lo son, porque hay reglas que determinan su comportamiento (lo que pasa es que aún no las conocemos todas). (pp. 71-72)

Particularmente, los rasgos dos y tres, son muy importantes de tomar en cuenta en los procesos que realizan las personas profesionales en Orientación, pues, guiar el proceso inicial del estudiantado de una manera consciente y responsable donde se le dé a conocer a los estudiantes la realidad socio-laboral implicaría una decisión de suma importancia en la elección de la carrera y a su vez que el estudiante realmente logre reflexionar acerca de las implicaciones que sus decisiones representaría, lo que permitiría una comprensión del comportamiento y acciones a seguir.

Porque como bien lo establecen los autores Aldana-Franco et al. (2011), “el caos no es desorden; simplemente, es un orden diferente que debe verse de otro modo, porque

muchas variables no necesariamente han de seguir un comportamiento determinista.” (p. 73) Por tanto, considerando estos aspectos es importante recalcar que potenciar la empleabilidad implica una labor compleja y ardua por parte de las personas profesionales en Orientación de ahí que se determine imprescindible hablar de desarrollo de la empleabilidad.

### **Desarrollo de la empleabilidad**

Como se ha mencionado anteriormente, los desafíos conllevan una serie de acciones específicas o generales, para la implementación de estas acciones, debe existir un desarrollo personal y profesional en las personas. De ahí que toma importancia hablar acerca del desarrollo de la empleabilidad y para que exista este proceso es importante referirse a diversos aspectos que se encuentran estrechamente vinculados con la temática.

### **Empleabilidad**

Para Campos, 2003 (citado por Murillo, 2018) empleabilidad proviene del término inglés “employ”, es decir, empleo, por tanto, la empleabilidad en gran medida responde a la capacidad del individuo para obtener o conservar un empleo. Sin embargo, para Murillo la empleabilidad va más allá de la obtención de un trabajo, sino por el contrario expone lo siguiente “la empleabilidad demanda de las personas una comunicación abierta con su contexto, en la cual logren observar la manera en la que puedan aprovechar sus recursos personales para satisfacer no solo sus propias necesidades sino también las de su entorno de trabajo.” (p.53). En concordancia con esta visión de la empleabilidad también se presenta la perspectiva de otro autor como lo es el siguiente.

Suárez (2016), hace referencia a empleabilidad como “conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.” (p.71), como se visualiza en la definición anterior la empleabilidad no consiste solamente en el hecho de conseguir un trabajo o empleo, sino que conlleva a que la persona se encuentre en constante relación consigo mismo y logre satisfacer las necesidades en todos los ámbitos de su vida.

Para ahondar un poco más en lo que conlleva el desarrollo de la empleabilidad se presentan los seis pilares básicos para potenciar la empleabilidad, descritos por Murillo (2018), considerando la realidad actual del mercado del trabajo y a su vez reconociendo todo el proceso que existe para potenciar y desarrollar la empleabilidad en el estudiantado de los colegios técnicos, es importante recordar que la modalidad técnica permite a la población desempeñarse y especializarse en un área en particular, los tres centros educativos cuentan con una oferta de alrededor de 16 especialidades lo que permite a los y las estudiantes tener bastantes posibilidades para prepararse, a continuación enumero la oferta educativa impartida por los colegios.

1. Administración y Operación Aduanera
2. Banco y Finanzas
3. Contabilidad
4. Dibujo arquitectónico
5. Dibujo técnico
6. Diseño publicitario
7. Ejecutivo para centros de servicio
8. Electrónica Industrial
9. Electrotecnia
10. Informática empresarial
11. Informática en Desarrollo de Software
12. Informática en redes
13. Mecánica automotriz
14. Mecánica de precisión
15. Secretariado ejecutivo
16. Turismo en alimentos y bebidas

Indiferentemente la especialidad que elija la persona es importante potenciar una serie de competencias que le permitan enfrentarse al mercado laboral, por ello se presenta a continuación los pilares que favorecen ese proceso de inserción al ámbito laboral.

### **Pilares de la empleabilidad**

Murillo (2018), plantea que el desarrollo de la empleabilidad se puede lograr desde seis pilares, estos pilares de acuerdo con el autor deben estar fortalecidos en las personas profesionales en Orientación, de esta manera se pueden realizar procesos con un mayor entendimiento y aporte vivencial, es decir, el componente personal facilitará operacionalizar la teoría y llevarla a la práctica de una manera más entendible para todos y trabajarla de una forma lúdica y de gran aprendizaje si así el contexto lo permite. A continuación, se menciona los pilares propuestos por el autor.

1. Proactividad
2. Relaciones interpersonales favorables
3. Incidencia
4. Disponibilidad
5. Vigencia
6. Conciliación

Estos pilares se encuentran en un contexto dinámico, cada uno de ellos se relacionan entre sí, el potenciar uno permite un fortaleciendo en los demás, de igual manera sucede en el caso contrario. Por lo que es importante una breve descripción desde la perspectiva del autor. Proactividad: reinventarse en medio de los cambios constantes y dinámicos de las organizaciones. Asimismo, Ares, 2004 (citado por Murillo 2018) considera que la conducta proactiva implica que las personas desarrollen la capacidad para reconocer que el entorno influye directa o indirectamente en ellos.

Relaciones interpersonales favorables: en este aspecto el autor alude a que se busca que las personas desarrollen la capacidad de establecer relaciones interpersonales adecuadas en el contexto en que se desenvuelva y que esto a su vez requiere de otros factores como la comunicación, el compromiso, ofrecer disculpas si fuera el caso, etc.

Incidencia: en este aspecto “es necesario ser capaz de incidir directamente en el ambiente de trabajo, para transformarlo y trascender como persona en ese espacio” (p.70).

Disponibilidad: este pilar es uno de los elementos más buscados en el mercado laboral de acuerdo a algunos expertos, asimismo el autor recalca que este elemento implica

dos aspectos importantes: la flexibilidad y el tiempo, es decir, asumir diversas tareas y la posibilidad de desplazarse a distintos lugares.

Vigencia: “la capacidad de una persona para mantenerse informada y actualizada sobre los aportes más recientes concernientes a su trabajo y profesión” (p.82), tomando en consideración las nuevas tendencias donde día con día la tecnología es un elemento fundamental del mercado, se podría decir que las tecnologías de la información y como esta son aplicadas en el contexto social-personal-laboral es un desafío que se presenta para las personas profesionales en Orientación.

Conciliación: deberá ser asumida como la capacidad que posea la persona para armonizar todas las áreas del círculo del bienestar, es decir, se debe considerar a la persona como el centro de todo, como el actor principal lo que conlleva a que la persona logre desarrollarse satisfactoriamente en todas las áreas de su vida: familiar, social, personal y laboral.

Al tomar en consideración cada uno de los pilares, se puede comprender el campo de accionar de las personas profesionales en Orientación para el desarrollo de la empleabilidad y como este puede desarrollar una serie de procesos que permitan que las personas con las que se trabaja desarrollen esta capacidad de mostrarse empleables. Considerando lo diverso y cambiante que se encuentra el mercado de trabajo, pero, que a su vez logre el desarrollo integral en todas las áreas de su vida, siendo una de ellas el área vocacional, como una de las áreas de intervención de la Orientación, por esto en esta investigación toma relevancia hablar del desarrollo de la empleabilidad íntimamente relacionado con el trabajo y la carrera así como los desafíos que se vinculan con el desarrollo de esta.

Finalmente, conocer la historia de la Educación Técnica es de suma importancia debido a que esta nos permite comprender que la investigación tiene una razón de ser y busca solventar algunas de las necesidades que se presentan.

### **Educación Técnica a nivel internacional y nacional: Reseña histórica.**

Según los datos recopilados del Estado de la Educación (2011), a nivel internacional se han presentado varios cambios, la educación y su formación técnica-profesional ha evolucionado con el pasar del tiempo, esto debido a las nuevas realidades del mercado

laboral. En sus inicios la preparación en estas áreas era concebida como un sistema accesible, flexible, exclusivo para los trabajadores por sus modalidades, pues existía una independencia de la educación regular. Sin embargo, en el siglo XX con los avances a nivel tecnológico, científico y las demandas económicas, la educación se vio forzada a evolucionar a una velocidad igual que el ritmo de la innovación.

Este informe también señala que a nivel Internacional en América Latina existen dos modalidades a conocer, la educación técnica y la formación profesional. Esta realidad a nivel Nacional es asumida por dos instituciones diferentes, el Ministerio de Educación Pública (MEP) que se enfoca en la Educación Técnica y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) que se encarga de la formación a nivel profesional en el ámbito no formal. Para efectos del presente trabajo se abordará desde la Orientación y la Educación Técnica.

La disciplina de Orientación empieza a formar parte del Sistema Educativo Costarricense a partir del año 1964, específicamente se inicia en el Ministerio de Educación Pública y luego se implemente en sus diferentes niveles según el estudio “La Orientación en el Ministerio de Educación Pública Costarricense” realizado por Ureña y Robles (2015). A su vez, el estudio muestra cada una de las modalidades y sus variantes en el tiempo, considero importante rescatar los objetivos que tiene la disciplina en el MEP, según Pereira, 2012 (citado por Ureña y Robles 2015, p.11), los objetivos son los siguientes:

1. Fortalecer los factores relacionados con el éxito escolar de la población estudiantil.
2. Promover la construcción del proyecto de vida de los niños y las niñas, jóvenes y adultos, que les permita insertarse en el mundo laboral y ocupacional del país.
3. Promover el fortalecimiento de las habilidades para la vida con la finalidad que la población estudiantil enfrente las situaciones de la vida diaria en forma exitosa.

De acuerdo con esta perspectiva la Orientación busca el potenciar un desarrollo integral de todo ser humano y facilitarle estrategias que le favorezcan enfrentarse con las adversidades de la vida. A continuación, se ahondará más en la modalidad técnica.

### **Educación Técnica**

Como aspecto principal para ahondar en este tema es importante definir la educación técnica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citada por el Ministerio de Educación Pública (2017) la define 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.1), es decir, esta busca potenciar en el estudiantado las competencias necesarias para desarrollarse de la mejor manera en el mercado laboral.

Otro aspecto relevante es el inicio de la Educación técnica en Costa Rica y de acuerdo con los datos del Estado de la Educación (2011)

la incorporación de la educación técnica como proceso formal dentro del sistema educativo nacional se dio en 1953, con la creación del Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago (Covao) y su inclusión como parte del ciclo diversificado en 1957, en el marco de la Ley General de Educación. (p. 237)

Como se indicó anteriormente, a nivel nacional existe la Ley Fundamental de Educación N° 2160, la cual en su capítulo I, artículo 1 determina que todo habitante tiene derecho a la Educación, por otra parte, en el capítulo II, artículo 17 se determina que la enseñanza técnica se ofrecerá a quien quiera cursar una carrera de naturaleza vocacional y profesional. Esta abarca más que la formación en una especialidad busca educar integralmente según se detalla en el Estado de la Educación (2011),

la educación técnica y la formación profesional no tienen solo el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo. Como los otros tipos de enseñanza, deben contribuir también a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada. (p.237)

En la cita anterior, se logra visualizar varios aspectos importantes a considerar: una formación para el empleo, búsqueda en la equidad de género y un fortalecimiento de competencias para el desarrollo de la vida en sociedad. Es por tanto, que la educación técnica se encuentra íntimamente relacionada con el desarrollo de competencias que permitan al estudiantado ingresar al mercado laboral con mayores preparaciones a nivel de la especialidad y el bienestar en general.

Este bienestar se ve reflejado en las visiones y las misiones que poseen cada uno de los colegios a trabajar. Las cuales se detallan en la figura 1.

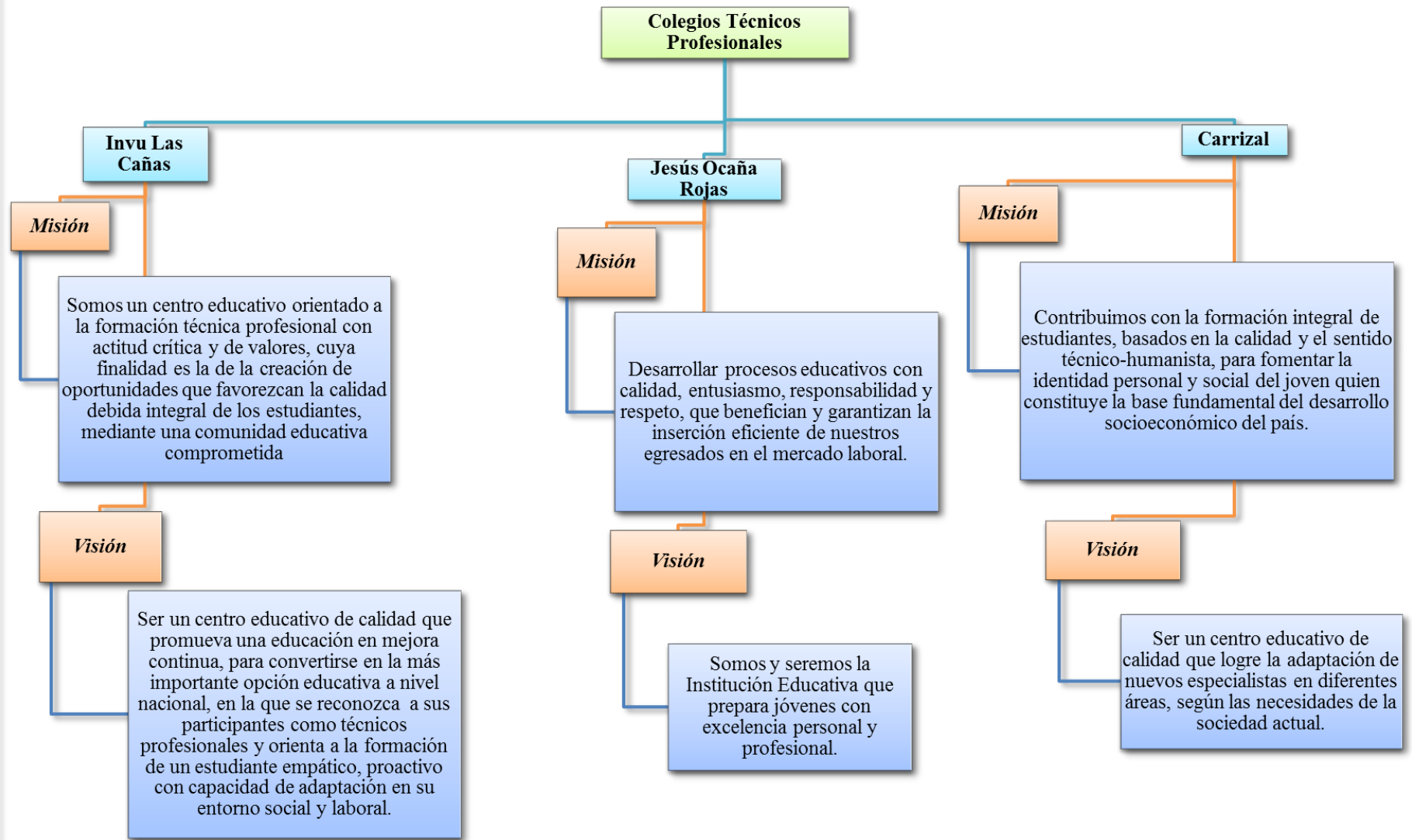


Figura 1. Misión y visión de los Colegios Técnicos Profesionales. Creación propia con base a la misión y visión de cada una de las instituciones.

## Capítulo III

### Marco metodológico

En este capítulo se detallan los aspectos correspondientes a la metodología que se utiliza en la investigación. Entre ellos se muestran el paradigma, el enfoque, el diseño, la población participante, los temas a explorar, la estrategia metodológica, el ingreso al campo, la generación de la información, el tratamiento de la información y el instrumento utilizado. Seguidamente se desarrolla cada uno de los apartados.

#### Paradigma

Como parte del fundamento metodológico se considera importante abordar el fenómeno desde el paradigma naturalista. Sin embargo, es primordial conocer qué implica o bien qué significa la posición paradigmática. Por tanto, Yuni y Urbano 2003 (citados por Andrada, Maiza, Puente y Schuster 2013) definen paradigma como:

... una forma de concebir el mundo, en la que se articulan conceptos, experiencias, métodos y valores y se recuerda que en esa concepción subyacen, de algún modo, ciertos supuestos acerca de lo que es el universo, el hombre, la sociedad, la cultura y el conocimiento... (p.119)

De lo anterior, se entiende que un paradigma es una visión holística del mundo que nos rodea, es decir, permite profundizar en el fenómeno y a su vez abordarlo de manera integral, a modo de ejemplo, se puede comparar el hombre como aquella persona profesional en orientación, la sociedad como el contexto en que este se encuentra inmerso a nivel nacional y la realidad del mercado laboral actual, la cultura como esta posición más personalizada en que vive, desde el lugar de trabajo donde se desempeña, es decir, el colegio técnico donde labora, el conocimiento de la realidad interna y externa de la institución para potenciar la empleabilidad y crear las estrategias necesarias para que el estudiantado logre desenvolverse en ese universo laboral al que se enfrenta, es decir, la infinidad de posibilidades que se presentan y exigencias del medio.

Las circunstancias que se plantean en el fenómeno permiten conocer el panorama desde la perspectiva de las personas profesionales en Orientación y a su vez reconocer las demandas que estos reciben del entorno. Aunado a lo anterior, el paradigma permitirá a la persona investigadora profundizar en el fenómeno del desarrollo de la empleabilidad, es decir, se plantean criterios que permitan comprender el fenómeno; estos se fundamentan desde la postura naturalista según Medina (2001) es el intercambio dinámico que existe entre los elementos teóricos y los datos generados por las personas, esto permite a su vez una retroinformación que permitirá realizar modificaciones que se consideren pertinentes de acuerdo con los datos generados ante la aplicación de instrumentos a las personas profesionales en Orientación.

Otro de los criterios utilizados para dar fundamento desde lo naturalista es planteado por Martínez (2013), este autor indica que “la base epistemológica de este paradigma es el construccionismo de Seymour Papert que se detona a partir de la concepción de aprendizaje según la cual, la persona aprende por medio de su interacción con el mundo físico, social y cultural en el que está inmerso.” (p.4). De acuerdo con lo mencionado, las personas profesionales en Orientación se desarrollan en un contexto en el cual interactúan en base al aprendizaje que han construido, de ahí que se aborde el desarrollo de la empleabilidad considerado como un elemento indispensable en el ámbito social integrado a la persona como un ser indivisible y que a su vez se ve reflejado en sus habilidades y competencias desde las diversas áreas que lo integran, implícito la toma de decisiones como ser autónomo.

Por otro lado, Monje (2011) alude que las investigaciones cualitativas se nutren de un pensamiento hermenéutico, es decir, se parte de las personas como los actores sociales. De ahí, se fundamenta como elemento indispensable la perspectiva de las personas profesionales en Orientación, pues las mismas personas poseen la capacidad de dar significado a su trabajo, así como de reflexionar y analizar posibles desafíos que existan en su quehacer profesional.

Finalmente, el paradigma naturalista permite abordar la realidad del fenómeno desde la perspectiva de las personas profesionales en Orientación en su lugar de trabajo desde el contexto que viven, empero, también considerando las realidades existentes en el ámbito social vinculado con el desarrollo de la empleabilidad. Es importante recalcar que

una de las peculiaridades de este paradigma es el contacto directo con la población, este acercamiento con la población permitirá entender la vivencia de las personas profesionales que se encuentran ejerciendo, entender la realidad que experimentan y visualizar los procesos de desarrollo de la empleabilidad y cómo están siendo visualizados por las personas profesionales.

Finalmente, resaltar la peculiaridad de las circunstancias actuales lo que implica adaptarse al contexto que vive actualmente el país desde el fortalecimiento de una educación a distancia, sin embargo, es importante aclarar que para la investigación se pueden visualizar dos momentos, el acercamiento a la población lo cual implicó la entrevista con las Orientadoras en los colegios de manera presencial, el conocimiento del contexto de cada uno de los colegios, sus particularidades como colegios técnicos unos iniciando desde décimo y otros con la modalidad desde séptimo año y la constante comunicación que se tuvo con las personas profesionales por medio de la aplicación móvil WhatsApp y el segundo momento, la coordinación para la aplicación del instrumento donde por la situación de coronavirus se realiza bajo la modalidad virtual, lo cual sirve como un insumo muy importante pues se permitió grabar la sesión y así tener una visión más particular, es decir, se puede reproducir el vídeo cuantas veces sea necesario para la transcripción de la información, la visualización de los gestos y expresiones de las personas participantes.

### **Enfoque de investigación**

Considerando que la investigación se sustenta en el paradigma naturalista o también llamado paradigma interpretativo se determina trabajar desde el enfoque etnometodológico. Sin embargo, es importante definir primero qué es un enfoque, para esto Martínez (2011) lo describe como “la perspectiva o el horizonte de sentido desde el que se observa la realidad. Por lo tanto, en éste cuentan los intereses, las intencionalidades y los conocimientos con los que el investigador percibe, categoriza y conceptualiza los fenómenos estudiados.” (p.7), de ahí que tome importancia la referenciación del enfoque pues como lo explica Martínez son importantes los intereses e intencionalidades, es decir, se tomará en cuenta la perspectiva y visión de las personas profesionales en Orientación.

Otro elemento esencial de las investigaciones cualitativas según Martínez (2011) es que “desarrolla procesos en términos descriptivos e interpreta acciones, lenguajes, hechos funcionalmente relevantes y los sitúa en una correlación con el más amplio contexto social.” (p.11). Es por tanto, que se considera pertinente fundamentarse en la etnometodología, pues, da importancia al lenguaje y a las acciones que lo acompañan. Quiero subrayar esta última línea *da importancia al lenguaje y a las acciones que lo acompañan*, esta expresión reitera que la acción Orientadora va más allá de la presencialidad, que existen estrategias que fortalecen la labor de los y las profesionales y da aun mayor sustento al enfoque con que se realiza la investigación, debido a que permitirá ver las acciones reales que realizan las personas profesionales y el fruto que estas tienen no es solo las palabras o el lenguaje.

Por otra parte, Garfinkel 1967 (citado por De la Villa Moral, y Ovejero 2013), define el objetivo de la etnometodología de la siguiente manera “la indagación sobre los métodos de razonamiento práctico que la gente utiliza en la construcción de sentido de su vida social para producir y manejar sus asuntos sociales.” (p. 13), esto quiere decir, que se tomará en cuenta la perspectiva de las personas profesionales en Orientación así como el sentido que le dan a las mismas y las acciones que se realizan para la construcción del sentido de vida.

Para Blumer citado por Rizo (2004), “la Etnometodología se centra en estudiar los métodos o estrategias empleadas por las personas para construir, dar significado a sus prácticas sociales cotidianas.” (p. 9). El hecho de centrarse en los métodos o las estrategias fundamenta la visión de la investigación pues con la misma se pretende comprender y explicar cuáles son aquellos desafíos que se presentan de acuerdo con las realidades vividas por las personas profesionales, pero que a su vez, también busca estudiar el fenómeno social visto desde los discursos y cómo esos discursos conllevan una serie de acciones que se traducen en las actividades diarias. Sírvase como un ejemplo práctico, que la nueva realidad que vive reflejará nuevos desafíos que se pueden enfrentar y la forma en que estos pueden ser resueltos. Es ahí, donde se buscará comprender las realidades existentes en función de los procesos que se realizan para potenciar el desarrollo de la empleabilidad.

## **Diseño de investigación**

En la presente investigación se utilizará el diseño de investigación-acción, debido a que el mismo permite comprender realidades desde la colectividad y la vinculación que estas tienen con su contexto. Por una parte, es importante reconocer que este diseño según Baptista, Fernández y Hernández (2014), “se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para proyectos, procesos y reformas estructurales.” (p. 496), es decir, este diseño permitirá la obtención de información para la formulación y el reconocimiento de los desafíos a los que se enfrentan las personas profesionales en Orientación y así puedan tomar decisiones que fortalezcan los procesos vocacionales-ocupacionales que realizan, así como la coherencia que refleja con los objetivos pues busca guiar los procesos, en este caso, los procesos para el desarrollo de la empleabilidad. Indudablemente, hoy más que nunca el sistema educativo debe tomar acción para enfrentar la realidad, esta verdad de transmitir conocimiento al estudiantado desde la distancia, buscar nuevas estrategias que permitan compartir el conocimiento y aprendizaje más allá de un pizarrón y cuatro paredes con pupitres.

También Sandí, 2003 (citado por Baptista et al. 2014), señala que este tipo de diseño lo que pretende es propiciar un cambio, es decir, pretende conocer la realidad que se vive y que las personas participantes tomen conciencia para así realizar el proceso de transformación. Es por tanto, que la población participante tiene un rol fundamental en la detección de los desafíos a los que se enfrentan, pues ellos, son los agentes principales conocedores del contexto y la realidad que los envuelve. En unión con el enfoque varios autores posicionan este diseño dentro de los marcos referenciales interpretativos y desde este punto de vista Álvarez-Gayou 2003 (citado por Baptista et al. 2014) presenta la perspectiva de la investigación-acción con una visión emancipadora, es decir, “su objetivo va más allá de resolver problemas o desarrollar mejorar a un proceso, pretende que los participantes generen un profundo cambio ...” (p.497), es por tanto, que los resultados de la investigación no solo tendrán la función de producir conocimiento, sino, que busca crear una conciencia social de las diversas circunstancias y mejorar las realidades produciendo acciones para la transformación del contexto y así los resultados de la investigación permitirán cumplir con el objetivo del diseño, aportar información que guíe las decisiones de los y las personas profesionales en Orientación en su labor como educadores.

Es aquí donde se visualiza el enlace del proceso metodológico donde el paradigma permite una visión subjetiva y flexible, articulando así la diversidad de perspectivas e intencionalidades que se reflejan en el enfoque basándose en los discursos y las acción y finalizando con la transformación social de la realidad, propuesta por el diseño en función de los resultados y procesos vividos por las personas participantes.

### **Población participante**

Para hablar de personas participantes es importante conceptualizar la población, según Lepkowski, 2008 (citado por Baptista et al. 2014) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174), es decir, para efectos de la investigación se considerará población a todas aquellas personas que sean profesionales en la disciplina de Orientación.

Sin embargo, como parte de los criterios de selección se determina que sean las personas profesionales en Orientación que laboran en los Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 pertenecientes a la Dirección Regional de Educación en Alajuela.

1. Colegio Técnico Profesional Carrizal (distrito 01) (dos profesionales en Orientación)
2. Colegio Técnico Profesional Jesús Ocaña Rojas (distrito 01) (tres profesionales en Orientación)
3. Colegio Técnico Profesional Invu Las Cañas (distrito 02)(tres profesionales en Orientación)

Con los criterios antes mencionados se pretende cumplir los propósitos de la investigación, por otra parte, estos criterios determinan el tipo de muestreo que se debe utilizar, en este caso, se realizará bajo un muestreo *no probabilístico*, de acuerdo con Battaglia y Johnson citados por Batista et al. (2014) las muestras no probabilísticas son aquellas donde los elementos que se eligen no dependen de la probabilidad, sino que por el contrario, la causa por la cual se realiza la elección depende de las decisiones de la persona investigadora y de los propósitos planteados en para la investigación.

De igual manera como lo propone Baptista et al. (2014) se determina la muestra homogénea para los fines de la investigación, esta muestra es pertinente con los propósitos, pues, “en las muestras homogéneas las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares” (p.388). Es decir, serán personas con un perfil correspondiente a ser profesional en Orientación y deben laborar en los Colegios Técnicos Profesionales mencionados anteriormente.

### **Temas a explorar**

De acuerdo con el fenómeno a investigar *desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de los Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela*, se presentan los siguientes temas a explorar: desafíos, acciones de los profesionales, demandas del mercado laboral, desarrollo de la empleabilidad y los pilares de la empleabilidad.

Entendiendo **desafíos** según Gimenez, et al. (2014) como “aquellos acontecimientos que significan la posibilidad de aprender o ganar, en donde el individuo tiene la sensación de control en la relación sujeto-entorno.” (p.523), es decir, se pretende ver los acontecimientos a los que se enfrentan las personas profesionales en Orientación en el desarrollo de la empleabilidad y de la carrera.

**Las acciones de los profesionales**, es entendido como el conjunto de estrategias que plantean las personas Orientadoras para enfrentar las demandas y potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado

Para la OECE (2017) existen ciertos indicadores para reconocer las **demandas del mercado laboral**, los cuales se detallan a continuación:

*the skills required in the workplace are changing continuously as a result of number of so-called "mega trend" : technological innovation; changes in the global division of labour; changes in the way firms are organised; demographic change; and changes in consumption models.* [ las habilidades requeridas en el lugar de trabajo cambian continuamente como resultado de varias de las llamadas "megatendencias": innovación tecnológica; cambios en la división global del trabajo; cambios en la

forma en que se organizan las empresas; cambio demográfico; y cambios en los modelos de consumo.] (p. 12)

Unido a estas demandas están las propuestas en el informe Abecco (2016) llamadas como VUCA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad.).

El **desarrollo de la empleabilidad** entendida por Suárez (2016) como “conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.” (p.71).

Aunado a esto se plantean las unidades temáticas de la empleabilidad propuestas por Murillo (2018) como **los seis pilares para potenciar el desarrollo de la empleabilidad**, 1. proactividad, 2. relaciones interpersonales favorables, 3. incidencia, 4. disponibilidad, 5. vigencia y 6. conciliación, cada uno de estos pilares fueron descritos en el marco referencial.

Es importante aclarar que estos son los temas a explorar como principal fuente de información, sin embargo, al considerarse el estudio de los desafíos podrían irse fortaleciendo los elementos teóricos y a su vez los temas a explorar.

## **Estrategia metodológica**

### **Ingreso al campo**

Se gestiona en la Dirección Regional de Educación en Alajuela con la supervisora en Orientación la M Sc. Catalina García Bolaños. Una vez el visto bueno se procedió a llevar las cartas correspondientes a los tres colegios técnicos profesionales elegidos, la elección de los tres colegios se realizó por efectos de viabilidad en que los colegios aceptarán y en coordinación con la supervisora de la regional y el acompañamiento de la tutora se determina trabajar con los colegios diurnos y de los circuitos ya mencionados. Se busca la coordinación de una cita en los lugares para su respectiva aprobación. En la tabla 2 se detalla los días de las citas para la presentación de la propuesta de realización de la tesis y la aplicación del instrumento.

Tabla 2  
*Coordinación de citas para propuesta de tesis y aplicación de instrumento*

<b>Colegio Técnico Profesional</b>	<b>Cita asignada</b>	<b>Aplicación del instrumento</b>
CTP- Jesús Ocaña Rojas	Lunes 5 de agosto de 2019	
CTP- Invu Las Cañas	Martes 6 de agosto de 2019	25 de mayo de 2020
CTP- Carrizal	Martes 27 de agosto de 2019	

*Nota:* Coordinación de citas con los departamentos de Orientación de cada colegio

### **Generación de la información**

Para efectos de la obtención de la información que propone una cita con cada una de las instituciones para la aplicación del instrumento, asimismo, se realiza el pilotaje en el centro educativo Colegio Técnico Profesional de Heredia, en esta aplicación participaron tres personas profesionales en Orientación donde se duró alrededor de una hora veinte minutos en la aplicación del grupo focal.

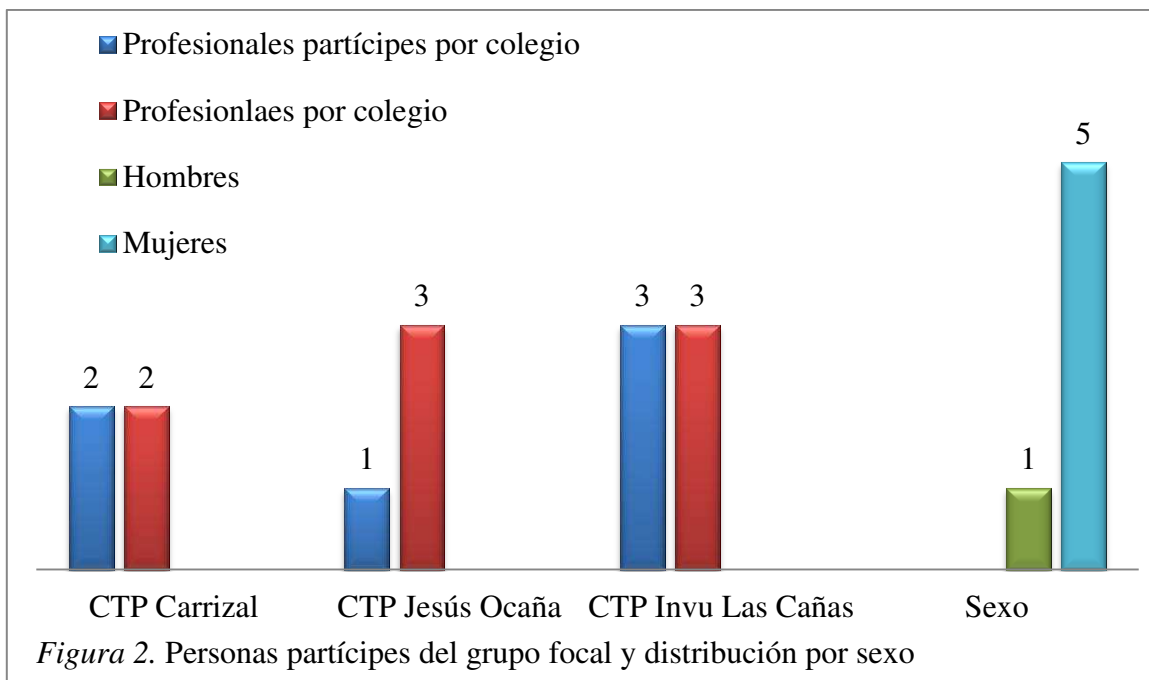
### **Tratamiento de la Información**

Como parte del proceso de análisis y tratamiento de la información, se determina trabajar por etapas de la siguiente manera: generación de la información, reducción de los datos (dosificación de los datos), categorización, subcategorización, clarificar, sistematizar y comparar y finalmente la triangulación de la información. Para dilucidar la estrategia metodológica se detalla a continuación cada una de las etapas.

## **I etapa**

### **Generación de la información**

Este proceso se realizó por medio de la plataforma tecnología ZOOM, tomando en consideración las circunstancias a nivel nacional de la pandemia COVID-19, lo que implica que los colegios se encuentran trabajando bajo la modalidad virtual. El instrumento se aplicó el 25 de mayo a las 2:00 p.m. En la figura 2 se muestra la distribución de profesionales por colegio y la cantidad de personas que participaron en la aplicación, así como la distribución por sexo.



Lo que representa la participación de un 75% de los profesionales que forman parte de la muestra y por sexo la distribución es la siguiente: un 83% fueron mujeres y solamente un 17% hombres. Aunado a esto la experiencia profesional de las personas participantes ronda de los 8 - 20 años relacionadas con la disciplina de Orientación y la edad cronológica de los 28 -52 años, todos cuentan con un grado académico de licenciatura en Orientación.

## II etapa

### Reducción de los datos

Para esta etapa se decide realizar una tabla de consistencia la cual muestra la información generada y esta es separada por colegio, la tabla de consistencia es creada tomando en consideración los siguientes datos: pregunta realizada, respuestas dadas por las personas profesionales (dividida según corresponde a la categoría o subcategoría) y el colegio. Esta información se detalla en el apartado de presentación de la información.

### **III Etapa**

#### **Categorización**

La categorización “consiste en la segmentación en elementos singulares, o unidades, que resultan relevantes y significativas desde el punto de vista de nuestro interés investigativo.” Monje (2011, p. 194) De acuerdo con las categorías ya existentes, se determina cuál información aportada por las personas profesionales en Orientación pertenecen a la categoría y se detalla por medio de frases etnográficas. Estas categorías fueron establecidas desde el principio para la creación del instrumento.

### **IV etapa**

#### **Subcategorización**

De igual manera que la categorización se determina cuál información corresponde a la subcategoría ya existente y se transcribe por medio de frases etnográficas.

### **V etapa**

#### **Clarificar, sistematizar y comparar**

Esta etapa viene a ser comprendida como la interpretación de la información, pues en este apartado con la información generada se van mostrando similitudes obtenidas en cada categoría y subcategoría de acuerdo con lo aportado por las personas partícipes de cada colegio. Para mayor detalle dirigirse al segundo apartado, interpretación de la información.

### **VI etapa**

#### **Triangulación**

Según Denzin citado por Silvio (2009) “es la aplicación y combinación de varias metodologías de la investigación en el estudio de un mismo fenómeno” (párr. 3), por tanto, para esta triangulación será tomado en cuenta la opinión de las personas profesionales en Orientación, los elementos teóricos y la perspectiva profesional.

La triangulación viene a reflejarse en el análisis general, para este es tomado en cuenta la opinión de las personas profesionales en Orientación, los elementos teóricos y la

perspectiva profesional. Además, se logrará visualizar la unión metodológica del paradigma, el enfoque y diseño de investigación. Una vez presentada cada una de las etapas, se muestra los tres apartados base, la presentación de la información, la interpretación de la información y el análisis general.

### 3.7 Instrumento utilizado

Para efectos de la investigación se trabajó el instrumento de entrevista de grupo focal, por lo tanto, se describe como es entendido el mismo en la presente investigación.

#### *Focus-group interview* [Entrevista de grupo focal]

La entrevista de grupo focal, es el instrumento de generación de la información que se aplicará, el mismo es utilizado en la investigación cualitativa, de acuerdo con Lederman citado por Rabiee (2004) es “*a technique involving the use of in-depth group interviews in which participants are selected because they are a purposive, although not necessarily representative, sampling of a specific population, this group being ‘focused’ on a given topic*”. [una técnica que implica el uso de entrevistas grupales en profundidad en las que los participantes son seleccionados porque son una muestra intencional, aunque no necesariamente representativa, de una población específica, este grupo está 'enfocado' en un tema dado.] (p.655), esto permitirá comprender el fenómeno del desarrollo de la empleabilidad, en este proceso se pretende indagar sobre los temas a explorar planteados anteriormente. Por tanto, las personas participantes serán las personas profesionales en Orientación y el investigador que guiará el proceso.

Por otra parte, Richardson y Rabiee citado por Rabiee (2004), menciona que las personas partícipes son seleccionadas bajo el criterio que tendrían que decir algo sobre la temática, así como características socio-similares. Otro aporte importante para la implementación de este instrumento lo plantean Burrows y Kendall citados por el mismo autor, ellos mencionan que “*this approach to selection relates to the concept of ‘Applicability’, in which subjects are selected because of their knowledge of the study area.*” [este enfoque de selección se relaciona con el concepto de 'Aplicabilidad', en el que

los sujetos se seleccionan debido a su conocimiento del área de estudio (pp. 655-656). Es por tanto, que los participantes son profesionales en Orientación, donde su área de conocimiento es la que corresponde al fenómeno investigado.

### 3.8 Unidades temáticas

Como parte del proceso de la elaboración del instrumento se puntualiza las unidades temáticas que se desean abordar para la investigación. Asimismo, se visualiza por medio de los propósitos que elementos son más destacables. Por tanto, se reconocen cuatro unidades temáticas a trabajar las cuales son: **1.** los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación, **2.** las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación, **3.** las demandas laborales para desarrollar la empleabilidad y **4.** las necesidades que enfrentan de las personas profesionales en Orientación para trabajar la empleabilidad en el estudiantado. Para entender con detalle estos elementos se presenta la tabla 3 con las definiciones de cómo es entendida cada una de ella en la investigación.

Tabla 3  
*Definición de unidades temáticas*

<b>Unidad temática</b>	<b>Definición</b>
Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación	Aquellos acontecimientos que enfrentan las personas profesionales en Orientación en relación entorno-sujeto vistos como una oportunidad para mejorar y realizar un cambio positivo.
Acciones que realizan las personas profesionales en Orientación	Aquellas estrategias que implementan como parte del proceso enseñanza-aprendizaje que responden a los desafíos que enfrentan.
Demandas laborales para desarrollar la empleabilidad	Aquellas exigencias del mercado laboral que enfrentan el estudiantado para obtener o mantener un puesto de trabajo.
Necesidades que enfrentan de las personas profesionales en	Aquellas demandas que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar la

Orientación para trabajar la empleabilidad en el estudiantado  
empleabilidad en el estudiantado.

---

*Nota:* Unidades temáticas de la investigación

### **Criterios de expertos y prueba piloto Validación del instrumento**

Parte de los procesos de investigación, implican la validación del instrumento que se desea aplicar para verificar que realmente el instrumento responde a los propósitos planteados, por esta razón, se determina realizar el criterio de experto y la prueba piloto.

*Criterio de experto:* el instrumento es revisado por el MSc. Osvaldo Murillo Aguilar, docente en la Escuela de Orientación y Educación Especial de la UCR, quien posee una maestría en Orientación Laboral. La primera versión del instrumento constaba de 14 preguntas (ver apéndice A) y plantearon las siguientes modificaciones.

1. Eliminar una pregunta que no responde a los propósitos planteados, pues, no es un elemento que se retoma desde la investigación.
2. La segunda modificación fue ordenar las preguntas considerando el orden de importancia.
3. Eliminar pregunta referente al OLaP.
4. Mejorar en la redacción de las preguntas.
5. Eliminar pregunta referente al proceso vocacional.

Posteriormente, se realiza una valoración bajo la supervisión de la tutora y se plantea un ajuste en los propósitos de la investigación, así como ajustes en el instrumento para responder a los nuevos cambios. La segunda versión del instrumento consta de 12 preguntas en el cual busca equilibrar la cantidad de preguntas por propósito. Con la aprobación de la tutora se realiza la siguiente fase.

*Prueba piloto:* para esta validación se busca una población similar a la de estudio, por tanto, es aplicada en el Colegio Técnico Profesional de Heredia, se contó con la participación de tres personas profesionales en Orientación, tuvo una duración aproximada de 60 minutos. Una vez realiza la aplicación se determina hacer modificaciones al

instrumento (ver apéndice B). En el propósito 1 (pregunta 2), el propósito 2 (pregunta 6), el propósito 3 (pregunta 1) y el propósito 4 (pregunta 12). Sí bien en las investigaciones de índole cualitativo no es requisito la prueba piloto esta sirvió como fundamento para mejorar el instrumento.

*Criterio de experta:* una vez realizadas las modificaciones (ver apéndice C), este es revisado por la Dra. Mercedes Gómez Salgado, docente en la División de Educación para el Trabajo de la UNA. El instrumento consta de cuatro preguntas, ante lo cual la experta realiza observaciones (ver apéndice D) y se realiza su respectiva modificación.

*Instrumento aplicado:* Una vez realizadas las modificaciones al instrumento y obtenida la aprobación por parte de la tutora se realiza la aplicación del instrumento a los y las profesionales en Orientación, este fue aplicado vía Zoom por las circunstancias nacionales de la enfermedad del coronavirus 2019. (Ver apéndice E)

### **Categorías y subcategorías**

En la tabla 4 se detallan las categorías y subcategorías, así como las preguntas que responden en el instrumento, para este efecto, se realizó una pregunta abierta por cada unidad temática. Dentro del marco referencial se especifica las definiciones correspondientes.

Tabla 4  
*Categorías y subcategorías*

<b>Unidad temática</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Preguntas</b>
Desafíos que enfrentan las personas profesionales en	Mercado laboral	Desafíos profesionales	De acuerdo con su conocimiento, mencione los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar la empleabilidad en el

Orientación			estudiantado según la realidad del mercado laboral actual.
Acciones que realizan las personas profesionales en Orientación	Estrategias que realizan  Pilares de la empleabilidad	Proactividad Relaciones interpersonales favorables Incidencia Disponibilidad Vigencia Conciliación	¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar la empleabilidad en el estudiantado? (técnicas <i>saber</i> , metodológicas <i>saber hacer</i> , participativas <i>saber estar</i> y personales <i>saber ser</i> )
Demandas laborales para desarrollar la empleabilidad	Preparación académica  Preparación personal-emocional	Exigencias	De acuerdo con su conocimiento, ¿Cuáles considera que son las posibles exigencias del mercado laboral actual a las que se podría enfrentar el estudiantado, para el desarrollo de la empleabilidad?
Necesidades que enfrentan de las personas profesionales en Orientación para trabajar la empleabilidad en el estudiantado.	Entorno académico  Entorno laboral		En su opinión, cuáles necesidades están presentes en el entorno académico-laboral que repercuten en potenciar la empleabilidad en el estudiantado.

---

*Nota:* Categorías y subcategorías de la investigación

## Capítulo IV

### Análisis e interpretación de la información

En este capítulo se presenta la información generada en la aplicación del instrumento, luego se realiza la interpretación de la información y finalmente se un análisis general de todos los resultados arrojados en la investigación.

#### Presentación de la información

El primer apartado se muestra en la tabla 5, se presenta la información generada por medio de frases etnográficas y divididas según corresponde a la categoría o subcategoría creada para tal pregunta o unidad temática.

Tabla 5  
*Consistencia*

<b>Pregunta</b>	<b>CTP</b>	<b>Categoría y subcategoría (frases etnográficas)</b>
De acuerdo con su conocimiento, ¿Cuáles considera que son las posibles exigencias del mercado laboral actual a las que se podría enfrentar el estudiantado, para el desarrollo de la empleabilidad?	Carrizal	<p>“Yo creo que en algún momento viene el cambio en que ya usted no quiere conocimiento para un puesto usted lo que requiere son habilidades y algunas destrezas para que la empresa vea su potencial.”</p> <p>“Ahora la exigencia si no me equivoco va más en función de manejar por lo menos uno o dos idiomas.”</p> <p>“El muchacho que vaya a entrar al mercado laboral tiene que llevar muy desarrollado lo que son las famosas habilidades blandas.”</p> <p>“Ahorita más que un profesional en el mercado laboral están buscando gente que pueda adaptarse bien, que pueda hacer un buen trabajo en equipo, gente responsable, gente que tenga</p>

---

muchas habilidades porque aunque suene feílo lo que el mercado busca es gente que represente el menos costo para ellos.”

“La persona tiene que ser muy integral, más si lleva un montón de extras, como son la parte de los idiomas y que decir de la parte de tecnología.”

“Ayudarle también al estudiante a descubrir su verdadera vocación y ayudarle a fortalecer esas áreas, verdad, porque muchas veces hay que trabajar con el padre de familia, con el mismo estudiante porque no quieren irse, digamos, por ejemplo, ir a Cartago a estudiar una ingeniería porque es trasladarse, los temores y los miedos”

“Ayudarles a la empleabilidad, de acuerdo con las exigencias es que ellos empiecen a potencializar las habilidades blandas, como también una de ellas, es que ellos aprendan una comunicación tanto oral y escrita que es muy importante”

Invu Las  
Cañas

“Otro aspecto ahora que estamos viendo son las competencias digitales, las herramientas tecnológicas, que ellos tienen que empezar con todo este proceso, por ejemplo ahora con todo lo de la pandemia, el estrés que están teniendo los estudiantes porque tienen que aprender un nuevo programa, una nueva plataforma de como mandar trabajos, como hacerlos e inclusive que no tienen los medios tecnológicos en sus casas.”

“Todo radica y básicamente va en las habilidades blandas, que cuenta tanto, verdad, un título a usted no le dice como son las habilidades de esa persona, nosotros que hemos visitado empresas y escuchamos a las personas que hacen las entrevistas

que ellos ya van más allá, por ejemplo, antes de entrar los muchachos a la entrevista ponen una basura y un basurero a la par a ver antes de que ellos entraran a esa entrevista a ver cuáles de esos muchachos se agachaba a juntar esa basura, algo tan sencillo, tan básico y eso le dice a usted que una persona es comprometida, que es una persona proactiva, que es una persona que va más allá, verdad, que le preocupa el entorno, que le preocupa el ambiente.”

“Nosotros hicimos visitas a empresas y yo estaba asustada de ver que ya están pidiendo contadores bilingües, ya no es solamente que el chico sepa contabilidad”

“Lo que son hábitos y costumbres, ahora las empresas y en todo lado hacen un estudio exhaustivo de lo que son hábitos y costumbres, las empresas contratan a una persona para que se metan en las redes sociales de esa persona, estudian desde palabras, fotos y demás.”

“La creatividad”

“Yo diría que una de las cosas es disposición a trasladarse, a mí me pasa cuando converso con los estudiantes, que ellos quieren tener como un trabajo que les quede cerca de la casa y así, tal vez no están dispuestos a movilizarse a otros lugares o que tengan que vivir, abrir ese abanico de que se podría trabajar en cualquier parte del país, están como muy en la zona de confort.”

Jesús  
Ocaña

“Manejo de la tecnología.”

“Ellos tienen muchas exigencias para con el empleador, ellos

buscan cuales son los beneficios que la empresa me va a dar a ver si me sirve.”

“Los primeros estudiantes que se emplean en cualquiera de las especialidades es los que manejan el inglés”

“Uno de los desafíos más durillos que uno tiene para trabajar con estos muchachos es tener los espacios adecuados para poder trabajar con ellos como tiene que ser, porque lamentablemente no siempre se cuenta con un espacio, un aula fija, a veces hay que trabajar en los corredores, entonces en ese sentido se convierte en un desafío.”

De acuerdo con su conocimiento, mencione los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar la empleabilidad en el estudiantado según la realidad del mercado laboral actual.

Carrizal

“A veces no se logra cumplir el 100% de lo que uno quiere para poder trabajar como se debería de hacer.”

“En este momento creo que la población está en una zona como de cambio muy drástico, pero ellos se sienten muy en zona de confort, todo va a pasar, no pasa nada, si lo hago bien o no, están muy acostumbrados a que papá y mamá resuelvan, usted los ve como con esa falta de interés.”

“No están acostumbrados a resolverse sus conflictos y sus problemas y ello no lo lleva a una buena toma de decisiones, tienen poca autonomía.”

“La demanda de casos hace que tal vez uno no se pueda enfocar tanto tiempo.”

Invu Las Cañas

“Lo que es décimo, quinto y sexto no tienen la lección de Orientación, nosotros en el colegio de nosotros si tenemos poblaciones de séptimo, octavo y noveno.”

“Falta de contacto más a nivel grupal, con los muchachos y casi que se enfoca uno más a atención individual desde las oficinas.”

Jesús  
Ocaña

“Estar súper actualizado y también estar en contacto con las empresas para saber, en el caso de mi colegio nosotros no formamos parte de ir a empresas lo que dificulta, lo hace más que todo la coordinadora con la empresa”

“No tenemos la lección de Orientación, trabajamos con talleres, pero entonces no es tan seguido para un poder darle seguimiento en realidad a una habilidad”

“Nosotros tenemos un proyecto que es meramente de habilidades blandas y se aplica con la Universidad Técnica Nacional y que ellos certifican en toda esa área.”

¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar la empleabilidad en el estudiantado?  
(técnicas saber, metodológicas saber hacer, participativas saber estar y personales saber ser)

Carrizal

“Al no tener sesión colectiva, tratamos de abarcar con ellos por medio de charlas que brindan las Universidades y especialistas que en algún momento llevamos para que les den eso temas, digamos el tema de la semana pasada fue de emprendedurismo y proyecto de vida que fue a los chicos de sexto.”

“Otra cosita que también ya hace un par de años para acá lo venimos implementando, sobre todo a los chiquillos de noveno que se está trabajando con ellos es una feria vocacional empresarial, verdad que también de alguna forma las empresas vienen al colegio como a traerle el contexto de lo que posiblemente se van a encontrar cuando se vaya a insertar a un mercado laboral, como irlos preparar para que ellos vayan viendo opciones.”

Invu Las  
Cañas

“ Yo pienso que se desarrolla día a día, cuando ellos se sienten frustrados con un profesor, muchas veces se le pone el ejemplo

de que pasa si llegan a una empresa y tienen que lidiar con una persona y ustedes están al mando de esa persona, ser tolerantes y buscar soluciones”

“Igualmente cuando tienen algún problema con los compañeros, entonces se trabajan ejemplos a futuro cuando estén trabajando”

“En mi caso, trabajo la empatía, trabajo en equipo, mucho resolución de conflictos , pero también que ellos propongan soluciones y hacerles ver esto de la concientización, hacerles ver la toma de decisiones, conocimiento del medio y cuál es la oferta laboral, les enfatizo mucho que investiguen cuales son el perfil de entrada como el perfil de salida de cada uno.”

“Posibilidades de la universidad o cuales son los diferentes lugares donde yo puedo estudiar esa carrera y cuáles son mis estadísticas de empleabilidad.”

“Talleres para el trabajo con los estereotipos”

“Se trabaja muy articuladamente con los profesores de especialidad, ellos tienen también donde ellos hacen prácticas supervisadas, donde van al campo, a las diferentes empresas, se trabaja con los estereotipos yo creo que ya ese esquema se ha venido quitando a través de los años, ejemplo este año tenemos varias mujeres que quieren estudiar una ingeniería”

“Ayudarles a que ellos ven sus desafíos a futuro, hoy tengo esto, pero mañana me ofrece el mercado esto otro es un poquito como de ir visualizando.”

		<p>“Bueno yo lo que he trabajado ha sido más como, trabajo en equipo, comunicación asertiva y lo he hecho como llevándole como desafíos para hacer en grupo y luego las preguntas generadoras, la frustración”</p>
	<p>Jesús Ocaña</p>	<p>“Tenemos que hacer muchos procesos para la elección de la especialidad, porque a veces empiezan los arrepentimientos de porque entre a esta especialidad solo por hacerle caso a mi mamá”</p>
	<p>Carrizal</p>	<p>“A nivel de colegio técnico una debilidad muy fuerte es haber quitado la lección de Orientación, porque nosotros no contamos con el espacio para decir vamos a dar la lección de Orientación en los niveles superiores.”</p>
<p>En su opinión, cuáles necesidades están presentes en el entorno académico- laboral que repercuten en potenciar la empleabilidad en el estudiantado.</p>	<p>Invu Las Cañas</p>	<p>“Una de las cosas que tenemos en nuestro contexto es que en algunas ocasiones los pensamientos de la familia interponen un límite en los chiquillos.”</p> <p>“Una necesidad es la posibilidad de refrescar el conocimiento, por ejemplo, estos seis pilares como dar una pincelada y poder refrescar en algunos momentos el conocimiento.”</p> <p>“La necesidad de innovación y no solamente talleres”</p> <p>“Una necesidad latente es la vigencia, en mi caso no tengo idea de cómo poder potenciar en los estudiantes este pilar.”</p>
	<p>Jesús Ocaña</p>	<p>“La necesidad de desarrollar en ellos de que ellos busques la información”</p> <p>“Y el pilar de la incidencia, no sabría cómo desarrollarlo”</p> <p>“Una necesidad que podría existir en cuanto a las</p>

---

especificidades es con secretariado ejecutivo porque no se moderniza.”

---

*Nota:* Respuestas brindadas por las personas profesionales en Orientación

### **Interpretación y análisis de la información**

En este apartado, confluye la diversidad de ideas y pensamientos que se han presentado a lo largo del escrito, se decide estructurar en dos fases, la primera consiste en una breve descripción por cada una de las unidades temáticas 1. Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación, 2. Acciones que realizan las personas profesionales en Orientación, 3. Demandas laborales para desarrollar la empleabilidad [exigencias del mercado laboral] y 4. Necesidades que enfrentan las personas profesionales en Orientación) esto con la finalidad de sistematizar el contenido y la segunda etapa es un análisis general en el cual son tomadas en cuenta las cuatro unidades temáticas y se analizan bajo la luz de la teoría propuesta.

Se plantea bajo esta estructura considerando el razonamiento inductivo de la investigación, como lo describe Baptista et al. 2014“las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general.” (p.8), esta estructura permitirá al lector comprender lo particular (cada una de las unidades temáticas) para llegar a lo general (el análisis general).

### **Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación**

Considerando el desafío como aquella capacidad de aprendizaje que poseen las personas para enfrentarse al entorno según Gimenez, Minichiello, Molina y Raimundi (2014) los profesionales en Orientación partícipes de la investigación mencionan los siguientes: una demanda de casos que limita su capacidad para enfocarse y atender adecuadamente a la población estudiantil, la falta de contacto que poseen con el estudiantado debido a que no existe la lección de orientación para los niveles superiores como lo son 10°, 11° y 12°, así como los pocos espacios de trabajo para las sesiones

colectivas. También, mencionan la escasa posibilidad de contacto con las empresas y la dificultad para desarrollar autonomía en los estudiantes pues dependen mucho de los padres de familia para resolver sus problemas.

Desde esta perspectiva los desafíos se centran en los pocos espacios que tienen para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje, es decir, la capacidad de favorecer el aprendizaje en el estudiantado se ve limitada en gran medida por las circunstancias del contexto sociolaboral que limita su accionar y así como la dificultad para atender de forma oportuna todas las necesidades que se presentan.

### **Acciones que realizan las personas profesionales en Orientación**

Para un abordaje más específico de las estrategias desarrolladas por las personas profesionales en Orientación se desarrolla basado en cuatro competencias (personal, técnica, metodológica y participativa). La competencia personal, la cual es entendida por Echeverría et al. (2014), como la capacidad de: “tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.” (p.90), a modo de ejemplo, esta competencia se logra evidenciar en las estrategias realizadas por las profesionales: 1. mantienen un proyecto de habilidades blandas juntamente con la Universidad Técnica Nacional, 2. trabajan talleres con temáticas (manejo de la frustración, trabajo en equipo, empatía, resolución alternativa de conflictos, liderazgo, creatividad), 3. también, abordan en sesiones individuales para fortalecer la decisión en la especialidad elegida por el estudiante. 4. realizan talleres con finales proyectivas, es decir, trabajan algunos desafíos a futuro que pueden tener los y las estudiantes, asimismo también trabajan los estereotipos ligados a las profesiones y finalmente comentaron acerca de talleres de hábitos y costumbres cuando los jóvenes realizan pasantías.

De acuerdo con los mismos autores, la segunda a desarrollar es la competencia técnica, descrita por ellos como la capacidad de: “poseer conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional,...” (p.87), para esta competencia se reconocen las siguientes estrategias utilizadas por los Orientadores, 1. buscan el aporte de especialistas en diversas temáticas para que impartan charlas al estudiantado y 2. planean una feria

vocacional empresarial donde el estudiantado tiene la oportunidad de acercarse y obtener información acerca de las ofertas académicas y laborales que existen.

La competencia metodológica es aquella capacidad que poseen las personas para “saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.” (p.87 Echeverría et al. 2014), retomando lo expuesto por las personas participantes de la investigación, realizan un trabajo articulado con el personal docente de las diversas especialidades, asimismo, realizan entrevistas para la ubicación en diversas instituciones para las pasantías y trabajan talleres para fortalecer el manejo de la frustración, trabajo en equipo, responsabilidad, toma de decisiones, etc.

Finalmente, la cuarta competencia es la participativa, entendida por los autores como el *saber estar*, es decir, “estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal,...” (p.88, 2014, Echeverría et al.), por ello, las estrategias que realizan en afinidad con esta competencia son: 1. realización de taller sobre investigación de ofertas laborales con su respectivo perfil de entrada y salida y 2. búsqueda de información sobre el mercado laboral y las diversas oportunidades que ofrece.

El conjunto de estrategias que realizan las personas profesionales en Orientación son un buen comienzo para potenciar la empleabilidad en el estudiantado, a pesar de la dificultad que presentan para tener sesiones colectivas con los mismos, las acciones que ellos realizan favorecen un desarrollo personal en los y las estudiantes, sin embargo, se reconoce que existen elementos por mejorar para llegar a un desarrollo de la empleabilidad más oportuno tomando en consideración los cambios constantes del mercado laboral y también es importante un apoyo emocional en el estudiantado para afrontar las nuevas realidades que se enfrentan a nivel nacional.

### **Demandas laborales para desarrollar la empleabilidad (exigencias del mercado laboral)**

Hablar de exigencia o demanda del mercado laboral siempre viene a representar una solicitud de accionar a determinada situación, por ejemplo, si se piensa en la actual

pandemia y sus repercusiones en el sistema de salud, nos damos cuenta que existe un faltante de personal para atender la pandemia, es ahí donde surge la necesidad de acción por parte del Ministerio de Salud o de la Caja Costarricense del Seguro Social de abrir más puestos interinos para las personas que están preparadas en las Ciencias de la Salud. Este ejemplo, nos sirve para identificar dos aspectos base del mercado laboral a mayor demanda mayor exigencia. Entonces, surge la pregunta: ¿cuáles exigencias se encuentran presentes en el mercado laboral independiente el área de desarrollo? De acuerdo, con diversos autores como lo son: Altamirano (2014), Argueta, Cerrato y Zavala (2016), El Estado de la Nación (2017) y Quesada (2018) reconocen como exigencias del mercado laboral: el manejo de habilidades blandas, la necesidad de aprender un segundo idioma, el liderazgo, la innovación, las habilidades sociales (trabajo en equipo, comunicación asertiva, etc.), una mayor preparación académica y técnica, la capacidad de comunicación, es decir, expresarse correctamente e indudablemente el manejo de las tecnologías es imprescindible en el mercado laboral actual.

Aunado a las anteriores, las personas profesionales en Orientación consideran como exigencias la proactividad, la creatividad, el compromiso de adquirir responsabilidades en el trabajo, el desarrollo de destrezas y poseer una excelente forma de comunicación oral y escrita, estas son habilidades fundamentales para desenvolverse en el mercado laboral actual tan competitivo y cambiante. Por ende, es importante potenciar cada uno de los pilares para el desarrollo de la empleabilidad, algunos de ellos son reconocidos por los profesionales como exigencias, pero, existe un desconocimiento en la temática, sin embargo, es importante reconocer que las exigencias del mercado laboral cambian constantemente a la velocidad que exige la globalización, de ahí una importante demanda del mercado como lo es la vigencia y flexibilidad. Aunado a esto, es importante reconocer que algunas de las acciones que ellos realizan solventan en el estudiantado algunas de las demandas que se presentan en el mercado laboral siendo un paso importante para el desarrollo de las competencias exigidas para aquellas personas que desean ingresar al mundo del trabajo.

## **Necesidades que enfrentan las personas profesionales en Orientación**

De acuerdo con la perspectiva de las personas profesionales en Orientación, se reconocen las siguientes necesidades: la falta de una lección de Orientación, la necesidad de actualización en el área, trabajar el apoyo por partes de la familia y los escasos recursos que poseen algunos estudiantes para enfrentar la educación virtual debido a la situación del COVID-19, son algunas de las situaciones que repercuten en el Sistema Educativo en general, a pesar que la educación busca educar integralmente existe siempre ciertas desventajas o necesidades que se presentan, es importante retomar lo que se menciona en el Estado de la Educación (2011), el objetivo principal de la educación técnica no es solamente formarlos en una especialidad, sino que la enseñanza debe ir más allá, en buscar un desarrollo cultural, político y personal.

Por tanto, el profesional en Orientación debe fungir como mediador en los procesos de aprendizaje y el desarrollo de habilidades y destrezas que permitan fortalecer el círculo de bienestar. Ya que cuando se piensa en el estudiantado dentro de un contexto académico-laboral en el que se desarrolla es importante tomar en consideración que existen diferentes necesidades que pueden ser abordadas desde los procesos de Orientación para que las personas logren la plenitud personal-social-emocional. Como una forma de apoyar el afrontamiento de las necesidades se plantea un manual de estrategias que favorecerán a las personas profesionales en Orientación (*ver apéndice F*), este manual se plantea como una propuesta para atender algunos desafíos, en este se abordan los pilares de la empleabilidad y algunas de las técnicas que se pueden utilizar y un aporte importante en los procesos vocacionales para la elección de carreras universitarias, el aprendizaje y desarrollo de habilidades en el estudiantado debe ir acompañado de un proceso de asesoramiento por parte de los y las Orientadoras y así lograr cumplir uno de los objetivos de la educación técnica en formar estudiantes como seres integrales.

### **Análisis general**

En este apartado, confluye la diversidad de ideas y pensamientos que se han presentado a lo largo del escrito, para ello se considera importante resaltar la disciplina de Orientación y su rol fundamental como agente de cambio, Naranjo (2004) posiciona la Orientación con cimientos fuertes “en el autoconocimiento, el conocimiento de las

condiciones, oportunidades, características y perspectivas que ofrece el medio y en la adquisición de destrezas para tomar decisiones para el desarrollo de un proyecto de vida.” (p.7), este posicionamiento es lo que hace posible que las personas profesionales en Orientación puedan fungir como mediadores para que las personas transformen sus vidas con cada uno de los procesos que reciben. En relación con el tema de investigación se logra determinar básicamente estos cuatro aspectos, desafíos, demandas, acciones y necesidades, los cuales se abordaron en la interpretación de la información, empero, es importante retomar otros elementos que subyacen de esta temática.

El rol que desempeña la disciplina de Orientación en el sistema educativo y el desarrollo de la empleabilidad, ambos elementos, están presentes en los colegios técnicos profesionales, indudablemente el contexto es un elemento importante a evaluar ante cualquier circunstancia. Desde esta posición Murillo (2018) describe la empleabilidad de la siguiente manera;

“la empleabilidad demanda de las personas una comunicación abierta con su contexto, en la cual logren observar la manera en la que puedan aprovechar sus recursos personales para satisfacer no solo sus propias necesidades sino también las de su entorno de trabajo.” (p.53).

Para mantener una comunicación adecuada es necesario estar en la disposición de escucha y abierto a las nuevas posibilidades que se puedan presentar, específicamente en el mercado laboral es sumamente importante estar pendiente de la globalización donde la información fluye y cambia a un ritmo acelerado.

Empero, nos centraremos en el desarrollo de la empleabilidad y lo que esto conlleva en el contexto académico-laboral enfocándose en los colegios técnicos profesionales con los que se trabajó. Entender la realidad de estos centros educativos desde el significado que les dan a sus prácticas sociales y las acciones que se realizan en pro del bienestar integral del estudiantado. Para ahondar más la temática, se trabajan los pilares y su función primordial en el potenciar la empleabilidad, esto desde la perspectiva de Suárez (2016) quien la visualiza como las competencias que posee la persona y a su vez estas le permiten satisfacer las diversas necesidades, ejemplo de ello, son las competencias técnicas,

metodológicas, participativas y personales propuestas por Echeverría et al. (2014) que se encuentran en estrecha vinculación con cada uno de los pilares en concordancia con Murillo (2018). Estas tres posturas de los diversos autores nos permiten comprender la complejidad misma que se maneja cuando se desea hablar del mercado laboral, las exigencias y desafíos que se experimentan desde la disciplina de Orientación la cual forma parte de todos los procesos educativos.

Como primer pilar a retomar se selecciona la proactividad, es decir, la capacidad de reinventarse en medio de un mundo que cambia constantemente según Murillo (2018), reflejado en las competencias metodológicas donde se debe contar con un conocimiento de las situaciones concretas del entorno y que es trabajado por las personas profesionales en Orientación de forma articulada con cada una de las especialidades y es también una exigencia misma del mercado laboral. Las relaciones interpersonales favorables es el segundo pilar, por sí mismo da una idea de su significado, lograr entablar una sana convivencia en el lugar de trabajo, estudio o en su vida personal es la finalidad de este, por tanto, se reflejan muchas de las estrategias desarrolladas por los profesionales en los colegios pues se podría decir que es un eje transversal para toda acción, la comunicación, el compromiso y la dedicación que se ejerce en este pilar es fundamental para que las relaciones sean favorables, en cuanto a este pilar se desprende un elemento importante, la teoría de adaptación desde desarrollo de la carrera se fundamenta en varios elementos uno de ellos es *career control*, es decir, control de carrera, Savickas citado por Brown y Lent (2013) describe el control de carrera como ser autodisciplinado, tomar consciencia de nuestras acciones y tener la capacidad para enfrentar las transiciones ocupacionales, esto vinculado con las relaciones interpersonales favorables y actuar bajo las propias convicciones (competencia personal) favorece a los estudiantes cuando se encuentran en procesos de pasantía como bien lo hablan las Orientadoras.

Aunado a esto, el pilar de la conciliación también se encuentra vinculado a las competencias personales, pues tener la capacidad de armonizar todos los aspectos de la vida y actuar en concordancia con lo que se quiere, son abordados mediante las estrategias que realizan los profesionales, para ejemplificar, los talleres de frustración, empatía, talleres de estereotipos y habilidades blandas, fortalecen la capacidad de conciliar todas las áreas del

círculo de bienestar. El cuarto pilar abordado es vigencia, de acuerdo con Murillo (2018) es “la capacidad de una persona para mantenerse informada y actualizada sobre los aportes más recientes concernientes a su trabajo y profesión” (p.82), además, esta capacidad de mantenerse actualizado debe aplicar no solamente para el trabajo, sino, por el contrario ampliarlo a las demás áreas de la vida, un ejemplo, muy palpable es la actual pandemia COVID-19, es fundamental mantenerse actualizado día con día y conocer las nuevas directrices que se dan a toda la República de Costa Rica, empero, centrándonos en el área educativa-laboral se presenta otra adaptación desde la carrera propuesta por Savickas la cual es la *carrer curiosity*, entendida como curiosidad profesional, de acuerdo con Savickas citado por Brown y Lent (2013) “*Career curiosity refers to inquisitiveness about and exploration of the fit between oneself and the work world.*” [La curiosidad profesional se refiere a la curiosidad y la exploración del ajuste entre uno mismo y el mundo laboral.] (p.160), esto exige estar actualizados para todas las personas en especial el estudiantado si hablamos de colegios y también personas profesionales en Orientación en su rol de asesoramiento, retomando, las funciones que desempeñan los y las Orientadoras en los colegios podemos recordar las estrategias de las ferias vocacionales empresariales y las actividades donde se llevan especialistas para dar charlas en temas afines a cada una de las especialidades, es ahí, donde se unifica el pilar de vigencia con el desarrollo de las competencias técnicas.

El quinto pilar viene a ser la incidencia, descrito como “ser capaz de incidir directamente en el ambiente de trabajo, para transformarlo y trascender como persona en ese espacio” (p.70, Murillo, 2018), sin embargo, como se pudo observar este pilar es el menos trabajado en las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación partícipes de este estudio, puede deberse a la poca vinculación que existe con el mercado laboral por su modalidad más educativa.

Asimismo, este pilar es trabajado bajo las competencias participativas pues el estudiantado debe estar dispuesto a la comunicación y la cooperación con los demás siendo esto una de las formas que permiten dejar un impacto positivo en las demás personas independientemente del entorno y donde se debe estar atento al mercado laboral, en esta acción se logra reconocer las estrategias de la búsqueda de perfiles de entrada y salida de

las carreras así como mantenerse informado en las tendencias del mercado laboral. Finalmente, el sexto pilar es la disponibilidad, es uno de los elementos más buscados en el mercado laboral actualmente, la disponibilidad para desplazarse, para realizar labores que no corresponden específicamente al puesto o bien la disponibilidad de tiempo. Por tanto, esto representa una exigencia como fue vista en el apartado anterior de las demandas laborales. Indiferentemente del orden en que se hizo mención de los pilares es importante tener presente que ninguno se antepone al otro, sino que todos forman un complemento.

Detallando esto, se logra evidenciar que el desarrollo de la empleabilidad es extenso y abarca muchas áreas desde la educativa donde empieza la formación, pasando por la social en los cambios constantes y logrando su efecto en la laboral. Sin embargo, al ser un estudio desde los colegios técnicos es importante retomar la postura Savickas de adaptación desde la carrera con el elemento *career concern*, traducido al español como preparación profesional, este viene a ser uno de los desafíos que se enfrentan de la disciplina de Orientación, recordando el desafío como aquella oportunidad de aprender o ganar, en este caso, representa todas las acciones que realizan los profesionales que le permiten operacionalizar la Orientación para potenciar la empleabilidad desde los procesos vocacionales-ocupacionales. En lo que concierne a la preparación profesional se retoma textualmente a Savickas citado por Brown y Lent (2013),

*Career concern means essentially a future orientation, a sense that it is important to prepare for tomorrow. Attitudes of planfulness and optimism foster preparedness because they dispose individuals to become aware of the vocational tasks and occupational transitions to be faced and choices to be made in the imminent and distant future. [La preocupación por la carrera significa esencialmente una orientación futura, la sensación de que es importante prepararse para el mañana. Las actitudes de plenitud y optimismo fomentan la preparación, ya que disponen a los individuos para que tomen conciencia de las tareas vocacionales y las transiciones ocupacionales que deben afrontarse y las elecciones que deben realizarse en un futuro inminente y lejano.] (p.159)*

De lo anterior, subrayó la preocupación para la carrera es esencialmente una orientación futura, este aspecto, es fundamental en los procesos de Orientación pues en las

visiones hacia el futuro es el principal pilar que guía el actuar profesional, es decir, trabajar a nivel preventivo, prepararse para atender el mañana. También recalcar que cuando se habla de carrera no se hace alusión solamente al contexto de la educación formal, sino que carrera es entendida como “la totalidad del trabajo que hace uno a lo largo de su vida” Hoyt 1977 (citado por Pereira, 1995, p. 319), por tanto, el desarrollo de competencias, potenciar la empleabilidad y asumir un rol activo de asesoramiento deben ser parte del actuar como profesional así como cualquier proceso que aprendizaje que permita a la persona fortalecer desenvolverse satisfactoriamente en todas las áreas de su vida.

Para retomar, se ha establecido la Orientación y su rol en el desarrollo de la empleabilidad, así como, las bases en que se fundamenta la empleabilidad dividida en los seis pilares y como estos pilares tienen relación en el desarrollo de las competencias visualizadas desde cuatro competencias, aunado a esto se ha retomado la adaptación que existe desde la carrera y la clarificación de cómo es visualizado carrera en esta investigación. A continuación, se abarca la tendencia del mercado laboral y las exigencias que existen en torno a este. Esta tendencia, da un panorama más claro de cómo es entendido el mercado laboral en un mundo globalizado y lleno de información, VUCA, es decir, (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad, Ambigüedad) según Abecco (2016) detalla cada uno de los aspectos:

*Volatilidad:* “indica que lo que ayer estaba hoy podría no estar. No solo resulta volátil la posición que se ocupa hoy en día, sino el mercado en su demanda y oferta.” (p. 23), es por esto, que una de las principales estrategias que se deben de implementar día con día es la actualización constante, vigencia si se piensa desde los pilares.

*Incertidumbre:* “otorga una importante dosis de inseguridad acerca de las cosas, a pesar de la cantidad de información con la que contamos.” (p. 23), la sensación de incertidumbre es constante cuando se habla no solamente de mercado laboral sino desde el proceso de toma de decisiones, el hecho de tomar una decisión siempre generará esa sensación. Sin embargo, el debido asesoramiento y contar con información clara y precisa facilita la toma de decisiones, esto es reflejado por algunas de las acciones que realizan las personas profesionales, por ejemplo, proyecciones hacia el futuro, búsqueda del perfil de entrada y salida de las carreras, etc.

*Complejidad:* “La complejidad del mundo presente y futuro indica la necesidad de entender aquello que está formado por muchas relaciones: tecnologías interconectadas, relaciones políticas, gestión de negocios en multitud de países, etc.” (p. 23), este elemento se refleja en las exigencias que demanda el mercado, en mayor preparación, manejo de un segundo o tercer idioma, habilidades ofimáticas. Además, hace referencia al pilar de las relaciones interpersonales favorables cuando existe la necesidad de atender varias relaciones.

*Ambigüedad:* “aplica a aquello que tiene múltiples significados o interpretaciones, lo que impactaría en la toma de decisiones.” (p. 23), esto por tanto, se vincula con la visión de desafío implica la posibilidad de aprender o ganar al tomar las decisiones y esta acción vendrá acompañada de un contexto laboral de incertidumbre.

Estos cuatro postulados son un reflejo conjunto de lo que presenta la teoría del caos, un panorama del mercado laboral dinámico que nos obliga a visualizarlo desde diferentes perspectivas y que representa a su vez gran cantidad de desafíos para cada una de las personas que desean conseguir un empleo.

No se puede pensar que el mercado laboral seguirá un comportamiento determinista a lo largo de los años, por eso es fundamental que las personas profesionales en Orientación den un acompañamiento a cada uno de los estudiantes en su proceso de carrera e incentivar la preparación en el desarrollo de habilidades blandas, el manejo de competencias tecnológicas, el desarrollo y potenciamiento de la empleabilidad, entre muchas otras exigencias del mercado laboral y fomentar una capacidad crítica y de análisis para la toma de decisiones sustentadas en un manejo oportuno de la información con la que cuentan. Esto tomando el segundo rasgo de la teoría del caos, la sensibilidad a las condiciones iniciales, por lo cual es fundamental fomentar en el estudiantado la capacidad de reflexionar constantemente y visualizar posibles resultados futuros, sin dejar de la lado la incertidumbre del contexto actual.

Considerando los aspectos anteriores, no desde sus individualidades sino como un conjunto que incide uno sobre otro, se puede decir que ante un mundo académico-laboral en constante cambio es necesario contar con la capacidad de transformar las distintas

situaciones que se puedan presentar, de tal manera que las metas que se planteen como estudiantes o profesionales sean posibles de alcanzar esto debido a lo compleja que puede ser la vida en sus múltiples áreas. La Orientación brinda la oportunidad para desarrollar las habilidades y destrezas requeridas que facilitan a las personas adaptarse a los cambios que se presentan en su entorno. Sin embargo, las personas profesionales en Orientación mencionaron ciertas necesidades que repercuten en el sistema educativo y limita su accionar en los procesos que se realizan con el estudiantado, evitando esta convergencia y representando un desafío para desarrollar la empleabilidad de manera exitosa. Además, de esto se reconoce que el mercado laboral exige personas con mayor preparación en habilidades sociales e inteligencia emocional y con capacidad de adaptación a los cambios constantes y concluir la tarea que se le otorga de manera exitosa. Ante lo cual los profesionales han planificado diversas estrategias que han permitido ir abordando algunas de las exigencias del mercado

Para finalizar, es importante retomar el posicionamiento del paradigma general propuesto por Savickas citado por Brown y Lent (2013), para este autor la Orientación tiene tres finalidades: 1. el autoconocimiento, 2. obtener información ocupacional y 3. relacionarse con las carreras, pero también menciona que en la medida en que todos estos factores convergen existe mayor posibilidad de éxito y satisfacción. A partir de la información generada y el aporte teórico se determina que todo proceso de Orientación para el desarrollo de la empleabilidad debe ser expuesto a un escrutinio constante, para así fortalecer no solamente el autoconocimiento sino también la disciplina y finalmente obtener resultados que sean la base para una toma de decisiones que favorezcan el aporte brindado por los colegios y se permitan líneas de acción para enfrentar las diversas situaciones que emergen día con día. En respuesta al cuarto propósito específico y como forma de retroalimentación a los colegios se plantea un manual de acción (ver apéndice F), este contiene tres elementos fundamentales a abordar, el primero de ellos es un referente teórico que facilita a las personas profesionales posicionarse y aprender de cada uno de los pilares, el segundo son técnicas que les permitirán abordar diversas situaciones con el estudiantado y potenciar los pilares de la empleabilidad y finalmente el tercer aspecto es una oferta académica de 106 carreras y las universidades en que las imparten, estas carreras se dividen

en nueve áreas de interés (Artes y Letra, Ciencias básicas, Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Educación, Recursos Naturales, Ingeniería y Ciencias de la Salud).

## Capítulo V

### Conclusiones y recomendaciones

A continuación, se presentan una serie de conclusiones que surgen de la investigación, tomando como base los propósitos planteados, a su vez, se realizan recomendaciones dirigidas a las personas profesionales en Orientación de las instituciones educativas con las que se trabajó, así como a la División de Educación para el Trabajo del centro de Investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional y al Ministerio de Educación Pública.

#### Conclusiones

1. Se subraya que el principal desafío que enfrentan las personas profesionales en Orientación es la búsqueda de espacios para el desarrollo de las sesiones colectivas con el estudiantado, que les permitan potenciar la empleabilidad y el abordaje de temas fundamentales como: la proactividad, la incidencia, la disponibilidad, la vigencia, la conciliación, el desarrollo de relaciones interpersonales favorables, entre otras.
2. Se determina como otro desafío relevante la posibilidad de potenciar la creación de programas desde un modelo de empleabilidad, el cual permita abordar el desarrollo de esta y crear vínculos con instituciones externas que les permita al estudiantado conocer las diversas necesidades y particularidades del mercado laboral.
3. Se identifica los talleres grupales como la principal acción que realizan las personas profesionales en Orientación, estos talleres les permiten fortalecer competencias de trabajo equipo, manejo de la frustración, investigación de ofertas laborales, etc. A su vez, estos permiten un desarrollo personal y educativo en el estudiantado. También, se identifica que la mayoría de los

talleres no se encuentran vinculados estrechamente con potenciar la empleabilidad a profundidad.

4. Se subraya como acciones realizadas por las personas profesionales en Orientación el proyecto de habilidades blandas que trabajan conjuntamente con la Universidad Técnica Nacional y la feria vocacional empresarial, estas estrategias se pueden ver como un pequeño acercamiento e intento de vinculación externa que realizan desde los colegios técnicos profesionales para potenciar el desarrollo de la empleabilidad.
5. Se reconoce que las principales demandas que se presentan en el mercado laboral son: el desarrollo de habilidades blandas (trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, etc.), la capacidad de adaptación, el manejo de un segundo o tercer idioma, así como, mayor preparación académica y técnica. De igual forma, el manejo de las tecnologías es imprescindible en el mercado laboral actual.
6. Se plantea un manual como propuesta de acción basándose en los seis pilares para el desarrollo de la empleabilidad, el cual sirve como material de apoyo a las personas profesionales en Orientación para la atención de algunas de las competencias indispensables para potenciar la empleabilidad.
7. Se puntualiza que para la creación de la propuesta se tomó en cuenta los siguientes aspectos: 1) abordar el desarrollo de la empleabilidad y los procesos vocacionales específicamente en la elección de carrera, 2) se piensa en las técnicas para adaptarlas a la población y 3) el aporte teórico que guía todo proceso Orientador para actuar con una razón y fundamento profesional. **(Ver apéndice F)**

## Recomendaciones

### Personas profesionales en Orientación y colegios técnicos profesionales

- Buscar la oportunidad de actualizarse en la temática para dar un mejor abordaje a las nuevas realidades del mercado laboral.
- Implementar acciones en conjunto con las especialidades que les permitan trabajar el tema de la empleabilidad y mostrar a los y las estudiantes las realidades del contexto laboral.
- Articular acciones con universidades para conocer propuestas y talleres sobre diversas competencias.
- Abordar temas de equidad de género para hacer consciencia en la importancia de luchar por los derechos humanos de las mujeres y todo ser humano.
- Hacer uso del material de manual para potenciar la empleabilidad en el estudiantado y fomentar espacios de reflexión con respecto a la elección de carrera versus oportunidades del mercado laboral.
- Preparar al estudiantado en la manera correcta de presentar un curriculum vitae.
- Fomentar el auto-emprendimiento en el estudiantado y potenciar habilidades blandas.
- Buscar espacios de convivencia con el estudiantado egresado de los colegios para compartir la experiencia laboral versus la formación que recibieron.
- Buscar espacios de retroalimentación con las empresas en la que realizan las prácticas los y las estudiantes para identificar aspectos de mejora.
- Realizar talleres con el estudiantado donde sea invitado un estudiante egresado y les comente su experiencia y aspectos de mejora en el curriculum vitae (preparación, actualización, etc.).
- Desarrollar una base de datos de estudiantes egresados donde se logré dar continuidad (lugares de trabajo, experiencia laboral, oportunidades de empleo, oportunidades de capacitación).

- Fomentar programas de enlace profesional que vincule a los estudiantes graduados con organizaciones empleadoras.

### **División de Educación para el Trabajo**

- Incluir en el plan de estudios un curso que aborde temáticas importantes como la empleabilidad, o las nuevas realidades del mercado laboral, esto a su vez favorecerá la exploración de lugares de trabajo no tradicionales en la disciplina.
- Realizar investigaciones como centro de investigación que permita crear proyectos de extensión que se reflejen en toda la comunidad educativa, pues el abordaje de la empleabilidad se debe realizar en todos los contextos académicos y laborales.
- Fomentar propuestas a favor de velar por los derechos humanos de todas las poblaciones en especial de las de mayor desventaja a nivel social.
- Brindar campañas de asesoría vocacional a los colegios como parte de las acciones de extensión y compromiso social.
- Incentivar al estudio de nuevas líneas de investigación, que se puedan desprender de esta investigación, algunos ejemplos:
  - Efectos de los estereotipos de género ante la inserción al mercado laboral.
  - Afrontamiento de la incertidumbre ante las nuevas realidades del entorno laboral.
  - Elección de carrera versus espacios de inserción en el mercado laboral.
  - Procesos de acompañamiento una vez finalizada la carrera técnica o universitaria.

### **Ministerio de Educación Pública**

- Reestructurar la malla de tal forma que se brinde la oportunidad de contar con una lección de Orientación esperando que sea de 80 minutos como mínimo.

- Crear políticas o convenios que permitan al estudiantado tener mayor oportunidad de conseguir empleos desde las prácticas profesionales.
- Crear programas de capacitación para las personas profesionales en Orientación donde pueden adquirir una mayor preparación en el desarrollo de la empleabilidad, inteligencia emocional y temas trascendentales en la actualidad.
- Revisar y actualizar la calidad de oferta de especialidades ofrecida en los colegios técnicos profesionales.

## Capítulo VI

### Referencias

- Adecco, G. (2016). *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*. Recuperado de <https://www.slideshare.net/ximosalas/informe-adecco-futuro-del-trabajo-en-espaa-2016>
- Aldana-Franco, R., Contreras, C., y Gutiérrez-García, A. (abril-junio 2011). ¿Es tan CAÓTICO el CAOS? *Revista Ciencia*. 62(2) 68-75. Recuperado de [https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/62\\_2/PDF/12\\_Caos.pdf](https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/62_2/PDF/12_Caos.pdf)
- Altamirano, P. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014*. (Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana). Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>
- Andrada, O., Maiza, M., Puente, M. y Schuster, A. (2013). (2013). La metodología cualitativa, herramienta para investigar los fenómenos que ocurren en el aula. La investigación educativa. *Revista Electrónica Iberoamericana de Educación en Ciencias y Tecnología*, 4(2), 109-139. Recuperado de <http://www.exactas.unca.edu.ar/riecyt/VOL%204%20NUM%202/TEXT0%207.pdf>
- Argueta, L., Cerrato, K. y Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40.
- Baptista, P. Hernández, R. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill

- Blasco, T. y Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista. *Nure investigación*. Recuperado de <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/408>
- Buschiazzo, L. y Peña, M. (2006). *Elección de carreras universitarias y género. El caso del Trabajo Social e Ingeniería*. (Tesis de Maestría, Universidad de Chile, Chile) Recuperado de <http://www.ciegchile.com/wp-content/uploads/2014/05/cs39-penaylillom222.pdf>
- Calvo, B. y Mora, I. (2016). *Factores personales, familiares y sociales que influyen en la elección y estudio en la carrera de enfermería de los estudiantes de tercer y quinto año de la licenciatura en enfermería de la UCR en el periodo 2015*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Corrales, A. y Sanabria, P. (2015). *Género: Una construcción sociocultural en los procesos de elección vocacional de carreras técnicas de los y las adolescentes de décimo año del Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Católica de Costa Rica. Costa Rica.
- De la Villa Moral, M. y Ovejero, A. (2013). Del Interaccionismo Simbólico a la Etnometodología: Conceptos fundacionales, diversificaciones e influencias From the Symbolic Interactionism to the Ethnometodology: Foundational concepts. *REVISTA DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y PERSONALIDAD* Volumen XXIX, Número 1, Junio, 2013, 1. Recuperado de [http://www.amepso.org/files/downs\\_fR3Wim8W7uj2Vy.pdf](http://www.amepso.org/files/downs_fR3Wim8W7uj2Vy.pdf)
- Decreto N° 40874-MEP-MTSS. Reforma al decreto ejecutivo N ° 39851-MEP-MTSS del 08 de agosto de 2016, crea Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica del 08 de agosto de 2016. Diario Oficial La Gaceta. 12 de marzo del 2018

Decreto Sistema Nacional de Empleo, N° 41776. Diario Oficial La Gaceta. 10 de junio de 2019

Decreto Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, N° 34936. Diario Oficial La Gaceta. 17 de diciembre de 2008

Díaz, M. (2003). *Conducta y asesoramiento vocacional en la adolescencia*. Papeles del Psicólogo, 23(84), 18-34. ISSN: 0214-7823. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77808403>

Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2014). *Orientación Profesional*. Barcelona: Editorial UOC.

Estado de la Educación (2011). Estado de la Nación, Tercer Informe. Recuperado de [https://estadonacion.or.cr/informe/?id=8c14698c-d735-4f97-abee-a049f56c24c4&title=Informe Educación 2011&content=Tercer Informe Estado de la Educación \[2011\]&img=http://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2019/06/Image-Placeholders2-PEN-05m19-03.png](https://estadonacion.or.cr/informe/?id=8c14698c-d735-4f97-abee-a049f56c24c4&title=Informe%20Educaci3n%202011&content=Tercer%20Informe%20Estado%20de%20la%20Educaci3n%20[2011]&img=http://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2019/06/Image-Placeholders2-PEN-05m19-03.png)

Estado de la Educación (2015). Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Quinto Informe. Recuperado de [https://estadonacion.or.cr/informe/?id=e5c17ec6-4517-45bb-9f29-896c0dc64ee2&title=Informe Educación 2015&content=Quinto Informe Estado de la Educación \[2015\]&img=https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2020/11/PORTADA2015.jpg](https://estadonacion.or.cr/informe/?id=e5c17ec6-4517-45bb-9f29-896c0dc64ee2&title=Informe%20Educaci3n%202015&content=Quinto%20Informe%20Estado%20de%20la%20Educaci3n%20[2015]&img=https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2020/11/PORTADA2015.jpg)

Estado de la Educación (2019) Programa Estado de la Nación. Séptimo Informe. Recuperado de [https://estadonacion.or.cr/informe/?id=b13f505f-172f-42f4-b18b-f0e53d2a58d3&title=Informe 2019&content=Estado de la educación costarricense](https://estadonacion.or.cr/informe/?id=b13f505f-172f-42f4-b18b-f0e53d2a58d3&title=Informe%202019&content=Estado%20de%20la%20educaci3n%20costarricense)

[2019]&img=https://estadonacion.or.cr/wp-content/uploads/2019/11/portada2019.jpg

Estado de la Nación (2017). Estado de la Educación Costarricense, Sexto Informe. Recuperado de <http://www.estadonacion.or.cr/educacion2017/assets/ee6-informe-completo.pdf>

Fararoni, L. y García, M. (2016). ROLES TRADICIONALES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO ASOCIADOS A CARRERAS UNIVERSITARIAS POR JÓVENES DE BACHILLERATO. Recuperado de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2016/10/Mary-Jose.pdf>

Flores, M., González, C. y Rodríguez, D. (2015). *¿El género limita la perspectiva profesional?* Género y Comunicación. Recuperado de [http://amic2015.uaq.mx/docs/memorias/GI\\_12\\_PDF/GI\\_12\\_El\\_genero\\_limita.pdf](http://amic2015.uaq.mx/docs/memorias/GI_12_PDF/GI_12_El_genero_limita.pdf)

Gimenez, M. Minichiello, C. Molina, M. y Raimundi, M. (2014). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (2), 521-534. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/773/77331488001.pdf>

Gimeno, M. y Rocabert, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 9(15), 25-36. Recuperado de <http://www2.uned.es/reop/pdfs/1998/09-15-1---025-Gimeno.pdf>

González. V. (2001) El servicio de orientación vocacional-profesional (SOVP) de la Universidad de La Habana: una estrategia educativa para la elección y desarrollo profesional responsable del estudiante. *Pedagogía Universitaria*, 6(4). Recuperado de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/197/193>

Gurdían, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. San José, Costa Rica: PrintCenter. Recuperado de <https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>

Hamui-Sutton, A. y Varela-Ruiz, M. (2012). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, 2(5), 55-60. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733230009>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018). Encuesta Continua de Empleo, I trimestre 2018. *TASA DE OCUPACIÓN DISMINUYÓ EN 2,2 PUNTOS PORCENTUALES*. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/noticia/tasa-de-ocupacion-disminuyo-en-22-puntos-porcentuales>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020). Encuesta Continua de Empleo. Trimestre móvil Marzo - Abril – Mayo 2020. *TASA DE DESEMPLEO SE SITÚA EN 20,1%*. Recuperado de <https://www.inec.cr/noticia/tasa-de-desempleo-se-situa-en-201>

Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142. Diario Oficial La Gaceta. San José, Costa Rica. 26 de marzo de 2019

Ley Fundamental de Educación, N° 2160. Diario Oficial La Gaceta. San José, Costa Rica. 25 de septiembre de 1957

López, A. (2012). *La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de Ingeniería en Empresas. Universidad Técnica de Ambato). Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3200/1/721%20ING.pdf>

- López-Sáez, M. (1994). Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género. Una aproximación empírica a la elección de carrera. *Revista de Psicología Social*, 9(2), 213-230
- Martínez, C. (enero- junio 2018). Teoría del caos y estrategia empresarial. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. 19 (1) 204-214. doi: <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.94>
- Martínez, J. (julio-diciembre, 2011). Métodos de investigación cualitativa Qualitative research methods. *Revista de la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo Bogotá-Colombia*. (8). Recuperado de <http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/3.%20metodos%20de%20investigacion.pdf>
- Martínez, K. (2015). *Tienen sexo las profesiones: hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas*. (Tesis doctoral, El Colegio De San Luis Potosí, A. C. México) Recuperado de <https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1013/232/3/Tienen%20sexo%20las%20profesiones%20hombres%20y%20mujeres%20en%20profesiones%20fem>
- Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. Recuperado de [http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7\\_Paradigmas\\_de\\_investigacion\\_2013.pdf](http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf)
- Medina, C. (2001). Paradigmas de la investigación sobre lo cuantitativo y lo cualitativo. *Ciencia e Ingeniería Neogranadina*, (10), 79-84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/911/91101010.pdf>

- Ministerio de Educación Pública. (2017). Especialidades de la Educación Técnica. Curso Lectivo 2017. Recuperado de [https://www.mep.go.cr/indicadores\\_edu/BOLETINES/13\\_17.pdf](https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/13_17.pdf)
- Morales, C. (Agosto, 2020). Herramientas virtuales para desarrollar nuevas habilidades. *En la Cima*. Recuperado de <https://www.miguiavocacional.com/periodicos/92.%20agosto%202020.pdf>
- Monje, C. (2011). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA, Guía didáctica. *Integración de Métodos, Neiva Colombia, Universidad Sur colombiana*. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Murillo, O. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad. Un aporte desde la orientación laboral*. San José: Edinexo.
- Naranjo, M. (2004) Enfoques conductistas, cognitivos y racional-emotivos. (1° ed) San José, Costa Rica: EUCR
- Pereira, M. (2015). Mediación Docente de la Orientación Educativa Vocacional. San José: EUNED.
- Pereira. M. (1995). *La fundamentación teórica de la educación para la carrera*. Revista de educación, (307), 309-338.
- Quesada, A. (marzo, 2018) ¿Qué perfil laboral se requiere en nuestras empresas e instituciones? *En La Cima*. Recuperado de <http://www.miguiavocacional.com/periodicos/82.%20Marzo%202018.pdf>

- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the nutrition society*, 63(4), 655-660. Recuperado de [https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/E5A028A3DA12A038A7D49566F73416B8/S0029665104000874a.pdf/focusgroup\\_interview\\_and\\_data\\_analysis.pdf](https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/E5A028A3DA12A038A7D49566F73416B8/S0029665104000874a.pdf/focusgroup_interview_and_data_analysis.pdf)
- Rizo, M. (2004). El interaccionismo simbólico y la Escuela de Palo Alto. Hacia un nuevo concepto de comunicación. Portal de la Comunicación. Recuperado de <https://www.um.es/tic/LECTURAS%20FCI-I/FCI-I%20Tema%205%20texto%20c%201.pdf>
- Robles, E. (12, marzo, 2019). Desempleo y déficit fiscal. *La Republica*. Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/desempleo-y-deficit-fiscal>
- Sánchez, J. (2014). *Factores personales y sociales que Influyen en el nivel de vocación de estudiantes del I y VIII semestre de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Del Altiplano, Perú) Recuperada de [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2042/Sanchez\\_Huaman\\_Jakeline.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2042/Sanchez_Huaman_Jakeline.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Savickas, M. (2013). Career Construction Theory and Practice. En Brown, S. y Lent, R. (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. (2nd ed. pp. 147-183). New Jersey: John Wiley y Sons.
- Sequeira, A. (2019). *Ley de educación dual aprobada en forma definitiva con 49 votos*. La Nación. Recuperado de <https://www.nacion.com/el-pais/politica/ley-de-educacion-dual-aprobada-en-forma-definitiva/MEHVFGRYNBHLPCSMDNBLCTVUZM/story/>

- Silva, O. (2017). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13888/Silvia\\_SO.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13888/Silvia_SO.pdf?sequence=1)
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista De Investigación En Educación*, 14(1), 67-84. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Silvio, D. (2009). Triangulación: Procedimiento incorporado a nuevas metodologías de investigación. Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num8/art53/int53.htm>
- Ureña, V. y Robles, J. (2015). La Orientación en el Ministerio de Educación Pública Costarricense. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 773-792. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a34v15n1.pdf>

## Capítulo VII

### Apéndices

#### Apéndice A

##### I versión del instrumento

### Propósitos

### Preguntas Generadoras

Determino los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela.

¿Cuál es su conocimiento acerca del desarrollo de la empleabilidad?

¿Cuáles considera son los (pilares) aspectos principales para desarrollar empleabilidad?

¿Qué considera que implica potenciar la empleabilidad?

¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar competencias de empleabilidad en el estudiantado? (técnicas, metodológicas, participativas y personales)

Describo las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para potenciar la empleabilidad en el estudiantado.

¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar competencias de empleabilidad en su desarrollo profesional?

¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar las relaciones Interpersonales en el estudiantado?

¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar la proactividad en el estudiantado?

¿Qué estrategias ha desarrollado para

incentivar el espíritu de búsqueda de información, de actualización en el estudiantado?

Identifico las demandas existentes en el ámbito laboral en relación con el desarrollo de la empleabilidad según las tendencias del último estudio realizado por el Observatorio Laboral de Profesionales (OLaP).

De acuerdo con su conocimiento, ¿Cuáles considera que son las exigencias del mercado laboral actual a las que se enfrenta el estudiantado?

De acuerdo con su conocimiento, ¿Cuáles considera que son las exigencias del mercado laboral actual a las que se enfrentan las personas profesionales en Orientación?

¿Qué conocimiento tiene de los estudios realizados por el OLaP. ?

Categorizo los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado.

Considera que el desarrollo de la empleabilidad se encuentra vinculado con los procesos vocacionales (desarrollo de carrera), ¿Por qué?

¿Cómo vincularía los procesos vocacionales con el desarrollo de la empleabilidad?

Específico las acciones a seguir para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de acuerdo con los desafíos planteados por las personas profesionales en Orientación.

Desde su experiencia profesional, ¿cuáles serían los aspectos a fortalecer para potenciar la empleabilidad en el estudiantado?

.

---

*Apéndice B*

Modificaciones a la I versión del instrumento

<b>Número de pregunta</b>	<b>Propósito específico que responde</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Modificación</b>
1	3	Se agrega un elemento a la redacción.	Se mantiene
2	1	Responde adecuadamente al propósito	Se mantiene
3	1	Es innecesaria, no es retomada desde la investigación.	Se elimina
4	1	No obtiene respuesta concreta, existe mucha queja.	Se elimina
5	2	No es fundamental, se responde con la pregunta 1.	Se elimina
6	2	Responde adecuadamente al propósito	Se mantiene
7	2	No es fundamental, se responde con la pregunta 6.	Se elimina
8	3	Es innecesaria, no es retomada desde la investigación.	Se elimina
9	3	Es innecesaria, no es retomada desde la investigación.	Se elimina

10	3	Genera confusión la formulación, y ya ha sido respondida en preguntas anteriores.	Se elimina
11	1	Es innecesaria, no es retomada desde la investigación.	Se elimina
12	4	Se reformula la pregunta para una propuesta más concreta.	Se mantiene

---

## Apéndice C

### II versión del instrumento

#### ***Focus-group interview* [Entrevista de grupo focal]**

A continuación se presenta una serie de preguntas generadoras, la finalidad de las mismas es obtener información que permita comprender el fenómeno a investigar “*desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado*”. Asimismo estas preguntas serán aplicadas a un grupo de profesionales de la orientación:

1. De acuerdo con su conocimiento, ¿Cuáles considera que son las exigencias del mercado laboral actual a las que se enfrenta el estudiantado, **para el desarrollo de la empleabilidad?**
2. De acuerdo con su conocimiento, mencione los desafíos del mercado laboral actual a las que se enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar la empleabilidad en el estudiantado.
3. ¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar la empleabilidad en el estudiantado? (técnicas saber, metodológicas saber hacer, participativas saber estar y personales saber ser)
4. **En su opinión, mencione cuáles necesidades están presentes en el entorno académico-laboral que dificultan potenciar la empleabilidad en el estudiantado.**

*Apéndice D*

## Modificaciones a la II versión del instrumento

<b>Número de pregunta</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Modificación</b>
1	Redacción ambigua	Se redacta la pregunta en posibilidades
2	Mejorar redacción	Se redacta en función de desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación
3	Ninguna	Se mantiene
4	Redactarla en positivo	Se redacta en término neutro repercusiones

## Apéndice E

### Instrumento aplicado

#### Instrumento

#### *Focus-group interview* [Entrevista de grupo focal]

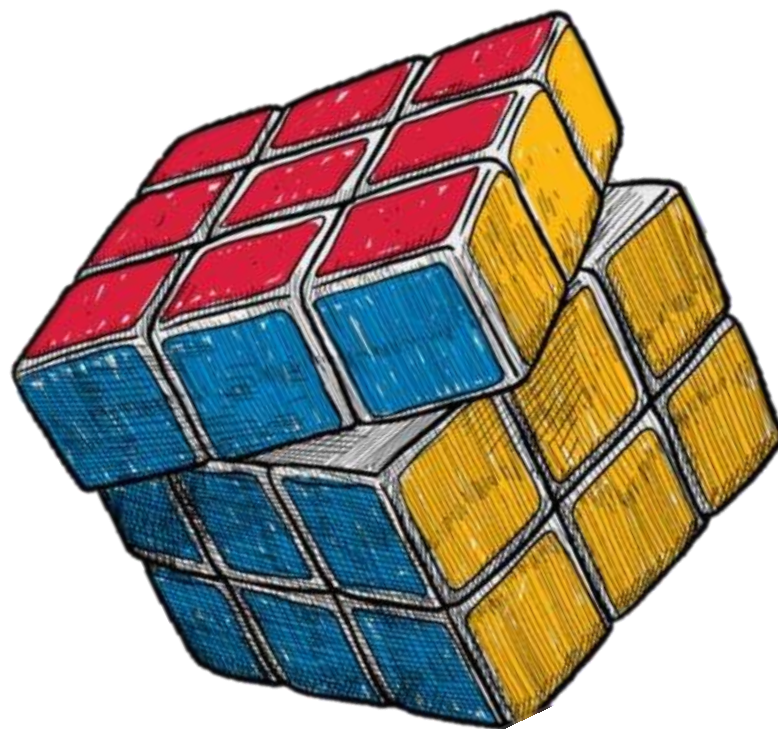
A continuación se presenta una serie de preguntas, la finalidad de las mismas es la generación de información que permita comprender el fenómeno a investigar “*desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado*”. Asimismo estas preguntas serán aplicadas a un grupo de profesionales en Orientación.

1. De acuerdo con su conocimiento, ¿Cuáles considera que son las posibles exigencias del mercado laboral actual a las que se podría enfrentar el estudiantado, **para el desarrollo de la empleabilidad?**
2. De acuerdo con su conocimiento, mencione los desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar la empleabilidad en el estudiantado según la realidad del mercado laboral actual.
3. ¿Cuáles estrategias desarrolla o ha desarrollado para potenciar la empleabilidad en el estudiantado? ( técnicas saber, metodológicas saber hacer, participativas saber estar y personales saber ser)
4. **En su opinión, cuáles necesidades están presentes en el entorno académico-laboral que repercuten en potenciar la empleabilidad en el estudiantado.**

*Apéndice F*

Manual para Colegios Técnicos Profesionales, Inyu Las Cañas, Jesús Ocaña Rojas y Carrizal

Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela



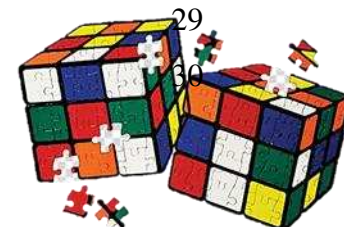
Bach. Carlos Salas Morales

Profesional en Orientación

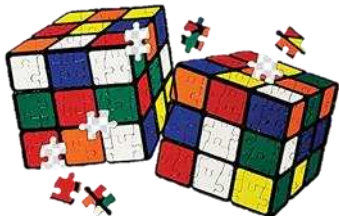


## Tabla de contenido

Presentación	3
CTP Jesús Ocaña Rojas	4
CTP Carrizal	5
CTP Invu Las Cañas	6
Referente teórico	7
• Empleabilidad	8
• Pilares de la empleabilidad	9
• Tendencia VUCA del mercado laboral	12
• Incertidumbre y teoría del caos	13
Técnicas para potenciar el desarrollo de la empleabilidad	15
1. La ventana	16
2. Papelógrafo	17
3. Pasarela (libro sobre la cabeza)	18
4. Búsqueda de un personaje que admiro	19
5. Objetos fuera de lugar	20
6. Metamorfosis de un animal	21
7. Caja de los sueños	22
8. FODA	23
9. Película de terror	24
10. Un cuento clásico	25
Vídeos relacionados con la temática	26
1. Las claves de la Empleabilidad	27
2. ¿Qué es empleabilidad?	28
3. Talleres online de Desarrollo Laboral	29
4. Factores influyentes en la empleabilidad	30



- 5. Entrevista con Inés Temple: Marca personal y empleabilidad 31
- Oferta académica por universidades 32
  - 1. Artes y Letras 33
  - 2. Ciencias básicas 34
  - 3. Ciencias Sociales 35
  - 4. Ciencias Económicas 36
  - 5. Educación 37
  - 6. Recursos Naturales 38
  - 7. Ingeniería 39
  - 8. Ciencias de la Salud 40
- Recomendaciones 40
- Referencias 42



## Presentación

3

El presente documento, consiste en la presentación de un manual donde se responde a las necesidades detectadas en la investigación titulada *“Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación para potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la Dirección Regional de Educación en Alajuela.”* La finalidad es apoyar la labor que realizan las personas profesionales en Orientación para el desarrollo de la empleabilidad y los procesos vocacionales específicamente en la elección de una carrera universitaria. Los colegios técnicos profesionales que formaron parte de la investigación son: Jesús Ocaña Rojas, Invu Las Cañas y Carrizal. En esta propuesta se muestra la misión y la visión de los colegios partícipes. Es importante aclarar que las técnicas no son de creación propia sino que fueron adaptadas a las necesidades y población con la que se trabajó, las técnicas originales fueron abordadas en un curso titulado *“Orientación para el desarrollo de la empleabilidad”* impartido por el M Sc. Osvaldo Murillo Aguilar autor del libro **Los seis pilares de la empleabilidad. Un aporte desde la orientación laboral.** De igual manera se realiza un pequeño aporte de la oferta académica que existe en las Universidades de Costa Rica, esto para que sirva de acompañamiento a los procesos vocacionales y de elección de carrera que se realizan en cada uno de los centros educativos.



## CTP Jesús Ocaña Rojas

### *Misión*

- Desarrollar procesos educativos con calidad, entusiasmo, responsabilidad y respeto, que benefician y garantizan la inserción eficiente de nuestros egresados en el mercado laboral.

### *Visión*

- Somos y seremos la Institución Educativa que prepara jóvenes con excelencia personal y profesional.



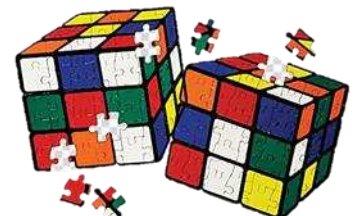
## CTP Carrizal

### *Misión*

- Contribuimos con la formación integral de estudiantes, basados en la calidad y el sentido técnico-humanista, para fomentar la identidad personal y social del joven quien constituye la base fundamental del desarrollo socioeconómico del país.

### *Visión*

- Ser un centro educativo de calidad que logre la adaptación de nuevos especialistas en diferentes áreas, según las necesidades de la sociedad actual.



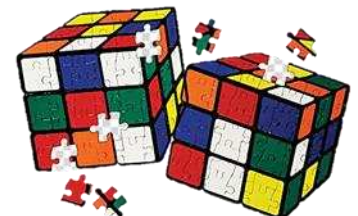
## CTP Invu Las Cañas

### *Misión*

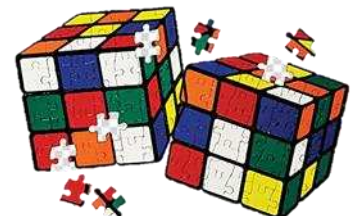
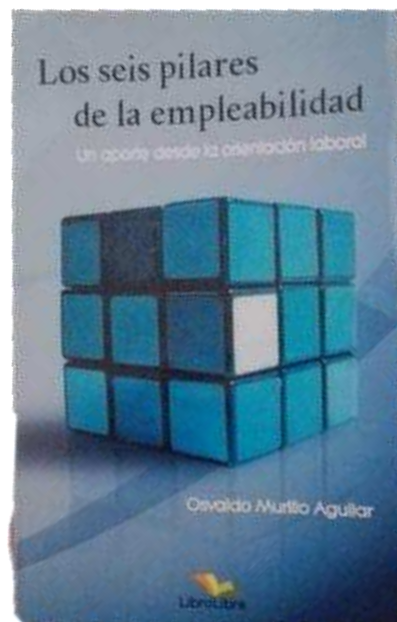
- Somos un centro educativo orientado a la formación técnica profesional con actitud crítica y de valores, cuya finalidad es la de la creación de oportunidades que favorezcan la calidad debida integral de los estudiantes, mediante una comunidad educativa comprometida

### *Visión*

- Ser un centro educativo de calidad que promueva una educación en mejora continua, para convertirse en la más importante opción educativa a nivel nacional, en la que se reconozca a sus participantes como técnicos profesionales y orienta a la formación de un estudiante empático, proactivo con capacidad de adaptación en su entorno social y laboral.



# Referente teórico



## Empleabilidad

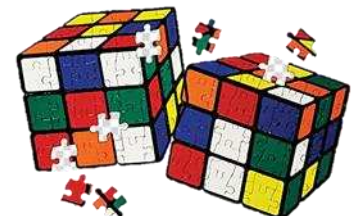
Para Campos, 2003 (citado por Murillo, 2018) empleabilidad proviene del término inglés “employ”, es decir, empleo, por tanto, la empleabilidad en gran medida responde a la capacidad del individuo para obtener o conservar un empleo. Sin embargo, para Murillo la empleabilidad va más allá de la obtención de un trabajo, sino por el contrario expone lo siguiente “la empleabilidad demanda de las personas una comunicación abierta con su contexto, en la cual logren observar la manera en la que puedan aprovechar sus recursos personales para satisfacer no solo sus propias necesidades sino también las de su entorno de trabajo.” (p.53). En concordancia con esta visión de la empleabilidad también se presenta la perspectiva de otro autor como lo es el siguiente.

Suárez (2016), hace referencia a empleabilidad como “conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.” (p.71), como se visualiza en la definición anterior la empleabilidad no consiste solamente en el hecho de conseguir un trabajo o empleo, sino que conlleva a que la persona se encuentre en constante relación consigo mismo y logre satisfacer las necesidades en todos los ámbitos de su vida.

Para ahondar un poco más en lo que conlleva el desarrollo de la empleabilidad se presentan los seis pilares básicos para potenciar la empleabilidad, descritos por Murillo (2018), considerando la realidad actual del mercado del trabajo y a su vez reconociendo todo el proceso que existe para potenciar y desarrollar la empleabilidad en el estudiantado de los colegios técnicos, es importante recordar que la modalidad técnica permite a la población desempeñarse y especializarse en un área en particular, los tres centros educativos cuentan con una oferta de alrededor de 16 especialidades lo que permite a los y las estudiantes tener bastantes posibilidades para prepararse, a continuación enumero la oferta educativa impartida por los colegios.

17. Administración y Operación Aduanera

18. Banco y Finanzas



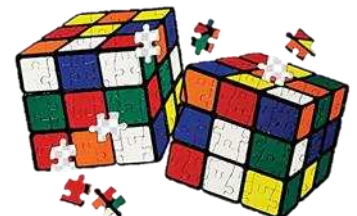
19. Contabilidad
20. Dibujo arquitectónico
21. Dibujo técnico
22. Diseño publicitario
23. Ejecutivo para centros de servicio
24. Electrónica Industrial
25. Electrotecnia
26. Informática empresarial
27. Informática en Desarrollo de Software
28. Informática en redes
29. Mecánica automotriz
30. Mecánica de precisión
31. Secretariado ejecutivo
32. Turismo en alimentos y bebidas

Indiferentemente la especialidad que elija la persona es importante potenciar una serie de competencias que le permitan enfrentarse al mercado laboral, por ello se presenta a continuación los pilares que favorecen ese proceso de inserción al ámbito laboral.

### **Pilares de la empleabilidad**

Murillo (2018), plantea que el desarrollo de la empleabilidad se puede lograr desde seis pilares, estos pilares de acuerdo con el autor deben estar fortalecidos en las personas profesionales en Orientación, de esta manera se pueden realizar procesos con un mayor entendimiento y aporte vivencial, es decir, el componente personal facilitará operacionalizar la teoría y llevarla a la práctica de una manera más entendible para todos y trabajarla de una forma lúdica y de gran aprendizaje si así el contexto lo permite. A continuación, se hace mención de los pilares propuestos por el autor.

1. Proactividad
2. Relaciones interpersonales favorables
3. Incidencia



4. Disponibilidad
5. Vigencia
6. Conciliación

Estos pilares se encuentran en un contexto dinámico, cada uno de ellos se relacionan entre sí, el potenciar uno permite un fortaleciendo en los demás, de igual manera sucede en el caso contrario. Por lo que es importante una breve descripción desde la perspectiva del autor.

**Proactividad:** reinventarse en medio de los cambios constantes y dinámicos de las organizaciones. Asimismo, Ares, 2004 (citado por Murillo 2018) considera que la conducta proactiva implica que las personas desarrollen la capacidad para reconocer que el entorno influye directa o indirectamente en ellos.

**Relaciones interpersonales favorables:** en este aspecto el autor alude a que se busca que las personas desarrollen la capacidad de establecer relaciones interpersonales adecuadas en el contexto en que se desenvuelva y que esto a su vez requiere de otros factores como la comunicación, el compromiso, ofrecer disculpas si fuera el caso, etc.

**Incidencia:** en este aspecto “es necesario ser capaz de incidir directamente en el ambiente de trabajo, para transformarlo y trascender como persona en ese espacio” (p.70).

**Disponibilidad:** este pilar es uno de los elementos más buscados en el mercado laboral de acuerdo con algunos expertos, asimismo el autor recalca que este elemento implica dos aspectos importantes: la flexibilidad y el tiempo, es decir, asumir diversas tareas y la posibilidad de desplazarse a distintos lugares.

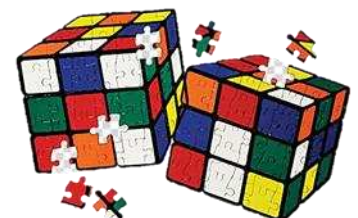
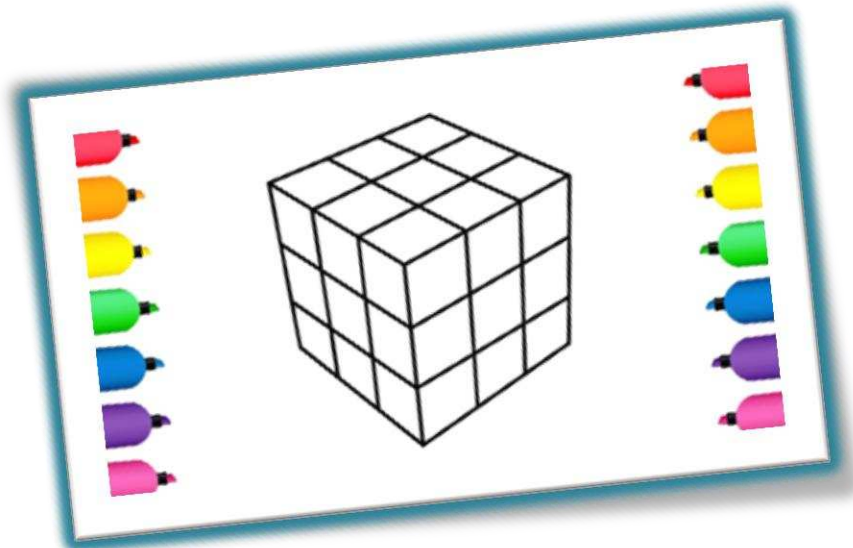
**Vigencia:** “la capacidad de una persona para mantenerse informada y actualizada sobre los aportes más recientes concernientes a su trabajo y profesión” (p.82), tomando en consideración las nuevas tendencias donde día con día la tecnología es un elemento fundamental del mercado, se podría decir que las tecnologías de la información y como esta



son aplicadas en el contexto social-personal-laboral es un desafío que se presenta para las personas profesionales en Orientación.

**Conciliación:** deberá ser asumida como la capacidad que posea la persona para armonizar todas las áreas del círculo del bienestar, es decir, se debe considerar a la persona como el centro de todo, como el actor principal lo que conlleva a que la persona logre desarrollarse satisfactoriamente en todas las áreas de su vida: familiar, social, personal y laboral.

El autor relaciona los seis pilares con una imagen muy gráfica y simple de entender como lo es el **“CUBO RUBIK ORIGINAL”** él señala que este se compone de seis lados haciendo alusión a los seis pilares y que al movilizar un lado todo el cubo se mueve y cambia, es decir, el potenciar un pilar permite fortalecer los demás o caso contrario si un pilar no se encuentra fortalecido existe lo mismo en los demás, así como pasa al jugar con el cubo existe la posibilidad de que un lado este completamente con el color que le corresponde pero en otro puede existir variedad de colores. De ahí la importancia de mantener en constante ajuste el cubo de acuerdo a los diversos contextos que se nos presente en el contexto socio-laboral actualmente. Como profesionales en Orientación existe el desafío de pintar el cubo y crear la armonía necesaria para enfrentarse al contexto laboral.



## Tendencia VUCA del mercado laboral

En concordancia con el planteamiento de Murillo (2018), existe una perspectiva realista del mercado laboral conocida como VUCA, en el informe Abecco (2016) se establece esta tendencia VUCA, por sus siglas en inglés, se forma con las iniciales en inglés Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad. A continuación, se detalla según el informe Abecco (2016);

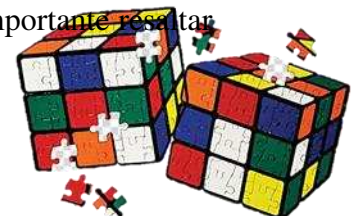
*Volatilidad:* “indica que lo que ayer estaba hoy podría no estar. No solo resulta volátil la posición que se ocupa hoy en día, sino el mercado en su demanda y oferta.” (p. 23), Ejemplo de ello, es la compleja actividad del mercado laboral actual la tasa de desempleo en constante aumento, es un reflejo claro de que hoy puede existir trabajo, pero ante condiciones adversas como el coronavirus se puede estar desempleo.

*Incertidumbre:* “otorga una importante dosis de inseguridad acerca de las cosas, a pesar de la cantidad de información con la que contamos.” (p.23), también que a pesar de contar con títulos no es seguro obtener un puesto de trabajo, la incertidumbre que pueda existir del mañana es algo que siempre estará presente cuando se habla de la fuerza de trabajo.

*Complejidad:* “La complejidad del mundo presente y futuro indica la necesidad de entender aquello que está formado por muchas relaciones: tecnologías interconectadas, relaciones políticas, gestión de negocios en multitud de países, etc.” (p.23). Las paradojas que existen entre el presente y el futuro, lo que hoy es puede que mañana no lo sea.

*Ambigüedad:* “aplica a aquello que tiene múltiples significados o interpretaciones, lo que impactaría en la toma de decisiones.” (p.23). Finalmente, múltiples realidades que dificultan la toma de decisiones.

Estas cuatro tendencias del mercado laboral es una de las razones por la cual se considera importante potenciar la empleabilidad en los y las estudiantes y asumir los desafíos que representa el panorama actual. Aunado a esta tendencia, es importante resaltar



la incertidumbre que pueda generar el contexto considerando las cuatro posturas anteriores y la estrecha relación con la teoría del caos.

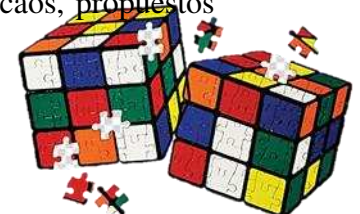
### **Incertidumbre y teoría del caos**

La incertidumbre en palabras sencillas es la sensación de no tener seguridad o certeza con respecto a algo, esa sensación que nos genera algo sobre lo que no tenemos control y no sabemos cómo dar respuesta a la situación. Como bien lo establece Murillo (2018) es “un espacio donde la posibilidad de predecir es muy limitada, debido a que no contamos con un conocimiento completo de las situaciones, donde lo que antes servía, probablemente ya no” (p. 26)

Cabe resaltar la última frase: *donde lo que antes servía, probablemente ya no*, esto indudablemente es la realidad que nos refleja el mercado laboral actual, el cual sin duda alguna tiene relación con la teoría del caos, es decir, el desconocer el futuro podría ser para muchos una situación de caos, de descontrol. De ahí, que es importante referirse a este aspecto, ¿qué es la teoría del caos? Para Cambel, 1993 (citado por Martínez, 2018) en términos generales, la teoría “estudia la sensibilidad a condiciones iniciales de algunos sistemas, es decir, de aquellos sistemas en los que un pequeño cambio, puede generar grandes consecuencias.”(p.208), las consecuencias pueden ser positivas o negativas, para efectos de esta investigación los dos grandes sistemas que se entrelazan son: el sistema educativo y el sistema laboral, en este caso, el mercado laboral.

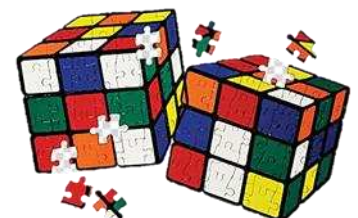
Guiar los procesos de elección de carrera tomando en consideración estos dos sistemas implica asumir un gran reto por parte de las personas profesionales en Orientación, pues, como bien lo establece Puertas (citado por Murillo, 2018) “desde Orientación debemos ayudar a la persona a ser la autora de sus propias oportunidades... el orientador debe ayudarte a ver las posibilidades que existen.” (p. 18), es decir, las personas profesionales en Orientación deben fomentar procesos de reflexión y consciencia con el estudiantado.

Aunado a esto, existen tres rasgos característicos de la teoría del caos, propuestos por Aldana-Franco, Contreras y Gutiérrez-García (2011),



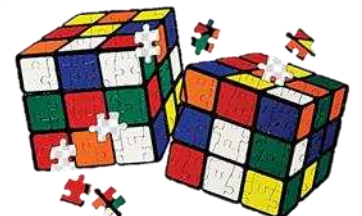
- 4- Son deterministas, porque existen ecuaciones matemáticas que determinan su comportamiento.
- 5- Son sensibles a las condiciones iniciales, porque un cambio muy pequeño en los datos de inicio producen resultados totalmente diferentes al final.
- 6- Parecen desordenados, pero no lo son, porque hay reglas que determinan su comportamiento (lo que pasa es que aún no las conocemos todas). (pp. 71-72)

Particularmente, los rasgos dos y tres, son muy importantes de tomar en cuenta en los procesos que realizan las personas profesionales en Orientación, pues, guiar el proceso inicial del estudiantado de una manera consciente y responsable donde se le dé a conocer a los estudiantes la realidad socio-laboral implicaría una decisión de suma importancia en la elección de la carrera y a su vez que el estudiante realmente logre reflexionar acerca de las implicaciones que sus decisiones representaría, lo que permitiría una comprensión del comportamiento y acciones a seguir. Porque como bien lo establecen los autores Aldana-Franco et al. (2011), “el caos no es desorden; simplemente, es un orden diferente que debe verse de otro modo, porque muchas variables no necesariamente han de seguir un comportamiento determinista.” (p. 73) Por tanto, considerando estos aspectos es importante recalcar que potenciar la empleabilidad implica una labor compleja y ardua por parte de las personas profesionales en Orientación de ahí que se determine imprescindible hablar de desarrollo de la empleabilidad.



# Técnicas para potenciar el desarrollo de la empleabilidad

15



# 1

## La ventana

16

### *Descripción*

Cada estudiante toma una hoja de papel, la divide en 4 partes iguales simulando una ventana, en cada cuadrante debe anotar:

1. País que le gustaría conocer o bien el país que más le gusta
2. ¿cuál es tu pasatiempo favorito?
3. Cantante favorito ¿por qué lo escogió?
4. ¿Qué aporte considera que puede brindar al grupo?

Luego el o la estudiante lo muestra y comparte sus anotaciones. La persona profesional en Orientación puede hacer preguntas generadoras a la temática.

### *Temática*



1. Auto reflejo
2. Cómo me presento a los demás
3. Enfocarse a sí mismo

### *Propósito de aplicación*

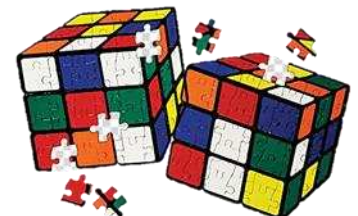
Permite obtener información de la persona sobre sus intereses, habilidades y pensamientos de manera indirecta, sin que se sienta presionada por detectarlas o mencionarlas.

### *Pilares de Empleabilidad*

Autoreferencia, relaciones interpersonales

### *Aprendizaje*

Ayuda a generar rapport. El mayor aprendizaje es el auto reflejo, es decir, identificar porque escogí cada aspecto y como este se encuentra vinculado conmigo.





## Papelógrafo

### *Descripción*

Se realizan grupos de estudiantes y se busca un tema de interés, en este caso por medio de noticias, que permitan un compartir de los hallazgos más relevantes de las noticias y posteriormente, unificar la información por categorías que permitan identificar los elementos en común y se cree un espacio de discusión para luego plasmar las ideas en un papel periódico.

### *Temática*

1. Desempleo
2. Poblaciones vulnerables
3. Ventajas y desventajas

4. Oferta académica
5. Varios

### *Propósito de aplicación*

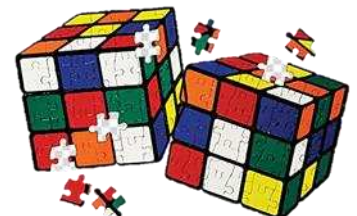
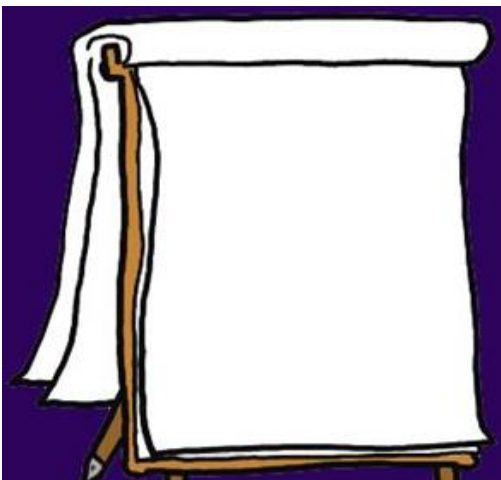
Incentivar el espíritu de buscar información, mantenerse actualizado de realidad actual, proponer acciones para situaciones.

### *Pilares de empleabilidad*

Vigencia, disponibilidad

### *Aprendizajes*

Permite reconocer los nuevos desafíos y realidades del contexto, así como posibles lugares de trabajo y empleo.



## Pasarela (libro sobre la cabeza) y equilibrio grupal

### Descripción

Se busca algunos estudiantes voluntarias que deseen participar, luego se les da un libro o portafolio para que lo coloquen en la cabeza y se les indica que deben caminar de un punto a otro, manteniendo el equilibrio, posteriormente se realiza la misma acción en parejas, una persona debe llevar el libro sobre la cabeza y la otra debe de acompañarla en el trayecto. La segunda parte de la técnica consiste en que las personas participantes formen un círculo en el cual luego se le van dando indicaciones, para ejemplificar, todos deben estar parados en un solo pie, inclinarse para un lado, sentarse en las rodillas de su compañero, etc.

### Temáticas

1. Homeostasis
2. Trabajo en equipo
3. Desafíos



4. Dificultades
5. Apoyos



### Propósito de la aplicación

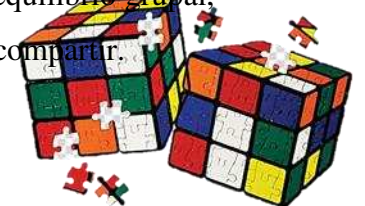
Analizar los recursos con los que se cuentan, los roles que se asumen en la vida, reconocer situaciones que amenazan el equilibrio, etc.

### Pilares de empleabilidad

Relaciones interpersonales favorables, disponibilidad

### Aprendizajes

Reconocer los apoyos con los que se cuenta, así como identificar que elementos generan estar en equilibrio y cómo lograr también un equilibrio grupal, pues, se debe aprender a compartir.



# 4

19

## Búsqueda de un personaje que admiro

### *Descripción*

Se solicita al estudiantado que piensen en un personaje que les llama la atención o que les guste, luego de ellos que busquen información sobre este personaje, mientras se encuentran en la búsqueda se les solicita que vaya pensando qué pilares considera se encuentran presentes en dicho personaje y analizar por qué lo escogieron. Posteriormente se crea un espacio para que las personas comenten los hallazgos.

### *Temáticas*

1. Innovación
2. Pilares descubiertos



3. Autoreferencia

### *Propósito de la actividad*

Identificación de rasgos y destrezas, motivos de inspiración, cómo puedo llegar a alcanzar las habilidades que admiro. Realizar preguntas generadoras con respeto al personaje o los pilares que este representa.

### *Pilares de la empleabilidad*

Innovación

### *Aprendizajes*

El principal aprendizaje fue la autoreferencia, es decir, identificar cuáles de las habilidades, destrezas o características del personaje que elegí poseo yo, así como la identificar que en los pequeños espacios con un poco de creatividad e innovación se pueden crear grandes cambios.





## Objetos fuera de lugar

20

### *Descripción*

Se anotan en una hoja varios objetos (clip, candado, guitarra, bolita pequeña, etc.), posteriormente, indica el lugar donde se encuentra dicho objeto, luego se realizan varias preguntas: ¿cómo llegó el objeto ahí? y ¿qué función tiene el objeto en ese lugar? Finalmente se comparte las respuestas.

### *Temática*

1. Significado de las cosas
2. Creatividad
3. Innovación



### *Propósito de la actividad*

Analizar el significado que la damos a las cosas y la percepción que tenemos de ellas, así como los roles que se asumen y ver la posibilidad de infinitudes que se pueden hacer para incidir en el contexto de acuerdo a cada contexto.

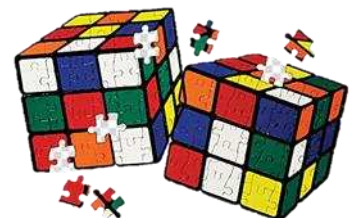
### *Pilares de la empleabilidad*

Relaciones interpersonales favorables, incidencia, proactividad



### *Aprendizajes*

Reconocer el significado y peso que se le dan a los eventos y a las cosas que suceden en nuestra vida, y cómo este significado puede transformar una realidad.



# 6

## Metamorfosis de un animal



21

### *Descripción*

Se le solicita al estudiante que escoja un animal y que investiga sobre su proceso de metamorfosis, cuáles cambios tiene, como suelen comportarse y luego se comparte con las personas presentes los hallazgos encontrados.

### *Temática*

1. Transiciones
2. Cambios
3. Inserción
4. Contexto

### *Propósito de la actividad*

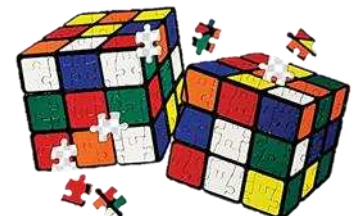
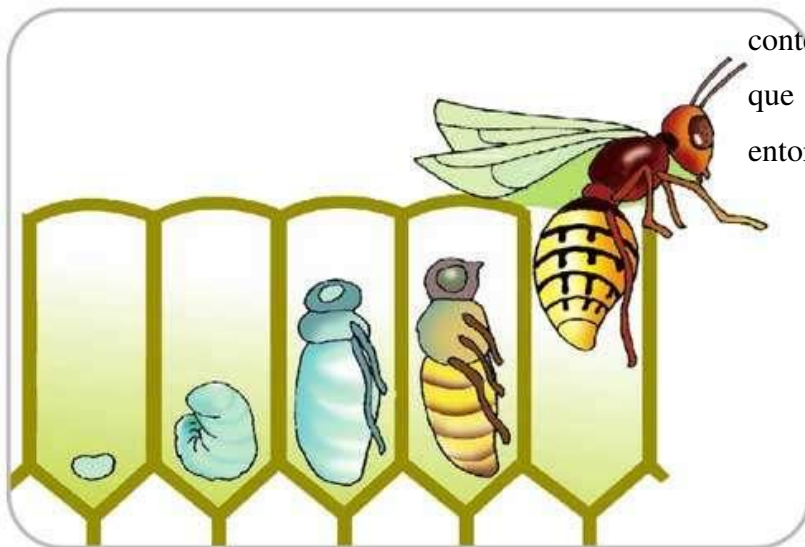
Tomar consciencia del cambio, ver la realidad actual y reconocer los procesos de adaptación.

### *Pilares de empleabilidad*

Vigencia, proactividad, relaciones interpersonales, incidencia, disponibilidad

### *Aprendizajes*

Reconocer los cambios que existen a nivel personal así como lo influencia del contexto sobre los cambios y el proceso que se debe de realizar para ajustarse al entorno.





## Caja de los sueños

22

### *Descripción*

Se realiza una caja grande donde quepan varios objetos (reloj, celulares, marcadores, etc.), posteriormente, cada participante debe sacar un objeto de la caja y con este objeto debe responder a una realidad dada por el contexto es decir que le indica una historia de una empresa y la persona debe resolverla de una forma creativa y proactividad, evitando dar una respuesta reactiva a la situación que se le presenta.

### *Materiales*

1. Caja grande
2. Objetos diversos



### *Pilares de la empleabilidad*

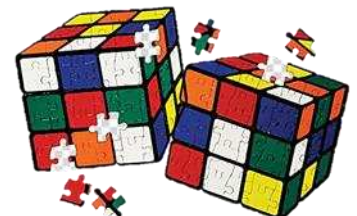
1. Proactividad
2. Incidencia
3. Relaciones interpersonales favorables
4. Vigencia

### *Propósito de la actividad*

Potenciar la proactividad por medio de la creatividad y la innovación.

### *Aprendizaje*

Reconocer las posibilidades de actuar ante diversas situaciones y resolver situaciones del contexto.





23

## FODA

### *Descripción*

Se solicita a los estudiantes por grupos que realicen un círculo de discusión sobre la realidad actual para la obtención de empleo y su propia realidad como estudiantes (destrezas, competencias, habilidades con las que cuentan). Este círculo de discusión tendrá la modalidad de FODA (Fortaleza, Oportunidad, Debilidad, Amenaza). Posteriormente se hayan aclarado los puntos claves acerca de la realidad se plantean por categorías de análisis y se plantea el plan de acción posible para responder a esa realidad. Sin embargo, el principal pilar que deben desarrollar para responder a este plan de acción debe basarse en la proactividad que deben desarrollar como Orientadores.

### *Materiales*

1. Papel periódico
2. Hojas
3. Marcadores

4. Lapiceros
5. Reglas

### *Pilares de la empleabilidad*

1. Proactividad
2. Incidencia (plan de acción)
3. Disponibilidad

### *Propósito de la actividad*

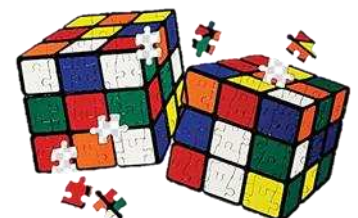
Determinar un plan de acción para responder a las demandas del medio.

### *Aprendizaje*

El reconocimiento de la situación actual y las posibles acciones para mejorar ante determinadas situaciones también sirve como una técnica de autoreflejo si se realiza a nivel individual.



Fuente: Creador Albert S. Humphrey



# 9

24

## Película de terror



### *Descripción*

Consiste en solicitar al estudiantado que digan una serie de características que describen una película de terror. Luego de esto se realiza una serie de preguntas a las personas a los participantes para que reflexión. Ejemplo de ello, ¿cuál es mi misterio? ¿Cuáles son mis momentos de oscuridad?, ¿Cómo me comporto con los demás?, ¿Cuál es el villano de la película?, ¿Cuál es la víctima? etc.

### *Temática*

1. Significado de las cosas
2. Resignificación de lo que sucede
3. Introyección
4. Proyección



### *Propósito de la actividad*

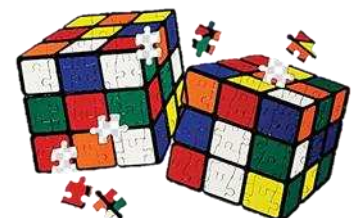
Sirve como actividad de autoreferencia, descubrir el significado de los acontecimientos y como forma de retroalimentación a nivel grupal de la dinámica que se maneja.

### *Pilares de la empleabilidad*

Relaciones interpersonales favorables, incidencia, conciliación

### *Aprendizajes*

Visualizar e identificar cuál es el significado de lo que doy a los acontecimientos y cómo puede tomar conciencia de mi posición de mis actitudes y cambiar o mejorar aspectos.



## Un cuento clásico

### Descripción

25



Se les solicita a los y las estudiantes pensar y elegir un cuento clásico con el cual se identifiquen por alguna razón. Luego, se les realiza las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué lo escogió?
2. ¿Cómo lo relaciona con usted?
3. ¿Con cuales personajes se identifica? ¿Por qué?
4. ¿Cuáles frases o mensajes le llaman la atención?
5. ¿Qué cambiaría del cuento?
6. ¿Qué agregaría a la historia? ¿Por qué?

### Temática

1. Autoreferencia
2. Significado de las cosas
3. Rol de los actores



### Propósito de la actividad

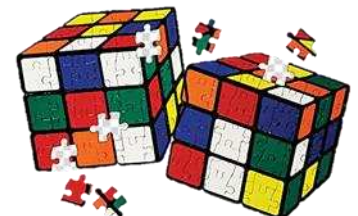
Por medio de la actividad se logran identificar aspectos personales, competencias, habilidades, destrezas con las que se identifican los y las participantes.

### Pilares de empleabilidad

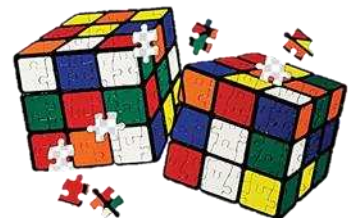
Proactividad, relaciones interpersonales, incidencia, disponibilidad, conciliación

### Aprendizaje

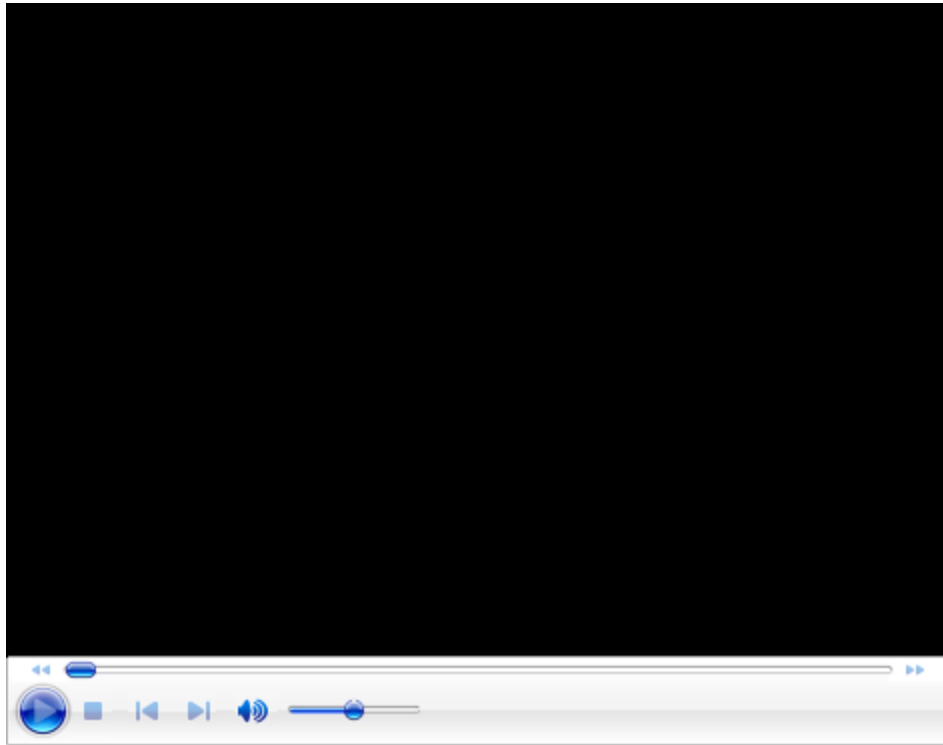
Se puede identificar cuales pilares se encuentran presentes y también realizar preguntas generadoras para relacionarlo con situaciones actuales.



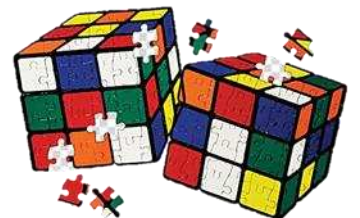
# Vídeos relacionados con la temática



## 1. Las claves de la Empleabilidad.

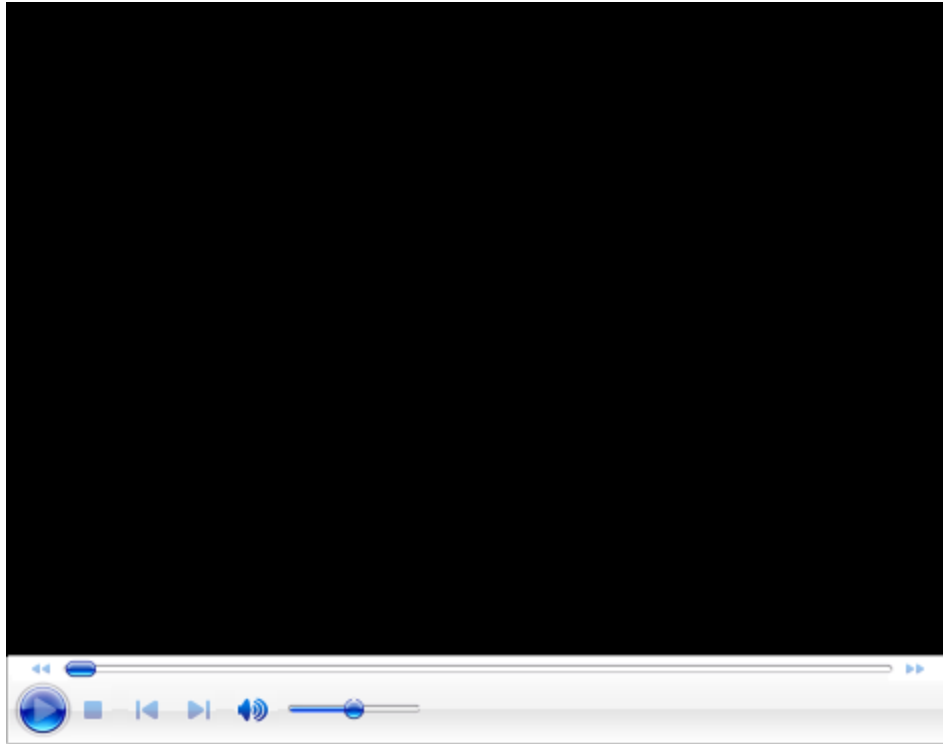


Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=-Fo5-HsBBMI>

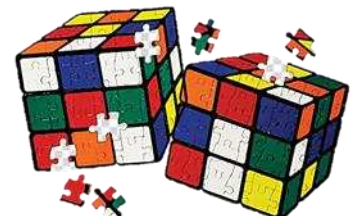


## 2. ¿Qué es empleabilidad?

28

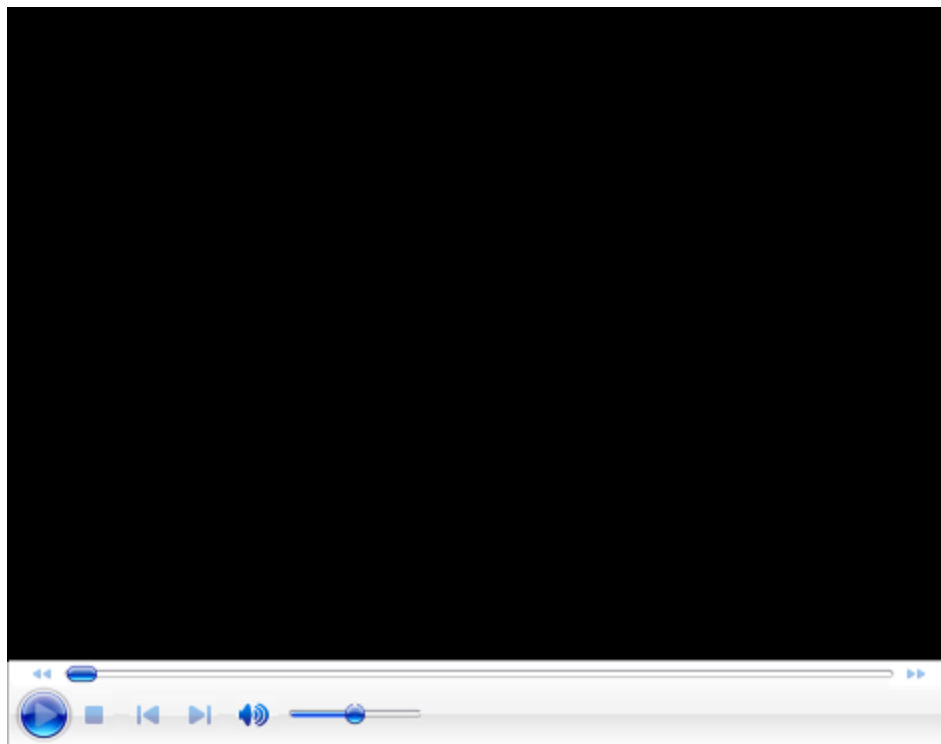


Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=DFbBoo5FtMI>

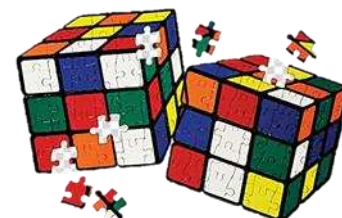


### 3. Talleres online de Desarrollo Laboral - Desarrollo de habilidades sociales para empleabilidad.

29

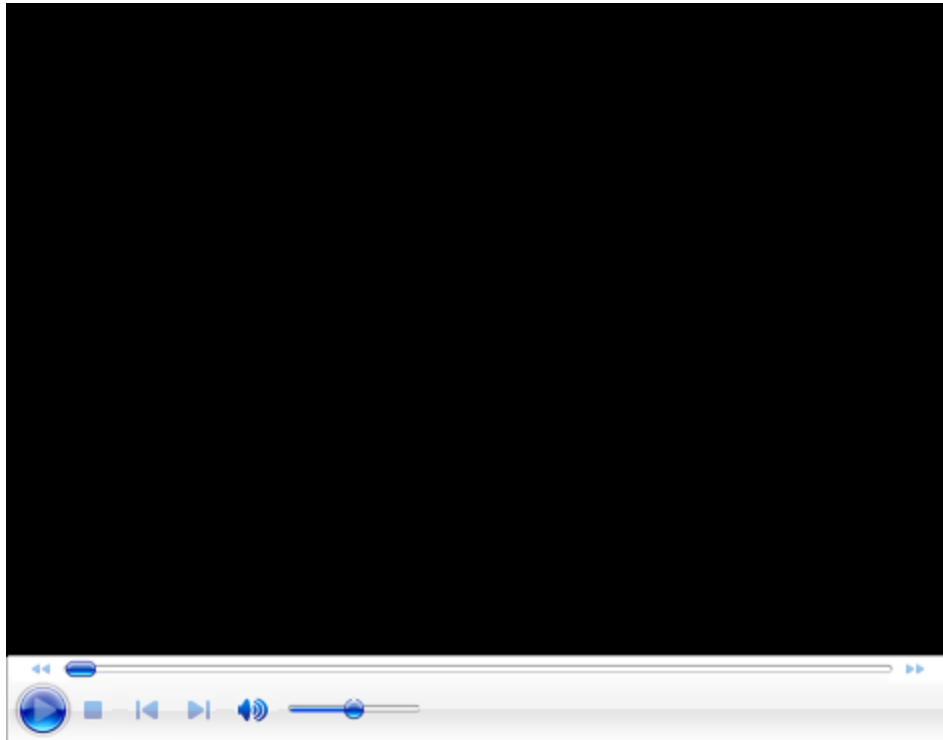


Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=EtUkJovRmGQ>

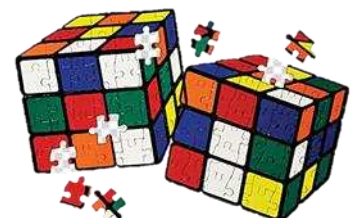


#### 4. Factores influyentes en la empleabilidad.

30

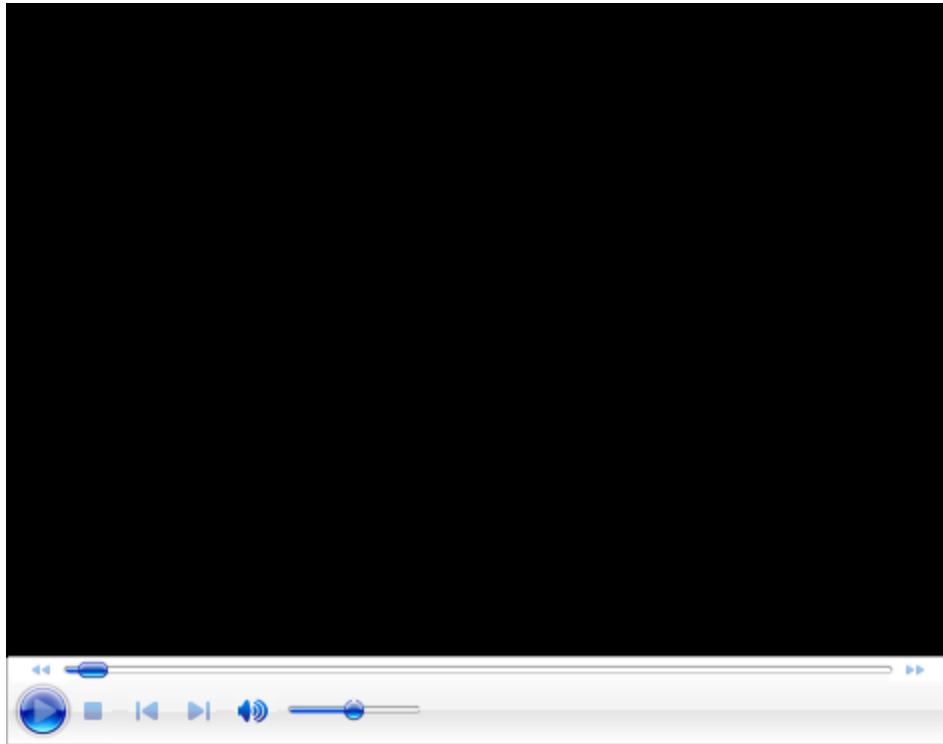


Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Sa57hyEvK3s>

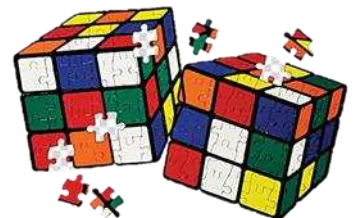


## 5. Entrevista con Inés Temple: Marca personal y empleabilidad.

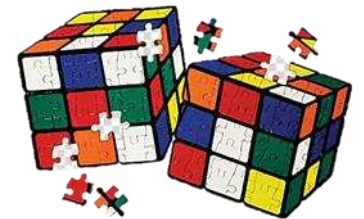
31



Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=oT4Z\\_vgBD74](https://www.youtube.com/watch?v=oT4Z_vgBD74)



# Oferta académica por universidades

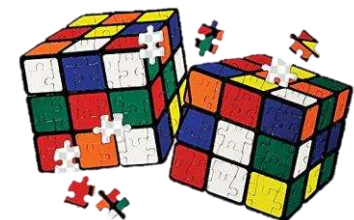


## Artes y Letras



Artes Dramáticas  
 Artes Plásticas  
 Diseño Gráfico  
 Arte Publicitario  
 Artes Musicales  
 Danza  
 Literatura y Lingüística  
 Lengua Francesa  
 Lengua Inglesa  
 Filosofía  
 Teología  
 Bibliotecología  
 Formación General

	UCR	UNA	UNED	TEC	UTN	UH	UPA	U FIDÉLITAS	U VERITAS	ULATINA	U CATÓLICA	U CIENCIAS Y ARTE	UIA	UACA	UAM
Artes Dramáticas															
Artes Plásticas															
Diseño Gráfico															
Arte Publicitario															
Artes Musicales															
Danza															
Literatura y Lingüística															
Lengua Francesa															
Lengua Inglesa															
Filosofía															
Teología															
Bibliotecología															
Formación General															

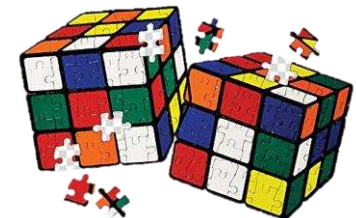


# Ciencias Básicas



Biología  
Física  
Geología  
Computación  
Estadística  
Química  
Laboratorista Químico

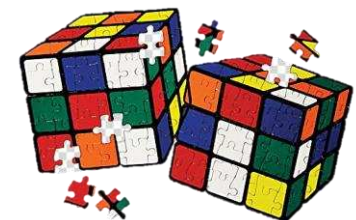
	UCR	UNA	UNED	TEC	UTN	UH	UCIMED	U FIDÉLITAS	ULACID	ULATINA	U CATÓLICA	U SANTA LUCÍA	UIA	UACA	UAM
Biología															
Física															
Geología															
Computación															
Estadística															
Química															
Laboratorista Químico															



# Ciencias Sociales



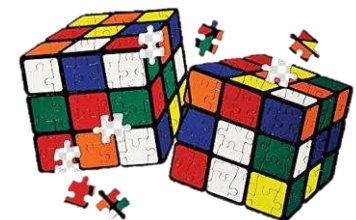
	UCR	UNA	UNED	TEC	VERITAS	UH	ULICORI	U FIDÉLITAS	ULACID	ULATINA	UNIBE	U SANTA LUCÍA	UIA	UACA	UNCA
Archivística	■														
Secretariado Profesional		■													
Antropología	■														
Periodismo	■									■			■		
Publicidad	■					■			■	■					
Relaciones Públicas	■									■			■	■	
Producción Audiovisual	■				■										
Ciencias Políticas	■						■								
Relaciones Internacionales		■								■			■	■	
Derecho	■		■			■		■		■		■	■	■	■
Historia	■														
Psicología	■					■		■	■	■	■			■	
Sociología	■							■	■	■	■				
Criminología	■		■				■								
Trabajo Social	■						■			■					
Turismo	■			■		■				■			■	■	■



## Ciencias Económicas

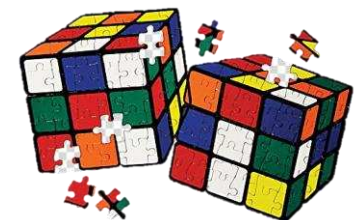


	UCR	UNA	UNED	TEC	UTN	UH	ULICORI	U FIDÉLITAS	ULACID	ULATINA	U CIENCIAS Y ARTE	U SANTA LUCÍA	UIA	UACA	UNCA
Administración															
Admón. en Recursos Humanos															
Administración Pública															
Contaduría															
Finanzas															
Mercadeo															
Admón. Agropecuaria															
Admón. Servicios Salud															
Economía															
Planificación															



# Educación

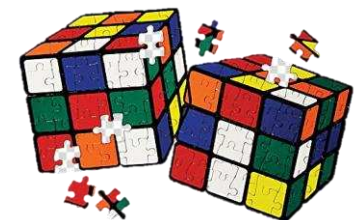
	UCR	UNA	UNED	TEC	UAM	UH	ULICORI	U FIDÉLITAS	ULACID	ULATINA	UCIENCIAS Y ARTE	U SANTA LUCÍA	UIA	UACA	U CATÓLICA
Educación en General															
Educación Preescolar															
Educación Preescolar Inglés															
Educación Primaria															
Educación Primaria Inglés															
Enseñanza del Castellano															
Enseñanza del Inglés															
Enseñanza del Francés															
Enseñanza de las Ciencias															
Enseñanza de la Matemática															
Enseñza. de Estudios Sociales															
Enseñanza de la Computación															
Orientación															
Enseñanza de la Música															
Enseñza. de las Artes Plásticas															
Educación para el Hogar															
Educación Religiosa															
Educación Física															
Educación Especial															
Administración Educativa															
Educación Técnica Industrial															
Educación Téc. en Servicios															



## Recursos Naturales

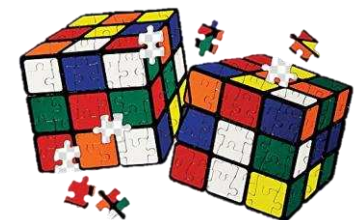


	UCR	UNA	UNED	TEC	UTN	UH	UCIMED	U SAN JOSÉ	ULACID	ULATINA	UNIBE	USANTA LUCÍA	UIA	UACA	UAM
Biotecnología		■		■											
Agronomía General		■	■	■											
Fitotecnia	■														
Zootecnia	■														
Economía Agrícola	■														
Ing. Agropecuaria Adm.				■											
Forestales y Ecología		■	■	■											
Geografía	■	■													
Tecnología de Alimentos	■				■			■							



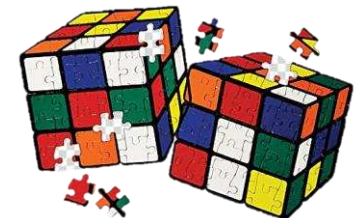
# Ingeniería

	UCR	UNA	UNED	TEC	UTN	UH	U VERITAS	U FIDÉLITAS	ULACID	ULATINA	U CIENCIAS Y ARTE	U CREATIVA	UIA	UACA	U CENTRAL
Arquitectura															
Diseño de Interiores															
Ingeniería Civil															
Topografía															
Ingeniería Industrial															
Ingeniería Mecánica															
Ingeniería Eléctrica															
Ingeniería Electrónica															
Ingeniería Química															
Seguridad Laboral															
Diseño Industrial															
Ingeniería Electromedicina															
Ingeniería de los Materiales															
Ingeniería Agrícola															



## Ciencias de la Salud

	UCR	UNA	U VERITAS	ULICORI	UTN	UH	UCIMED	U SANTA PAULA	ULACID	ULATINA	UNIBE	U SANTA LUCÍA	UIA	UACA	UAM	
Medicina																
Terapia Física																
Imagenología Diagnóstica																
Terapia Ocupacional																
Terapia Respiratoria																
Registro Médicos																
Audiología																
Nutrición																
Optometría																
Salud Pública																
Odontología																
Farmacia																
Microbiología																
Enfermería																
Veterinaria																



## Recomendaciones

### Personas profesionales en Orientación y Colegios Técnicos Profesionales

- Buscar la oportunidad de actualizarse en la temática para dar un mejor abordaje a las nuevas realidades del mercado laboral.
- Implementar acciones en conjunto con las especialidades que les permitan trabajar el tema de la empleabilidad y mostrar a los y las estudiantes las realidades del contexto laboral.
- Articular acciones con universidades para conocer propuestas y talleres sobre diversas competencias.
- Abordar temas de equidad de género para hacer consciencia en la importancia de luchar por los derechos humanos de las mujeres y todo ser humano.
- Hacer uso del material de manual para potenciar la empleabilidad en el estudiantado y fomentar espacios de reflexión con respecto a la elección de carrera versus oportunidades del mercado laboral.
- Preparar al estudiantado en la manera correcta de presentar un curriculum vitae.
- Fomentar el auto-emprendimiento en el estudiantado y potenciar habilidades blandas.
- Buscar espacios de convivencia con el estudiantado egresado de los colegios para compartir la experiencia laboral versus la formación que recibieron.
- Buscar espacios de retroalimentación con las empresas en la que realizan las prácticas los y las estudiantes para identificar aspectos de mejora.
- Realizar talleres con el estudiantado donde sea invitado un estudiante egresado y les comente su experiencia y aspectos de mejora en el curriculum vitae (preparación, actualización, etc.).
- Desarrollar una base de datos de estudiantes egresados donde se logró dar continuidad (lugares de trabajo, experiencia laboral, oportunidades de empleo, oportunidades de capacitación).
- Fomentar programas de enlace profesional que vincule a los estudiantes graduados con organizaciones empleadoras.

## Referencias

Aldana-Franco, R., Contreras, C., y Gutiérrez-García, A. (abril-junio 2011). ¿Es tan CAÓTICO el CAOS? *Revista Ciencia*. 62(2) 68-75. Recuperado de [https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/62\\_2/PDF/12\\_Caos.pdf](https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/62_2/PDF/12_Caos.pdf)

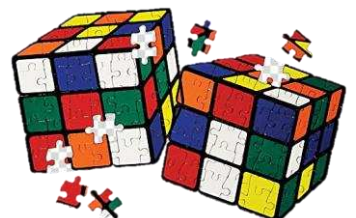
CONFIEP. (09, abril, 2019). *Las claves de la Empleabilidad*. [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=-Fo5-HsBBMI>

Diario Gestión. (06, diciembre, 2013) *¿Qué es empleabilidad?* [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=DFbBoo5FtMI>

Duoc UC. (17, abril, 2020) *Talleres online de Desarrollo Laboral - Desarrollo de habilidades sociales para empleabilidad*. [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=EtUkJovRmGQ>

Martínez, C. (Enero- Junio 2018). Teoría del caos y estrategia empresarial. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. 19 (1) 204-214. doi: <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.94>

Murillo, O. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad. Un aporte desde la orientación laboral*. San José: Edinexo.



SECAP Virtual. (08, abril, 2015). *Factores influyentes en la empleabilidad*. [Archivo de vídeo]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Sa57hyEvK3s>

Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista De Investigación En Educación*, 14(1), 67-84. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>

Universidad Continental. (17, marzo, 2017). Entrevista con Inés Temple: Marca personal y empleabilidad. [Archivo de vídeo]. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=oT4Z\\_vgBD74](https://www.youtube.com/watch?v=oT4Z_vgBD74)

