

[Cierre de edición el 31 de agosto del 2025]

<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

# Percepción estudiantil del nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad en carreras acreditadas de la Universidad Nacional, Costa Rica

*Student Perception of the Level of Development of Employability Skills in Accredited Degrees at Universidad Nacional, Costa Rica*

*Percepção estudantil do nível de desenvolvimento de competências de empregabilidade em carreras acreditadas de la Universidad Nacional, Costa Rica*

Stéfany Gutiérrez-Valerio  
Universidad Técnica Nacional  
 <https://ror.org/01s9pbd40>  
Alajuela, Costa Rica  
[hgutierrez@utn.ac.cr](mailto:hgutierrez@utn.ac.cr)  
 <https://orcid.org/0009-0009-1121-3857>

Alisson Rodríguez-Ávila  
Colégio Multicultural do Brasil  
Santa Ana, Costa Rica  
[alissonrbk@gmail.com](mailto:alissonrbk@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0002-2591-2228>

Josué Jiménez-Ulate  
Universidad Nacional  
 <https://ror.org/01t466c14>  
Heredia, Costa Rica  
[josue.jimenez.ulate@una.ac.cr](mailto:josue.jimenez.ulate@una.ac.cr)  
 <https://orcid.org/0000-0002-5508-4438>



Recibido • Received • Recebido: 02 / 06 / 2024  
Corregido • Revised • Revisado: 04 / 07 / 2025  
Aceptado • Accepted • Aprovado: 30 / 08 / 2025

## Resumen:

**Objetivo.** Medir la percepción del nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad del estudiantado de los dos últimos años de bachillerato de carreras acreditadas por el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior en los campus Omar Dengo y Benjamín Núñez de la Universidad Nacional. **Metodología.** El estudio se enmarcó en el paradigma cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transeccional y alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 335 estudiantes, a quienes se les aplicó un cuestionario mediante la técnica de la encuesta. El instrumento incluyó una primera sección con preguntas sociodemográficas y una segunda correspondiente a la escala de medición de competencias de empleabilidad. Para el análisis se empleó el método



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

estadístico, utilizando los programas R y Microsoft Excel. **Resultados.** En términos generales, el estudiantado percibe un alto nivel en sus competencias de empleabilidad. Se identifican diferencias entre quienes cuentan con experiencia laboral y quienes no, así como entre quienes participan en actividades co-curriculares y quienes se mantienen al margen, estas características podrían influir en la percepción de preparación para afrontar los desafíos propios del proceso de inserción laboral. **Conclusiones.** La inserción laboral debe concebirse como una experiencia de aprendizaje activo, que articula saberes con características personales y condiciones del mercado. Las actividades co-curriculares resultan clave para el fortalecimiento de estas competencias, especialmente cuando no se posee experiencia laboral. Se recomienda continuar validando la escala en otros contextos y promover su uso como una herramienta de autoexploración y gestión de la carrera.

**Palabras claves:** Estudiantes universitarios; competencias de empleabilidad; aprender a aprender; comunicación; resolución de problemas; trabajo en equipo.

**ODS:** ODS 4; educación de calidad; empleabilidad de estudiantes.

#### **Abstract:**

**Objective.** To measure the perception of the level of development of employability skills among students in the last two years of high school in programs accredited by the Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (National Higher Education Accreditation System) at the Omar Dengo and Benjamín Núñez campuses of the National University. **Methodology.** The study was framed within a quantitative paradigm, employing a non-experimental, cross-sectional design with a descriptive scope. The sample consisted of 335 students, who were administered a questionnaire using the survey technique. The instrument consisted of two sections: a first section with sociodemographic questions and a second section corresponding to the employability skills measurement scale. Statistical analysis was performed using R and Microsoft Excel. **Results.** Overall, students perceive a high level of employability skills. Differences were observed between those with work experience and those without, as well as between participants in co-curricular activities and those who stay on the sidelines. These characteristics could influence how prepared students feel to face the challenges inherent in the job placement process. **Conclusions.** Job placement should be viewed as an active learning experience that connects knowledge with personal traits and market conditions. Co-curricular activities are essential for building these skills, especially when there is no work experience. It is advisable to continue validating the scale in different settings and encourage its use as a tool for self-discovery and career management.

**Keywords:** University students; employability competencies; learning to learn; communication; problem solving; teamwork.

**SDG:** SDG 4; quality education; student employability.

#### **Resumo:**

**Objetivo.** Mensurar a percepção do nível de desenvolvimento de competências de empregabilidade entre estudantes dos dois últimos anos do ensino médio em programas credenciados pelo Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (Sistema Nacional de Acreditação do Ensino Superior) nos campi Omar Dengo e Benjamín Núñez da Universidade Nacional. **Metodologia.** O estudo foi enquadrado em um paradigma quantitativo, com delineamento transversal não experimental e escopo descritivo. A amostra foi composta por 335 estudantes, aos quais foi aplicado um questionário utilizando a técnica survey. O instrumento incluiu uma primeira seção com



preguntas sociodemográficas e uma segunda seção correspondente à escala de mensuração de competências de empregabilidade. A análise estatística foi realizada utilizando R e Microsoft Excel. **Resultados.** Em geral, os estudantes percebem um alto nível de competências de empregabilidade. Foram identificadas diferenças entre aqueles com e sem experiência profissional, bem como entre aqueles que participam de atividades extracurriculares e aqueles que permanecem à margem. Essas características podem influenciar a percepção de preparação para enfrentar os desafios inerentes ao processo de inserção profissional. **Conclusões.** A inserção profissional deve ser concebida como uma experiência de aprendizagem ativa que articula o conhecimento com as características pessoais e as condições de mercado. Atividades extracurriculares são essenciais para fortalecer essas competências, especialmente quando não há experiência profissional. Recomenda-se continuar a validar a escala em outros contextos e promover seu uso como ferramenta de auto exploração e gestão de carreira.

**Palavras-chave:** Estudantes universitários; competências de empregabilidade; aprender a aprender; comunicação; resolução de problemas; trabalho em equipe.

**ODS:** ODS 4; educação de qualidade; empregabilidade dos estudantes.

## Introducción

La inserción laboral representa uno de los primeros retos de la población estudiantil recién graduada en su vida profesional, en este proceso se debe aprender el *arte de buscar empleo* en un contexto caracterizado por la transformación del mundo del trabajo, en el que se generan y destruyen empleos y ocupaciones a partir de los factores tecnológicos, económicos, demográficos, culturales y otros; se promueve, de esta manera, incertidumbre en las diferentes esferas de la vida. Además, también representa una de las principales preocupaciones de las universidades, debido a que por medio de las personas graduadas pueden evidenciar ante la sociedad la pertinencia y la excelencia de su oferta académica.

En el país, el Observatorio Laboral de Profesiones (OLAP) recientemente publicó la situación laboral del estudiantado graduado del 2017-2019; en este informe se indica que el 90,1% que concluyeron su formación de grado en las universidades públicas tiene empleo, y que el tiempo promedio en emplearse es alrededor de los 11 meses ([Observatorio Laboral de Profesiones, 2023](#)).

En este proceso de inserción laboral, el OLAP menciona que los principales aspectos que influyeron en la contratación de esta población se relacionan con: a) la recomendación de una persona, b) la universidad de la que se graduó, c) la experiencia laboral previa, d) el ganar las pruebas de selección de personalidad, e) la disponibilidad horaria, f) el grado académico y g) la carrera de la que se graduó ([Observatorio Laboral de Profesiones, 2023](#)). Todos estos aspectos tienen relación directa con la capacidad de la persona para posicionarse de manera favorable ante las oportunidades de empleo; por tanto, con su empleabilidad; no obstante, es de interés para el desarrollo de este artículo centrarse en la percepción que tiene el estudiantado sobre sus competencias de empleabilidad, las cuales se considera relevantes para afrontar el proceso de inserción laboral.



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

## Estado del arte

La exploración bibliográfica realizada posibilitó la identificación de una primera línea de investigación relacionada entre la formación universitaria y el desarrollo de competencias. Entre estos estudios se encuentran aquellos orientados a la medición de las competencias presentes en la población estudiantil y han permitido identificar niveles de dominio, así como tendencias por perfil profesional (Álvarez-González et al., 2017; Bennett & Ananthram, 2022; González Lorente & Rebollo-Quintela, 2018; Karli, 2016; Thieme Jara, 2007; Lluch Molins et al., 2017; Martín González, 2015; Shomotova & Ibrahim, 2023). También se han desarrollado investigaciones para identificar las competencias que requieren las personas profesionales durante su formación universitaria (Arce et al., 2013; Abbas & Sağsan, 2020; Ureña Salazar & Ureña Salazar, 2016; Wickramasinghe & Perera, 2010) en el que destacan la necesidad de una alineación más precisa entre los planes de estudio y las exigencias del mercado laboral. Además, se han desarrollado otras para conocer los factores que influyen en la adquisición de las competencias, las cuales subrayan la influencia de variables institucionales, pedagógicas y personales (Rodríguez-Gómez et al., 2017).

Una segunda línea de investigación está vinculada con las competencias y la inserción laboral, en esta se observa un interés en profundizar en la percepción de la población estudiantil de colegio técnico-vocacional (Vargas Rojas, 2015; Supriatna et al., 2019); otras, se han enfocado en el estudiantado universitario (Martín González, 2015; Martínez Clares et al., 2019; Moreno López & Morales Calvo, 2017; Villarroja Martín & Ramos-Villagrasa, 2017), en estas se coincide en que, si bien las universidades promueven ciertas competencias, existe una brecha percibida entre lo que se enseña y lo que el mundo del trabajo demanda.

Y una tercera línea de investigación relaciona las competencias con las personas profesionales (Aguilar Rivera et al., 2012; Alles 2006; Lo Presti et al., 2019; van der Heijde & van der Heijden, 2006), estas aportan una comprensión más situada y práctica del uso de las competencias en contextos laborales específicos.

A pesar de la riqueza de los antecedentes revisados se evidencia una limitada atención al desarrollo de competencias de empleabilidad en estudiantado universitario en contextos latinoamericanos y en marcos de acreditación de calidad educativa.

Esta brecha orientó la realización de un estudio cuyos resultados se presentan en este artículo, el cual se realizó en el 2022 en los campus Omar Dengo y Benjamín Núñez de la Universidad Nacional de Costa Rica, cuyo objetivo fue analizar la percepción del estudiantado de grado sobre el desarrollo de sus competencias de empleabilidad.



## Marco de referencia

### Aproximación al concepto de competencia

El concepto de competencia ha adquirido centralidad en los discursos contemporáneos sobre educación superior, al punto de constituirse en eje articulador de reformas curriculares, planes de mejora educativa e innovaciones pedagógicas, tal como lo señala [López et al., \(2016\)](#): “es una oportunidad para redefinir el sentido y finalidad de la educación universitaria, reforzar su compromiso con aprendizajes más ligados a la práctica profesional, y dotar al alumnado de un mayor protagonismo en los procesos de formación” (p. 20). Sin embargo, su polisemia y procedencia interdisciplinaria (psicología, educación, economía, entre otros) ha derivado en una variedad de definiciones y enfoques, según lo expresa [Bonsón Aventín \(2016\)](#): “se trata de un concepto complejo que inicialmente se presta a múltiples interpretaciones y matices” (p.17) que pueden generar confusiones y tensiones en su implementación educativa.

Desde una mirada integradora, Sanz de Acedo Lizarraga (2016) menciona que “la competencia, asociada con componentes mentales, culturales, actitudinales y conductuales, enfatiza la aplicación de conocimientos y procedimientos”. Por lo que se concibe como una construcción holística que articula el saber, el saber hacer y el saber ser.

Esta concepción encuentra un marco referencial en los cuatro pilares de la educación propuestos por la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XX, presidida por Jacques Delors y promovida por la UNESCO ([Delors, J. & Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, 1996](#)). Estos pilares constituyen fundamentos para el aprendizaje a lo largo de la vida y orientaciones clave para una formación integral del ser humano y se describen a continuación:

- a) Aprender a conocer: se vincula con el saber, al poner énfasis en el desarrollo del pensamiento crítico, la comprensión del mundo, la curiosidad intelectual y la capacidad para aprender a lo largo de la vida. Este pilar promueve el uso de herramientas para el aprendizaje autónomo y permanente.
- b) Aprender a hacer: se relaciona con el saber hacer, al destacar la capacidad de aplicar los conocimientos en la acción, de resolver problemas, de tomar decisiones y de participar activamente en diversos contextos.
- c) Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás: introduce una dimensión ética y relacional al proceso formativo, se orienta a la construcción de una cultura de paz, respeto por la diversidad y de cooperación. Está conectada con el el saber convivir, ampliando la comprensión del ser como sujeto en relación con los otros seres.



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

d) Aprender a ser: desde este se articula y da sentido a los anteriores principios, al reconocer que la educación contribuye al desarrollo integral de la persona. Se destaca que esta logre construir su identidad, fortalecer su autonomía, ejercer su libertad con responsabilidad y desarrollar una consciencia crítica frente a su entorno (Delos & Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, 1996).

En esta misma línea, Westera (2001, citado por Sanz de Acedo Lizarraga, 2016) explica que la “competencia representa tanto conocimiento teórico –una estructura cognitiva que genera conductas específicas– como un conocimiento en acción, aplicado, disponible para ser utilizado con cierto nivel de destreza cuando se precise” (p. 16). Esto resalta la naturaleza práctica de la competencia, al entenderla como una integración de saberes, habilidades, actitudes y comportamientos que se movilizan con el fin de ejecutar una tarea de manera adecuada en un contexto específico. No se limita únicamente al logro de un resultado, sino que también implica la disposición personal y la forma en que se enfrente la tarea, reconociendo que el modo de actuar es tan relevante como el qué y el cómo se hace (Sanz de Acedo Lizarraga, 2016).

Por su parte, Bonsón Aventín (2016) señala que, aunque el concepto de competencia presenta limitaciones y ha sido objeto de interpretaciones diversas y a veces contradictorias, ha logrado posicionarse como una noción que complementa e incluso reemplaza otras categorías previas, como las habilidades, cualificaciones o valores. En esta línea, este concepto se perfila como una propuesta para responder los desafíos del entorno económico y social contemporáneo, caracterizado por la transformación del trabajo, la globalización y la necesidad de formar sujetos con flexibilidad, responsabilidad y sentido ético.

### Tipologías y clasificaciones de las competencias

La clasificación de las competencias constituye una herramienta clave para promover su integración en los procesos formativos y su proyección en contextos profesionales. En el ámbito de la educación superior, donde se busca articular la formación académica con una preparación integral para la vida personal, social y laboral, estas tipologías permiten no solo estructurar la enseñanza y evaluación de aprendizajes sino también favorecer la inserción y el desarrollo profesional de estudiantado.

La pluralidad conceptual de las competencias ha dado lugar a diferentes propuestas para su organización y agrupamiento, atendiendo a su función, nivel de complejidad, relación con el sujeto o el campo disciplinar. Por su parte, Sanz de Acedo Lizarraga (2016) menciona la existencia de dos formas de agruparlas: “una más centrada en el sujeto: competencias básicas, personales y profesionales; y otra, en las áreas temáticas: competencias genéricas y específicas” (p. 18).

Desde el enfoque de la Universidad de Deusto (2001), las competencias se agrupan en tres categorías:



- a) Competencias instrumentales: son aquellas que tienen una función de medio o herramienta para obtener un determinado fin. Suponen una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas que posibilitan la competencia profesional
- b) Competencias interpersonales: las características requeridas a las diferentes capacidades que hacen que las personas logren una buena interrelación social con los demás suponen habilidades de cada individuo y las interpersonales
- c) Competencias sistémicas: suponen destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema o conjunto. Requieren una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permite ver cómo se relacionan y conjugan las partes en un todo. (pp. 28-29)

En conjunto, estas clasificaciones no deben asumirse como estructuras rígidas o excluyentes, sino como marcos referenciales complementarios que ayudan a comprender la complejidad y multidimensionalidad del desarrollo de competencias en la educación superior. Su valor radica en ofrecer enfoques distintos que permitan organizar aprendizajes, orientar los procesos formativos y favorecer la articulación entre la formación académica y los contextos de aplicación profesional.

### **Competencias para la empleabilidad**

A partir de la comprensión integral del concepto de competencia en el ámbito educativo, se plantea la necesidad de profundizar en una dimensión que ha adquirido creciente importancia en la actualidad, el desarrollo de competencias vinculadas a la empleabilidad del estudiantado universitario. En un escenario global caracterizado por la transformación del trabajo, el avance tecnológico, la automatización y la creciente inestabilidad de los mercados laborales (Schwab, 2016), se amplían las exigencias que recaen sobre la educación superior, pues no es suficiente con garantizar una formación disciplinar rigurosa, sino que se vuelve imprescindible promover también el desarrollo de capacidades que permitan a la población estudiantil adaptarse con eficacia en diversos contextos laborales.

Esta exigencia ha motivado una creciente atención hacia el concepto de empleabilidad, entendido como una dimensión clave del proceso formativo universitario. Para Gazier (2001, citado por Jiménez-Ulate, 2022), la conceptualización de la empleabilidad se ha venido desarrollando desde diversas perspectivas teóricas, entre estas: "a) dicotómica, b) sociomédica, c) política de recursos humanos, d) flujo, e) dinámica del mercado de trabajo, f) iniciativa personal y g) interactiva" (p. 27); rescata, de esta manera, un carácter dinámico, multidimensional y complejo en su conceptualización. A partir de esta última perspectiva (la interactiva) este mismo autor propone una definición integradora de la empleabilidad como:



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

La capacidad relativa de la persona para ingresar, permanecer y progresar en el trabajo, para favorecer la realización de sus aspiraciones, la cual emerge de la interacción entre la persona con sus factores individuales, sus circunstancias personales y los factores externo. (Jiménez-Ulate, 2022, pp. 36-37)

Por su parte, la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) \(2013, cita a la OIT, 2004\)](#), adopta una perspectiva de iniciativa personal centrada en el desarrollo de competencia y la define como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (p. 1)

Las competencias de empleabilidad pueden entenderse como un conjunto articulado de conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y valores que se movilizan en la acción para afrontar las transiciones en la trayectoria laboral, tales como el ingreso, la permanencia y el progreso en el empleo.

Esta comprensión se alinea con los enfoques actuales que conciben la empleabilidad como una capacidad dinámica, contextualizada, y construida a lo largo de vida, esencial y que resulta clave para desenvolverse en entornos laborales diversos y en constante transformación.

Desde esta perspectiva, se requiere fortalecer el marco referencial que sustenta las competencias de empleabilidad del estudiantado universitario, especialmente ante los retos que plantea el entono global actual ([Álvarez-González et al., 2017](#); [Bennett & Ananthram, 2022](#); [González Lorente & Rebollo-Quintera, 2018](#); [Karli, 2016](#); [Lluch Molins et al., 2017](#); [Martín González, 2015](#); [Shomotova & Ibrahim, 2023](#)). Estas competencias también dominadas clave (OIT, 2013), refuerzan la capacidad del estudiantado para adaptarse a escenarios laborales cambiantes, su capacidad de aprendizaje continuo y transitar con mayor autonomía en escenarios laborales diversos.

### **Clasificación de las competencias de empleabilidad**

Como se indicó en el apartado anterior, estas no surgen de forma aislada ni espontánea, sino que se construyen y potencian a partir de las competencias desarrolladas a lo largo del proceso educativo (OIT, 2013). Esta instancia, las categoriza de la siguiente forma (ver [Tabla 1](#)):



**Tabla 1:** Categorización de las competencias de empleabilidad según la OIT

Categoría competencia	Definición	Implicaciones	Elementos de interés para sector empleador
Aprender a aprender	Son los conocimientos, habilidades, actitudes y las aptitudes que permiten a los individuos establecer, planificar y alcanzar sus propios objetivos de aprendizaje, convertirse en alumnado autónomo y satisfacer las exigencias del aprendizaje autodirigido permanente.	Aprender lo que se sabe, aprender lo que no se sabe, y aprender qué hacer al respecto. Emplear el tiempo de manera eficaz, utilizar las estrategias más adecuadas para el procesamiento de la información, práctica y actitudes interrelacionadas con la autogestión personal de aprendizaje.	Las empresas buscan personal del conocimiento que se responsabilice de su propio desarrollo profesional por lo que el aprendizaje permanente es una necesidad y elemento clave para el éxito.
Comunicación	Puesta en práctica de habilidades de comunicación oral, escrita e informática como medios para compartir de manera eficaz intereses, actitudes, opiniones, sentimientos e ideas con el fin de influir, y en última instancia dirigir a otras personas.	Capacidad de escuchar y observar para comprender, relacionar ideas de forma clara y eficaz, utilizar estrategias y habilidades para trabajar eficazmente junto a otras personas, ser empático, sensible, escuchar y expresarse.	Demostrar la capacidad de comunicarse eficazmente mejora de las relaciones sociales en el ambiente laboral. Además, está relacionado a saber expresarse, prevenir y resolver conflictos.
Trabajo en equipo	Consiste en ser capaz de funcionar con fluidez y eficacia dentro de un grupo, animando e inspirando a otras personas miembros del equipo para que rindan más, mostrando compromiso, dejando a un lado intereses personales y aplicando otras habilidades interpersonales que permitan comunicar, negociar, asesorar e interpretar.	Capacidad de tomar decisiones según objetivos y restricciones, considerar riesgos, generar y evaluar alternativas, cooperación y liderazgo, organizar grupos para lograr un propósito, ayudar a las demás personas a hacer las cosas a su manera, enseñarles nuevas habilidades.	Ser capaz de trabajar bien con los compañeros y las compañeras es esencial. Por tanto, los grupos empleadores buscan personas que puedan aportar diferentes puntos fuertes a los equipos: supervisar o evaluar el progreso, instar al equipo cuando sea necesario; aportar ideas innovadoras.
Resolución de problemas	Ser capaz de evaluar información o situaciones, desglosarlas en sus componentes clave, considerar varias formas de abordarlas y resolverlas, y decidir cuál es la más adecuada.	Reconocer las consecuencias a largo plazo de las soluciones a los problemas y el estudio, la elaboración y evaluar un plan de acción para la resolución de problemas.	Asumir la responsabilidad personal de asegurarse de cumplir los objetivos, evaluar si puede haber una forma mejor de hacer algo, investigar y aplicar el cambio, no entrar en pánico ni rendirse cuando las cosas vayan mal, sino que buscar una manera de resolver el problema.

**Nota:** Elaboración propia a partir de OIT, 2013.

Apoyándonos en la idea de [Sanz de Acedo Lizarraga \(2016\)](#) sobre la naturaleza de las competencias, el carácter distintivo de las competencias de empleabilidad radica en que se ponen en práctica tanto en el acceso como en el desempeño dentro del mundo del trabajo. Estas no se evidencian exclusivamente en lo que una persona declara saber, sino en la forma en que aplica ese saber con criterio, intención y eficacia en situaciones reales. En este sentido, su naturaleza es eminentemente práctica y situada, pues responden a demandas concretas que



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

exigen interpretar, adaptarse y actuar con responsabilidad en función del contexto. Además, incorporan una dimensión actitudinal fundamental, relacionada con la apertura al cambio, la iniciativa, el compromiso y el aprendizaje continuo, cualidades necesarias para afrontar con éxito las distintas etapas de la trayectoria profesional.

## Metodología

### Diseño

La investigación se fundamentó desde el paradigma cuantitativo, y se desarrolló con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal. Este tipo de diseño no se manipulan variables, sino que se observa el objeto de estudio tal como ocurre en su contexto natural, con el propósito de describirlo y analizarlo en un momento específico del tiempo (Artavia-Medrano & Gurdían-Fernández, 2023; Barrantes Echavarría, 2014; Hernández et al., 2010). En el caso del estudio se recogió información en un punto temporal concreto para describir la percepción sobre el nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad.

Además se caracteriza por tener un alcance descriptivo, ya que su propósito está en detallar las características del fenómeno de interés (Artavia-Medrano & Gurdían-Fernández, 2023); es decir, el nivel de desarrollo de las competencias del estudiantado universitario.

### Población y muestra

La población está conformada por 2587 estudiantes quienes cumplieron los siguientes criterios:

1. Estar matriculado o matriculada en una carrera que se oferte en los campus Omar Dengo o Benjamín Núñez de la Universidad Nacional.
2. Estar matriculado o matriculada en una carrera acreditada ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), el cual es el ente oficial del país para evaluar y acreditar la calidad de las carreras universitarias.
3. Cursar el tercer y cuarto año del bachillerato durante el segundo ciclo lectivo 2022 (comprende los meses de julio a noviembre).

La muestra se formó con 335 estudiantes mediante el muestreo estratificado, tal como se observa en la [Tabla 2](#).



**Tabla 2:** Distribución de la muestra según facultad en los Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez de la Universidad Nacional

Facultad o Centro / Carrera	Fi	Fr	n
Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística	38	1%	5
Centro de Investigación y Docencia en Educación	213	8%	28
Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar	197	8%	25
Facultad de Ciencias de la Salud	128	5%	17
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	594	23%	77
Facultad de Ciencias Sociales	1232	48%	159
Facultad de Filosofía y Letras	185	7%	24
<b>Total</b>	<b>2587</b>	<b>100%</b>	<b>335</b>

**Nota:** Elaboración propia.

### Variable e instrumentos de medición

La variable central analizada fue la *percepción sobre el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad*, la cual refleja atributos no numéricos del objeto de estudio y cuya escala de medida es ordinal.

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario, el cual “es el instrumento que corresponde a la técnica de la encuesta” (Artavia-Medrano & Gurdian-Fernández, 2023, p. 285). Este se encuentra conformado por 46 ítems, distribuidos en dos secciones:

La primera sección del cuestionario incluyó ocho preguntas sociodemográficas de respuesta cerrada, cuyo propósito fue caracterizar al estudiantado participante. Se recolectó información sobre género, edad, facultad, carrera que cursa, año académico (tercero o cuarto año), así mismo se consultó si se cuenta con experiencia laboral, si dicha experiencia está relacionada con su campo de formación y si ha tenido participación en actividades co-curriculares.

La segunda sección consiste en una escala de elaboración propia la cual está compuesta por 36 ítems, distribuidos en torno a las cuatro competencias de empleabilidad: aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas; cada una de estas competencias se estructura a partir de un conjunto de habilidades específicas, que conforman los subcomponentes evaluados. En total, se consideran las siguientes 12 habilidades: disposición para aprender, planificación, pensamiento analítico, comprensión interpersonal, negociación, comunicación digital, trabajo colaborativo, liderazgo, orientación al logro, iniciativa, gestión del conflicto y adaptabilidad.



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

Cada ítem está formulado como una afirmación que evidencia una manifestación concreta de desempeño, conocimiento o actitud vinculada a una de estas habilidades. La población estudiantil valora su nivel de acuerdo con cada afirmación mediante una escala ordinal de cinco puntos, cuyos extremos están anclados en “muy en desacuerdo” (1) y “muy de acuerdo” (5). Las respuestas obtenidas permiten interpretar el nivel de desarrollo en cada competencia percibido a través de los puntajes en los diferentes ítems correspondientes.

La validez de la estructura interna del instrumento ha sido respaldada empíricamente mediante análisis estadístico. Los resultados obtenidos en la prueba de esfericidad de Bartlett ( $p < .001$ ) y el índice KMO (0.919) evidenciaron la pertinencia de aplicar un análisis factorial exploratorio. Este análisis permitió identificar tres factores principales que explican el 40,6% de la varianza total del constructo. En términos de fiabilidad, la escala mostró una alta consistencia interna, con coeficientes de alfa de Cronbach (0,94) y omega de McDonald (0,943).

## Procedimiento

Se indagó la página de la Universidad Nacional para identificar las carreras acreditadas de grado ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, que se imparten en los campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.

Posteriormente, se le solicitó la base de datos de la población estudiantil matriculada en el segundo ciclo lectivo del 2022 al Departamento de Registro, por medio de la facultad en la que se inscribe la investigación.

Luego, se contactó a las unidades académicas que imparten las carreras acreditadas para solicitar la autorización de esta investigación y un espacio en alguna de las clases de tercero y cuarto nivel para la presentación del equipo de investigación, del objetivo del trabajo que se estaría realizando y de los aspectos éticos.

El cuestionario se aplicó en línea de manera autodirigida, y las personas dieron su consentimiento informado a la hora de realizarlo.

## Método de análisis

En esta investigación se utilizó el método estadístico para llevar a cabo el análisis de datos, ya que la información recopilada arroja resultados numéricos acerca de los niveles de desarrollo de las competencias de empleabilidad.

Es importante mencionar que este estudio se planteó como objetivo responder una pregunta de investigación mediante un análisis estadístico descriptivo en el que los datos solicitados son de codificación simple y cerrada. Para ello, se toman en cuenta los pasos del procedimiento planteado por [Hernández Sampieri et al. \(2010\)](#), en el que establece como primer



punto la elección de un programa de estadística. Por tanto, en esta indagación se utilizaron los programas R y Microsoft Excel, en los cuales se ordenó y clasificó la información para luego ser discutida y contrastada ante la teoría; con el fin de darle un significado y una interpretación a cada valor numérico.

### Consideraciones éticas

Se siguieron los principios éticos del informe Belmont ([National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, 1979](#)), el cual comprende el respeto a las personas, la beneficencia y la justicia.

### Resultados y discusión

Con el fin de determinar la percepción sobre el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad en el estudiantado, se construyó una puntuación general por persona a partir de las 36 respuestas obtenidas en el instrumento aplicado. Este indicador se calculó mediante dos procedimientos complementarios:

- a) Promedios estadísticos generales: se determinaron la media ( $\bar{X}$ ) y la mediana (Me) tanto a nivel de competencia (agrupando los 9 ítems correspondientes a cada competencia) como habilidad (agrupando los 3 ítems por habilidad), permitiendo identificar la posible presencia de valores atípicos y contrastar la consistencia de las medidas de tendencia central.
- b) Puntuación total por sumatoria de ítems: se consideró un rango de 36 (mínimo) y 180 (máximo). A partir de este intervalo, se construyeron cinco rangos que representan niveles de desarrollo (muy bajo a muy alto), facilitando su descripción descriptiva. Muy bajo= 36-72, Bajo= 73-108, Medio= 109-144, Alto= 145-160, Muy alto= 161-180

Posteriormente se analizaron las puntuaciones promedio generales, por competencia y habilidad, cruzándolas con diversas variables categóricas incluidas en el cuestionario para determinar posibles diferencias.

### Características generales del estudiantado

La muestra del estudio estuvo conformada por 335 estudiantes, de los cuales se obtuvieron 321 respuestas válidas. La mayoría de las personas se encuentran en el rango de edad de 18 a 24 años (76,9%), lo cual es coherente con la distribución típica de la población estudiantil en carreras de grado. En cuanto al género, el 55,5% se identifica como femenino, el 43,9% como masculino y un 0,6% como binario o prefirió no responder.

Con respecto al nivel académico, el 47,4% cursa el cuarto año de la carrera y el 52,6% el tercero. Con relación con la participación en actividades co-curriculares, el 44,2% del estudiantado ha estado involucrado en el menos una experiencia de este tipo. Finalmente, un 61,4% reporta haber tenido una experiencia laboral durante su proceso de formación universitaria.



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

### Resultados según variables sociodemográficas

Este apartado presenta los hallazgos relacionados con el nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad considerando características como la edad, el género y la facultad de adscripción. Estos resultados permiten observar como se distribuyen los niveles de dominio en los distintos segmentos de la muestra, aportando elementos para una comprensión del objeto de estudio.

A continuación, en la [Tabla 3](#) se describe la distribución de los niveles de las competencias por grupos de edad.

Los resultados muestran que la distribución de los niveles de competencias de empleabilidad se mantiene prácticamente constante entre los distintos grupos de edad; por tanto, la variable edad no evidencia una variación sustantiva en la autopercepción de dichas competencias de la muestra.

**Tabla 3:** Distribución de los niveles de competencias de empleabilidad por grupos de edad (frecuencias absolutas)

Grupo de edad	Muy bajo (n)	Bajo (n)	Medio (n)	Alto (n)	Muy alto (n)	Media puntuación
18-24 años	0	1	13	105	128	154,47
25-31 años	1	0	1	21	36	156,54
32-38 años	0	0	0	6	6	156,25
39-45 años	0	0	0	0	3	176

**Nota:** Elaboración propia.

Seguidamente, en la [Tabla 4](#) muestra la distribución de los niveles de estas competencias según el género de la población estudiantil participante.

**Tabla 4:** Distribución de los niveles de competencias de empleabilidad por género (frecuencias absolutas)

Género	Muy bajo (n)	Bajo (n)	Medio (n)	Alto (n)	Muy alto (n)	Media puntuación
Femenino	1	0	7	69	101	156,56
Masculino	0	1	7	63	70	153,26
No binario	0	0	0	0	2	158

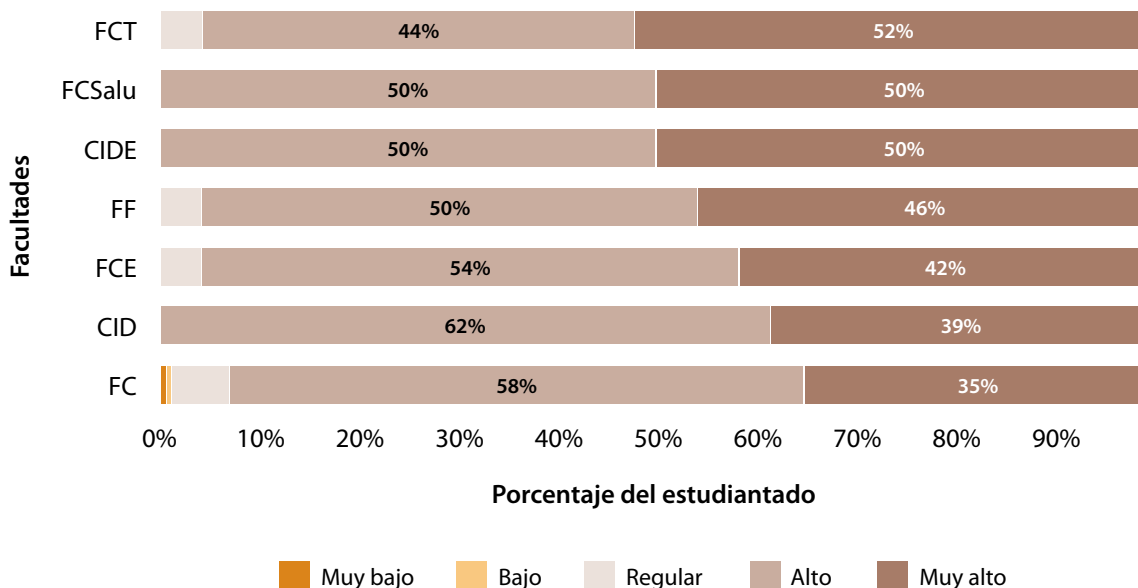
**Nota:** Elaboración propia.

Se observa que los niveles de competencias de empleabilidad se distribuyen de forma muy similar entre los distintos géneros, en consecuencia, el género no presenta variaciones apreciables en la autopercepción de estas competencias entre la población estudiantil.



Tras la revisión de los resultados con las variables como la edad y el género, se procede hacia variable educativa. La **Figura 1** describe la distribución porcentual del nivel de las competencias según la facultad en la que la población estudia.

**Figura 1:** Distribución porcentual del nivel de competencia general según facultad.



**Nota:** Elaboración propia.

Las diferencias observadas entre facultades pueden interpretarse considerando el enfoque epistemológico y profesionalizante de sus carreras y de las particularidades en la manera en que desarrollan las experiencias de aprendizaje. Si bien la mayoría de las carreras integran prácticas profesionales, programas y proyectos académicos, estas varían en términos de su orientación, profundidad y articulación curricular. Estas condiciones podrían incidir en la manera en que el estudiantado moviliza sus competencias durante el proceso de formación, aspecto que se refleja en los niveles de dominio reportados. Tal como sostiene [Villa y Poblete \(2007\)](#), el desarrollo de competencias no solo depende de su enunciado en los perfiles de egreso, sino de su tratamiento pedagógico, vinculación con la práctica y coherencia con la identidad de cada campo disciplinar

### Resultado según variables experiencia laboral y actividades co-curriculares

En el siguiente subapartado, se presentan los resultados relacionados con variables como la experiencia laboral y la participación en actividades co-curriculares.



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

En el apartado de características de la muestra se comentó que el 61,4% reportó tener alguna experiencia laboral, los datos generales muestran que quienes han tenido esta experiencia tienen una mayor proporción en el nivel “Muy alto” (55,3%) frente al 51,6% del grupo sin experiencia. En la [Tabla 5](#) se exponen las puntuaciones generales alcanzadas por el estudiantado en función de la experiencia laboral.

**Tabla 5:** Puntuaciones obtenidas según características de la experiencia laboral

Tipo de empleo y relación con la carrera	Me	$\bar{X}$	Promedio sumatoria (i)	Nivel
<b>No se encuentra relacionado con la carrera que estudió</b>	4	4	152	<b>Alto</b>
Empleo fijo	4	4	153	Alto
Empleo temporal	4	4	155	Alto
<b>Se encuentra relacionado con la carrera que estudio</b>	5	4	159	<b>Muy alto</b>
Empleo fijo	5	4	160	Muy alto
Empleo temporal	4	4	157	Muy alto
Empleo temporal/Empleo fijo	4	4	150	Alto

Promedio sumatoria (i) corresponde a la sumatoria de los ítems.

**Nota:** Elaboración propia

El estudiantado con experiencia laboral vinculada a su carrera presenta una puntuación promedio más elevada en el desarrollo de competencias de empleabilidad ( $M=4,30$ ) en comparación con quienes tienen experiencia no vinculada ( $4,15$ ) y quienes no poseen experiencia laboral alguna ( $M=4,04$ ). Aunque las diferencias no son extremas, el hallazgo permite reflexionar sobre el vínculo temprano con espacios profesionales afines a la carrera podrían potenciar el desarrollo de estas competencias.

Otro elemento fundamental en el proceso de formación profesional consiste en las experiencias de aprendizaje complementarias a las establecidas en el currículo (actividades co-curriculares), debido a que, estas deben contemplar las siguientes consideraciones: promover un aprendizaje significativo y contextualizado, basarse en tareas complejas y reales; sí como favorecer el trabajo colaborativo ([Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología \[ULACIT\], 2021](#)) convirtiéndolos en espacios áulicos más allá de la concepción tradición de aula.

Específicamente, las cuatro categorías de actividades co-curriculares en la Universidad Nacional consideradas en esta investigación son:



- a) Equipos o grupos representativos: agrupaciones de índole deportiva, cultural, artística.
- b) Estudiante asistente: colaboración de procesos en las instancias académicas y administrativas.
- c) Movimiento Estudiantil: representación estudiantil como parte de la Federación de Estudiantes.
- d) UNA voluntariado: experiencias de intervención social enfocadas en la transformación de las diversas necesidades de la sociedad costarricense.

En la [Tabla 6](#) se detalla el nivel de competencias según la participación de la población estudiantil en actividades co-curriculares.

**Tabla 6:** Nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad según cantidad de categorías de actividad co-curricular en la que participaron

Actividad co-curricular	Total		Regular		Alto		Muy alto	
	fi	fr	fi	fr	fi	fr	fi	fr
No participó	178	55,5	11	6,2	75	42,1	90	50,6
Una categoría	86	26,8	1	1,2	37	43,0	48	55,8
Dos categorías	43	13,4	1	2,3	15	34,9	27	62,8
Tres categorías	8	2,5	1	12,5		37,5	4	50
Cuatro categorías	6	1,9	0	0	2	33,3	4	66,7
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>100</b>						

Las categorías bajo y muy bajo nivel representan menos del 1%.

**Nota:** Elaboración propia.

La distribución según cantidad de categorías de participación en actividades co-curriculares se concentra en el nivel “muy alto” de desarrollo de competencias. Específicamente, el 55,8% de quienes participaron en una categoría, el 62,8% de quienes participaron en dos y el 66,7% de quienes lo hicieron en cuatro categorías se ubican en ese nivel. Estos datos reflejan una progresión ascendente en la proporción de estudiantes con mayor nivel de desarrollo competencial conforme se incrementa la cantidad de categorías de participación en actividades co-curricular.

A continuación, en la [Tabla 7](#), se presentan las puntuaciones obtenidas en las competencias de empleabilidad cruzando dos variables: experiencia laboral y la participación en actividades co-curriculares.



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

**Tabla 7:** Puntuaciones obtenidas según la experiencia laboral y participación co-curricular.

Actividad co- curricular	Experiencia laboral	Total		Regular		Alto		Muy alto	
		fi	fr	fi	fr	fi	fr	fi	fr
No ha participado	No experiencia laboral	70	21,8	8	11,4	28	40	34	48,6
Sí ha participado	Sí tiene experiencia laboral	89	27,7	1	1,1	35	39,3	53	59,6
No ha participado	Sí tiene experiencia laboral	54	16,8	3	2,8	47	43,5	56	51,9
Sí ha participado	No experiencia laboral	108	33,6	2	3,7	22	40,7	30	55,6

Las categorías bajo y muy bajo nivel se omiten ya que representan menos del 1%.

Frecuencias absolutas (fi) frecuencias relativas (fr).

**Nota:** Elaboración propia

Una interpretación integrada de los datos muestra que el nivel de desarrollo de competencias es más elevado entre quienes han participado en actividades co-curriculares y simultáneamente cuentan con experiencia laboral. Esta tendencia permite visibilizar que dichas competencias no emergen únicamente desde la formación tradicional, sino que se potencian cuando la población estudiantil se involucra en contextos reales en los que pueden integrar la teoría y la práctica dentro de procesos formativos intencionados. Esta evidencia coincide con el planteamiento de [Sanz de Acedo Lizarraga \(2016\)](#), quien subraya el carácter práctico, situado y dinámico de las competencias, en tanto se desarrollan en la acción, respondiendo a contextos específicos que exigen iniciativa, flexibilidad y compromiso.

En términos generales, los hallazgos de la investigación permiten observar que el desarrollo de competencias de empleabilidad no se limita al ámbito formal del aula, sino que se va enriqueciendo cuando el estudiantado participa en experiencias educativas que integran la práctica con el saber teórico, y que ocurren en espacios conectados con la realidad social y laboral.

Desde esta perspectiva, los resultados también refuerzan la importancia de concebir el proceso formativo como una experiencia integral que articulo el aprender a conocer, el aprender hacer, el aprender a convivir y el aprender a ser, tal como es señalado por [Delors & Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI \(1996\)](#), en el que la Educación Superior promueve aprendizajes significativos orientados al desarrollo personal, profesional y social del estudiantado.

## Conclusiones

El propósito central de esta investigación consistió en medir la percepción sobre el nivel del desarrollo de competencias de empleabilidad del estudiantado universitario, a partir de los resultados obtenidos se puede concluir que dicho objetivo se cumplió satisfactoriamente, al caracterizarse el grado del dominio de cada competencia.



A pesar de que en general se identificó un nivel alto en todas las competencias evaluadas, existen factores que están relacionados con su desarrollo y fortalecimiento como el género, la naturaleza disciplinar de las carreras, la experiencia laboral y la participación estudiantil en actividades co-curriculares.

En primer término, se evidenciaron diferencias asociadas al género del estudiantado, específicamente en las competencias de comunicación y trabajo en equipo, en las cuales las estudiantes obtuvieron mejores resultados que sus compañeros. Este dato pone en manifiesto la importancia de reforzar la perspectiva de género en la formación universitaria, garantizando estrategias equitativas y sensibles a las diferencias y brechas aún presentes.

En relación con la experiencia laboral previa se observaron diferencias en la percepción del estudiantado sobre el desarrollo de competencias, especialmente en aquellas relacionadas con aprender a aprender y resolución de problemas. Quienes tuvieron experiencias laborales vinculadas directamente a su campo profesional mostraron niveles más altos de desarrollo competencial.

Además, la participación en actividades co-curriculares, como agrupaciones representativas o voluntariados, percibieron un nivel de desarrollo competencias equiparable al obtenido por quienes tuvieron experiencia laboral formal fuera del ámbito universitario. Este hallazgo enfatiza la necesidad de ampliar y diversificar la participación estudiantil en estas actividades.

En cuanto al tipo de carrera cursada, se identificaron diferencias en las competencias relacionadas con el trabajo en equipo y resolución de problemas, lo cual evidencia que estudiantes provenientes de carreras orientadas más a la aplicación práctica de conocimientos presentaron puntuaciones más elevadas en contraste con quienes estudian carreras más de corte teórico y analítico en el estudio de su objeto.

No obstante, el estudio presenta algunas limitaciones a partir del diseño metodológico utilizado, debido a que este restringe la posibilidad de realizar inferencias causales respecto a las relaciones entre variables. Asimismo, la naturaleza auto-perceptiva del instrumento utilizado puede introducir sesgos relacionados con la deseabilidad social. Adicionalmente, al estar limitada la muestra a una única institución, la generalización hacia otros contextos universitarios debe realizarse con precaución.

Para futuras investigaciones se recomienda la realización de estudios longitudinales que permitan rastrear la evolución de estas competencias desde el ingreso hasta la inserción laboral, complementados con estudios correlacionales que exploren con mayor profundidad las interacciones entre variables. Además, es oportuno realizar estudios comparativos entre universidades, así como que incluyan las perspectivas de las personas empleadoras y las personas egresadas para contrastar la percepción estudiantil con la realidad laboral.



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

## Contribuciones

Las personas autoras declaran que han contribuido en los siguientes roles: **S. G. V.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos, recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **A. R. A.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos, recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **J. J. U.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos, recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación.

## Datos y material complementario

Este artículo tiene disponible material complementario:

Preprint: <https://zenodo.org/doi/10.5281/zenodo.11210064>

Plan de Gestión de Datos: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/20005>

## Referencias

- Abbas, J. & Sağsan, M. (2020). Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance: Instrument development and validation. *Higher education, skills and work-based learning*, 10(3), 449-466. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0075>
- Aguilar Rivera, M. del C., Villardón Gallego, L., Álvarez Álvarez, M., Moro Inchaurtieta, A., Elexpuru Albizuri, I., & Álvarez de Eulale, C. Y.(2012). Perceived employability and competence development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69, 1191-1197. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.051>
- Alles, M. A. (2006). *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires]. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181\\_AllesMA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf)
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280-299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Arce, L., Montero, J., Salgado, C., Valerín, C., & Vega, H. (2013). *Competencias laborales de los diplomados en secretariado profesional de la Universidad Nacional, en su desempeño en el Consejo Nacional de Rectores* [Tesis de Licenciatura inédita]. Universidad Nacional.
- Artavia-Medrano, A., & Gurdíán-Fernández, A. (2023). *Fundamentos de investigación cuantitativa en educación*. EUNED



- Barrantes Echavarría, R. (2014). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto*. EUNED
- Bennett, D., & Ananthram, S. (2022). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1311-1325. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>
- Bonsón Aventín, M. (2016). Desarrollo de competencias en educación superior. En A. Blanco, (Ed), *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior* (pp. 17-34). Narcea Ediciones
- Delors J. & Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI (1996). *La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa)
- González Lorente, C., & Rebollo-Quintela, N. (2018). Competencias para la empleabilidad de los futuros maestros de educación primaria: Una mirada a su proceso de inserción socio-laboral. *RIDU. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 114-131. <https://doi.org/10.19083/ridu.2018.730>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA*, 42(65), 24-43. <https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Karli, U. (2016). Adaptation and validation of self-perceived employability scale: An analysis of sports department students and graduates. *Educational Research and Reviews*, 11(8), 848-859. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1099997.pdf>
- Lluch Molins, L., Fernández-Ferrer, M., Pons Seguí, L., & Cano García, E. (2017). Competencias profesionales de los egresados universitarios: Estudio de caso en cuatro titulaciones. *Revista Currículum*, (30), 49-64. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6135>
- López, C., Benedito, V., & León, M. J. (2016). El enfoque de competencias en la formación universitaria y su impacto en la evaluación. La perspectiva de un grupo de profesionales expertos en pedagogía. *Formación Universitaria*, 9(4), 11-22. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000400003>
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M. E., Manuti, A., & Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: Development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253-275. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>



<https://doi.org/10.15359/ree.29-2.20005>  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>  
[educare@una.ac.cr](mailto:educare@una.ac.cr)

- Martín González, C. M. (2015). *Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin\\_gonzalez\\_carlos\\_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=yç](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin_gonzalez_carlos_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=yç)
- Martínez Clares, P., González Lorente, C., & Rebollo Quintela, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: Un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57-73. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>
- Moreno López, R. & Morales Calvo, S. (2017). Las competencias socio-personales para la inserción socio-laboral de jóvenes en los programas propios de educación social. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(1), 33-50. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/19357/16272>
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). *Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación*. U.S. Department of Health, Education, and Welfare. <https://www.hhs.gov/sites/default/files/informe-belmont-spanish.pdf>
- Observatorio Laboral de Profesiones. (2023). *Estudio de seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2017-2019 de las universidades estatales*. <https://repositorio.conare.ac.cr/items/c23ce317-7ccd-444e-9cfd-066a957816d3>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: La importancia de las competencias clave*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_371815.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf)
- Rodríguez-Gómez, D., Armengol, C., & Meneses, J. (2017). La adquisición de las competencias profesionales a través de las prácticas curriculares de la formación inicial de maestros. *Revista de Educación*, (376), 229-243. <http://dx.doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2017-376-350>
- Sanz de Acedo Lizarraga, M. L. (2016). *Competencias cognitivas en educación superior*. Narcea
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.
- Shomotova, A. & Ibrahim, A. (2023). Validation of measurement scales for undergraduate students' self-perceived employability and university commitment in the United Arab Emirates. *Education + Training*, 65(8-9), 972-992. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2023-0021>
- Supriatna, M., Amirullah, M., & Budiamin, A. (2019). Analysis of employability skills scale on vocational high school students. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(1), 515-522. [https://www.researchgate.net/publication/335110480\\_Analysis\\_of\\_Employability\\_Skills\\_Scale\\_on\\_Vocational\\_High\\_School\\_Students](https://www.researchgate.net/publication/335110480_Analysis_of_Employability_Skills_Scale_on_Vocational_High_School_Students)



- Thieme Jara, C. (2007). El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas: Un estudio empírico. *Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía*, (24), 47-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2949920>
- Universidad de Deusto. (2001). *Marco pedagógico UD. Orientaciones generales*. <https://www.deusto.es/document/deusto/es/marco-pedagogico-universidad-deusto.pdf>
- Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. (ULACIT), (2021). *Reglamento de régimen estudiantil*. [https://www.ulacit.ac.cr/wp-content/uploads/regimenEstudiantil\\_0421\\_reglamento.pdf](https://www.ulacit.ac.cr/wp-content/uploads/regimenEstudiantil_0421_reglamento.pdf)
- Ureña Salazar, E. & Ureña Salazar, V. (2016). Las competencias genéricas en la formación del estudiantado de la enseñanza del inglés en la Universidad de Costa Rica: Visión de docentes y estudiantes y su relación con las demandas del sector empleador. *Revista InterSedes*, 17(36), 1-33. <http://dx.doi.org/10.15517/isucr.v17i36.26977>
- van der Heijde, C. M., & van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vargas Rojas, A. de los Á. (2015). *Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón* [Tesis de maestría, Universidad Estatal a Distancia]. <https://independent.academia.edu/AuraVargasRojas>
- Villa, A., & Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Editorial Mensajero.
- Villarroya Martín, R. & Ramos-Villagrasa, P. J. (2017). Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en la Universidad de Zaragoza. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (37), 215-237. [https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.2017372193](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2017372193)
- Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52(3), 226-244. <https://doi.org/10.1108/00400911011037355>

