

**Perfil de empleabilidad de personas estudiantes de la carrera de Orientación de la
Universidad Nacional: Una valoración desde las habilidades blandas.**

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

Shamed Alexa Romero Gutiérrez
Liseth María Vindas Salazar

Noviembre, 2024

**Perfil de empleabilidad de personas estudiantes de la carrera de Orientación de la
Universidad Nacional: Una valoración desde las habilidades blandas.**

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

Shamed Alexa Romero Gutiérrez
Liseth María Vindas Salazar

Noviembre, 2024

Perfil de empleabilidad de personas estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional: Una valoración desde las habilidades blandas

Lisethe Maria Vindas Salazar
Shamed Alexa Romero Gutiérrez

Aprobado por:

Tutor del Trabajo Final de Graduación

Dr. José Antonio García Martínez

Asesor

Ph.D. Manuel Arturo Fallas Vargas

Asesor

Dr. Fernando Ávila Madrigal

Representación del Decanato

M.Ed Erika Vásquez Salazar

Representante Dirección de Unidad Académica

M.Sc. Víctor Villalobos Benavides



VICTOR JULIO VILLALOBOS BENAVIDES (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1112-0842.
Fecha declarada: 08/02/2025 12:33:33 PM

Dedicatorias

A Josué, mi amor, por su paciencia, apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado durante este largo proceso, brindándome su ayuda y comprensión. A mi mamá, por su amor constante, sus "chineos", su guía y su preocupación, que siempre me han dado fuerzas para continuar, incluso en los momentos más difíciles: A mi papá, por su incansable esfuerzo y dedicación al trabajo, por enseñarme el valor del sacrificio, la responsabilidad y la perseverancia. Gracias a mi familia, porque fueron ustedes quienes me formaron como la persona que soy hoy, me dieron los valores fundamentales que me han acompañado y me han permitido llegar hasta aquí. A los tres les dedico esta tesis, por ser mi pilar, mi fuente de fortaleza y mi mayor inspiración.

-Lisethe María Vindas Salazar.

A mi madre, Martha Gutiérrez, mi guía, mi fuerza y mi inspiración más profunda. Esta meta es tanto tuya como mía, porque sin tu amor incondicional, sin tu valentía y tus sacrificios, nada de esto habría sido posible. Gracias, mamá, por mostrarme, desde siempre, que no hay barrera demasiado alta ni sueño inalcanzable. Has sido la primera en creer en mí, la voz que me impulsa a seguir adelante y el ejemplo de lucha y dedicación que llevo en el corazón. Me has enseñado a ser fuerte, a nunca rendirme, a enfrentar cada desafío con la cabeza en alto, tal como tú lo has hecho toda tu vida.

Cada logro, cada paso que doy, lleva tu esencia, porque en cada rincón de mi vida has dejado tu huella. Eres la razón detrás de mi espíritu de superación y la fuente de todos mis valores. Si hoy celebro este logro, es porque detrás de cada triunfo siempre estuviste tú, alentándome con amor, dedicación y esa fe inquebrantable en quien soy.

A ti, mamá, que eres el reflejo de todo lo que aspiro a ser y la razón de cada uno de mis éxitos, te dedico esta tesis con todo mi amor y eterna gratitud.

-Shamed Alexa Romero Gutiérrez

Agradecimientos

A Dios, a quien debemos no solo la fuerza y la salud, sino también la guía constante que nos ha sostenido en cada paso de este camino. Su amor y Su inspiración nos han dado el valor para superar cada obstáculo y la determinación para alcanzar esta meta tan anhelada. Con profunda gratitud, reconocemos que, sin Su presencia en nuestras vidas, este trabajo no habría sido posible.

A nuestro tutor, José García, quien, con su apoyo incondicional y dedicación, fue una guía fundamental en cada paso de este proceso. Nos brindó su tiempo y atención de manera generosa, siempre dispuesto a orientarnos con paciencia y comprensión. Su compromiso nos impulsó a dar lo mejor de nosotras mismas y a mantenernos firmes en los momentos difíciles. Sin su respaldo y confianza, este logro no habría sido posible.

A nuestro lector Arturo Fallas, por sus valiosas recomendaciones y sugerencias que nos guiarán para alcanzar un nivel de excelencia en nuestra investigación. Su atención al detalle y su dedicación para mejorar cada aspecto de este trabajo contribuyó a que desarrolláramos una perspectiva más sólida y analítica. Agradecemos su compromiso y el tiempo dedicado a brindarnos comentarios precisos y constructivos.

A nuestro lector Fernando Ávila Madrigal, quien, desde el inicio de nuestra licenciatura, se comprometió profundamente con nuestro proceso formativo. Fernando nos aportó enseñanzas que enriquecieron no solo esta investigación, sino también nuestra vocación y visión como orientadoras. Con una generosidad e incondicionalidad que siempre valoraremos, dedicó su tiempo y compartió su experiencia para impulsarnos a crecer y fortalecernos en cada paso. Su confianza, apoyo y compromiso serán siempre un ejemplo invaluable para nosotras, y sus enseñanzas nos acompañarán a lo largo de toda nuestra vida profesional.

A nuestras familias, quienes han sido nuestro pilar inquebrantable, nuestro refugio y fuente de fortaleza. Gracias por el amor inmenso y desinteresado que nos han brindado cada día de este recorrido. En cada momento difícil, encontramos en ustedes el aliento y la motivación para seguir adelante. A nuestras madres, por sus sacrificios, por enseñarnos el

valor del esfuerzo y el compromiso, y por estar siempre presentes, aun en la distancia. A nuestras hermanas y demás familiares, que han creído en nosotras sin reservas, celebrando cada pequeño logro como si fuera propio. Este triunfo también es suyo, porque sin su apoyo incondicional y su confianza en nosotras, no estaríamos aquí hoy.

Y finalmente, a esta alianza que ha sido más que compañerismo, pues, además de colegas, somos grandes amigas. Juntas hemos alcanzado una meta que refleja el esfuerzo, la dedicación y el compromiso que nos brindamos la una a la otra para dar siempre lo mejor. Este logro es muestra de nuestra amistad, perseverancia y del trabajo en equipo que nos permitió convertir esta investigación en una realidad.

A todas estas personas, gracias infinitas

Resumen

Romero-Gutiérrez, S. y Vindas-Salazar, L. (2024). *Perfil de empleabilidad de personas estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional: Una valoración desde las habilidades blandas.*

La presente investigación aborda el perfil de empleabilidad de los estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional, evaluado desde el enfoque de las habilidades blandas. Bajo el paradigma positivista y enfoque cuantitativo, se utilizó un diseño de investigación ex post facto y de tipo transversal. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario estandarizado y preguntas cerradas aplicadas de forma virtual a estudiantes desde el segundo año de la carrera. Los datos fueron procesados mediante el software PSPP, utilizando Google Forms para la captura de datos y luego trasladándolos a una matriz en PSPP para su análisis. Se realizaron análisis de frecuencias absolutas y relativas, además de la creación de gráficos para una interpretación visual de los resultados. Los hallazgos principales revelan que, en general, las habilidades blandas como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la resolución de problemas están bien desarrolladas entre los estudiantes. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, especialmente en liderazgo y el deseo de aprender. El estudio también sugiere que una personalización más adecuada de la formación podría potenciar el desarrollo de estas habilidades al ajustarse mejor a las necesidades y estilos de aprendizaje individuales de los estudiantes. Además, las habilidades en resolución de conflictos y trabajo en equipo se alinean con las competencias requeridas para un desempeño profesional exitoso en el ámbito de la Orientación. Por lo tanto, se recomienda integrar de forma sistemática la capacitación en las áreas menos desarrolladas dentro del currículo académico, con el fin de mejorar la empleabilidad y el crecimiento profesional de los estudiantes.

Palabras claves: Empleabilidad, Habilidades Blandas, Orientación Laboral, Formación Académica, Adaptación Curricular.

Tabla de contenido

Página de firmas	IV
Dedicatorias	V
Agradecimientos	VI
Resumen	VIII
Tabla de contenido	IX
Índice de Figuras	XV
Índice de abreviaciones	XVI
Capítulo I	1
Introducción	1
Antecedentes	1
Justificación	8
Planteamiento del problema	12
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos específicos	14
Capítulo II	15
Marco Teórico	15
Reseña histórica y desarrollo de la Orientación	15
Perfil de Empleabilidad	19
Perfil de empleabilidad para personas orientadoras	21
Habilidades blandas e Industria 4.0	24

Comunicación Asertiva	29
Resolución de problema	32
Liderazgo	35
Trabajo en equipo	38
Adaptabilidad	42
Deseos de aprender (autoaprendizaje)	46
Factores que favorecen el desarrollo de habilidades blandas en el ámbito educativo universitario	48
Capítulo III.	53
Marco metodológico	53
Paradigma	53
Enfoque de investigación	55
Diseño de investigación	56
Población y muestra	58
Población	58
Muestra	59
Definición de las variables	60
Técnicas e instrumentos de recolección	63
Procedimiento	65
Tratamiento de la información	65
Estrategias de análisis de datos	66
Consideraciones éticas	67
Capítulo IV	69
Análisis e interpretación de datos	69
Tratamiento de la información	69

Método de análisis	70
Confiabilidad de la escala de habilidades blandas.	70
Presentación y análisis de datos	70
Capítulo V	124
Conclusiones	124
Recomendaciones	128
Limitaciones	131
Líneas futuras de investigación	132
Capítulo VI	133
Referencias y apéndices	133
Referencias	133
Apéndices	151

Índice de Tablas

Tabla 1	
<i>Descripción de los indicadores, criterios de medición y de evaluación de la variable</i>	61
Tabla 2	
<i>Variables y números de los ítems correspondientes en el cuestionario</i>	64
Tabla 3	
Género de población estudiantil	70
Tabla 4	
Edad de población estudiantil	71
Tabla 5	
<i>Lugar de origen</i>	72
Tabla 6	
<i>Nivel de Carrera</i>	72
Tabla 7	
<i>Fortalecimiento de habilidades blandas en la carrera de Orientación</i>	75
Tabla 8	
<i>Frecuencia de ítems en la Escala Likert</i>	77
Tabla 9	
<i>Puntuación de ítems de habilidades blandas en escala</i>	79
Tabla 10	
<i>Actividades extracurriculares</i>	96

Tabla 11	
<i>Distribución de participantes según empleo durante estudios y empleo actual</i>	99
Tabla 12	
<i>Resultados de la prueba t de student de la variable género</i>	104
Tabla 13	
<i>Estadísticos de grupo en función de la variable estudiante asistente</i>	104
Tabla 14	
<i>Resultados de la prueba t de student de la variable estudiante asistente</i>	106
Tabla 15	
<i>Estadísticos en grupo en función de la variable agrupaciones artísticas</i>	107
Tabla 16	
<i>Resultados de la prueba t de student de la variable agrupaciones artísticas</i>	108
Tabla 17	
<i>Estadísticos de grupo en función de la variable equipos deportivos</i>	108
Tabla 18	
<i>Resultados de la prueba t de student de la variable equipos deportivos</i>	110
Tabla 19	
<i>Estadísticos en grupo en función de la variable participación en voluntariado</i>	110
Tabla 20	
<i>Resultados de la prueba t de student de la variable voluntariado</i>	112

Tabla 21		
	<i>Estadísticos en grupo en función de la variable trabajo mientras estudio</i>	112
Tabla 22		
	<i>Resultados de la prueba t de student de la variable trabajo mientras estudio</i>	114
Tabla 23		
	<i>Estadísticos en grupo en función de la variable trabajo actualmente</i>	112
Tabla 24		
	<i>Resultados de la prueba t de student de la variable trabajo actualmente</i>	116
Tabla 25		
	<i>Estadísticos en grupo en función de la variable formación en habilidades blandas</i>	116
Tabla 26		
	<i>Resultados de la prueba t de student de la variable formación en habilidades blandas</i>	117
Tabla 27		
	<i>Estadísticos en grupo en función de la variable fortalecimiento de habilidades blandas desde la carrera de Orientación</i>	118
Tabla 28		
	<i>Resultados de la prueba t de student de la variable variable fortalecimiento de habilidades blandas desde la carrera de Orientación</i>	119

Índice de Figuras

Figura 1. Habilidades blandas más demandadas por las empresas según Talent Place.	28
Figura 2. Diseño ex post facto de tipo transversal.	58
Figura 3. Nivel educativo de estudiantes.	73
Figura 4. Formación en habilidades blandas	74
Figura 5. Nivel de habilidades blandas según nivel.	80
Figura 6. Niveles por habilidad blanda.	82
Figura 7. Frecuencia relativa de liderazgo	84
Figura 8. Frecuencia relativa de resolución de problemas.	86
Figura 9. Frecuencia relativa de trabajo en equipo.	88
Figura 10. Frecuencia relativa de comunicación asertiva.	90
Figura 11. Frecuencia relativa de adaptabilidad.	92
Figura 12. Frecuencia relativa de deseos de aprender.	93
Figura 13. Empleos en población	100
Figura 14. Espacios de formación de habilidades blandas.	101

Índice de abreviaciones

CIDE	Centro de Investigación y Docencia en Educación
DET	División de Educación para el Trabajo
MEP	Ministerio de Educación Pública
PPSO	Práctica Profesional Supervisada
PSPP	Personal Statistics Package Program

Capítulo I

Introducción

Antecedentes

En este apartado se presenta la revisión de diversos estudios que han sido realizados tanto en el ámbito internacional como en el nacional en torno al perfil de empleabilidad de las personas orientadoras centrándose en la valoración desde las habilidades blandas. Se realizó la búsqueda en investigaciones y artículos científicos del tema de habilidades blandas, en las bases de datos: Scielo, Researchgate, Google Académico, Redalyc, Repositorio Kérwá, SIDUNA y Dialnet, tomando como punto de partida los siguientes descriptores de búsqueda: habilidades blandas, empleabilidad y Orientación.

La indagación fue realizada a nivel internacional, en países tales como: España, Colombia, Panamá, México, Perú y Colombia; y a nivel nacional, desde diversas áreas disciplinares tales como Orientación, Economía, Educación, Sociología y Psicología, permitiendo organizar la información por núcleos temáticos.

En relación con las investigaciones indagadas se considera importante plantear una serie de núcleos temáticos que resaltan puntos en común con las habilidades blandas. Estos se desarrollarán tomando en consideración el ámbito internacional y el nacional, en orden cronológico según cada temática, destacando sus principales sustentos teóricos.

Para contextualizar el tema de las habilidades blandas en el ámbito de la orientación profesional, es esencial remontarse a las primeras implementaciones registradas internacionalmente. Estas se originaron con el propósito de mejorar el desempeño laboral y académico de los individuos. Esta revisión intenta destacar el propósito de proporcionar contexto histórico sobre el origen y la evolución de las habilidades blandas en el campo de la orientación como una introducción al tema antes de entrar en los antecedentes específicos.

Según Vásquez, Vila y Tuesta (Perú, 2020), en un estudio cualitativo, la necesidad de implementar competencias o habilidades en la Marina de Guerra de Estados Unidos de América (US NAVY) surgió en el año 1959, con el objetivo de mejorar la integración y el desempeño en su especialidad militar.

Sin embargo, en aquel entonces no existía un término específico que conceptualizara estas habilidades. No fue hasta 1972 que, en el Manual de Entrenamiento del Ejército Estadounidense, se utilizó por primera vez la expresión 'habilidades blandas', lo que fortaleció el conocimiento sobre ellas (Vásquez, et.al., 2020).

Posteriormente, en 1996, se comenzó a dar un enfoque laboral a estas habilidades, dirigido hacia la empleabilidad. En 1998, Goleman (citado por Vásquez, et al., 2020) las catalogó como parte de la inteligencia emocional, considerándolas fundamentales para afrontar diversas situaciones en diferentes contextos (laboral, educativo, personal).

Desde 2015 hasta 2021, se han concebido como un conjunto de destrezas adquiridas que optimizan el desempeño individual, necesarias para complementar las habilidades técnicas y para adaptarse adecuadamente al mundo laboral en niveles superiores de educación (Vásquez, et al., 2020).

El primer núcleo temático internacional corresponde a “empleabilidad”, bajo el cual se encuentran investigaciones desde 2019 a 2021; provenientes de Italia, Alemania, Malasia, España, Colombia, Ecuador y Panamá; de las cuales cinco son cualitativas, una cuantitativa y una mixta. Los instrumentos tomados en consideración fueron las entrevistas, juego de roles y cuestionarios. Entre los principales hallazgos, se destaca cómo la comunicación y resolución de problemas han sido necesarias y predominantes en las entrevistas de trabajo (Espinoza y Gallegos, 2020), esto porque al reclutar personal emocionalmente inteligente, se construyen y mantienen relaciones laborales sanas y positivas (Pérez y Soto, 2021). Así mismo, las habilidades blandas se consideran un eje fundamental en el proceso de empleabilidad y por eso considera que las instituciones de educación superior deben evaluar procesos de enseñanza – aprendizaje que se articulen con la potencialización de estas (Fuentes, Moreno Rincón y Silva, 2021).

A través de la empleabilidad, las empresas y empleadores compiten en un entorno cambiante, en el cual las personas tienen como objetivo el éxito de su carrera. Es por ello por lo que existe una preocupación hacia la inserción laboral, socio-profesional y la empleabilidad de las personas se encuentra en base de políticas nacionales e internacionales y entre los objetivos últimos de la educación. El término de empleabilidad incluye la importancia del aprendizaje en competencias y capacidades, lo cual añade mayor riqueza de contenido hacia lo que significa e implica conseguir un empleo (Lantarón, 2016).

Otro aspecto relevante por señalar es el de las habilidades blandas menos consideradas en la empleabilidad, las cuales son la sensibilidad hacia el ambiente, conocimiento de otras culturas y el compromiso ético (Rodríguez, Sierra, Falcón y Latorre, 2021). Además, es importante resaltar que según González, Enciso, Arciniegas, Tovar, Bonza y Arévalo (2021) se realizó un estudio en el Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon y destacan que “El 75 % del éxito en el trabajo a largo plazo es resultado de las ‘habilidades blandas’ y solo el 25 % del éxito tiene origen exclusivo en las habilidades duras de los colaboradores” (p.2). De acuerdo con los resultados de este estudio se afirma que las personas trabajadoras con habilidades blandas son de suma importancia en una organización, porque esto les permite tener un mejor desarrollo en las actividades y así mismo generar buenos resultados. (González, et al, 2021)

El segundo núcleo temático, se denomina “Orientación y habilidades blandas”, en él se encuentran investigaciones desde el año 2018 hasta el 2021, realizadas en los países de Cuba, España, Indonesia y Venezuela; cada una de estas investigaciones pertenece al paradigma cualitativo, mediante el cual obtuvieron información ante la revisión teórica en documentos realizados con anterioridad. Los principales hallazgos indican la necesidad e importancia que recae en la preparación y desarrollo de habilidades en los profesionales de Orientación pertenecientes a diversos países latinoamericanos, en específico el país de Cuba que menciona la carencia de documentos normativos referidos a la Orientación profesional, que entorpecen la formación profesional de las personas (Hernández, Becalli y Rouco, 2018).

De la misma forma, se comenta que la persona profesional en Orientación debe poseer habilidades para trabajar con organizaciones tales como: universidades, empresas, municipalidades y otras instituciones, entre las habilidades que se destacan se menciona: el liderazgo, comunicación de forma efectiva y trabajo en equipo (Ferrando, Roca, Mena, Gil, Bereciartua, Jiménez y Sánchez, 2020). Posteriormente, se hace mención del perfil ideal en la persona orientadora en el siglo XXI, en el cual se describe un liderazgo definido, capacidad de movilizar sus habilidades para transformar su contexto de manera significativa, personalidad coherente, sensible y equilibrada que le permite manejar de manera flexible los errores y problemas cotidianos, poniendo a prueba su resiliencia como actitud indispensable para enfrentar la frustración (Morales, 2020). Por otra parte, se destaca que el fortalecimiento

de habilidades blandas en las personas profesionales en Orientación es la clave para mejorar la calidad de sus intervenciones profesionales (Rian, 2021).

El tercer núcleo temático posee relación con la “educación universitaria”, del cual se encuentran investigaciones desde el año 2018 hasta el año 2021, realizadas en los países de Rusia, Tailandia, Perú, México y Ecuador; cuatro de las investigaciones son cualitativas, dos mixtas y una cuantitativa. Los instrumentos que se destacan haber sido empleados son el de cuestionario, encuesta, observación y revisión documental. Como primer punto se evidencia una deficiencia presente en las academias universitarias por desarrollar o fortalecer las habilidades blandas en la población estudiantil (Gruzdev, Kuznetsova, Tarkhanova y Kazakova, 2018). Por otra parte, desarrollar habilidades blandas permite mejorar significativamente el aprendizaje del colectivo estudiantil de educación básica, pregrado y postgrado, además, contribuye generando cambios cualitativos en las personas al prepararlas para responder de manera idónea a las exigencias del mundo actual (Aguinaga y Sánchez, 2020).

Así mismo, el fortalecimiento de las habilidades blandas debe ser transversal al diseño curricular, reflejado en cada diseño del curso, no debe ser tomado como una asignatura en la que se desarrollan y enseñan capacidades, al contrario, debe ser promovido por todos los docentes, a través de las actividades realizadas, especialmente aquellas que son orientadas a través del aprendizaje por proyectos y aprendizaje basado en problemas (Romero, Granados, López y Gonzáles, 2021).

Añadido a estas investigaciones, fue posible encontrar información emitida por una institución internacional haciendo un llamado hacia la implementación e importancia de las habilidades blandas, siendo esta la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) junto a la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), en la cual se desarrolla un documento que se refiere al desarrollo de competencias y habilidades en los sistemas educativos, el diagnóstico educativo y de inserción laboral de los y las jóvenes, la automatización de los puestos de trabajo y los desafíos futuros para Iberoamérica.

Finalizando con las investigaciones internacionales indagadas sobre el tema, se logra comprender la importancia del desarrollo de habilidades blandas dentro de la formación educativa y orientadora.

Dando continuidad a nuestra investigación, ahora nos adentramos en los antecedentes a nivel nacional. Aquí, el primer tema identificado se refiere a las 'habilidades blandas con mayor demanda laboral'.

Al respecto, se recopilieron tres investigaciones, una cuantitativa y dos cualitativas desde las provincias de Heredia y San José durante el 2019 y 2020; se utilizaron instrumentos y técnicas de recolección de la información como test de prueba estandarizada, observación, encuesta y grupo focal. Entre los principales hallazgos se destaca que las habilidades blandas principales que demandan las empresas incluyen: trabajo en equipo, liderazgo, creatividad, habilidad hacia el aprendizaje, habilidad para la toma de decisiones, adaptabilidad y la habilidad para el manejo de las emociones (Canossa, 2019).

Así mismo, el fortalecimiento de las habilidades blandas debe ser transversal al diseño curricular, reflejado en cada diseño del curso, no debe ser tomado como una asignatura en la que se desarrollan y enseñan capacidades, al contrario, debe ser promovido por todos los docentes, a través de las actividades realizadas, especialmente aquellas que son orientadas a través del aprendizaje por proyectos y aprendizaje basado en problemas (Romero, Granados, López y Gonzáles, 2021).

Siguiendo con los antecedentes investigados, se reitera la relevancia previamente mencionada del desarrollo de habilidades blandas en la educación y la orientación laboral. Por ello, se identifica como el primer núcleo temático: "Habilidades blandas con mayor demanda laboral' a nivel nacional." Al respecto, se recopilieron tres investigaciones, una cuantitativa y dos cualitativas desde las provincias de Heredia y San José durante el 2019 y 2020; se utilizaron instrumentos y técnicas de recolección de la información como test de prueba estandarizada, observación, encuesta y grupo focal. Entre los principales hallazgos se destaca que las habilidades blandas principales que demandan las empresas incluyen: trabajo en equipo, liderazgo, creatividad, habilidad hacia el aprendizaje, habilidad para la toma de decisiones, adaptabilidad y la habilidad para el manejo de las emociones (Canossa, 2019).

Así mismo, se consideran las habilidades de empatía y relaciones interpersonales como un aspecto extra para sobresalir y poder conseguir oportunidades laborales. (Ureña, 2020). Siguiendo la misma línea se reconoce que en todos los procesos emprendedores, habilidades blandas como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la negociación son elementos que deben trabajarse transversalmente. (Barboza, Alarcón y Li Liu, 2020)

El segundo núcleo temático nacional corresponde al “Habilidades blandas y educación”, en el cual se incluye un documento del año 2016 y dos del 2020, pertenecientes a las provincias de Guanacaste, San José y Heredia; dos de las investigaciones pertenecen a un enfoque cualitativo y uno es cuantitativo, aplicando instrumentos tales como cuestionarios y la revisión documental. Uno de los hallazgos más relevantes, resultó ser el motivo por el que no se contemplan las habilidades blandas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas costarricenses y los resultados demostraron que se debía al tiempo, exceso de contenidos por abordar y la limitación del docente en cómo abordarlas (Sánchez y Núñez, 2016).

Por otra parte, Rodríguez (2020) menciona la importancia de implementar el *design thinking* debido a que fomenta el desarrollo de habilidades blandas tales como la comunicación, el trabajo en equipo y el respeto a opiniones ajenas. En aquellos procesos educativos donde se fomente el desarrollo de habilidades blandas, se facilita la formación de profesionales integrales con valores que permiten la sensibilización a las necesidades sociales y aptos para aportar de manera positiva (Guillen y Astorga, 2020).

Seguidamente como tercer núcleo temático nacional se propone “empleabilidad” donde destacan dos investigaciones realizadas en el periodo de 2017 y 2021, con un enfoque cualitativo, basándose en la revisión documental como principal fuente de información. Dentro de los hallazgos, se destaca que, en Costa Rica, la empleabilidad enfrenta múltiples y severas barreras que necesitan más de un apoyo personalizado mediante la mejoría de los servicios de empleo y la asesoría vocacional.

Para la población costarricense, el aprender nuevas habilidades es necesario para aprovechar nuevas oportunidades de empleo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2017). Por otra parte, se confirma cómo la formación en competencias y habilidades blandas, se consideran esenciales para las oportunidades de trabajo, que difícilmente pueden ser sustituidos por la inteligencia artificial (Rivera y Mora, 2021).

En cuanto a las leyes que respaldan el tema de habilidades blandas, es fundamental considerar el Artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), citado por la Defensoría de los Habitantes (2011). Este artículo establece que 'toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica' (p. 104). Este derecho subraya

la capacidad y la responsabilidad de los individuos para interactuar de manera constructiva y armoniosa en sociedad. El fortalecimiento de habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la empatía y la resolución de conflictos, se convierte así en un imperativo para cultivar relaciones interpersonales basadas en el respeto y la cooperación mutua. Estas habilidades no solo son esenciales para el desarrollo personal y profesional, sino que también contribuyen directamente a la creación de entornos pacíficos y colaborativos, fundamentales para el progreso y la cohesión social.

Por otro lado, el Artículo 13 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (1969), citado por la Defensoría de los Habitantes (2011), establece que 'toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión' (pp. 141-142). Este derecho subraya la importancia de la autonomía y la libertad individual en la manifestación de ideas y opiniones. Sin embargo, con esta libertad también viene la responsabilidad de ejercerla de manera responsable y con inteligencia emocional hacia los demás. La habilidad para comunicar de manera clara y respetuosa, así como para gestionar las emociones propias y comprender las de los demás, se convierte en un requisito fundamental para mantener un diálogo constructivo y fortalecer el tejido social. De esta manera, el desarrollo de habilidades blandas como la empatía, la escucha activa y la capacidad de negociación se posiciona como un componente esencial para garantizar que la expresión de pensamientos y opiniones contribuya positivamente al bienestar colectivo y a la convivencia pacífica en la sociedad.

Es importante mencionar el Decreto Ejecutivo N°41776- MTSS.MEP-MI-DEPLAN-MDHISMCM-MCSP, que en su considerando número 16 destaca la importancia de la formación y capacitación como factores determinantes clave para mejorar la empleabilidad de la población y promover su inserción en el mercado laboral (p. 5)."

Después de revisar los antecedentes internacionales y nacionales, se expone la importancia que poseen las habilidades blandas en el perfil de empleabilidad de cada profesional además de su necesidad de ser implementadas en la educación universitaria.

Además, se identifican vacíos en cuanto al desarrollo de investigaciones desde el área de la Orientación en cuanto a las habilidades blandas y su relación con la empleabilidad. Así mismo, se destaca en las investigaciones internacionales la necesidad de implementar en la formación universitaria de las personas profesionales en Orientación, habilidades que faciliten su adaptación e integración hacia el mundo laboral con la industria 4.0; desde el

ámbito nacional existen pocas investigaciones acerca de las implicaciones que posee la industria 4.0 ante la empleabilidad en Costa Rica y no existen indagaciones hacia las habilidades blandas fortalecidas en la formación de la persona profesional en Orientación. Por ello, se plantea como tema de investigación: Perfil de empleabilidad de personas estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional: Una valoración desde las habilidades blandas.

Justificación

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2012) hace mención que el trabajo permite a un porcentaje de hogares de bajos recursos superar la pobreza, ante ello es de relevancia considerar que el empleo no puede ser definido únicamente mediante características individuales o en términos de habilidades, es un proceso de socialización en donde las instituciones de formación, empresas, el Estado y sociedad en conjunto poseen un papel fundamental para permitir que la empleabilidad de paso al desarrollo y logre abarcar en su totalidad beneficios para aquellas poblaciones en estado de pobreza (Jiménez, 2022).

El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa es un factor fundamental para la autoestima de las personas y sus familias (OIT, 2012). Como es posible evidenciar, el acceso a un trabajo es un aspecto fundamental para la vida del ser humano con el pasar de los años la búsqueda de empleo se ha visto afectada por diversos factores tales como la llegada de la pandemia COVID-19 y la emergencia de nuevas formas de acumulación capitalista (Senén y Aravena, 2023), es por esto que se considera que el desarrollo de perfiles de empleabilidad atractivos para el mercado laboral es un aspecto de suma relevancia y favorable para el ingreso hacia el mundo laboral.

Uno de los elementos importantes por conocer en relación con el tema, es la condición en que se encuentra nuestro país actualmente con porcentajes de desempleo, es por ello que se indagó en los resultados obtenidos por parte del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) al aplicar su encuesta continua de empleo, en el trimestre de noviembre a diciembre 2022, se obtuvo como resultado que un total de 2,15 millones de personas se encuentra ocupada, es decir con empleo; mientras tanto, la población desempleada ocupa un total de 287 mil personas, de las cuales 139 mil son hombres y 148 mil mujeres (INEC, 2023). A través de estos resultados, es posible evidenciar que el desempleo sigue siendo una

problemática presente en nuestra sociedad, afectando a miles de personas, en su mayoría mujeres.

Específicamente en la disciplina de Orientación, según la radiografía laboral de 2022 elaborada por el Consejo Nacional de Rectores, de 2019 a 2022 el desempleo aumentó un 6,3%, pasando de ser un 3,3% en 2019 a un 9,6% en 2022. Así mismo, las personas orientadoras que consiguen empleo tardan alrededor de un año y cuatro meses para emplearse, reflejando la necesidad de prevenir y minimizar la creciente muestra de desempleo en cuanto a la Orientación (Consejo Nacional de Rectores, 2022).

Se considera de gran importancia la postura que puede poseer la universidad en la formación del estudiante, en cuanto al entorno de cambio acelerado en el que nos encontramos, se considera que debe poseer una distancia óptima de las demandas del tejido socio productivo, lo suficientemente cerca para cubrir las necesidades del estudiantado y lo considerablemente lejos para ofrecer una formación flexible y adaptable a las personas tituladas. (Oliván, 2013).

A lo largo del proceso de formación en la carrera, las personas profesionales en Orientación deben tomar en consideración las habilidades blandas que son requeridas en el campo laboral de interés. Un ejemplo de las habilidades blandas por tomar en consideración en la gran mayoría de empleos es lo mencionado en un estudio realizado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) en su radiografía laboral (2022), las competencias personales, mayormente puestas en las personas en su trabajo actual son el compromiso ético, capacidad de resolución de problemas y el trabajo en equipo, entre otros.

Al analizar las habilidades blandas en la población universitaria en la cual se pretende realizar la investigación, se busca valorar éstas en su perfil de salida para tener claridad de dichas habilidades con las que cuentan las personas profesionales en Orientación al momento de buscar trabajo, y con ello tener mejor claridad de cómo se podría fortalecer el perfil de empleabilidad en las personas profesionales en Orientación, que son el objeto de estudio y se incluyen en su mayoría al momento de graduarse, dentro del rango de edades con mayor nivel de desempleo.

Por otra parte, se debe poseer claridad en el impacto que está generando la industria 4.0 en el empleo. La cual se visualiza o se denomina la cuarta revolución industrial, trae consigo cambios en las organizaciones donde la producción y las operaciones convencionales

al apropiarse tecnologías de información y comunicación avanzada, modifican las formas de organización tradicionales (Guerra, Ortiz, Barragán, Cantú, 2021). A raíz de este cambio, ha sido posible observar mayor demanda de conocimientos tecnológicos en la población profesional, que a su vez requieren de competencias y habilidades para llevarlo a cabo.

Tal como es mencionado anteriormente, fue posible evidenciar mediante la investigación en antecedentes, que las competencias que más se valoran en la actualidad en el personal no calificado y semi calificado, son: compromiso ético, trabajo en equipo, capacidad para el aprendizaje y disposición al aprendizaje; y en personal calificado: liderazgo, capacidad de análisis y adaptación al cambio (Gómez, 2012). Cabe destacar que las personas profesionales en Orientación cabrían dentro del grupo semi calificado lo cual junto a sus conocimientos y responsabilidades como profesional en Orientación, podrían tener un papel importante en el fortalecimiento y desarrollo de competencias en el personal no calificado.

A pesar de que se viene mencionando la importancia de habilidades blandas o competencias personales precisamente para un ingreso al mercado laboral, es importante recalcar que las organizaciones han comprendido que más allá de tratarse de un recurso humano se debe reconocer al personal como talento humano, porque las personas no son un recurso que se utiliza y se explota laboralmente para obtener beneficios organizacionales, sino que se trata de seres humanos que tienen la capacidad de pensar, de razonar, de evolucionar, de desarrollarse, crecer y adaptarse a los diferentes cambios, por lo tanto, el éxito de una compañía se alcanza cuando esta logra aprovechar al máximo estas capacidades del personal y la empresa se enfoca en el fortalecimiento de las habilidades blandas que son las que le permiten a las personas y a las organizaciones adaptarse a los cambios (González, et al., 2021).

Justamente desde el colectivo orientador, se considera que es de gran relevancia que tenga un perfil de empleabilidad con fortaleza en sus habilidades blandas no sólo por su interacción constante hacia las demás personas, sino también a que la Industria 4.0 le brinda valor agregado a los perfiles de empleabilidad que tengan habilidades más allá del conocimiento y la experiencia. Esto genera una necesidad en las empresas de contratar personas con habilidades blandas (González, et al., 2021).

Así mismo, dentro de la disciplina en el contexto costarricense, la industria 4.0 ha influenciado a las personas profesionales en Orientación a necesitar diferentes habilidades blandas según la población y la institución en la cual se desarrollan, ya que existen diversos escenarios laborales no tradicionales para el colectivo orientador.

Para ejemplificar, si la persona profesional se desempeña en el Instituto Nacional de Aprendizaje, el cual cuenta con un proceso de Orientación Vocacional que consiste en asesorar y apoyar hacia la selección de personas participantes en la institución (Ugalde y Hidalgo, 2019). Por ello la innovación acompañada con atención al detalle y pensamiento analítico serán importantes para el acompañamiento profesional hacia las personas orientadas, de manera que se logre dirigir la exploración sobre el conocimiento de sí mismo, del medio y la toma de decisiones, con bases en el compromiso social y ecológico para un desarrollo en el proyecto vocacional integral.

De la misma manera en el Ministerio de Justicia y Paz, las personas profesionales en Orientación se encargan de desarrollar relaciones interpersonales pacíficas y respetuosas con valores sociales para de esta manera coadyuvar en el crecimiento del individuo y propiciar las condiciones necesarias para que las personas logren el crecimiento personal y social que le permita minimizar a la persona privada de libertad, el deterioro que produce la prisión y se enfoque de forma positiva en su proyecto de vida materializado en el plan de egreso (Badilla, 2020). Es por ello por lo que para las personas orientadoras que laboran en este espacio, una de las múltiples habilidades blandas necesarias es tener curiosidad investigativa para estar a la vanguardia en cuanto a las necesidades que van a tener las personas privadas de libertad una vez egresadas en su contexto social, para abordarlo desde su desarrollo personal en el tiempo institucionalizados; además del trabajo en equipo para trabajar de forma interdisciplinaria.

Siguiendo esta línea en el Ministerio de Educación Pública (MEP), la Orientación en el marco del sistema educativo, tiene como objeto de estudio la potenciación del desarrollo integral de la población estudiantil, mediante procesos que contribuyen al autoconocimiento, conocimiento del medio, toma de decisiones con compromiso personal y social, para la planificación de la vida, con el propósito de vincular el desarrollo personal y de colectivos sociales con el desarrollo social y económico del país y la sociedad planetaria para la autorrealización de la persona y el bienestar común (Ministerio de Educación Pública, 2023).

Entendiendo esta línea de trabajo, son imprescindibles habilidades como la resolución de conflictos, la adaptabilidad y el trabajo en equipo, de manera que se logre el acompañamiento desde un enfoque pedagógico del estudiantado en cuanto a su desarrollo personal.

De esta forma, se percibe como según diferentes contextos laborales de las personas profesionales en Orientación se requieren de múltiples habilidades blandas, todas siendo imprescindibles para el ejercicio profesional. Es importante destacar que dependiendo de la labor profesional la prioridad en las habilidades blandas cambiarán, esto debido a que va acorde a las responsabilidades y que hacer de cada profesional, es por ello que, en el colectivo orientador, las habilidades y competencias personales tienen su similitud.

Así mismo considerando las nuevas demandas en el empleo y la llegada de la cuarta revolución industrial, el perfil de empleabilidad enfocada en las habilidades blandas del estudiantado en la carrera de Orientación será clave para su análisis, ya que se supone que han sido fortalecidas a lo largo de la carrera a través y las habilidades predominantes en la población para ayudar a mejorar su perfil de empleabilidad.

Es importante recalcar también, que, desde la Orientación laboral uno de sus objetivos principales es analizar las competencias, intereses, características y necesidades de la persona orientada para formular un proyecto profesional ajustado a las demandas del mercado de trabajo (Agencia Nacional de Empleo, 2022); lo cual a su vez significaría una mejoría para su empleabilidad y fortalecimiento en sus habilidades blandas.

Por último un aspecto importante por mencionar, sería el hecho de que esta investigación permitirá definir las necesidades emergentes en la carrera de Orientación, generando un aporte para la División de Educación para el Trabajo (DET), perteneciente al Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) y las futuras personas profesionales en la carrera de Orientación, también permite dar un mayor conocimiento hacia el perfil de empleabilidad en las personas recién egresadas de su Bachillerato.

Planteamiento del problema

Las personas profesionales en Orientación al igual que en otras disciplinas, están continuamente compitiendo con un mercado laboral que demanda diferentes competencias y habilidades según el contexto en cuanto a empleo que esté viviendo el país; esta realidad también implica constantemente potenciar perfiles de empleabilidad que favorezcan al

proceso de empleabilidad de las personas que están por ingresar al mercado laboral o que se encuentren en búsqueda de empleo.

Según las investigaciones realizadas por el INEC en la encuesta continua de empleo, la tasa de desempleo entre el primer semestre de 2021 y el primer semestre de 2022 a nivel nacional, es del 13,3% y dentro ese porcentaje de desempleo, el 62,4% de las personas rondan entre los 15 y los 34 años lo cual permite reconocer que la población adulta joven abarca uno de los mayores porcentajes de desempleo (Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023).

Concomitante a lo anterior, el Observatorio Nacional de Profesiones del Consejo Nacional de Rectores (CONARE, 2019), menciona que la media de personas graduadas de bachillerato universitario tenía un promedio de 26 años, por lo cual se evidencia que estas están dentro del rango de edades con mayor tasa de desempleo en Costa Rica, incluyendo por ende a las personas profesionales en Orientación.

Así mismo, propiamente en la disciplina de Orientación, CONARE (2019) deja en evidencia mediante la radiografía laboral, que el desempleo en la disciplina es de un 3,3% y la tasa de presión general (que es el porcentaje que representa a la población desempleada y la ocupada que busca otro empleo respecto a la fuerza de trabajo) es de 24,7%.

Es así como se analiza que la realidad actual del país refleja una importante tasa de desempleo y aunado a esto, involucra dentro de su porcentaje a las personas adultas jóvenes como el mayor foco de personas desempleadas, incluyendo a la mayoría de las personas profesionales en Orientación graduadas de bachillerato.

Debido a esto se analiza la necesidad proporcionar información con visión de que las personas orientadoras logren mostrarse más empleables para disminuir la tasa de desempleo, y dado a que en la Industria 4.0 las habilidades blandas tienen una mayor relevancia que las habilidades duras, es que es importante identificarlas en el perfil de salida del colectivo profesionales en Orientación para determinar cuáles se pueden reforzar dentro de la carrera.

Principalmente debido a que la problemática que se produce es la deficiencia del entrenamiento de las habilidades blandas en la población estudiantil universitaria, debido a una desvalorización del entrenamiento y desarrollo de estas habilidades (González, et al. 2021, p.3). Por lo tanto, desde la enseñanza de la disciplina son importantes para reforzar su perfil de empleabilidad y aumentar las probabilidades de éxito laboral. De igual manera, es pertinente añadir que la disciplina desde su ejercicio busca fortalecer estas habilidades en las

personas orientadas, y para ello, es imprescindible que la persona Orientadora tenga un ejercicio real con estas.

Ante la realidad planteada se formula las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles habilidades blandas se presentan en el perfil de empleabilidad de los estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional? ¿Existen diferencias significativas en la presencia de estas habilidades blandas según indicadores sociodemográficos?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las habilidades blandas presentes en el perfil de empleabilidad de personas estudiantes en Orientación de la Universidad Nacional,

Objetivos específicos

1. Conocer las habilidades blandas presentes en las personas estudiantes de Orientación.
2. Determinar las actividades que propician el desarrollo de habilidades blandas en la población estudiantil de Orientación.
3. Identificar diferencias significativas en la adquisición de habilidades blandas de acuerdo con factores sociodemográficos.

Capítulo II

Marco Teórico

Toda disciplina requiere de profesionales que posean un perfil de empleabilidad acorde con las demandas en cuanto a función del ejercicio. En caso de la Orientación, es necesario no solo la preparación de las habilidades duras (aquellas que se adquieren a través del estudio) sino también enfatizar en las habilidades blandas, las cuales aportan herramientas socioemocionales relacionadas estrechamente con la inteligencia emocional imprescindibles para el abordaje profesional a cualquier población con la que se trabaje, debido a que al laborar con personas directamente, es necesario incluso desde una perspectiva ética el poseer la capacidad de aplicar en el ejercicio profesional las mismas herramientas socioemocionales con las que se busca que la persona orientada se desenvuelva para obtener una autorrealización desde esta área en su vida.

De esta manera, al concordar el decir con el hacer, permite que base educativa de la Orientación tenga congruencia con el ejercicio profesional desde cualquier perspectiva poblacional con la que se esté laborando.

Dicho esto en el presente apartado se desarrollará aspectos como la historia y el desarrollo de la Orientación para reconocer de manera más amplia el contexto de la disciplina en Costa Rica, para posteriormente abarcar el perfil de empleabilidad y su estrecha relación con la obtención y la permanencia en un empleo, luego contextualizado en la Orientación en Costa Rica y con ello la industria 4.0 y las habilidades blandas, debido a que la cuarta revolución industrial potencia dentro del contexto global actual la necesidad de las habilidades blandas en el perfil de empleabilidad del talento humano, pues no solo mejora las relaciones laborales, sino también permite el logro de objetivos profesionales

Reseña histórica y desarrollo de la Orientación

La vida de las personas y la sociedad de la cual se conforma, se han caracterizado por ser parte de múltiples transformaciones a lo largo de la evolución humana. El ser humano-sociedad se constituye a través de una dinámica compleja y continúa de transiciones a lo largo de su existencia, la Orientación, no ha estado aislada de este proceso, por el contrario,

se ha situado presente a lo largo de cada evolución personal-social de la humanidad, en su toma de decisiones y la responsabilidad-corresponsabilidad de las decisiones asumidas consigo mismos y con la otredad (Gamboa, Fallas y Peraza, 2020).

Las personas autoras arriba citadas, señalan antecedentes precientíficos en la disciplina de la Orientación, como punto inicial, el acto de orientar se podría considerar informal tomando en consideración que un consejo se podría ofrecer a base de la experiencia, magia o lo religioso. Los antecedentes más arcaicos de la Orientación parten desde un carácter mítico religioso y se relacionan con la astrología y la acción de magos y sacerdotes cuyo trabajo consistía en predecir conductas, clasificar personas, dictar pautas de comportamiento y decidir el futuro profesional de las personas. Por otra parte, desde la cultura clásica y romana (753a.C-476 d.C), el acto de orientar lo realizaba la familia y el Estado. (Gamboa et al, 2020).

Con la llegada del renacimiento, se obtuvieron pensamientos centrados en el potencial del ser humano y en su capacidad en la toma de decisiones de su vida, aspectos que sin duda influenciaron en el pensamiento y desarrollo de la Orientación. Fue hasta la época del Racionalismo (siglo XVII-XVIII), que se caracterizó por un predominio de la razón, adquiriendo conocimiento y desestimando la percepción y experiencia. Este giro, permitió impactar la educación, viendo esta como una necesidad (Gamboa, et al, 2020); Sebastián et al., (2003, p.82), citado por Gamboa et al, (2020), menciona que la concepción de educación y aprendizaje “se convierte en un elemento determinante para el desarrollo de las aptitudes y capacidades del sujeto” (p. 10).

En la época de ingreso de la industrialización, se cambió el rumbo en la forma de vivir de la humanidad, generando así una visión de mundo distinta y su relación con el entorno. Este periodo, trajo consigo cambios educativos, vocacionales y laborales, entre otros (Gamboa et al, 2020). Estos cambios lograron influenciar la Orientación en su visión hacia el ser humano, para Martínez et al, (2002), citado por Gamboa et al, (2020), el ser humano es visto como único y complejo; a partir de estos mismos cambios, fue posible la elaboración de instrumentos que permitieron avances grandes en la orientación vocacional, debido a que se pudieron reconocer diferencias individuales que junto a otros avances en neurología y psiquiatría del momento, permitieron comprender de mejor manera la mente humana. La aplicación de la entrevista estructurada, el progreso de técnicas para el reconocimiento en

capacidades educativas y laborales, fueron otros aspectos que se fueron integrando con el paso de la industrialización.

Específicamente en Costa Rica en 1935 se llevó a cabo la Misión Chilena, la cual es llevada a cabo debido a la profunda crisis en educación que pasábamos durante el período de 1890 a 1930 esto a causa de los problemas económicos a raíz de la primera guerra mundial, afectando la comercialización a nivel global (Mata-Rivera, 2007). El ministerio de Educación Pública del año de 1953, reconocido como Teodoro Picado fue la persona encargada de solicitar al equipo chileno de evaluar la educación costarricense (Mata-Rivera, 2007).

El equipo de profesionales chilenos otorgó recomendaciones para la reforma educativa del país a partir del trabajo realizado con las personas docentes, donde se trabajó con la utilización de prueba (test), así como en la forma adecuada de utilizar el tiempo libre y la incorporación de técnicas y procedimientos que permitiera orientar a los niños y jóvenes; es por ello por lo que surge el enfoque vocacional en la disciplina (Vargas, Salas y Sánchez, 2022)

Justamente para la década de los 40 finaliza la segunda guerra mundial, lo cual significaba que una gran cantidad de personas regresaban a su vida laboral o en búsqueda de empleo, generando una apertura para la Orientación (Gamboa, et al, 2020). En el año 1940, se funde la Universidad de Costa Rica que llega a ser en el año 1964, la primera institución universitaria en el país que ofrece la carrera de Orientación, impartida por profesionales en Orientación que recibieron su formación en los Estados Unidos; en estos momentos el enfoque de la disciplina era principalmente vocacional (Vargas, Salas y Sánchez, 2022).

Sin embargo, fue en el año 1950 donde se empiezan a dar las primeras experiencias de Orientación en Costa Rica, las cuales se consolidarán en 1957 con la Ley Fundamental de Educación, donde se indica que el Sistema Educativo ofrecerá un servicio de Orientación Educativa y Vocacional (Colegio de Profesionales en Orientación, s.f); esta ley aprobada por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1957), citado por Vargas, et al (2022, p.3), menciona en su inciso “a”, lo siguiente: “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” (p. 5). Lo cual permite visualizar un enfoque de orientación más familiarizado con el que se pone en práctica en la actualidad.

Posteriormente en 1964, con la puesta en práctica de la Reforma de la Segunda Enseñanza, propiciada por la UNESCO, se incluye por primera vez la Orientación como parte del sistema educativo costarricense (Vargas et al., 2022); de esta manera, se les dio respuesta a las necesidades del Ministerio de Educación Pública (MEP) al iniciar con la preparación de profesionales en Orientación y posteriormente se sumaría la Universidad Nacional en 1980. (Colegio de Profesionales en Orientación, s.f).

Actualmente en el MEP, se trabaja con un modelo institucional en orientación, el cual tiene su accionar a partir del desarrollo integral de sus estudiantes, implicando un desafío en el desarrollo profesional con parámetros de acción definidos mediante tres componentes de intervención a saber: el vocacional, personal social y el educativo; todos desde la prevención como primer propósito. Dicho modelo debe responder a los Programas de Estudio de Orientación (2017), los cuales incluyen el Primero, Segundo y Tercer ciclos de la Educación General Básica y Educación Diversificada (Gamboa, Fallas y Ramírez, 2021).

Existen instituciones tales como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y centros penitenciarios, que se podrían considerar áreas no tradicionales en el transcurso de la Orientación costarricense. Los servicios de orientación en el INA, surgen desde su fundación en 1965, basado en las políticas del Organismo Internacional de Trabajo (OIT) en relación con la educación técnica- formación profesional; el OIT impulsó la orientación profesional en el INA mediante un estudio realizado en el año 1970, en donde se obtuvo el análisis de la conceptualización de términos como selección u orientación profesional, también en la mejora de procedimientos y accionar orientador desde una perspectiva más científica (Fallas y Gamboa, 2023).

Algunas de las dinámicas específicas atribuidas a las personas profesionales en Orientación que laboran actualmente en el INA, se basan en la prevención, visualizada como aquel tipo de prevención primaria que busca actuar antes de que se origine alguna situación de riesgo, también el desarrollo humano de forma integral, el cual visualiza el ser humano en constante crecimiento y al proceso de orientación de forma dinámica y continúa para favorecer su desarrollo. También, la intervención social, en esto la acción orientadora está en pro del desarrollo de la persona en relación con su entorno, retos y el logro de objetivos personales-sociales (Fallas y Gamboa, 2023).

Por otra parte, la historia de la Orientación Penitenciaria se remonta al año 1962, a partir del surgimiento de la Reforma penitenciaria, en esta época los servicios de Orientación contribuyeron a la profesionalización del personal que trabajaba en el sistema. En el año 1970, se especifican las funciones de Orientación, dando base a las que se configuran hoy en día. En la actualidad, las funciones y acciones del Departamento de Orientación son los procesos de selección de la población privada de libertad, con el fin de ubicar laboralmente y en el área de capacitación, además se hace cargo de brindar oportunidades laborales y educativas, así como una atención integral que permita a esta población desarrollar potencialidades en todas las áreas de la vida de la población privada de libertad (Gamboa, Fallas y Peraza, 2019).

Con el repaso de la historia de la Orientación en el país es posible evidenciar todo el proceso que ha conllevado obtener lo que hoy conocemos e identificamos como la orientación. La profesión surge a partir de una necesidad educativa que buscaba contribuir en el desarrollo vocacional de la población educativa, en base a esta necesidad las personas profesionales en Orientación debían demostrar, debido a que era su primera vez ejerciendo en el país, la necesidad de la disciplina en nuestro país.

Con el pasar del tiempo el ingreso a áreas no tradicionales e integrando un acercamiento más integral fue visible en la profesión, un paso que a su vez generó mayor demanda de empleo y que existiera un perfil de empleabilidad más definido en la población profesional.

Perfil de Empleabilidad

Primero, es pertinente entender que se define a la empleabilidad como la habilidad para obtener y conservar un empleo, o bien en personas que ya lo tienen, se busca mejorarlo, ya sea con el mismo empleador o con otro (Consejo Coordinador Empresarial, 2018). Esta se asocia con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias individuales que se valoran en el mercado de trabajo. Sin embargo, la empleabilidad no puede definirse sólo en términos individuales, porque no depende únicamente de las características y la preparación del individuo, sino también de las oportunidades de empleo que ofrece el mercado laboral (Consejo Coordinador Empresarial, 2018).

Entendiendo empleabilidad, se visualiza de manera implícita el concepto de perfil de empleabilidad, debido a que según Vargas (2007) este se denomina como:

(...) un perfil para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, una combinación de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, mientras las competencias de profesional experto se desarrollan mediante la práctica y la experiencia acumulada relacionado con otro tipo de competencias. (p.9)

Es así como se entiende la estrecha relación que hay entre la empleabilidad y el perfil profesional, debido a que, para obtener y conservar un empleo, se necesita de las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas que posee una persona y le permiten mostrarse empleable, siendo este su perfil. De igual manera Gómez (2012) complementa esta afirmación expresando que la empleabilidad se entiende como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado, desde los señalado se observa la estrecha relación entre una y otra.

En esta misma línea, se puede analizar que, si bien el perfil de empleabilidad es imprescindible para poder obtener mejores oportunidades laborales, también hay otros factores que inciden en esto. González et al., citando a Succi y Canovi (2019) menciona que hay tres factores importantes en el desarrollo de la empleabilidad, primero las personas empleadoras deben ser partícipes del desarrollo de las habilidades sociales de sus futuros empleados. Segundo, las instituciones educativas deben construir uniones más fuertes con las industrias para así trabajar de manera conjunta con el propósito de garantizar que las personas recién graduadas estén listas para el ambiente laboral. Tercero, cada una de las personas deben ser responsables del desarrollo de sus habilidades blandas y el papel que deben cumplir para aumentar su empleabilidad ((Succi y Canovi, 2019) citado por González et al., 2021). Es aquí donde se percibe como tanto la persona empleadora, el alma mater, la persona que busca empleo y el contexto industrial del momento se relacionan con este proceso de manera estrecha.

En nuestra actualidad el perfil de empleabilidad se convierte en un factor de suma relevancia para el ingreso exitoso al mercado laboral. La configuración laboral en la que las personas se encuentran sumergidas exige mayor competitividad y flexibilidad para adaptarse

de forma eficaz a los cambios que se presentan en el entorno y contexto organizacional (Gómez, 2012). Este entorno competitivo que poseen las empresas muestra a su vez la incapacidad de garantizar estabilidad a largo plazo en los empleos, lo cual es un fenómeno que se aprecia en las formas de flexibilidad laboral, que cada vez más se regulan entre los vínculos de empleador y empleado (Gómez, 2012).

Contar con un perfil de empleabilidad se podría considerar pertinente para las demandas del contexto laboral actual en que nos situamos, debido a que permite formar un nuevo mecanismo de protección y seguridad en el ámbito laboral, siempre y cuando las personas posean las competencias determinadas. Es de suma importancia estar en sintonía con las demandas laborales actuales para ingresar, permanecer y crecer en el mundo laboral, debido a que no sólo se circunscribe a una organización, ni a un único tipo de vinculación o un solo tipo de trabajo. Al respecto Gómez (2012), manifiesta que la principal característica de nuestro mercado laboral es el mecanismo de la oferta y demanda, compuesto por ofertas de oportunidad de trabajo de las diversas organizaciones, exigiendo mejoramientos permanentes e innovaciones para lograr la requerida competitividad en un contexto que cada vez está más globalizado.

La comprensión de la empleabilidad es de vital importancia para las personas que tengan intención, se encuentra próximos a ingresar o se encuentren dentro del mundo laboral, debido a que su entendimiento permite desarrollar concientización y análisis hacia los aspectos que podría fortalecer un perfil de empleabilidad para los lugares donde le interese conseguir empleo. El empleador determina un perfil de empleabilidad atractivo según sus intereses y necesidades; es por ello que en esta investigación se hace mención específica hacia el perfil de empleabilidad de las personas orientadoras, para tener claridad hacia aquellos aspectos y/o elementos que contribuyen a que sea más atractivo para posibles empleadores.

Perfil de empleabilidad para personas orientadoras

En relación con lo anterior, las “soft skills” o habilidades blandas mencionadas, destacan su importancia en la Orientación, siendo estas necesitadas en las mediaciones y formas de actuar por parte del profesional. Como punto esencial, es importante conceptualizar la Orientación, que según Bisquerra (2006), es:

(...) un proceso continuo, que debe ser considerada como parte integrante del proceso educativo, que implica a todos los educadores y que debe llegar a todas las personas, en todos sus aspectos de desarrollo personal y durante todo el ciclo vital. Según las circunstancias, la orientación puede atender preferentemente a algunos aspectos en particular: educativos, vocacionales, personales, etc. (p.10)

Es posible evidenciar la importancia de fortalecer las habilidades blandas, tanto para la persona profesional en la disciplina, como en la población con la que se va a trabajar en los diversos escenarios donde la persona profesional de orientación laboral. Con base en el Ministerio de Educación Pública (2017), el perfil de la persona profesional en Orientación busca incidir en la adquisición de habilidades que potencien el desarrollo humano. Para ello, debe considerar las características de la sociedad de la información y del conocimiento; para integrar toda esta información se hace necesario que el personal de Orientación esté al día con las diferentes demandas que la comunidad educativa le solicita.

Parte de estas demandas que la comunidad educativa solicita o en general cualquier espacio en donde se desarrolle la Orientación, tienen relación con el contexto que se vivencia, y dado a que actualmente estamos en la Cuarta Revolución Industrial, esta (como se menciona anteriormente) se caracteriza por un interés a las habilidades blandas y una necesidad de digitalización. Es por esto, que se refleja la importancia de que el profesional en Orientación se adapte a las nuevas tendencias, y para ello necesita de las soft skills, tales como: trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de problemas, liderazgo, entre otras...

Al ser esta investigación centrada en el colectivo de estudiantes de Orientación que se encuentran cursando la carrera en la Universidad Nacional de Costa Rica, es de relevancia mencionar que su descripción en la página oficial de las carreras de la página universitaria, se describe como profesionales promotores del desarrollo integral de las personas, mediante procesos de desarrollo personal y vocacional; estimulan las relaciones interpersonales en familia, en el ambiente laboral y social, para la construcción de una sociedad con mejor calidad de vida (UNA, s.f.).

También se menciona en la página alguna de las habilidades requeridas para el estudio de la carrera, de las cuales se hace mención hacia la toma de decisiones, el trabajo en equipo,

capacidad de realizar acciones de coordinación y actualización constante; también es importante que la persona mantenga un interés en el acontecer comunal, nacional e internacional en el plano socio-cultural, una actitud crítica ante la realidad del medio, creatividad en la búsqueda de soluciones ante las diferentes situaciones cotidianas y compromiso con el crecimiento propio y formación integral de las personas. (UNA, s.f.)

Con relación a lo señalado, en la malla curricular del bachillerato y licenciatura en Orientación impartido por la Universidad Nacional de Costa Rica y siendo este actualizado en el año 2020, se pueden visualizar diversos cursos que permiten el fortalecimiento de las distintas competencias y habilidades que son necesarias para la mejoría del perfil de empleabilidad. En el primer nivel y I ciclo, se imparte un curso denominado: “Competencias TIC para la orientación”, el cual responde a la necesidad por implementar las bases tecnológicas y digitales características de la industria 4.0 del mundo laboral.

En sí, la formación de profesionales en Orientación se caracteriza por implementar desarrollo personal, estudiando fundamentos psicológicos, sociales y emocionales de los seres humanos, que a su vez facilitan la integración de aptitudes y competencias útiles al momento de laborar, sin embargo, queda un papel relevante en analizar la práctica de estas habilidades y competencias en los trabajos de campo; esto es posible de evaluar mediante los distintos actividades que las personas estudiantes de la carrera realizan a lo largo de su estudio.

Sin embargo, a partir de lo mencionado, queda un factor importante por analizar, y es el hecho de que las personas estudiantes presentes durante la pandemia del COVID-19, vieron restringido estas oportunidades de realizar trabajos de campo y poder interactuar con las poblaciones que estudian, lo cual podría interferir en el desarrollo y aplicación de sus competencias y habilidades. En base a las investigaciones realizadas en relación con las repercusiones en la educación causadas por el COVID-19, se confirma que la pandemia vino a destacar aquellos elementos “débiles” de la educación y problemas que se vienen arrastrando quizás desde hace un tiempo; fue una oportunidad para analizar los aspectos por mejorar, y así fortalecer y prepararse con alternativas en la educación desde un entorno virtual (Canaza, 2021).

Por otra parte, el trabajo hacia el perfil de empleabilidad de las personas es mayoritariamente tratado desde el área de intervención laboral-vocacional. La orientación

laboral es aquel proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo (Servicio Valenciano de Ocupación y Formación, 2011). Por otra parte, el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (2010), lo define como un proceso continuo, sistemático e intencional que consiste en acciones programadas y estructuradas para facilitar que las personas en búsqueda de empleo accedan a en las mejores condiciones al mercado de trabajo.

Con base en las definiciones anteriormente mencionadas de la Orientación laboral, es que se logra analizar la importancia de las habilidades blandas en el perfil de empleabilidad de las personas Orientadoras, y con ello el análisis de las variables que puedan afectar o no el desarrollo de alguna soft skill; con ello, se podría promover la empleabilidad en la profesión al poner en el mercado laboral, personas con habilidades requeridas tanto para ejercer su profesión, como para adaptarse a la Industria 4.0.

Habilidades blandas e Industria 4.0

Al hablar de empleabilidad es necesario entender que nos encontramos en la cuarta revolución industrial, la cual trae consigo diferentes retos, necesidades y visiones necesarias para el contexto laboral actual, por ello es necesario entender su concepto, el cual según Castresana (2016):

(...) es la aplicación masiva de las nuevas tecnologías, con Internet a la cabeza, a todos los procesos de una fábrica, de modo que el funcionamiento de la misma sea inteligente y absolutamente eficiente. Con estas premisas podríamos abordar una definición más técnica, en virtud de la cual Industria 4.0 consistiría en la implantación de una red tecnológica de producción inteligente, para que máquinas, dispositivos y sistemas colaboren entre sí. De esta manera se consigue fusionar el mundo real y virtual en las fábricas, permitiendo aumentar la optimización del control de los procesos de trabajo y de las cadenas de suministro (p.12).

Entendiendo esto, es evidente que la industria 4.0 trae consigo habilidades y competencias necesarias para adaptarse a las modalidades laborales de los entornos de trabajo, en este caso se relaciona con las tecnologías de la información y la comunicación

(TIC) y con ello el internet. Las TIC han supuesto un cambio radical en la forma de entender y desarrollar la educación, tanto en lo que se refiere a los procesos de enseñanza y aprendizaje como a la propia formación del profesorado. En este sentido, las TIC se han convertido en una herramienta fundamental para la innovación educativa, permitiendo la creación de nuevos entornos de aprendizaje más dinámicos, interactivos y personalizados (Cabero, 2016).

La Orientación ha sido parte de las disciplinas que han implementado las nuevas tecnologías dentro de sus modalidades laborales, pues el Colegio de Profesionales en Orientación en el documento que indica los lineamientos para el ofrecimiento de Orientación a distancia mencionan que con el inicio de la era tecnológica se vino a modificar la forma en que las personas se comunican, formando una red de transmisión cada vez más rápida y accesible para las personas, por ello ante los cambios las y los profesionales en Orientación no se ven exentas a implementar estas variaciones pues inclusive es parte de la responsabilidad del ejercicio profesional adaptarse a los cambios contextuales para atender las necesidades que las personas puedan presentar con el fin de favorecer el desarrollo integral de las personas orientadas, de esta forma al aprovechar el uso de las TICS en la Orientación se logra una comunicación más ágil, que permite seguir el principio en donde se sostiene que la orientación es para todas las personas y se crean posibilidades para llegar a ellas (Colegio de Profesionales en Orientación, s.f)

Así mismo, la industria 4.0 no solo aporta a la implementación de la tecnología en el quehacer profesional, sino también hace hincapié en las habilidades blandas, pues estas comienzan a tener mayor protagonismo en el perfil de empleabilidad de las personas, así mismo estas son definidas según Vallejos (2019) como:

Se conoce como habilidades blandas a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. Estas habilidades son llamadas también del “saber ser”, es decir cómo debe ser una persona, qué habilidades debe poseer para desarrollar actividades y para relacionarse con los demás (p.13).

Desde el párrafo supra citado, las habilidades blandas, son un conjunto de atributos que permiten a las personas desenvolverse de manera efectiva en entornos sociales y laborales. En el ámbito profesional, estas habilidades resultan fundamentales para el éxito, ya que facilitan la interacción interpersonal, el trabajo en equipo y la consecución de objetivos.

Guerra (2019) menciona que el concepto de habilidades blandas es equiparable al concepto de habilidades para la vida propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS), División de Salud Mental (1994). La OMS define las habilidades para la vida como un conjunto de habilidades de carácter socioafectivo necesarias para la interacción con otros y que permiten hacer frente a exigencias y situaciones desafiantes cotidianas (citado por Guerra, 2019). Estas habilidades le permiten a la persona tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer las emociones de otros y construir relaciones saludables a nivel físico y emocional (citado por Guerra, 2019).

De acuerdo con lo anterior, las habilidades blandas, al estar estrechamente relacionadas con las habilidades para la vida, se convierten en un elemento crucial para el éxito laboral y el bienestar personal. Estas habilidades permiten a las personas establecer relaciones interpersonales sólidas basadas en el respeto, la comprensión y la colaboración, lo que a su vez fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo. Además, al favorecer relaciones humanas saludables, las habilidades blandas protegen la salud mental de las personas colaboradoras, quienes se encuentran mejor preparadas para enfrentar los desafíos cotidianos y tomar decisiones acertadas. En definitiva, las habilidades blandas son un factor determinante para el éxito individual y organizacional, ya que permiten a las personas desenvolverse de manera efectiva en su entorno laboral y personal, contribuyendo a su bienestar general.

Dicho esto, autores como Morgan (2020) indican que la Industria 4.0 ha impulsado la relevancia de las habilidades blandas en el ámbito empresarial. Estas habilidades, al combinarse con las técnicas, permiten la generación de nuevas fuentes de empleo a través de la transformación de puestos existentes o la creación de roles aún no imaginados. Un ejemplo de esto es el concepto de "trabajo emocional", donde las habilidades blandas se integran a las técnicas para generar empatía con el cliente y su entorno (Morgan, 2020).

Dicho esto, la Industria 4.0 ha impulsado un cambio de paradigma en el ámbito laboral, donde las habilidades blandas han dejado de ser consideradas como "secundarias" para convertirse en habilidades esenciales para el éxito profesional. La capacidad de las personas para desarrollar y aplicar estas habilidades será un factor determinante para su empleabilidad y su capacidad de adaptación a las demandas del mercado laboral en constante evolución.

Aunado a lo anterior, en el ámbito laboral, las habilidades juegan un papel crucial en el desempeño profesional. Independientemente del oficio o profesión, la interacción con otras personas es inevitable, ya sea con compañeros/as de trabajo, clientes o en el caso de la Orientación, no solo con personas colaboradoras de la misma organización, sino con personas orientadas. En este contexto, las habilidades blandas se convierten en herramientas esenciales para establecer relaciones interpersonales positivas, gestionar conflictos de manera efectiva y brindar un servicio de alta calidad, lo cual favorece y resulta necesario para el perfil de empleabilidad.

Siguiendo la misma línea, "Talent Place" la cual es una iniciativa liderada por la Agenda Costarricense de Promoción de Inversiones (CINDE), que busca colaborar en el desarrollo profesional y personal de las personas estudiantes que mediante la práctica profesional inician su primer contacto con el mercado laboral; muestran el ranking de las habilidades blandas más demandadas por las empresas, según la encuesta de capital humano desarrollada por CINDE en el contexto costarricense a partir de las necesidades de la Industria 4.0, las cuales son:

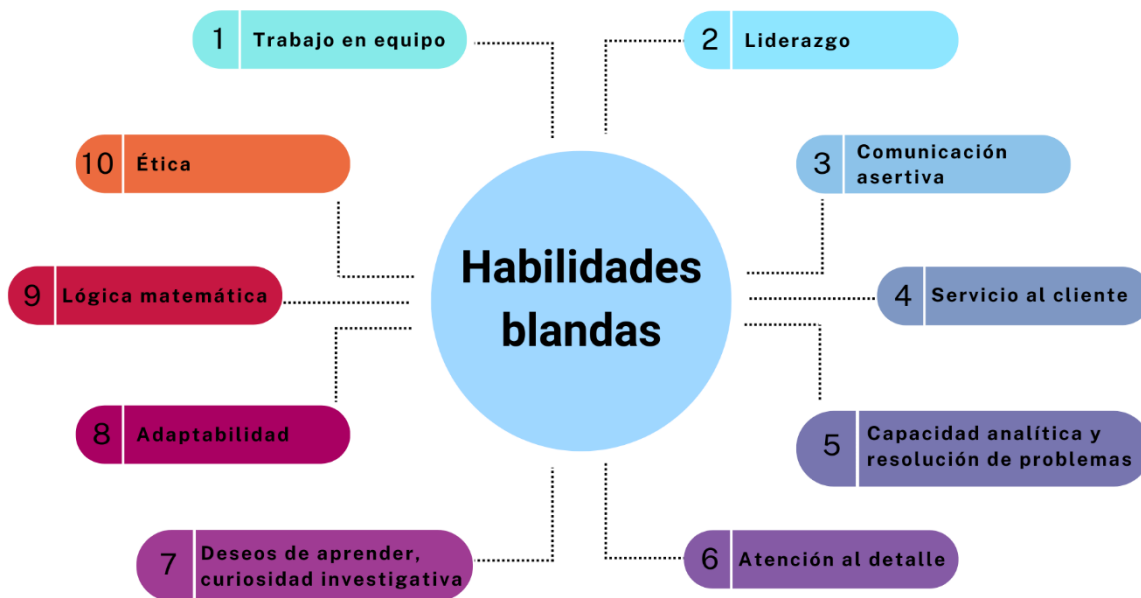


Figura 1. Habilidades blandas más demandadas por las empresas según Talent Place.

Nota: Esta figura indica las diez habilidades blandas que según Talent Place son más demandadas a nivel laboral al momento en que se comienza a buscar un perfil acorde a un puesto laboral en Costa Rica.

La lista de las diez habilidades blandas aporta una ruta hacia lo que buscan los empleadores en Costa Rica, basado en los requerimientos socioemocionales en los perfiles del talento humano al momento de tomar a una persona en cuenta dentro del proceso de reclutamiento. Así mismo, la Orientación es parte de esta realidad a nivel nacional pues según el Consejo Nacional de Rectores (2022) en la Radiografía Laboral de la Orientación, estas diez habilidades anteriormente mencionadas por Talent Place están presentes dentro de las necesarias para el perfil de empleabilidad esperado en una persona profesional en Orientación, debido a que son requeridas en el ejercicio profesional.

De esta forma, al reconocer una congruencia entre las habilidades demandadas a nivel nacional según Talent Place y las requeridas en la Orientación según el Consejo Nacional de Rectores se determinaron las siguientes seis como punto de partida investigativo: comunicación asertiva, resolución de problemas, liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad y deseos de aprender. Debido a que al realizar la comparación anteriormente mencionada estas seis habilidades blandas destacaron dentro de las necesarias en el perfil de empleabilidad de las personas orientadoras.

Esto debido a que en la investigación que se realizó para incluirlas en la Radiografía Laboral, dentro de un rango de uno a cinco según utilidad de las habilidades blandas para las personas profesionales en Orientación, obtuvieron un promedio superior o igual a 4.4 de esta forma, destacó que la “capacidad para expresar claramente sus ideas al hablar”; la “capacidad para identificar, plantear y resolver problemas”; la “capacidad para satisfacer de manera rápida y amable las necesidades de atención e información de otras personas”; y la “capacidad para trabajar en equipo” tenían un rango de 4,8 en el estudio. Además, la “capacidad para adaptarse a situaciones nuevas” tuvo un rango de 4,7; mientras que la “Capacidad para aprender y actualizarse” un 4,4 (Consejo Nacional de Rectores, 2022).

Demostrando la necesidad de estas habilidades para desenvolverse y desarrollarse en la Orientación, en los diversos espacios laborales existentes en el contexto costarricense, como lo son: El Ministerio de Seguridad Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Justicia y Paz, además de otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales donde se ha abierto espacio para la Orientación.

Entendiendo la importancia de las seis habilidades blandas escogidas para la investigación se conceptualizarán seguidamente cada una de ellas de forma teórica, de forma que se logre conocer las características y la utilidad de cada una de ellas, iniciando con la comunicación asertiva, luego la resolución de problemas, liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad y concluyendo con deseos de aprender.

Comunicación Asertiva

La comunicación como proceso de transmisión de la información entre los seres humanos es fundamental. Específicamente la comunicación asertiva, se constituye para las personas estudiantes de orientación o profesionales activos un factor clave para su abordaje orientador en cualquiera de los escenarios donde trabaje. Sobre este tipo de comunicación la Fundación EDEX (2013) afirma que la comunicación asertiva es expresarse con claridad lo que piensa, siente o necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de sus interlocutores. Para esto, al comunicarse da a conocer y hace valer sus opiniones, derechos, sentimientos y necesidades, respetando las de las demás personas. La comunicación asertiva se fundamenta en el derecho inalienable de todo ser humano a expresarse, a afirmar su ser y a establecer límites en las relaciones sociales.

De esta manera se entiende que la comunicación asertiva es esencial para las relaciones interpersonales, pues permite expresarse de una manera respetuosa, al escuchar atentamente lo que expresa las otras personas, y externar una opinión al respecto sin caer en una conducta pasiva o agresiva; al respecto Castro, Hernández y Díaz (2023) al mencionan que:

Existe un comportamiento asertivo en la comunicación cuando se revelan rasgos que permiten evaluar una conducta acorde con sus intereses, de defensa de opiniones y puntos de vista sin ansiedad inapropiada, de expresión de sentimientos, ideas, estados de ánimo honestos y de hacer valer el ejercicio de derechos personales sin negar los derechos de los demás. (p.66)

Así mismo como mencionan los autores Castro, Hernández y Díaz en el párrafo anterior, este comportamiento asertivo en la comunicación es necesaria para el ejercicio profesional, principalmente en el ámbito de la Orientación, debido a que al estar en constante relación con personas, mantener buenas relaciones interpersonales favorece el ejercicio de la persona orientadora, así lo reafirma Castro, et al. (2023) citando a Sansa (2020) donde menciona que: “es importante para el proceso comunicativo reconocer el estilo de comunicación asertivo y sus características con el objetivo de favorecer el modo de actuación profesional y a su vez generar un ambiente empático y el fortalecimiento de la autoestima” (p.66).

De este modo, se reconoce que a la persona profesional en Orientación la comunicación asertiva facilita su actuar profesional, al generar empatía con la persona orientada por ello, se requiere que la persona profesional reconozca los estilos comunicativos y estrategias asertivas para aplicarlo en la interacción con los demás.

Unido a lo anteriormente expresado, Goleman (2003) menciona que “las personas que poseen esta destreza saben lidiar directamente con asuntos difíciles; saben escuchar; y aceptan las malas noticias al igual que las buenas. Crear una atmósfera de apertura no es tarea fácil.” (p.4). Es así como se asocia a partir de lo expresado por Goleman que en el ejercicio profesional de la disciplina se requiere la escucha activa y el manejo de emociones para crear una atmósfera de apertura imprescindible no solo en sesiones grupales, sino también en las

individuales donde inicialmente establecer rapport con la persona orientada permite un clima seguro para abordar situaciones adecuadamente.

Siguiendo esta línea, Castro y Calzadilla (2021) mencionan que el enfoque cognitivo sostiene la necesidad de incorporar cuatro procedimientos básicos para el aprendizaje del asertividad, los cuales son:

Enseñar la diferencia entre asertividad y agresividad.

Ayudar a identificar y aceptar los propios derechos y los derechos de los demás.

Reducir los obstáculos cognoscitivos y afectivos para actuar de manera asertiva disminuyendo ideas irracionales, ansiedades y culpas.

Desarrollar destrezas asertivas a través de la práctica de dichos métodos.

De esta forma se analiza como desde el enfoque cognitivo conductual la persona muestra una conducta asertiva al mostrar la conducta social apropiada en el momento oportuno, de este modo se considera una competencia social ya que se encuentra vinculada a la calidad de la ejecución de la conducta según el contexto. (Castro y Calzadilla, 2021). Siendo así como se puede percibir que desde este enfoque la Orientación puede mejorar su asertividad realizando procedimientos básicos donde se diferencien formas de lenguaje verbal, además de reconocer los derechos asertivos y disminuyendo ideas irracionales junto con ansiedades y culpas al momento de comunicarse.

Por otra parte, dentro del enfoque humanista, el asertividad se concibe como una técnica para el desarrollo de la autorrealización del ser humano, pues para ser asertivo se necesita aceptarse y valorarse, respetar a los demás, permanecer firmes en las propias opiniones, comunicar con claridad y directamente, en el lugar y momento adecuados, y de forma adecuada lo que se quiere o se necesita decir. (Castro et al, 2021).

Es así como se visualiza que, desde el enfoque humanista, la persona profesional en Orientación o bien en formación, puede mejorar su asertividad desde la autovaloración y la autoaceptación, dando un sentido a partir de la autoestima lo cual, para favorecer a su perfil de empleabilidad con esta habilidad deberá reconocer estos aspectos con visión de mejora en caso de requerirlo pues Castro et al, señalan anteriormente que desde este enfoque, si la persona se encuentra bien consigo misma, se le facilitará comunicarse desde la asertividad.

Resolución de problema

En la disciplina de Orientación, el saber analizar las situaciones de manera objetiva para encontrar una posible solución al problema presentado es parte del ejercicio y la realidad profesional que se vivencia en la práctica. La resolución de problemas es por ende una habilidad no solo importante, sino también necesaria que sea desarrollada tanto en la formación académica, como fortalecida en el ejercicio profesional.

Dicho lo anterior para definir “resolución de problemas” es importante comprender la definición de “problema”, el cual Sánchez menciona citando a Mayer (1986) que existe un problema cuando una situación, en un estado dado, es percibida por alguien como que requiere ser cambiada hacia un estado meta, y no hay ninguna manera obvia de transformarla desde el estado dado al estado meta, sino que requiere probar, verificar, o evaluar una o más posibles soluciones, a diferencia de una tarea que esta puede realizarse sin la previa comprobación de posibles soluciones. (Sánchez, 2007) Entendiendo esto, se puede comprender que se da un problema cuando una persona necesita resolver alguna situación a partir del análisis y conocimiento de sus posibilidades para tomar una decisión.

Así mismo, también influye que una persona perciba una situación como un problema según: (a) la percepción de la situación actual; (b) los escenarios mentales que llevan a representarse posibles eventos futuros; (c) las creencias actuales; (d) las emociones provocadas por percepciones, escenarios y creencias; y el humor actual (Sánchez, 2007). Es decir, la forma en la que la persona piensa siente y actúa influye en la percepción de un problema y por ende, la manera de afrontarlo ya sea forma positiva o negativa, por ello, esto no es importante reconocerlo solo en la formación universitaria para aprenderlo desde la práctica, sino consolidarlo en el ejercicio profesional, permitiendo dar resoluciones de manera objetiva en cualquier proceso de toma de decisiones.

Aunado a lo anterior, D’Zurilla y Nezu (1999) mencionan que “In this context, social problem solving” is defined as the self-directed cognitive-behavioral process by which an individual, couple, or group attempts to identify or discover effective solutions for specific problems encountered in everyday living”. [En este contexto, la resolución de problemas es el proceso cognitivo-conductual autodirigido mediante el cual una persona intenta identificar o descubrir soluciones efectivas o adaptativas para situaciones problemáticas específicas

encontradas en la vida diaria] (pp.198-199); para ello es necesario el desarrollo de dos procesos, los cuales son:

Un componente motivador general llamado orientación al problema.

Un set de cuatro destrezas específicas de resolución de problemas. Éstas serían: definición y formulación del problema, generación de alternativas de solución, toma de decisiones, y puesta en práctica de la solución y verificación (D’Zurilla y Nezu, 1999, citado por Vera-Villaruel y Guerrero, 2003).

De esta forma, es que se entiende que la persona tiene que pensar en el problema y las alternativas de la posible solución a este para poder tomar una decisión y actuar en consecuencia a esto, el cual es un proceso imprescindible tanto para la persona profesional en Orientación y orientada, pues la persona profesional requiere conocer el proceso tanto para aplicarlo como para enseñarlo, posicionándose en la postura educativa de la Orientación.

Así mismo, Goleman afirma que las personas que cuentan con estas destrezas saben manejar las dificultades entre personas o situaciones tensas con diplomacia y tacto, hallan formas de eliminar los desacuerdos, des escalándolos; y trabajan hacia soluciones ganar-ganar. Concomitante a lo anterior, para resolver conflictos es importante tener un proceso en mente antes que el problema surja; algunas formas para evitar un conflicto son:

Calmarse, ponerse en sintonía con sus sentimientos y expresarlos acordemente.

Demostrar disponibilidad para solucionar las cosas, conversando el asunto, no añadiendo más agresión. Expresar su punto de vista con un lenguaje neutral, en vez de en un tono argumentativo. Tratar de hallar formas para resolver la disputa, trabajando juntos para encontrar una solución mutuamente atractiva (Goleman, 2003).

Es así como Goleman demuestra la importancia de conocer los sentimientos experimentados al momento del conflicto, de manera que, con esto, se puede canalizar de forma adecuada para expresarlos de forma asertiva; además, también se necesita la apertura al diálogo y de esta forma, buscar soluciones que permitan a ambas partes ganar.

Así mismo, desde un enfoque humanista, se utiliza la comunicación no violenta, la empatía y la escucha activa para lograr la resolución de conflictos, pues se reconoce que los conflictos son inevitables en la vida de cualquier persona, y que son oportunidades para el crecimiento y la transformación personal; en lugar de evitar o reprimir los conflictos, se

alienta a las personas a abordarlos de manera abierta y honesta, y a buscar soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas (Corona, 2018). Esto refleja que la resolución de conflictos como habilidad blanda dentro del enfoque humanista se percibe como oportunidad de crecimiento personal, principalmente se asocia con el crecimiento profesional de una persona orientadora, pues una correcta toma de decisiones le aporta experiencia en resolución de conflictos y por ende un desarrollo profesional pues también en diversas oportunidades el o la profesional actúa como ente mediador.

Las personas profesionales en orientación deben poseer una amplia gama de habilidades y conocimientos para ser efectivos en la resolución de conflictos. Estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, la empatía, la mediación, la negociación y la resolución de problemas"(National Association of School Psychologists, 2019).

Es necesario aceptar los conflictos como motor de la existencia humana, dirigiendo los esfuerzos personales a desarrollar estrategias y herramientas que permitan manejarlos de forma creativa y flexible, identificando en ellos oportunidades de cambio y crecimiento personal y social. A veces, más que fuerza, los problemas requieren flexibilidad, levedad, desechar prejuicios, tener la mente abierta (Fundación EDEX, 2013). Se comprende por ello, que la persona profesional en Orientación como parte de las estrategias mencionadas anteriormente según los distintos enfoques humanísticos y cognitivos conductuales, requiere ser flexible en cuanto a las situaciones, para que desde la Orientación se mejore la resolución de problemas, entendiendo que según la población y el lugar en el que se encuentre, la solución va a depender de las herramientas que posea en ese momento y por ello, tener una visión objetiva y entender las estrategias le permitirá ser mediador del proceso.

Esto también porque la resolución de problemas es un proceso continuo en el campo de la Orientación. A medida que surgen nuevos desafíos y cambian las necesidades de las personas orientadas, las personas profesionales en Orientación deben poder adaptarse y desarrollar nuevas estrategias para resolver problemas de manera efectiva. (National Career Development Association, 2015). Es por esto por lo que se entiende que la resolución de problemas es una habilidad blanda que se requiere desarrollar para el ejercicio de la disciplina, debido a que constantemente la persona profesional requerirá (como se menciona anteriormente) ser un ente mediador de los procesos, que favorezca y guíe en las diferentes situaciones que se puedan presentar en su ejercicio profesional.

Liderazgo

En la Orientación, el o la profesional representa una figura de liderazgo independientemente de la población o la institución en la que se encuentre, pues la persona orientada busca guía y dirección profesional en la persona orientadora, además de dirigir a su equipo de trabajo en caso de requerirse.

Dicho esto es necesario reconocer la definición de liderazgo y los elementos que involucra esta habilidad blanda en la práctica de la misma en cualquier ámbito social, la cual Valdez comparte la definición de Newstrom indicando que el liderazgo es un proceso en el cual se influye y apoya a otros y otras para que colaboren con entusiasmo en el logro objetivos, siendo crucial para ello ayudar a una persona o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y asiste para alcanzarlas, tomando en cuenta tres elementos importantes: la influencia/apoyo, el esfuerzo voluntario y el logro de las metas (Valdez, 2022, citando a Newstrom 2011).

Con esto se entiende que el liderazgo es la influencia que se da en un grupo o una persona para alcanzar un objetivo que satisface las necesidades de los y las involucradas, viéndolo como un proceso en donde inicialmente se reconocen las metas que se quieren lograr y posteriormente la persona líder realiza la función de asistir a las y los involucrados durante el proceso.

Esto se relaciona estrechamente con las funciones de un o una profesional en Orientación, pues propicia procesos de autoconocimiento y conocimiento del medio para definir las metas u objetivos que una persona o grupo quiera o necesite lograr, para posteriormente con ese conocimiento, identificar las herramientas que se poseen para ejecutar un plan de acción en el cual el o la orientadora se involucra dando guía en el proceso; de esta forma el liderazgo es una habilidad fundamental al momento de llevar a cabo el ejercicio de la disciplina.

Así mismo entendiendo que para que se dé el liderazgo se requiere una persona líder que promueva y guíe de los procesos para el logro de los objetivos, este necesita poseer diversas características, entre ellas Hutchinson menciona que él o la líder es un modelo para todo el grupo, persona o equipo con el que se colabore, por ello él o la líder debe poseer valores como la sencillez y la autenticidad, dispuesta a trabajar de manera colaborativa, capaz de expresar sus ideas con asertividad, luchadora por sus principios, con adecuadas

relaciones humanas; diseña y utiliza estrategias durante su gestión, con visión a largo plazo, flexible, proactivo/a, negocia, toma la iniciativa, convoca, motiva, incentiva y evalúa de manera sistémica a su equipo, anticipando riesgos, logrando en las personas que lidera una sinergia (Hutchinson, 2014).

De esta forma se entiende que el o la líder necesita ser una guía para su equipo, pues no solo delega responsabilidades, sino que está dispuesta a colaborar proactivamente con las otras personas para que el objetivo sea alcanzado, procurando buenas relaciones humanas que promuevan una asertividad e integración en el ambiente y por ende, estando a la vanguardia y siendo flexible para tomar acciones que permitan solucionar las dificultades que emerjan en el camino.

Con respecto al liderazgo y la dinámica que se da entre el líder y el equipo hay distintas formas en que según como se lidere, así proceden las personas involucradas para el logro de objetivos, principalmente se señalan tres:

Liderazgo democrático: El o la líder se considera como un instrumento para promover el bienestar del grupo, de forma que está abierto/a a las opiniones de su equipo, permite participación en la toma de decisiones y considera que las personas se encuentran motivadas para hacer lo correcto. La creación de este tipo de liderazgo implica la discusión de todas las políticas y decisiones de la organización o grupo de forma que finalmente son tomadas por el equipo con la guía y participación del/la líder en las actividades.

Liderazgo autocrático: Las políticas, dirección y actividades son decididas expresamente por el o la líder sin tener en cuenta al grupo, de forma que quien lidera no participa activamente en las actividades, su función se limita a dar las instrucciones para llevarlas a cabo. Asume el ejercicio del poder determinando lo que se debe hacer estableciendo reglas y prometiendo recompensas por el cumplimiento de las tareas o amenazando con castigos ante su desobediencia.

Liderazgo liberal: El/la líder no participa con el equipo, de forma que concede libertad a sus miembros para que decidan y actúen, y su función es proporcionar los materiales necesarios para que puedan llevar a cabo sus actividades, y en ningún momento busca interferir en las actividades del grupo, solo interviene cuando le es solicitado. (Escandon y Hurtado, 2016, pp. 139-140)

Es importante conocer estos tipos de liderazgo porque la disciplina de Orientación promueve un liderazgo efectivo, sensible a los valores y necesidades de las personas, teniendo confianza y competencia para fomentar la motivación en el alcance de los objetivos y metas, a través de una toma de decisiones inteligentes (Ferrer y Caridad, 2017). De esta forma, si la persona profesional en Orientación no posee un liderazgo adecuado para la tarea que esté realizando en ese momento, puede afectar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en el lugar donde colabora, por ende, se imposibilitaría un trabajo efectivo.

Además, se menciona un concepto de liderazgo que es parte de la labor orientadora llamado “liderazgo resiliente” donde es el/la líder quien tiene el propósito de contribuir con el crecimiento tanto personal como social de los grupos humanos; de esta manera estos/as líderes logran mantener el equilibrio ante situaciones difíciles, afrontan, manejan los eventos positivos y negativos de la vida y de las organizaciones, persisten en presencia de los obstáculos aceptando las circunstancias que no pueden cambiar, poseen autoconfianza, autoestima, manejo de emociones, capacidad para imaginar y hacer imaginar a los demás. (Ferrer et al, 2017) Siendo este un liderazgo imprescindible en la Orientación, pues en ocasiones será necesario un liderazgo resiliente ante eventualidades adversas que surjan tanto para el o la orientadora como para la persona orientada, donde necesite motivación para resurgir de la dificultad.

Aunado a lo anterior la persona profesional en Orientación con un liderazgo resiliente no trata de maximizar el éxito, más bien trata de maximizar el aprendizaje del fracaso, haciendo énfasis en lo importante que es no dejar que los obstáculos le detengan; además al profesional en Orientación se le presentan constantes retos que debe abordar desde sus conocimientos teóricos y prácticos para contribuir con el equilibrio psicosocial de las personas, otorgándole herramientas para su adaptación positiva y enfrentamiento a la adversidad a pesar de los factores de pobreza, escasez y otras limitaciones, para superarlas y mantener una vida productiva. (Ferrer et al, 2017). Es por ello que, desde el ejercicio profesional, el liderazgo es imprescindible en la labor orientadora, pues sin ella, no se podría acompañar al orientado durante las diferentes adversidades por las que atraviesa en su etapa del ciclo vital.

Por otra parte, al entender los estilos de liderazgo y el perfil de una persona líder es donde se puede deducir la importancia de que las personas estudiantes de la carrera de

Orientación desarrollen liderazgo al estar constantemente trabajando en equipo, de manera que tengan oportunidad de asumir retos de forma creativa e innovadora.

Esto también es importante porque las universidades pueden brindar apoyo a los estudiantes que desean desarrollar sus habilidades de liderazgo. Este apoyo puede incluir asesoramiento, capacitación y oportunidades para participar en experiencias de liderazgo. (Rojas, 2015).

Además al resolver conflictos, ponen en práctica su capacidad para evaluar, escuchar y empatizar con los diferentes problemas, lo cual les permite buscar estrategias para alcanzar los objetivos propuestos; así mismo, potencian las competencias individuales de cada participante al delegar responsabilidades de forma equitativa y acorde con el perfil de cada persona y pueden maximizar su liderazgo motivando a las personas a asumir retos o trabajos que les inste a salir de su zona de confort y desarrollen nuevas competencias a partir de la experiencia.

Así mismo, el liderazgo efectivo es esencial para crear un entorno de orientación positivo y productivo. Los orientadores líderes inspiran y motivan a sus colegas, fomentan la colaboración y el trabajo en equipo, y promueven el desarrollo profesional continuo. (American School Counselor Association, 2019). Por ello, desde la Orientación es imprescindible que los profesionales de la disciplina logren liderar con el ejemplo, y comprendan la importancia de que sus acciones promuevan el desarrollo profesional continuo.

Trabajo en equipo

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo con habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de una persona líder. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas (Jaramillo, 2011). Entendiendo esto, se reconoce la importancia de complementar las habilidades de las personas participantes del grupo para lograr el objetivo propuesto, pues se requiere el aporte de cada persona desde sus competencias, siendo este talento humano.

Siguiendo esta misma línea en donde se reconoce que no solo es importante la persona líder en un equipo y su capacidad para dirigir, sino también las competencias que posea de

manera individual cada persona del equipo, Goleman (2003) profundiza al respecto mencionando que:

Esta cualidad hace que todos los miembros de un equipo participen de forma activa y entusiasta en las actividades: construye identidad y compromiso en el equipo; y comparte los créditos cuando llega el éxito. Las habilidades para trabajar en equipo son importantes porque las tareas están creciendo y son tan complejas que ninguna persona posee todas las habilidades necesarias para llevarlas a cabo por sí solo. Trabajar en equipos puede hacer que el trabajo sea más agradable y satisfactorio para los miembros del equipo, reduciendo la rotación y el ausentismo del personal (p.5).

Debido a esto, se reconoce que las personas al trabajar en equipo necesitan complementar sus habilidades, de manera que no se colabora de manera individualizada, sino que son parte de un sistema en el cual deben aportar de forma conjunta y al mismo ritmo para que pueda funcionar; además toda esta colaboración debe darse bajo un clima de respeto, proactividad y compromiso, ya que esto aporta un clima laboral en donde las personas participantes se sienten cómodas, permitiéndoles desarrollarse dentro del mismo con plenitud.

Así mismo propiamente en Orientación dependiendo de la institución donde se labore, el o la profesional necesitará trabajar bajo diferentes modelos de trabajo en equipo, los cuales Valverde, Ayala, Pascua y Fandiño (1989), explican:

Modelo de equipo multidisciplinario: El equipo de trabajo multidisciplinario puede extenderse como un grupo de trabajo constituido por representantes de diferentes disciplinas. En él, cada uno de los miembros constituyen el grupo y, por lo tanto, son responsables del trabajo que se lleva a cabo en su área profesional o técnica, pero requieren del aporte del resto de los miembros del equipo para la planificación, ejecución y evaluación de tareas que conducen al logro de objetivos comunes. Aquí la labor requiere del aporte de los otros profesionales para el logro de objetivos comunes; y puede concebirse como una sumatoria de disciplinas que no se interpenetran, sino que están yuxtapuestas. (pp. 3-4)

Modelo de equipo interdisciplinario: El equipo interdisciplinario es "un grupo integrado por profesionales o técnicos de distintas disciplinas que, congregados para realizar una tarea concreta en común con sentido integral, asumen las exigencias que la labor requiere en función de su desarrollo. El trabajo en equipo requiere de profesionales, que tengan una actitud de apertura y permeabilidad en relación con las otras disciplinas. Aún más, exige el abandono de vanidades profesionales, esquemas rígidos de su quehacer particular, y la disposición de recibir lo que las otras disciplinas le pueden brindar. Esto significa que estamos hablando de un tipo de profesional con características de personalidad apropiadas para el trabajo interdisciplinario; un profesional capaz de desarrollar aptitudes y comunicar conocimientos (p. 4)

Modelo de equipo transdisciplinario: El equipo transdisciplinario podría observarse como el nivel superior del equipo de trabajo. A este respecto, también Ovide Menín dice que "podríamos esperar que a la etapa de relaciones interdisciplinarias le suceda una etapa superior que sería la transdisciplinariedad, la cual no solo cubriría las investigaciones o reciprocidades entre proyectos especializados, sino que también situaría estas relaciones dentro de un sistema total que no tuviera fronteras sólidas entre las disciplinas. La acción adecuada dentro de un equipo transdisciplinario integra a miembros con diferentes conocimientos en un solo engranaje para el desarrollo del proceso grupal. (p. 5)

Es de esta forma que los modelos multidisciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios se practican en el ejercicio profesional debido a que constantemente se requiere aplicar alguno de estos modelos cuando se trabaja en equipo con otros y otras profesionales de diversas áreas que se encuentran presentes en la misma institución donde se labora o inclusive en otros lugares.

Así mismo, la colaboración efectiva permite a los equipos de Orientación alcanzar metas que serían difíciles o imposibles de lograr individualmente. Al combinar sus recursos, habilidades y conocimientos, las personas profesionales en Orientación pueden abordar proyectos complejos y crear un impacto significativo en la vida de sus clientes y en la comunidad (Kaplan, 2018).

Aunado a lo anterior, estos modelos de trabajo en equipo llevan a cabo proyectos o resuelven situaciones según las necesidades institucionales y poblacionales, como en el sector educativo costarricense, donde en escuelas de riesgo social hay profesionales aparte de Orientación en Trabajo Social, Psicología y Sociología, en donde la interdisciplinariedad es imprescindible dentro de su contexto. Según el Ministerio de Educación Pública (2020), su objetivo principal es propiciar espacios de escucha que favorezcan el desarrollo de habilidades de las personas estudiantes de II Ciclo de la Educación General Básica, en contextos de riesgo psicosocial y exclusión escolar, con el fin de promover la permanencia y el éxito escolar; así como fortalecer centros educativos de primaria como entes protectores y promotores de la salud mental.

De igual forma también se puede ejemplificar en el Patronato Nacional de la Infancia, pues el equipo de profesionales que trabajan en cada una de las alternativas de cuidado o albergues pertenecen a diferentes disciplinas; a saber: orientación, pedagogía en I y II ciclos, educación especial, educación preescolar, educación física, educación musical, educación artística, enseñanza del inglés y enseñanza de la matemática, asistiendo a los albergues en horas parciales, con el fin de apoyar los procesos formales o no formales en los que se encuentran las personas menores de edad. (Araya, Marchena, Bolaños, Oviedo, y Camacho, 2020) Por ello, requieren trabajar en conjunto, ya sea de manera multidisciplinaria, interdisciplinaria o transdisciplinaria dentro de este espacio para brindar el acompañamiento necesario a las personas menores de edad.

Por otra parte al desarrollar la conceptualización de las habilidades blandas anteriores, es necesario retomar que los y las autoras afirman que en los últimos años se ha evidenciado que las organizaciones no solo están buscando profesionales que cumplan con las habilidades duras que las instituciones educativas superiores están acostumbradas a enseñar, sino que buscan profesionales que puedan adaptarse a absolutamente todas las necesidades de una institución, y no solo a las técnicas sino también a las necesidades sociales como la resolución de problemas, de integración y aplicación de nuevas ideas, entre muchas otras. (González, et al., 2020)

Además, es imprescindible que dentro de los programas académicos de las diferentes instituciones universitarias alrededor del mundo se desarrollen, enseñen e implementen las habilidades blandas junto con los conocimientos técnicos, para formar a un egresado íntegro

y que se diferencie de los demás por sus capacidades de adaptarse a un mercado laboral dinámico y cambiante, lo cual influye en mayores vinculaciones laborales y mejores oportunidades de empleabilidad al estar por encima del egresado promedio. (González, et al., 2020)

Es por ello que dentro de la formación universitaria las personas estudiantes de la carrera de Orientación pueden aprender a trabajar en equipo al realizar ejercicios simples como lluvia de ideas, juegos colaborativos, entre otros, por ello es necesario aprovechar cada oportunidad que se encuentre de trabajar en grupos para desarrollar el trabajo en equipo, pues de esta forma la persona aprende a definir objetivos, delegar tareas, planificar el tiempo, definir roles y ejercitar su comunicación asertiva. (Universidad de Costa Rica, 2022) Siendo así como se aprovecha los espacios educativos de la educación superior para desarrollar el trabajo en equipo el cual es imprescindible para la práctica profesional.

Adaptabilidad

La adaptación se refiere al proceso dinámico encargado de ajustar las personas a su medio (encargado de regular los comportamientos en función de su entorno), a través de la personalización de las influencias externas y la reorganización de las propias estructuras internas en base a la asimilación, con el objetivo de conseguir la homeostasis (armonía, sintonía, equilibrio...). Y que, en el caso de las personas esta organización le corresponde a su personalidad, actuando en función de dos mecanismos: uno subjetivo, el conocimiento y valoración de sí mismo (expectativas propias) y, otro objetivo, el conocimiento y valoración que los demás hacen de él (expectativas ajenas) (Ramírez, Herrera y Herrera, 2003).

Es decir, la adaptabilidad se refiere al proceso de que una persona se ajuste a su medio y a las exigencias de este, mediante la asimilación de lo que sucede a su alrededor teniendo un conocimiento del medio y reorganizando su comportamiento a partir del autoconocimiento, de forma que logre un equilibrio con su entorno.

Dicho esto, es importante reconocer la diferencia entre adaptación y adaptabilidad pues Foronda (2018) menciona que “se afirma que la adaptación hace referencia al proceso que implica el adecuarse o amoldarse a algo, mientras que ya la adaptabilidad como tal es la capacidad de efectuar el proceso de adaptación y llevarlo a cabo en el menor tiempo posible que exijan las circunstancias.” (p.13).

De esta manera se puede reconocer que para lograr la adaptación es necesario tener la capacidad de reorganizarse a la nueva realidad y las exigencias que estas conllevan en el menor tiempo posible, de modo que este proceso de adaptabilidad permita lograr la adaptación.

Siguiendo la misma línea, pero desde una perspectiva de trabajo en equipo, adaptabilidad por ende se supone entender y valorar distintas posturas y puntos de vista, adaptando el propio enfoque a medida que la situación lo requiera y cambiar y aceptar sin problema los cambios en la propia organización o en las responsabilidades del puesto (Escuela de Administración Pública, 2010). Por ello es necesario tener la capacidad de adaptarse y tener flexibilidad en el momento en el que se está colaborando con otras personas, debido a que, al lograr una adaptación a los cambios, beneficia el clima organizacional.

Propiamente enfocando la adaptabilidad al ámbito laboral, esta se considera como la capacidad para gestionar y afrontar los cambios en un entorno laboral cambiante; entendiéndose la adaptabilidad como una competencia del desarrollo de la carrera que permite a la persona colaboradora, anticiparse proactivamente a las exigencias de su puesto de trabajo, así como a las diferentes transiciones laborales, inciertas e impredecibles, y prepararse para resolverlas eficazmente en beneficio de su desarrollo profesional (Arnau, 2011). Propiamente esta adaptación que se menciona al ámbito laboral es requerida en una persona profesional en Orientación, debido a que esta requiere anticiparse a las eventualidades que puedan surgir en el ejercicio y resolverlas o minimizar su impacto al lograr buscar estrategias que le permitan adaptarse a las situaciones.

Así mismo, para ser persona adaptable desde un punto de vista laboral, es necesario tener, previamente, una predisposición favorable hacia los cambios laborales y hacia el proceso de adaptación a los mismos; dicha adaptación, por sus características, sólo puede entenderse en el marco de un proceso de desarrollo global que implica actualización y progreso profesional, de ahí la importancia de desarrollar y mejorar, desde los procesos de formación para el empleo, la adaptabilidad individual de la persona trabajadora como medida de promoción contra el desempleo (Arnau, 2011).

Por ello, desde la Orientación, las y los profesionales requieren una constante actualización de los nuevos retos en cuanto a la población que abordan debido a que esto permite no solo una prevención en cuanto a abordaje, sino también un progreso profesional

debido a que se encuentran conscientes de las necesidades actuales, propiciando su adaptación ante los cambios laborales.

De esta forma se explica la importancia de la adaptabilidad como habilidad blanda dentro del entorno laboral de la Orientación, debido a que propicia que la persona sea más eficiente en sus ocupaciones, permitiéndole priorizar y manejar múltiples tareas de manera oportuna, así como ajustarse a las exigencias del entorno en momentos específicos.

Así mismo es importante dentro de este proceso de adaptación, conocer las características de la adaptabilidad las cuales según Foronda (2018) son:

Es un proceso proactivo: Permite a la organización cambiar y crear deliberada y continuamente. Implica un descontento deliberado: busca proactivamente nuevos problemas para resolver, encuentra nuevas cosas para hacer y adopta nuevas tecnologías y métodos antes de la competencia. La adaptabilidad proactiva es un rasgo que distingue a las empresas capaces de responder proactivamente a entornos dinámicos de aquellas que no pueden hacer cambios cruciales. (p.19)

Es disruptiva: Requiere buscar fuera de la organización nuevas oportunidades, problemas, tendencias, tecnologías, ideas y métodos que pueden mejorar radicalmente o cambiar por completo las rutinas o introducir productos y servicios completamente nuevos. Las organizaciones adaptables anticipan problemas y oportunidades y desarrollan soluciones oportunas y nuevas rutinas. Ellas deliberada y continuamente cambian las rutinas para mejorar la calidad, aumentar las cantidades, reducir los costos y mantenerse por delante de los competidores. (p.19-20)

Dicho esto, se entiende la importancia de la adaptabilidad en el ámbito laboral, además, específicamente en la disciplina de Orientación, esta habilidad es requerida, debido a que dicha disciplina trasciende el espacio educativo de educación formal a otros escenarios, representando un proceso de mediación que favorece la consolidación de funciones como la adaptación y la socialización; procurando la integración de la persona a la dinámica social, a sus roles y funciones, lo cual está estrechamente relacionado con la formación de una persona mediante las competencias necesarias para interactuar de manera independiente y autónoma, cometidos que la educación en la actualidad ha posicionado como elementos necesarios para formar ciudadanos cónsonos con las exigencias sociales (Morales, 2018). Lo anteriormente descrito, ubica a los profesionales en Orientación y su labor como agentes de cambio, en la

promoción de la adaptabilidad dentro de los procesos de mediación hacia la población orientada, para que esta logre ser independiente y autónoma adecuándose a las necesidades de su ambiente y a las exigencias sociales según su contexto sociocultural.

Así mismo dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje en la carrera de Orientación se potenciaría el desarrollo de la adaptabilidad al desarrollar estrategias de aprendizaje, ejercicios y técnicas-dinámicas en donde se ponga en práctica el proceso proactivo y disruptivo de la adaptación, permitiendo desarrollar apertura al cambio e innovación. Además de ser importante que las personas desarrollen confianza en sí mismas durante estos procesos ya que según la Escuela de Administración Pública (2010) “la seguridad nos permite ajustar rápidamente nuestras respuestas e incluso abandonar nuestros presupuestos anteriores en el caso de que la realidad así lo exija” (p.59).

También, enfrentar desafíos y obstáculos puede favorecer el desarrollo de la adaptabilidad en los estudiantes universitarios. Esto puede ocurrir a través de cursos desafiantes, proyectos de investigación complejos, o incluso experiencias de vida personales. (González, 2016, p. 12). Dicho esto, se reconoce que las personas estudiantes de Orientación si se enfrentan a desafíos académicos conforme avanza su formación universitaria, favorecerá al fortalecimiento de la adaptabilidad.

También es importante reconocer que el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas puede favorecer el desarrollo de la adaptabilidad en los estudiantes universitarios (López, 2015). Entendiendo esto se reconoce que la adaptabilidad se puede reforzar a través de otras habilidades blandas, por ende, si se realizan actividades que pongan en práctica el pensamiento crítico y la resolución de problemas, también favorecerá a la adaptabilidad.

Además, la adaptabilidad y la resolución de problemas son dos habilidades estrechamente relacionadas que son esenciales para el éxito en un mundo en constante cambio. La adaptabilidad se refiere a la capacidad de ajustarse a nuevas situaciones y desafíos, mientras que la resolución de problemas se refiere al proceso de identificar y resolver problemas de manera efectiva. Ambas habilidades se basan en la capacidad de pensar de manera flexible y creativa, así como en la capacidad de aprender de la experiencia y aplicar ese conocimiento a nuevas situaciones. (Sternberg, 2009).

Es así como al lograr desarrollar la adaptabilidad, podrán manejar adecuadamente las demandas, reorganizando prontamente las prioridades y adaptándose rápidamente a los cambios. De igual forma lograrán adaptar sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes, lo que genera una visión de los acontecimientos sumamente flexible. (Escuela de Administración Pública, 2010) De manera que, al finalizar los estudios universitarios, las personas orientadoras contarán con un bagaje de conocimientos y experiencias adquiridas, que les podría permitir adaptarse a los cambios y también ser agentes potenciadores de adaptabilidad en los diversos escenarios laborales.

Deseos de aprender (autoaprendizaje)

Otra de las habilidades blandas, la conforma el deseo continuo de aprender o el autoaprendizaje, definido por Cerda y Osses como aquella formación en el cual el diseño, conducción y evaluación de un esfuerzo de aprendizaje es decidido y llevado a cabo por el aprendiz. Dicha definición, coloca el acento en la persona y su control para decidir qué estudiar, como conseguir dicho propósito y los recursos requeridos para tal fin. Por otra parte, este igual puede ser definido como aquel proceso mediante el cual los y las estudiantes activan su cognición y conductas para el logro de sus objetivos de aprendizaje (Cerda y Osses, 2012).

Como se puede reconocer ambos conceptos, hacen referencia a la importancia que ejerce como habilidad blanda para mejorar el perfil de empleabilidad, debido a que permite desarrollar en la persona un mayor conocimiento de las temáticas de su interés, el fortalecimiento de la autoestima, fomenta el pensamiento crítico-reflexivo, mejora el nivel de análisis de las situaciones, la toma de decisiones y la posibilidad de resolver conflictos, entre otros, fortaleciendo además un sentido de compromiso por realizar sus labores de la mejor manera al incrementar su profesionalismo, visión preventiva, atención de calidad y por ende al talento humano de su equipo de trabajo.

Es así como la capacidad de aprender o deseo de aprender se comenta que es un prerrequisito para vivir en el nuevo mundo; involucran el aprendizaje autodirigido como una de las competencias principales a desarrollar y adquirir. Este se puede considerar como un método de organización del proceso enseñanza y aprendizaje, donde las actividades de aprendizaje están en gran medida bajo el control de quien aprende, y en donde la reflexión

juega un papel importante en el proceso de autorregulación (autorregulación cognitiva y motivacional) (Parra, Pérez, Ortiz y Fasce, 2010).

Un factor que ha generado cambios relevantes en la manera de aprender es la el uso de la tecnología, especialmente en el contexto formal universitario, debido a que existe mayor facilidad para obtener información, aportando a su aprendizaje. El lograr entender la preparación que conlleva el aprendizaje autodirigido de las personas estudiantes y cómo este se relaciona con sus entornos personales de aprendizaje es un factor de relevancia para su inminente incorporación al mercado laboral, desapego de la educación formal, autonomía que permite el acceso y uso efectivo de las TIC en el aprendizaje (García y Fallas, 2022). Entendiendo por ende que el autoaprendizaje es necesario desde que la persona es estudiante, hasta que se incorpora al contexto laboral y ejerce en él, esto estrechamente relacionado con el uso de las TIC, ya que aporta a su incorporación y desarrollo en el mercado laboral.

Aunado a lo anterior al referirse a un autoaprendizaje adecuado de estudiantes, es necesario trabajar aspectos relevantes como una revisión de las metodologías de enseñanza en distintas áreas, así como la implementación de estrategias que permitan el desarrollo de habilidades en torno a la autorregulación del aprendizaje (García y Fallas, 2022). Además, no es necesario que la población estudiantil no solo posea un gran deseo de aprender y capacidad de autocontrol, sino también se requiere de mayor orientación para la adquisición de habilidades en torno a la autogestión del aprendizaje esto para evitar quedarse en zonas de confort o preferencias hacia enseñanzas estructuradas que no permiten el propio aprendizaje.

La autogestión en el aprendizaje es fundamental y este presenta una afectación directa por parte de la motivación; García y Fallas (2022), citan a Núñez et al. (2021), cuando hace referencia a: “aspectos como la planificación, seguimiento, control propiamente y evaluación, intervienen en la motivación e iniciativa” (p.384). Dicho esto, se comprende que parte de que la persona pueda autogestionarse implica poder planificar el aprendizaje, tener un seguimiento y control en cuanto a lo que se estudia, los avances y evaluar lo que se ha aprendido y las necesidades de fortaleza que aun presenta, por lo que es necesario desde la universidad promover habilidades de autocontrol y motivación.

Esto también se reafirma debido a que la falta de motivación es uno de los principales factores que dificultan el deseo de aprender durante la carrera universitaria. Esta falta de motivación puede deberse a diversos factores, como la falta de interés en la materia, la

percepción de que la materia no es útil para el futuro profesional, o la dificultad para comprender los contenidos. (Ruiz, 2021, p. 14).

En general en el autoaprendizaje influyen factores como la motivación, el autocontrol y la autogestión aportando al proceso de aprendizaje las herramientas necesarias para autodirigirse y con ello no solo aporta al conocimiento de la persona, sino que también influye en su manera de actuar, siendo este un factor importante para las personas profesionales en Orientación en el ejercicio profesional y además una habilidad imprescindible de aprender durante la formación universitaria.

Factores que favorecen el desarrollo de habilidades blandas en el ámbito educativo universitario

En el contexto educativo, el desarrollo de las habilidades blandas es fundamental para el éxito de las personas estudiantes como parte de la formación que se da en su perfil de empleabilidad ya que, estas habilidades les permiten no solo adquirir conocimientos y dominar conceptos, sino también desenvolverse de manera efectiva en diversos entornos, tanto académicos como profesionales. A través del desarrollo de estas habilidades, las personas estudiantes pueden potenciar la capacidad de innovar, desarrollar y utilizar habilidades para el logro de metas (Chan y Zaldívar, 2023).

Dicho esto, las habilidades blandas son parte fundamental de la formación integral de las personas estudiantes, preparándolas para enfrentar los desafíos del mundo actual y en este caso, para las personas estudiantes de la carrera de Orientación las cuales se enfrentan a nuevos retos laborales según el contexto sociocultural en el que se encuentren. A través de los intercambios sociales y el desarrollo interpersonal dado en la vivencia universitaria, las personas promueven el desarrollo de habilidades como la empatía, comunicación efectiva, liderazgo y resolución de conflictos de manera no violenta (Romero, Granados, López.y González, 2021).

A medida que los estudiantes progresan en la universidad, experimentan un desarrollo significativo en sus habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptación, favoreciendo su perfil de empleabilidad puesto que estas habilidades son cada vez más valoradas por los empleadores y son esenciales para el éxito en el mundo laboral (Cano, 2021). Es por ello, por lo que se comprende la importancia

de que las personas estudiantes de la carrera de Orientación tengan oportunidades que favorezcan el desarrollo de estas, no solo por medio de su formación académica sino también participando de grupos, empleos y actividades que las promuevan.

Así mismo, es fundamental incorporar la evaluación de las habilidades blandas en el proceso pedagógico universitario, no solo como un elemento adicional, sino como parte integral del proceso de aprendizaje, permitiéndoles a las personas estudiantes ser conscientes de sus propias habilidades y trabajar en su desarrollo continuo, para favorecer su futuro profesional (Cano y Fleites, 2018).

Para lograr el fomento de estas habilidades blandas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, diversos autores han señalado la necesidad de implementar un enfoque didáctico innovador (Zepeda, Cardoso y Cortés, 2020). Este enfoque debe estar orientado a promover el aprendizaje activo y colaborativo, donde los estudiantes investiguen desde sus conocimientos previos y trabajen en conjunto para alcanzar objetivos comunes (Dole, Bloom y Kowalske, 2016; Freeman, et al., 2014; Al-Balushi y Al-Amri, 2014).

Es decir, el propiciar nutrirse del aprendizaje colectivo favorece las habilidades blandas en las personas estudiantes, de forma que se trabaje en equipo donde cada persona aporte desde sus conocimientos previos, aprendiendo con los aportes de otras personas y con el ejercicio de la investigación de lo que desconoce, para alcanzar una meta en común.

Dicho esto, se entiende que este ejercicio puede incluirse en cualquier etapa educativa en la que se encuentre una persona, sin embargo en el contexto educativo actual, la evaluación de las habilidades blandas en el currículo universitario ha cobrado gran relevancia, pues las evaluaciones tradicionales, como los exámenes o cuestionarios, no siempre son suficientes para evaluar adecuadamente las habilidades blandas, ya que estas habilidades se manifiestan de manera más efectiva en situaciones reales y contextualizadas. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias de evaluación más innovadoras (como se ha mencionado anteriormente) que permitan a las personas estudiantes demostrar su dominio de estas competencias en diferentes situaciones (López y Parra, 2020).

Es por ello por lo que resulta imprescindible en la carrera de Orientación, el buscar siempre estrategias evaluativas que fomenten el desarrollo de habilidades blandas y permitan demostrar mediante la práctica la adquisición de éstas.

Así mismo, se resalta la importancia de que la persona docente analice las habilidades blandas adquiridas por la persona estudiante mediante la visualización del uso de éstas en la puesta en práctica, o después de cada tarea universitaria, pues este ejercicio se convierte en una herramienta valiosa para la persona docente, ya que le permite evaluar el progreso de sus estudiantes en el desarrollo de estas habilidades, identificar las áreas que necesitan más atención y ajustar su metodología de enseñanza en consecuencia. (Muñoz y Jaramillo, 2019).

Aunado a lo anterior estas habilidades blandas también pueden fortalecerse en las prácticas profesionales supervisadas pues es donde la persona estudiante aplica sus conocimientos técnicos en el ámbito laboral y principalmente en la disciplina de la Orientación, requiere de habilidades blandas que le permitan adaptarse a las demandas laborales.

Muñoz (2020) menciona que “las prácticas profesionales permiten a los estudiantes poner en práctica sus conocimientos teóricos, desarrollar habilidades blandas y adquirir experiencia en el ámbito laboral real, lo que les brinda una ventaja competitiva al momento de ingresar al mercado de trabajo.” (p. 153). Por ello, se recalca que no solo beneficia al ejercicio y el fortalecimiento de las habilidades blandas, sino que favorece su perfil de empleabilidad, pues aumenta el desarrollo de la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la ética profesional (Rodríguez y Cárdenas 2019).

De esta forma, estas habilidades antes mencionadas que se favorecen a raíz de las prácticas profesionales supervisadas son imprescindibles también para el ejercicio de la disciplina de Orientación, siendo así necesario que, al momento de evaluar las prácticas profesionales supervisadas en Orientación, se tome en cuenta modalidades que le permitan demostrar no solo sus conocimientos técnicos sino también sus habilidades blandas.

Por otra parte, es necesario contemplar que, dentro del contexto costarricense, las personas estudiantes universitarias, mantienen un empleo fijo o temporal, esto puede deberse a diferentes razones, como la necesidad de obtener ingresos para cubrir sus gastos académicos, el deseo de adquirir independencia financiera, la búsqueda de experiencia laboral para mejorar su empleabilidad, entre otros.

Sin embargo, la experiencia de trabajar y estudiar al mismo tiempo contribuye al desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes universitarios, como la gestión del tiempo, la organización, la responsabilidad, la comunicación y la capacidad de adaptación

(Quintanilla y Aranda, 2019). Esto puede deberse a los retos que asume la persona cuando ingresa a una experiencia laboral, no solo para adaptarse y lograr los objetivos de la empresa, sino también para propiciar buenas relaciones humanas que mantengan un buen clima organizacional,

Así también hay otras prácticas extracurriculares que las personas universitarias pueden realizar que favorecen al fortalecimiento de las habilidades blandas, como los voluntariados, los grupos artísticos y los equipos deportivo.

Propiamente en la participación de voluntariados, tiene un impacto positivo en el desarrollo personal y profesional de los estudiantes universitarios, debido a que experimentan un crecimiento en su autoestima, empatía, responsabilidad social y habilidades blandas, lo que les beneficia tanto en su vida personal como en su futuro laboral. (Hernández y Jaramillo, 2018). Así mismo, algunas de las habilidades blandas que se pueden aprender son: trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de problemas de manera creativa y desarrollar un sentido de responsabilidad social. (Morales y López, 2019).

Lo cual, para un estudiante de la carrera de orientación, el ser parte de un voluntariado puede aumentar su perfil de empleabilidad porque se presenta como una oportunidad única para que los estudiantes universitarios crezcan como personas y como profesionales, mientras contribuyen al bienestar de su comunidad, adquiriendo experiencias únicas que le permiten a través del ejercicio, reconocer maneras creativas para enfrentar nuevos retos, así como para propiciar buenas relaciones interpersonales al momento de trabajar en equipo.

Por otra parte, participar de grupos artísticos dentro de los estudios universitarios como por ejemplo aquellos en donde se ponen en práctica habilidades musicales pueden incrementar el desarrollo de habilidades blandas, pues algunos estudios indican que no solo la música, sino que la integración de las artes en el currículo escolar fomenta la creatividad e imaginación así como la coordinación y trabajo en equipo, importantes para un mundo laboral posterior (Diz, Domínguez y Pino, 2024).

Es por ello por lo que, la inclusión de actividades artísticas en la formación universitaria de personas estudiantes de la carrera de Orientación puede ser una herramienta valiosa para el desarrollo integral de las personas estudiantes, preparándolos para enfrentar desafíos futuros con habilidades blandas bien desarrolladas en su perfil de empleabilidad.

Siguiendo la misma línea de actividades extracurriculares que favorecen el desarrollo de habilidades blandas en personas universitarias, es importante mencionar el participar de equipos deportivos debido a que propicia el desarrollo de habilidades blandas como la capacidad de análisis, el pensamiento disruptivo, la creatividad, innovación y resiliencia, así como la capacidad de trabajo en equipo y la competitividad; propiciando un perfil de empleabilidad atractivo al mercado laboral y empresarial, pues estas personas al llegar a una empresa con estas habilidades ya desarrolladas, aumenta su probabilidad de éxito. (Muñoz y Rodríguez, 2023).

Por esto las personas estudiantes de la carrera de Orientación favorecerían su perfil de empleabilidad si logran desarrollar estas habilidades blandas a través de la participación de esta actividad extracurricular, pues la inclusión del deporte en la vida universitaria no solo contribuye al bienestar físico y mental de las personas estudiantes, sino que también se convierte en un complemento fundamental para su formación integral, preparándolas para enfrentar con éxito los retos del mundo laboral actual y convertirse en profesionales altamente valorados por las empresas.

Capítulo III.

Marco metodológico

En el marco metodológico se desarrolla y especifica aspectos relacionados con el tipo de estudio llevado a cabo. Concretamente se define el paradigma utilizado, justificando desde las premisas, así como el enfoque, diseño, población y muestra, definición de las variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las estrategias de análisis de la información y aspectos éticos.

Paradigma

La investigación del perfil de empleabilidad en las personas profesionales en Orientación valorado desde las habilidades blandas posee como base el paradigma positivista, el cual describe la naturaleza de la realidad como algo único, fragmentable, tangible y simplificado (Meza, 2022). Este tipo de paradigma posee como finalidad el explicar, controlar, dominar y verificar, lo que conlleva a un conocimiento de tipo técnico, sin dejar de lado que el proceso y la persona investigadora esté libre de valores y con posición neutral (Meza, 2002), lo cual ejemplifica con claridad lo que se realiza en la investigación, debido a que se pretende cuantificar y mostrar aquellas habilidades blandas presentes en la población universitaria inscrita en la carrera de Orientación en la Universidad Nacional.

El paradigma positivista cumple un papel de suma relevancia en la investigación, que es perteneciente al área de Ciencias Sociales, primordialmente porque permite medir elementos de forma concreta y a su vez generalizar el problema de estudio con el que se trabaja. El conocimiento positivista busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social y desarrolla generalizaciones de los procesos observados (Martínez, 2013). En relación con el tema de investigación, esto concuerda con la búsqueda de la proveniencia y fortalecimiento de las habilidades blandas en personas estudiantes de la carrera de Orientación con el fin de analizar su importancia en su perfil de empleabilidad al momento de ingresar al mundo laboral con el fin de obtener una respuesta generalizada sobre las habilidades blandas predominantes en la población.

Otro elemento de importancia es el hecho de que el objeto de estudio se considera un elemento apto para ser medido. Es necesario cuantificar y medir las habilidades blandas presentes en la población, para posteriormente realizar un análisis detallado de la información obtenida, logrando desarrollar conclusiones acordes con el propósito de la investigación. No existe un análisis o estudio previo, que determine las habilidades blandas de predominancia en la población cercana a graduarse o graduada de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional. Al respecto se visualiza la necesidad de cuantificar los resultados por obtener, para dejar un precedente observable, sistemático y cuantificable que permita la toma de decisiones posterior para la mejora o el fortalecimiento del tema de estudio.

A partir del paradigma, se desarrolla las premisas que lo sustenta filosóficamente:

- Desde una perspectiva epistemológica, se considera el proceso mediante el cual se adquiere conocimiento sobre la realidad, otorgando valor a los datos y adoptando una visión particular de los procesos. Esto incluye los métodos empleados para desarrollar explicaciones provisionales (Bisquerra, 2009). Logrando comprender la conceptualización de la epistemología en el paradigma positivista, es posible evidenciar que, desde el tema de investigación, este se aborda desde el acercamiento y obtención de respuestas respecto a la temática de habilidades blandas, por parte de las personas estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional de Costa Rica, analizando cada una de estas respuestas en contraste con la teoría que nos permite obtener conclusiones hacia el problema de estudio planteado.
- La premisa ontológica hace referencia a la esencia o naturaleza de la realidad. (Bisquerra, 2009). Es por ello por lo que se toman en consideración aquellos datos de información recientes, primordialmente desde la estadística nacional, en relación con el tema de habilidades blandas y empleabilidad en la población de profesionales en Orientación en búsqueda de empleo, demostrando así la trascendencia e importancia que ejercen las habilidades blandas en el perfil de empleabilidad. Según las investigaciones realizadas por el Observatorio Nacional de Profesiones del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) evidencia mediante la radiografía laboral del 2019, que el desempleo en la disciplina es de un 3,3% y la tasa de presión general (que es el porcentaje que representa a la población desempleada y la ocupada que busca otro

empleo respecto a la fuerza de trabajo) es de 24,7%. Ante ello, con la llegada de la “Industria 4.0”, los autores consideran elemental la integración de habilidades blandas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, para poseer una población más empleable, generando a su vez una reducción en la tasa de desempleo (Fuentes Moreno, Rincón y Silva, 2021).

- La premisa axiológica hace énfasis en que el investigador “hace a un lado” sus propios valores y creencias, siendo esto evidente en el desarrollo de las preguntas por realizar en la encuesta, considerando la realización de preguntas inclusivas, concretas y en relación con el tema de interés. La posición del investigador es “imparcial”, intenta asegurar procedimientos rigurosos y “objetivos” de recolección y análisis de los datos, así como evitar que sus sesgos y tendencias influyan en los resultados (Hernández, Fernández y Babtista, 2014).

Enfoque de investigación

El enfoque de investigación para este estudio es el cuantitativo. Según Hernández, et al. (2014) “se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p.4). Siguiendo esta línea, se pretende obtener resultados y conclusiones a partir del análisis de datos estadísticos que arroje el instrumento de medición de las habilidades blandas en la población estudiantil.

Esto también se respalda debido a que, este enfoque es secuencial y probatorio, es decir, se requiere seguir un conjunto de procesos para llevar a cabo la investigación; pues se inicia con un tema investigativo delimitado que permite formular objetivos y la pregunta de investigación, posteriormente, se realiza un marco teórico que sustente el estudio y permita obtener una perspectiva teórica a partir de este. Seguidamente de la pregunta se hacen hipótesis y se determinan las variables, las cuales se probarán a partir del diseño de la investigación, midiendo las variables en un contexto determinado; posteriormente se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de las hipótesis (Hernández et al., 2014).

Es así, como al seguir este proceso del enfoque cuantitativo, se logra mantener al margen de los datos con perspectiva desde fuera, de manera que la investigación se realice

de forma objetiva evitando involucrar valores, creencias o tendencias personales de las personas investigadoras en el proceso del estudio, así se asegura que este se oriente a la comprensión y sea confirmatoria, reduccionista, inferencial e hipotético deductiva; también que se oriente al resultado; asumiendo una realidad estable y permanente (Ricoy, 2006).

Por tanto, a partir de este enfoque de investigación se logra desarrollar un proceso medible y cuantificable que se pueda generalizar los datos de la muestra para determinar las habilidades blandas presentes en el perfil de empleabilidad de las personas estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental o ex post facto (Hernández et al, 2014), es decir, en el estudio no modifican de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las dependientes. Lo que se hace es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. En otras palabras, en la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández et al., 2014). Entendiendo esto, es que se sustenta el diseño no experimental de este estudio, debido a que la variable del perfil de empleabilidad valorado desde las habilidades blandas no se manipula, ya estas están presentes integralmente en cada estudiante de la carrera de Orientación y lo que se busca es medirlas a partir de la realidad ya existente en su contexto natural.

Este diseño es de tipo transversal, lo que significa que los datos se recolectan en un único punto en el tiempo (Hernández et al. 2014). Pues se busca describir la variable de habilidades blandas para analizar su incidencia en el perfil de empleabilidad de las personas estudiantes que estén con mayor probabilidad de ingresar al mercado laboral por su proximidad a graduarse de bachillerato o bien, por estar cursando la licenciatura en Orientación al momento en que se realiza el estudio.

Además de lo mencionado, el alcance de este diseño de investigación es descriptivo, y su propósito es examinar cómo las modalidades o niveles de una o más variables afectan a una población. El proceso implica identificar diversas variables en un grupo de personas, seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, entre otros, y

proporcionar una descripción detallada de estos elementos (Hernández et al. 2014). En este caso, se describe el perfil de empleabilidad valorado desde las habilidades blandas que arroje en la medición de estas variables.

En cuanto a las fases del diseño de investigación (figura 2), se visualizan diferentes etapas. En primer lugar, se encuentra la fase inicial, donde se lleva a cabo: la identificación del problema, elaboración de objetivos, revisión de la información, la elección del diseño de investigación y la selección de los métodos y técnicas por utilizar.

Seguido, se encuentra la fase de preparación, la cual trata de definir las variables y la muestra, se elabora el cuestionar y escala de Likert por utilizar en la población, se realiza la validación del cuestionario y escala y se realiza la prueba piloto.

La tercera fase se denomina concreción, y es acá donde se aplica oficialmente el cuestionario y la escala Likert, también se empieza a crear la base de datos en el programa de PSPP, y se da la introducción y depuración de los datos.

La cuarta fase llamada analítica, es básicamente el análisis y discusión de los datos obtenidos a partir de los instrumentos.

Por último, se tiene la fase informativa, la cual consiste en la elaboración del informe final y la presentación de defensa del trabajo final de graduación ante el comité de la DET.

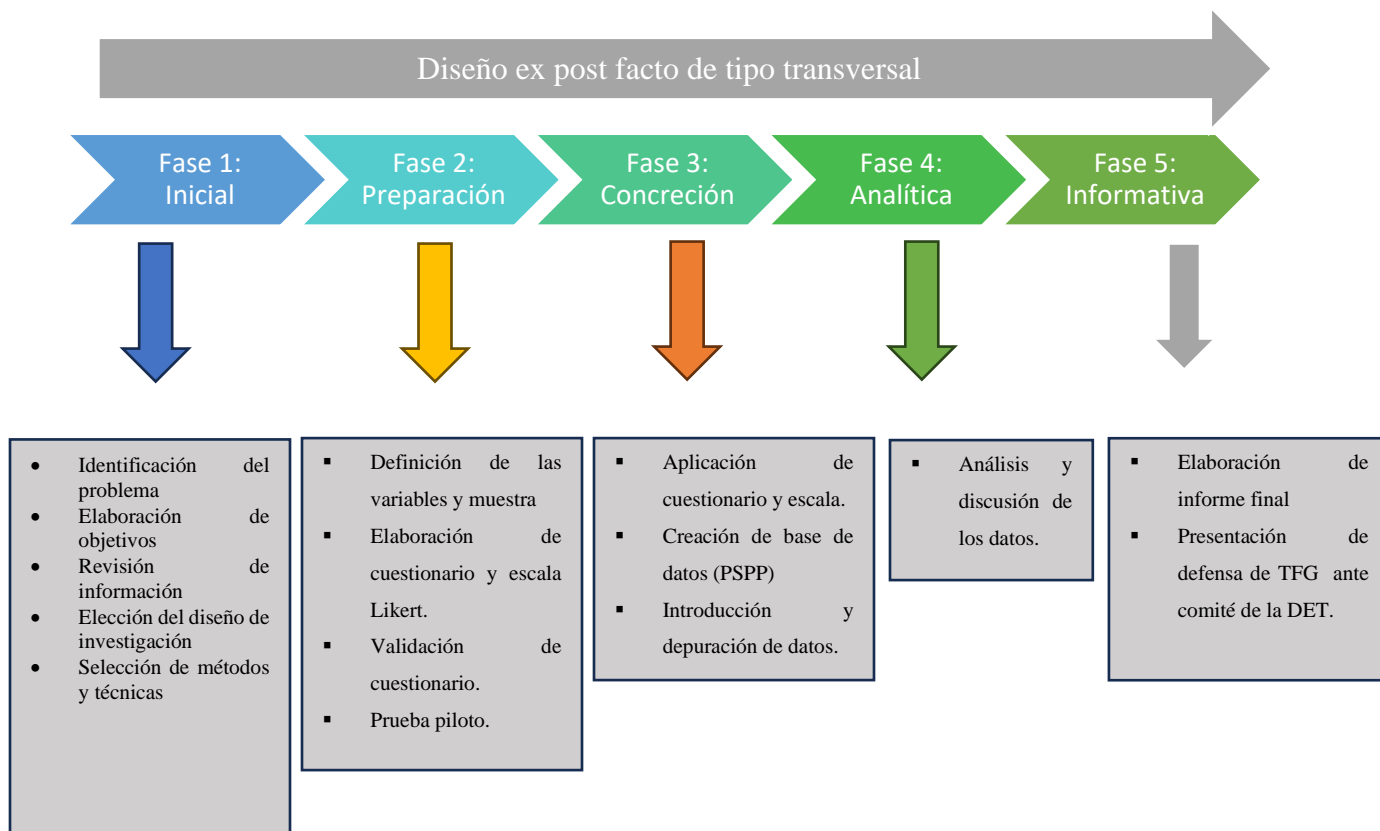


Figura 2. Diseño ex post facto de tipo transversal.

Población y muestra

Población

Para la realización de esta investigación, la población queda definida por estudiantes de la carrera de Orientación en la Universidad Nacional, pertenecientes al Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), siendo un total aproximado de N=150 estudiantes hombres y mujeres. La Universidad Nacional (Campus Omar Dengo) es una universidad pública, que se caracteriza por su carácter humanista, otorgando una diversidad en su oferta académica, ofreciendo carreras en Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y Mar, Educación, Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud, Filosofía, Letras y Artes.

Todas las personas pertenecientes a la investigación, se encuentra cursando la carrera de Orientación, ya sea en Bachillerato o Licenciatura. Las personas estudiantes de

Licenciatura y cuarto año de Bachillerato poseen la visión o expectativa de pronto ingresar al mundo laboral. En el transcurso de ingresar a la etapa del mundo laboral algunas personas tienen un período de transición denominado “climaterio”, el cual es una característica social que produce una diferencia significativa, dividiendo a la población entre los que trabajan y los que no (Mansilla, 2000); esto a su vez puede causar en la población frustración, presión o sensación de confusión al momento de perseguir un empleo o no obtenerlo.

Es importante mencionar que, la población con la que se trabaja pertenece a la categoría de finita o estadística, la cual es aquella que incluye una cantidad limitada contable de observaciones, individuos, o medidas (Gil, 2011). Esto, hace referencia hacia aquel conocimiento detallado hacia la cantidad de personas participantes en la investigación y su estado académico, siendo los aspectos por considerar al momento de investigar.

Muestra

Debido a las características de la población, la muestra es en primera instancia no probabilística de tipo intencional, ya que se lleva a cabo una selección por niveles para efectos de los objetivos propuestos. Sin embargo, en una segunda etapa se lleva a cabo un muestreo probabilístico simple; donde todo el estudiantado tiene la misma posibilidad de participar en el proceso de investigación. (Hernández, et.al, 2014). La muestra se selecciona en función de sus características académicas, específicamente personas que se encuentran en proceso de formación en la carrera de Orientación, ya sea en el nivel de bachillerato o licenciatura.

Según Hernández et al. (2014), una de las ventajas de utilizar una muestra no probabilística radica en su aplicabilidad para ciertos diseños de investigación que no requieren necesariamente una "representatividad" de la población, sino más bien una selección cuidadosa y controlada de casos que cuenten con características específicas definidas en el planteamiento del problema.

Tomando en consideración lo mencionado anteriormente, la muestra con la que se va a realizar la investigación posee las mismas características descritas en el planteamiento del problema, al ser estudiantes que están prontas a egresar del bachillerato o licenciatura de la carrera en Orientación, y que tienen posibilidades de ingresar al mercado laboral con dicha profesión, permitiendo una representación generalizada.

De igual forma, es de suma relevancia mencionar que la muestra es representativa, la cual en este caso, hace referencia a aquel subconjunto el cual es un reflejo fiel del conjunto de la población (Hernández et.al, 2014). Este es tomado a partir de la población total (N=150 estudiantes), y se aplica un proceso de cálculo muestral, considerando la fórmula para poblaciones finitas con un 5% margen de error y 95% margen de confianza, dando como resultado n=109 estudiantes, número inferior a la muestra obtenida que asciende a n=133.

Cabe destacar, que la investigación cuenta con un proceso de selección que incluye criterios de inclusión y exclusión, que permiten claridad y determinación en aquellos aspectos por considerar. Entre los criterios de inclusión se encuentran los estudiantes de segundo, tercero y cuarto año en bachillerato y primer año de licenciatura pertenecientes a la carrera de Orientación en la Universidad Nacional; los criterios de exclusión incluyen a los estudiantes de primer año de la carrera de Orientación en la Universidad Nacional.

Definición de las variables

A continuación, se procede a definir las variables del estudio, al respecto se retoma tanto la definición conceptual, operacional e instrumental:

Variable: Perfil de empleabilidad valorado desde las habilidades blandas

Definición conceptual: A partir de Vargas (2007) y Canossa (2019) se entiende como aquellas características para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio; ajustándose a los retos de la Industria 4.0 donde, las personas recién graduadas listas para ingresar al mundo laboral, necesitan del desarrollo de las habilidades blandas en este perfil para aumentar sus posibilidades de obtener un empleo óptimo y aportar este talento.

Definición operacional: La variable de perfil de empleabilidad valorado desde las habilidades blandas, se mide utilizando un cuestionario con preguntas cerradas y escala Likert, mediante los siguientes indicadores (Ver tabla 1):

1. Habilidades blandas presentes en la población estudiantil
2. Actividades extracurriculares que propician el desarrollo de las habilidades blandas
3. Factores sociodemográficos determinantes en el desarrollo de las habilidades blandas

Los indicadores anteriormente mencionados, poseen los siguientes subindicadores:

1.1. Trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, resolución de problemas, deseos de aprender y adaptabilidad.

2.1. Participación en actividades artísticas, deportivas, comunales, religiosas, voluntariados, entre otros.

3.1. Edad, sexo y ubicación geográfica.

Tabla 1

Descripción de los indicadores, criterios de medición y criterios de evaluación de la variable

Variable	Indicadores	Subindicadores	Criterios de medición	de Criterios de evaluación
Perfil de empleabilidad valorado desde las habilidades blandas	Habilidades blandas presentes en la población estudiantil	Trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, resolución de problemas, deseos de aprender y adaptabilidad	Perfil de empleabilidad predominante en habilidades blandas.	Se conoce como habilidades blandas a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. (Vallejos, 2019, p.13)
	Actividades extracurriculares que propician el desarrollo de las	Participación en actividades artísticas, deportivas, comunales,	Participación activa en actividades extracurriculares .	La participación de los jóvenes en actividades extracurriculare

habilidades blandas	religiosas, voluntariados.	s tiene varias ventajas, desde un mejor rendimiento académico a mejores resultados laborales. (Kosteas, 2022)
---------------------	----------------------------	--

Factores sociodemográficos determinantes en el desarrollo de habilidades blandas	Edad, sexo y ubicación geográfica	Elementos sociodemográficos de influencia en el desarrollo de las habilidades blandas.	"...además de las variables académicas o de índole motivacional, es determinante el entorno de los estudiantes" (Rodríguez López, et. al, 2018)
--	-----------------------------------	--	--

Definición instrumental

En relación con la definición instrumental, se utilizó mediante las técnicas de recolección de cuestionario con preguntas cerradas y la Escala Likert. El cuestionario con preguntas cerradas, contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas y, la Escala Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes (Hernández, et.al, 2014).

El cuestionario tiene cuatro preguntas cerradas acerca de factores sociodemográficos (rango de edad, sexo, ubicación geográfica, nivel educativo) y 1 pregunta cerrada de actividades extracurriculares.

La Escala Likert será la medición de 6 habilidades blandas (trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, resolución de problemas, deseos de aprender y adaptabilidad); Cada habilidad posee un apartado con 5 enunciados característicos de sí misma, los cuáles se solicita a la persona seleccionar del 1 al 5 qué tan identificado se considera.

Técnicas e instrumentos de recolección

La recolección de la información se realizó por medio de instrumentos estandarizados. En el caso de esta investigación como instrumento se escoge el cuestionario (ver Apéndice A), el cual, según Hernández, et al. (2014) es un “conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.” (p.217). Asimismo, se realizó con preguntas cerradas, esto quiere decir que ofrece al usuario que va a ser evaluado todas las alternativas posibles, o al menos todas aquellas que mejor respondan a la situación que se desea conocer. La persona elige la opción que considere de entre las proporcionadas (García, 2003).

Es así cómo se utilizó este instrumento para generar información sobre diferencias significativas en la adquisición de habilidades blandas de acuerdo con factores sociodemográficos, además de conocer las actividades que propician el desarrollo de habilidades blandas en la población estudiantil de Orientación.

Esto debido a que con el cuestionario se puede producir datos cuantitativos para su tratamiento y análisis estadístico, además permite la recogida sistemática y estructurada de información aportada por un número sustancial de informadores por ello, se pueden generalizar la información obtenida. Así mismo, esta técnica posibilita investigar fenómenos, como los conocimientos, las actitudes o los comportamientos, donde los participantes son los mejores informadores (Meneses, 2007); en el caso de este estudio, facilita el acceso al perfil personal de cada estudiante.

Por otra parte, se elige una escala Likert para que forme parte del segundo bloque del instrumento, la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes; eligiendo uno de los cinco

puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico (Hernández, et.al., 2014). Esta se utilizó para conocer las habilidades blandas presentes en la población estudiantil y con ello, analizar las habilidades blandas con mayor y menor predominancia en su perfil de empleabilidad, partiendo del liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptabilidad y deseos de aprender.

Esto debido a que esta técnica permite tabular las habilidades blandas de interés; se codifica previamente las variables, para analizarlos cuantitativamente, además posibilita realizar un nivel de medición ordinal, con varias categorías, manteniendo el orden de mayor a menor y facilita la recogida estructurada y cuantitativa de la información (Hernández, et.al, 2014). Lo cual es imprescindible para analizar el perfil de empleabilidad.

El instrumento utilizado pertenece a Vallejos (2019) y consistente en un cuestionario de opinión en relación con veintidós categorías de competencias blandas de las cuales para efectos de esta investigación se tomaron seis de ellas con un total de veinticuatro afirmaciones medidas en una escala Likert de 5 instancias de respuesta: (5) muy de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) indiferente, (2) en desacuerdo y (1) muy en desacuerdo, en la cual el encuestado debe marcar una sola respuesta.

Las secciones o apartados serán distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Variables y número de ítems correspondientes en el cuestionario

<i>Variables</i>	<i>Ítems</i>
Liderazgo	5-8
Resolución de problemas	9-12
Trabajo en equipo	13-16
Comunicación asertiva	17-20
Adaptabilidad	21-24
Deseos de aprender (autoaprendizaje)	25-28

Por lo tanto, el instrumento final posee un total de veintinueve preguntas, de las cuales, tal como se mencionó anteriormente, veinticuatro son pertenecientes para medir las habilidades blandas y cinco se ubican en un apartado inicial de carácter sociodemográfico

para caracterizar a la muestra participante, así como algunas que permitan conocer se han participado en actividades que promuevan sus habilidades blandas.

Procedimiento

El estudio se realizó en la Universidad Nacional de Costa Rica, en el campus Omar Dengo, específicamente en la División de Educación para el Trabajo del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), debido a que es la Escuela encargada de la carrera de Orientación en donde se abordó a las personas estudiantes de cuarto año de bachillerato y licenciatura.

Es por esto que se le solicitó el permiso para estudiar la población de segundo, tercer y cuarto año de bachillerato y licenciatura en el año 2023 de manera formal por medio del correo institucional de la directora del CIDE Ana Lideth Montes Rodríguez. Esto para hacer la solicitud efectiva, debido a que en acercamientos anteriores con la directora se ha acordado verbalmente el permiso y la anuencia por parte de la escuela en apoyar la investigación.

Asimismo, se le solicitó la cantidad de estudiantes matriculados en los niveles anteriormente mencionados, esto para efectos de tener una proximidad de la cantidad personas que podrían ser parte de la muestra, sin embargo, la cantidad verídica fue cuando en el año 2023 se pidió nuevamente el dato de las personas estudiantes matriculadas, debido a que este dato puede variar de un año o semestre a otro.

Para estimar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el procedimiento de “Alfa de Cronbach” a la primera muestra aplicada del instrumento, esperando recibir un coeficiente igual o mayor a 0.8, demostrando ser un instrumento confiable. Por otra parte, la validez se realizó mediante la interpretación de 5 juicios expertos, de los cuáles se tomará en cuenta sus observaciones para la mejora del instrumento; es de suma importancia mencionar que a la persona experta se le debió facilitar el tema y objetivos junto al instrumento, en formato tabular, cada variable con su definición y los ítems que miden esta variable.

Tratamiento de la información

En cuanto se aplique el instrumento y se obtengan las respuestas por parte de las personas participantes, se inicia el tratamiento de la información, la cual se pretende trabajar

mediante el proceso formulado por Hernández, et.al (2014), en los cuales se divide mediante las siguientes fases:

Fase 1: Seleccionar un software apropiado para analizar los datos

Fase 2: Ejecutar el programa: PSPP

Fase 3: Explorar los datos (analizar descriptivamente los datos por variable y visualizar los datos por variable)

Fase 4: Evaluar la confiabilidad y validez logradas por el instrumento de medición

Fase 5: Analizar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas

Fase 6: Realizar análisis adicionales

Fase 7: Preparar resultados para presentarlos

Estrategias de análisis de datos

Una vez incorporada la información en el software de PSPP, es de suma importancia considerar los criterios de medición y evaluación que se propongan en relación con la variable, tal lo menciona Hernández, et.al (2014), cuando se refiere a los tres factores por considerar en el análisis de datos, siendo estos el: nivel de medición de las variables, manera en cómo se hayan formulado las hipótesis y el interés analítico del investigador. Debido a esto, seguidamente se mencionan los criterios de medición:

- Perfil de empleabilidad predominante en habilidades blandas
- Participación activa en actividades extracurriculares.
- Elementos sociodemográficos de influencia en el desarrollo de las habilidades blandas.

Como se mencionó anteriormente, se llevará a cabo a partir de un paquete estadístico, este se establecerá la distribución de frecuencias, gráficos, medidas de tendencia central y variabilidad, así como la prueba de consistencia interna Alpha de Cronbach. Igualmente, para el cumplimiento del cuarto objetivo, se realizan pruebas de comparación de medias entre grupos.

Para el respectivo análisis de los resultados por obtener, es fundamental enfatizar en la inclusión de una distribución de frecuencias; el cual consiste en un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenada en su respectiva categoría, presentada como tabla. A partir de las frecuencias, es posible presentar los datos como “polígonos de

frecuencia”, lo cual es relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias, es decir un nivel de medición por intervalos o razón, por ejemplo, los gráficos (Hernández, et al, 2014).

También es de suma importancia trabajar en las medidas de tendencia central, siendo esto aquellos puntos en una distribución obtenida, los valores medios o centrales, nos permiten ubicar dentro de la escala de medición la variable por analizar. Existe la “moda”, la cual es la categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia, luego la “mediana” que es el valor que divide la distribución por la mitad y la “media”, siendo el promedio aritmético de una distribución y es la suma de todos los valores dividido entre el número de casos. (Hernández, et al, 2014). Además, estos estadísticos se acompañan de la desviación típica que permite comprobar la variabilidad de los datos.

Por último, para la comprobación de diferencias entre grupos se llevan a cabo la prueba t de student para muestras independientes. Previamente se comprueba la homogeneidad de varianza con la prueba de Levene.

Consideraciones éticas

A lo largo del proceso de investigación han sido tenidos en cuenta aspectos éticos. En primer lugar, la revisión adecuada, exhaustiva y detallada de la bibliografía por utilizarse es una de las consideraciones éticas más básicas e importantes. Se debe confirmar que cada una de las fuentes tomadas sean acertadas y de acorde con la investigación. Por lo tanto, al citar y referenciar en estilo APA se deben verificar que se realice en el formato correcto y con las actualizaciones pertinentes, para evitar cometer plagio.

También, cuando se recogen los datos para el instrumento por aplicarse se debe tener claridad en no tomar en cuenta ningún dato personal, es decir garantizar el anonimato de las personas participantes del proceso. Al momento de iniciar el instrumento, se indica en el apartado o se comunica verbalmente a la persona, que el cuestionario y escala por llenar es de manera voluntaria y completamente anónimo. Quedó evidencia del objetivo de la investigación, para que la población esté enterada del propósito de sus respuestas y en qué serán utilizadas dichas respuestas. Si alguna persona cuenta con alguna duda o consulta, es de suma importancia dejar un punto de contacto como los correos institucionales, para aclarar la duda lo antes posible.

En el instante en que se obtuvieron los resultados, estos se visualizan como datos globales y no se busca la individualidad, es decir, se busca una generalización de datos. Ante una generalización de datos, se obtienen datos estadísticos que a su vez protegen el anonimato de la población en la que se aplicó dichos instrumentos.

Capítulo IV

Análisis e interpretación de datos

Se presentó un análisis detallado de los datos recolectados durante la investigación, con el propósito de comprender las habilidades blandas que formaron parte del perfil de empleabilidad de los estudiantes de la carrera de Orientación. Se comenzó describiendo el proceso metodológico seguido para tratar la información, especificando las técnicas de análisis y los instrumentos utilizados, así como los criterios de validación aplicados para garantizar la fiabilidad de los resultados.

A continuación, se expusieron los resultados obtenidos en relación con cada uno de los objetivos específicos de la investigación. Esta sección no solo mostró los datos, sino que también ofreció una interpretación clara de estos, identificando patrones y diferencias significativas en función de los factores sociodemográficos analizados. Este análisis permitió entender mejor la relevancia de las habilidades blandas en la formación de los estudiantes de Orientación y su influencia en su futura empleabilidad.

Tratamiento de la información

Se inició el análisis de los datos con una revisión a nivel general, lo que permitió identificar patrones y tendencias en la información recolectada. Posteriormente, se realizó un análisis más específico para abordar cada uno de los objetivos planteados en la investigación. Estos objetivos están enfocados en conocer las habilidades blandas presentes en la población de estudio y en identificar los factores que influyen en su desarrollo, tales como las diferencias sociodemográficas y las actividades de formación.

Los datos recolectados fueron sometidos a un análisis estadístico (PSPP), respaldado por fundamentos teóricos, para dar respuesta al planteamiento del problema de la investigación y cumplir con los objetivos establecidos. Para ello, se aplicó el siguiente método de análisis.

Método de análisis

Para el análisis de resultados, se contó con la utilización del software de PSPP: mediante la herramienta de Google Forms fue posible de visualizar cada pregunta o enunciado perteneciente al cuestionario y escala de Likert en una hoja de Excel, que nos permitió editar y ver los datos de manera más ordenada. Una vez se obtuvieron estos datos, fue necesario trasladarlo a lo que se denominó como matriz de datos en el programa (PSPP), en ella se obtuvo la vista de datos y vista de variables.

A partir de PSPP, se visualizó el análisis de frecuencias, tanto relativas como absolutas, también a partir de ello, fue posible observar el desarrollo de gráficos que permiten una mayor comprensión visual de los resultados obtenidos. Las medidas de tendencia central y variabilidad también fueron posibles de obtener mediante el ingreso y análisis de los datos obtenidos en el programa. Por otra parte, es de suma importancia mencionar que se realizó la prueba de consistencia externa Alfa de Cronbach, para comprobar la fiabilidad del instrumento.

Confiabilidad de la escala de habilidades blandas.

Como punto inicial, se comprueba la confiabilidad de la escala, para ello se seleccionó el Alfa de Cronbach como prueba de consistencia interna, obteniendo un valor de 0.962 para los 29 ítems (apéndice A), es por ello por lo que se mantienen todos los ítems debido a que su puntuación es mayor a 0.70, considerado confiable y apto para su aplicación, según Cronbach (Quero, 2010).

Presentación y análisis de datos

Seguidamente, se detallan características sociodemográficas de la muestra a través de datos descriptivos. En la tabla 3 se observa detalladamente la cantidad representativa de 133 personas al aplicar el cuestionario en la población estudiantil de la carrera en Orientación, siendo está dividida entre 33 hombres y 98 mujeres, con 2 personas que prefirieron no contestar.

Tabla 3

Género de población estudiantil

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	33	24.8
Femenino	98	73.7
Prefiero no contestar	2	1.5
TOTAL	133	100

En la tabla 4 se muestran las edades de la población, el rango mínimo era de 18 años mientras que el rango máximo era de 47 años, su media/promedio (X) es de 23 y su desviación típica (DS) es de 5.753. Además, tanto la moda como la mediana coinciden en 23 años.

Tabla 4

Edad de población estudiantil

Edad	Fr	Fa
18	3.8	5
19	5.3	7
20	9.0	12
21	15.0	20
22	16.5	22
23	17.3	23
24	10.5	14
25	5.3	7
27	2.3	3
28	0.8	1
30	3.8	5
32	1.5	2
34	0.8	1
36	0.8	1
37	0.8	1

38	0.8	1
39	1.5	2
41	1.5	2
42	1.5	2
43	0.8	1
47	0.8	1
TOTAL	100	133

Por otra parte, en la tabla 5 es posible ver el lugar de origen de la población, siendo está dividida entre lo rural y lo urbano. Predominando las personas de mayor edad en el área rural con un 57,9%.

Tabla 5

Lugar de origen

Lugar de origen	Fr	Fa
Rural	57.9	77
Urbano	42.1	56

En la Tabla 6, se observa el nivel académico de las personas participantes. La mayor proporción de respuestas proviene del tercer nivel de Bachillerato, con un 30,1% (40 personas), lo que supera significativamente a los demás niveles. Esto puede influir en la interpretación de los resultados, considerando que este grupo representa casi un tercio de las respuestas totales.

Tabla 6

Nivel de carrera

Nivel académico	Fr	Fa
Segundo nivel de Bach	22.6	30
Tercer nivel de Bach	30.1	40
Cuarto nivel de Bach	19.5	26
Licenciatura	16.5	22

Egresado TFG	11.3	15
TOTAL	100	133

La siguiente Figura 3, ilustra la distribución del nivel educativo de las personas estudiantes que participan en el estudio, diferenciada por género. Esta visualización permite apreciar las variaciones en la representación de cada grupo dentro de los distintos niveles académicos de la carrera de Orientación.

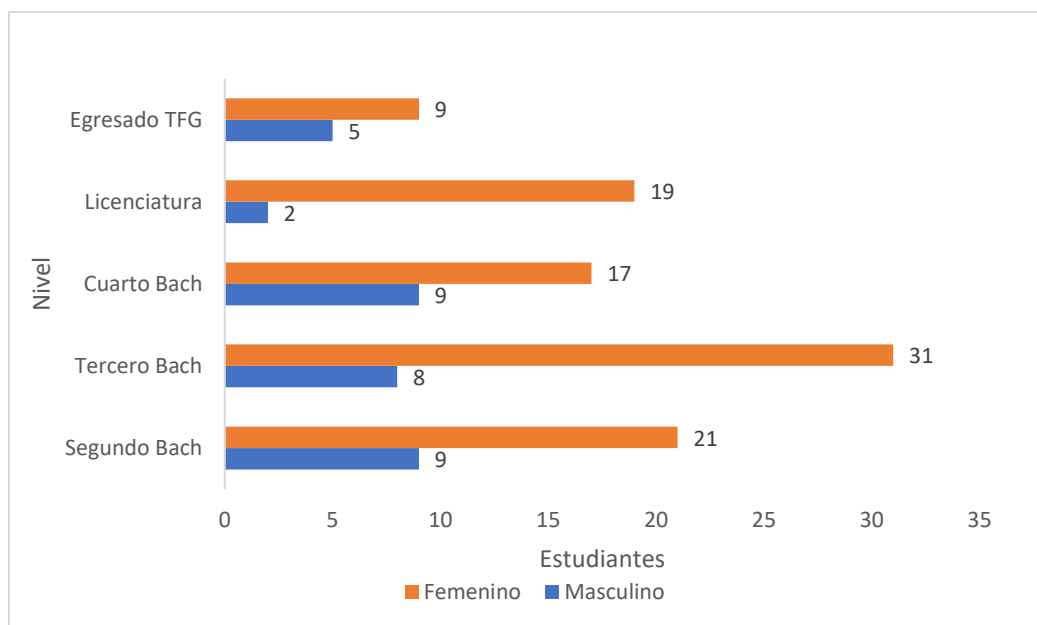


Figura 3. Nivel educativo de estudiantes.

Como se observa en la Figura 3, la mayoría de las respuestas corresponden a estudiantes femeninas en el tercer año de Bachillerato, evidenciando una predominancia femenina en este nivel académico. La participación masculina es menor en cada categoría, lo cual es consistente con la tendencia de menor inscripción de hombres en la carrera de Orientación. Esta distribución por género y nivel educativo sugiere que el análisis de habilidades blandas podría estar influenciado por la mayor representación femenina en la muestra, especialmente en los niveles intermedios de la carrera.

A continuación, se exponen el resultado y análisis para el cumplimiento de los objetivos específicos en su orden respectivo.

Objetivo 1. Habilidades blandas presentes en las personas estudiantes de Orientación.

Como es posible de visualizar en la figura 4 al cuestionar en qué actividades extracurriculares consideraban haber fortalecido o desarrollado habilidades blandas respuesta con mayor porcentaje fue asignado a talleres (27,1%), seguido de la secundaria (14,3%), cursos en línea (12,8%), seminarios (6,8%) y por último a través del INA (3,8%).

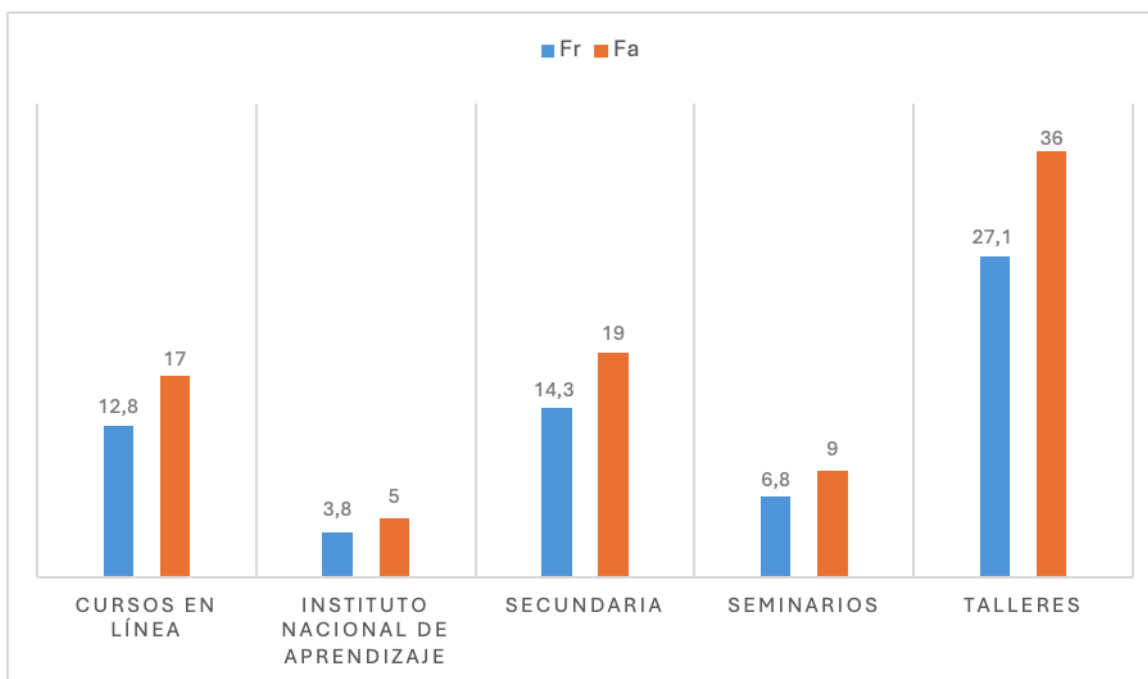


Figura 4. Formación en habilidades blandas

Estos resultados reflejan una tendencia clara hacia la preferencia por talleres como medio para el desarrollo de habilidades blandas, lo que sugiere que estas actividades son vistas como efectivas en el proceso de formación. Este hallazgo se alinea con los supuestos de Succi y Canova (2019) citado por González, et al (2021), en lo cual se indica la importancia que conlleva la formación en instituciones educativas y la responsabilidad personal por fortalecer las habilidades blandas, para el fortalecimiento de la empleabilidad.

Los datos adquiridos en el estudio indican que existe un mayor desarrollo de habilidades blandas en las actividades extracurriculares, como los talleres (27,1%), en comparación con instituciones educativas como la secundaria o el Instituto Nacional de Aprendizaje. Los intercambios sociales y el desarrollo interpersonal que se fortalecen en los

talleres contribuyen a la consolidación de habilidades como la empatía, la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de conflictos de manera no violenta (Romero et al., 2021). Este análisis sugiere que las actividades extracurriculares tienen un impacto significativo en el desarrollo de estas habilidades blandas.

Es importante considerar a través de lo expuesto que también, los cursos en línea (12,8%) han establecido una importante estancia para muchas personas estudiantes; esta utilización de las tecnologías en la información ha significado un cambio radical y ha significado una herramienta fundamental para la innovación educativa, en la cual se permite nuevos entornos de aprendizaje más dinámicos, interactivos y personalizados (Mariaca, et al., 2021).

Es importante destacar que al preguntar si se consideraba que la carrera de Orientación habría fortalecido las habilidades blandas de liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptabilidad y deseos de aprender, un total de 127 (95,48%) personas contestaron que sí, mientras que sólo 6 (4,51%) personas contestaron que no.

A pesar de que existe un porcentaje bajo en la cantidad de respuestas negativas ante el desarrollo de habilidades blandas en la carrera, este aspecto es de considerar debido a que tal como se mencionó por el Ministerio de Educación Pública (2017), el perfil del profesional en Orientación está en búsqueda para incidir en la adquisición de habilidades que potencien el desarrollo humano, con la población que trabaja. Es por ello, que se considera pertinente analizar el por qué un porcentaje del estudiantado considera no recibir fortalecimiento en un aspecto tan relevante para su formación profesional.

La perspectiva del fortalecimiento de habilidades blandas en la carrera de Orientación se fundamentó en el análisis realizado a las personas estudiantes durante su formación académica. A través de este análisis, se buscó comprender cómo se desarrollan y consolidan estas habilidades a lo largo de la carrera, teniendo en cuenta la importancia de cada una para el futuro profesional en el ámbito de la Orientación. La tabla 7 presenta los resultados del fortalecimiento de habilidades blandas, mostrando la frecuencia y el porcentaje asignado por los participantes en relación con su experiencia formativa.

Tabla 7.

Fortalecimiento de habilidades blandas en la carrera de Orientación

Habilidad blanda	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	115	86,5
Comunicación asertiva	113	85
Resolución de problemas	107	80,5
Adaptabilidad	102	76,7
Liderazgo	89	66,9
Deseos de aprender	89	66,9

Como se observa en la tabla 7, según las habilidades blandas planteadas en el estudio para evaluar su fortalecimiento durante la carrera de Orientación, se presentó que la que consideran las personas participantes como mayor fortalecida fue trabajo en equipo con un 86,5%, luego comunicación asertiva con un 85%, seguidamente resolución de problemas con un 80,5%, posteriormente adaptabilidad con un 76,7% y siendo las últimas, liderazgo y deseos de aprender con un 66,9% cada una.

Basados en las respuestas obtenidas la población considera que el liderazgo (66,9%) y deseos de aprender (66,9%), serían de las habilidades menos fortalecidas en la carrera de Orientación. Aunque existen varios factores que podrían explicar por qué se consideran menos fortalecidas, esto podría deberse a la falta de formación o a la ausencia de oportunidades para participar en experiencias de liderazgo durante la etapa universitaria (Rojas, 2015), por lo tanto, es fundamental asegurar que los estudiantes tengan acceso a oportunidades para participar y formarse en habilidades blandas. Además, el deseo de aprender está profundamente vinculado con la motivación, y la ausencia de esta puede generar dificultades en el desarrollo de dicha habilidad. (Ruiz, 2021).

Por otro lado, es relevante destacar que la población estudiada identificó el trabajo en equipo y la comunicación asertiva como las habilidades blandas más desarrolladas durante su formación en la carrera de Orientación. Esto podría atribuirse a que la carrera fomenta oportunidades para que los estudiantes colaboren en proyectos, tareas y actividades. Estas experiencias, como los trabajos grupales, proyectos de investigación y actividades

extracurriculares, contribuyen significativamente al fortalecimiento de estas habilidades. (Zúñiga, 2020).

Además, es imprescindible el desarrollo de la adaptabilidad en la carrera de Orientación, debido a que al tener las personas orientadoras esta habilidad en su perfil de empleabilidad permite que se enfrenten a nuevos entornos con la seguridad de adecuarse a los retos que estos puedan presentar. Por lo tanto, esta habilidad está vinculada con la resolución de problemas, ya que abordar situaciones facilita el desarrollo de la capacidad de adaptación en los estudiantes universitarios (López, 2015). Así mismo el enfrentar desafíos y obstáculos puede favorecer el desarrollo de la adaptabilidad. (González, 2016).

A continuación (ver Tabla 8), se presenta la escala de las diversas habilidades blandas medidas en la población, en ella se incluye las frecuencias absolutas (fa), frecuencias relativas (fr), la media y la desviación típica.

Tabla 8

Frecuencia de ítems de Escala Likert

Ítems	Frecuencia					X	DS
	1	2	3	4	5		
5. Le motiva trabajar por el bien común y por el cumplimiento de objetivos compartidos.	2,3 (3)	0,8 (1)	3,0 (4)	26,3 (35)	67,7 (90)	4,56	0,792
6. Cuando resulta necesario, es capaz de tomar decisiones independientemente de su posición.	1,5 (2)	1,5 (2)	16,5 (22)	45,9 (61)	34,6 (46)	4,11	0,837
7. Es capaz de estimular el desempeño de las demás personas.	2,3 (3)	2,3 (3)	9,0 (12)	46,6 (62)	39,8 (53)	4,20	0,866
8. Lidera con el ejemplo	3,8 (5)	3,0 (4)	19,5 (26)	39,1 (52)	34,6 (46)	3,98	1,004
9. Sabe manejar situaciones de tensión y/o conflicto entre personas con respeto, tacto y equidad.	2,3 (3)	1,5 (2)	18,0 (24)	41,4 (55)	36,8 (49)	4,09	0,900
10. Reconoce los posibles conflictos, hace evidente los desacuerdos y fomenta la disminución de la tensión.	3,0 (4)	2,3 (3)	24,8 (33)	33,1 (44)	36,1 (48)	3,98	0,992
11. Busca generar alternativas de solución que satisfagan las necesidades de las personas inmersos en la situación de conflicto.	2,3 (3)	0,00 (0)	15,0 (20)	37,6 (50)	45,1 (60)	4,23	0,869
12. Reconoce la necesidad de cambiar y eliminar barreras	2,3 (3)	0,00 (0)	9,00 (12)	26,3 (35)	62,4 (83)	4,47	0,840
13. Promueve cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la cooperación	2,3 (3)	0,8 (1)	5,3 (7)	30,1 (40)	61,7 (82)	4,48	0,822

14. Promueve un clima de amistad y cooperación cuando trabaja con las demás personas	1,5 (2)	1,5 (2)	6,8 (9)	23,3 (31)	66,9 (89)	4,53	0,813
15. Colabora y comparte planes, información y recursos con el equipo.	1,5 (2)	1,5 (2)	6,0 (8)	31,6 (42)	59,4 (79)	4,46	0,803
16. Busca y fortalece las oportunidades de colaboración con las demás personas	2,3 (3)	0,8 (1)	12,0 (16)	26,3 (35)	58,6 (78)	4,38	0,894
17. Sabe dar y recibir un mensaje captando señales emocionales	2,3 (3)	1,5 (2)	12,8 (17)	36,1 (48)	47,4 (63)	4,25	0,900
18. Aborda abiertamente las situaciones difíciles cuando habla con los demás	1,5 (2)	2,3 (3)	21,1 (28)	43,6 (58)	31,6 (42)	4,02	0,870
19. Al entablar una conversación: escucha bien, busca la comprensión mutua y no tiene problema en compartir información que dispone	1,5 (2)	0,0 (0)	7,5 (10)	30,1 (40)	60,9 (81)	4,49	0,765
20. Promueve la comunicación sincera y permanece abierto/a tanto a las buenas noticias como a las malas	2,3 (3)	0,8 (1)	5,3 (7)	36,8 (49)	54,9 (73)	4,41	0,818
21. Gestiona adecuadamente las múltiples demandas, reorganiza prontamente las prioridades y se adapta rápidamente a los cambios	1,5 (2)	3,0 (4)	24,1 (32)	36,8 (49)	34,6 (46)	4,00	0,921
22. Adapta a sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes	1,5 (2)	2,3 (3)	20,3 (27)	34,6 (46)	41,4 (55)	4,12	0,913
23. Su visión de los acontecimientos es sumamente flexible	1,5 (2)	1,5 (2)	14,3 (19)	42,9 (57)	39,8 (53)	4,18	0,842
24. Es capaz de mantener una mente abierta y una predisposición a la mejora constante	2,3 (3)	0,0 (0)	4,5 (6)	34,6 (46)	58,6 (78)	4,47	0,784
25. Busca siempre ideas nuevas de una amplia variedad de fuentes	3,0 (4)	2,3 (3)	15,0 (20)	34,6 (46)	45,1 (60)	4,17	0,971
26. Recaba información necesaria para reducir la incertidumbre y descubrir formas más adecuadas de llevar a cabo las tareas en la que se halla implicado	3,0 (4)	2,3 (3)	21,8 (29)	34,6 (46)	38,3 (51)	4,03	0,984
27. Es sensible al aprendizaje sincero desde la experiencia, a los nuevos puntos de vista, a la formación continua y al desarrollo de sí mismo/a	1,5 (2)	2,3 (3)	10,5 (14)	39,8 (53)	45,9 (61)	4,26	0,852
28. Busca informarse de temas que desconoce	1,5 (2)	0,8 (1)	13,5 (18)	31,6 (42)	52,6 (70)	4,33	0,850

Nota: 1=muy en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3=indiferente; 4= de acuerdo; 5=muy de acuerdo; X= media y DS= desviación típica.

Como se observa en la tabla 9, los ítems con la valoración más alta corresponden al ítem 5, perteneciente a la habilidad de liderazgo, con una media (X) de 4,56 (DS=0,792) la cual demuestra que las personas encuentran motivación por trabajar hacia el bien común y el cumplimiento de objetivos compartidos. Seguida del ítem 14, perteneciente a la habilidad de

trabajo en equipo, $X=4,53$ ($DS=0,813$) que caracteriza a la población a promover un clima de amistad y cooperación al trabajar con las demás personas. El ítem 19, descrito con características de escuchar bien, buscar comprensión mutua y no tener problema al compartir información que dispone cuando se comunica, mide la comunicación asertiva, en ella se obtuvo una media (X) de 4,49 ($DS=0,765$). Por último, el ítem 13, el cual se basaba en promover cualidades grupales como el respeto, cooperación y disponibilidad, obtuvo $X=4,48$ ($DS=0,822$), midiendo la habilidad de trabajo en equipo.

Por otra parte, retomando la información de la tabla 8, aunque las puntuaciones han sido elevadas en todos los ítems, es de consideración mencionar aquellos que obtuvieron las valoraciones más bajas, la cual sitúa el ítem 8 con una media (X) de 3,98 ($DS=1,004$), midiendo el liderazgo. Seguido, se encuentra el ítem 10 que obtuvo la misma media, con diferencia en su desviación típica, la cual fue $DS=0,992$; en ella se hacía medición de la habilidad de reconocer posibles conflictos, disminuyendo cualquier tensión, perteneciendo a la habilidad de resolución de problemas. El penúltimo ítem con menor valoración, fue el ítem 21 el cual medía la adaptabilidad, se obtuvo una media (X) de 4,00 ($DS=0,921$). Por último, el ítem 18, $X=4,02$ ($DS=0,870$), el cual medía el abordaje hacia las situaciones difíciles al hablar con alguien más, poniendo a prueba la habilidad de comunicación asertiva.

Como es posible de visualizar los ítems con valoración más altas, a pesar de formar parte de habilidades blandas distintas, poseen congruencia con el perfil profesional de la Orientación, el cual descrito por Fallas y Gamboa (2023), se encuentra en pro del desarrollo de la persona, envuelto en una intervención social constante. El análisis del trabajo realizado, junto a las habilidades con menores puntuaciones obtenidas, destaca el trabajo inter e intrapersonal como pilar fundamental para el profesional en orientación. Esta modalidad de trabajo fomenta habilidades de liderazgo, adaptabilidad y aprendizaje continuo, esenciales para brindar un servicio de orientación efectivo, personalizado y de alta calidad.

En la tabla 9, se muestran los niveles de habilidades blandas presentes en la escala total, como es posible de ver el nivel de habilidades blandas en la población que se investiga es alta representando un 87,9% (116), lo que equivale a más de la mitad de la muestra, aunque también se logra ver que existe una cantidad que se encuentra entre los niveles de baja (2,3%) y media (9,8%), conformando un 12,1% (16) en su totalidad.

Tabla 9

Puntuación de ítems de habilidades blandas en escala.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	3	2,3
	Media	13	9,8
	Alta	116	87,9
	Total	132	100,0
Perdidos	Sistema	1	
Total		133	

Para profundizar en el análisis, relacionado con las habilidades blandas por el nivel se puede considerar la siguiente figura 7, ya que visualiza las puntuaciones de la escala total por cada uno de los niveles de la carrera de Orientación.

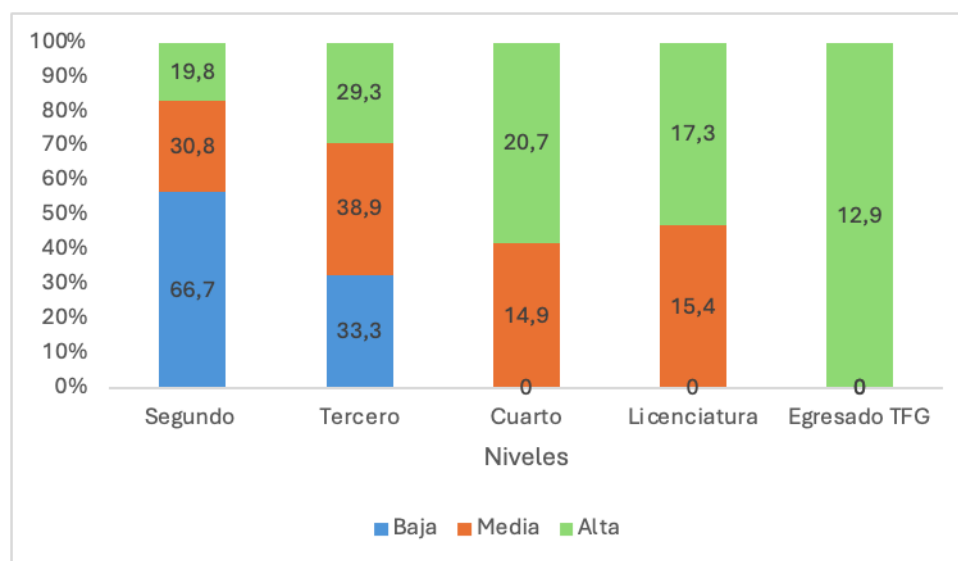


Figura 5. Nivel de habilidades blandas según nivel.

Como se demuestra en la figura 5, se determinó que, conforme se avanzó en la carrera de Orientación, el nivel de habilidades blandas aumentó. En el segundo año, solo se registró un 19.8% de estudiantes con un nivel alto de habilidades, mientras que en el tercer año este porcentaje aumentó a un 29.3%. En el cuarto año, el porcentaje fue del 20.7%, y en el nivel de licenciatura, el 17.3% de los estudiantes consideraron poseer un nivel alto en su

desarrollo de habilidades blandas. Finalmente, los egresados presentaron un 12.9% de habilidades en la categoría alta.

Estos resultados indican y refuerzan la premisa de que la educación superior permite el desarrollo de habilidades blandas en el colectivo estudiantil. Además, sirven como un indicador del proceso de formación a lo largo de la carrera de Orientación, evidenciado en la malla curricular. Lo anterior se respalda en el marco teórico presentado por Nilufar (2020), quien destacó la importancia de la educación superior en el desarrollo de habilidades blandas, derivadas de diversas experiencias vividas, como trabajo en equipo, proyectos de investigación y actividades extracurriculares.

Además, a medida que las personas estudiantes progresan en la universidad, experimentan un desarrollo significativo en sus habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptación; esto se debe a que la universidad proporciona a las personas estudiantes una variedad de oportunidades para practicar y desarrollar estas habilidades (como se menciona anteriormente) a través de cursos, proyectos grupales, actividades extracurriculares y experiencias de la vida real (Cano, 2021).

Por esto, es posible evidenciar que las experiencias educativas en la carrera de Orientación permiten a las personas estudiantes desarrollar habilidades blandas conforme avanzan en la carrera. Esto también se puede percibir al observar que, en la figura 5, en los primeros niveles de la carrera de Orientación (segundo y tercer año de carrera) predominan niveles bajos y medios en las habilidades blandas. Sin embargo, estos niveles van desapareciendo a partir del cuarto nivel, donde se evidencia la eliminación total de los niveles bajos, reduciéndose a niveles medios y altos. Este avance se refleja también en las personas egresadas, quienes presentan únicamente niveles altos en el desarrollo de habilidades blandas.

A continuación, la figura 6 presenta un análisis detallado de los niveles de desarrollo de cada habilidad blanda evaluada en la población estudiantil. Esta figura permite observar cómo cada habilidad se manifiesta en términos porcentuales y su relevancia en la formación de profesionales en Orientación.

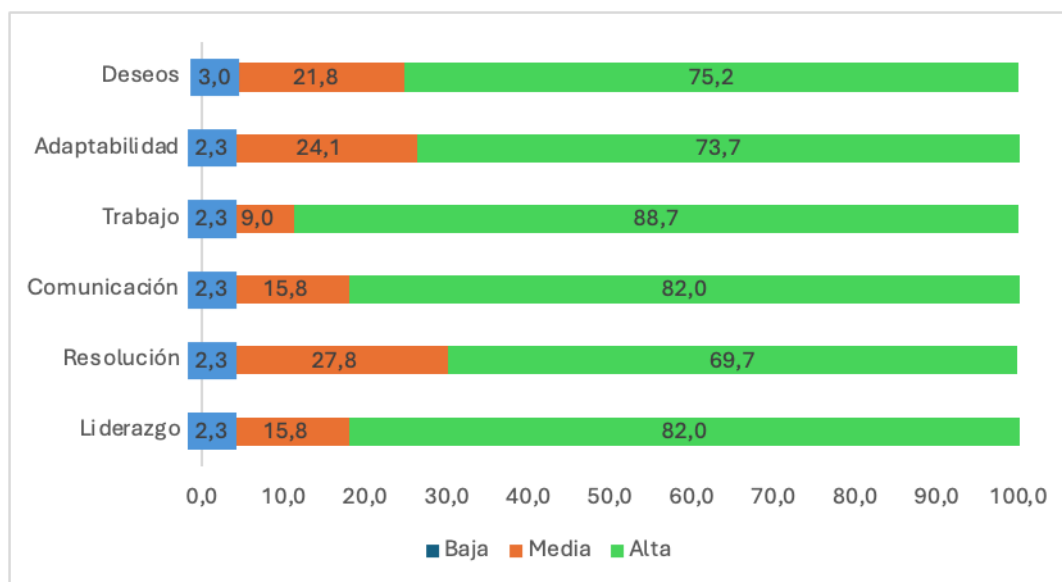


Figura 6. Niveles por habilidad blanda.

En la figura 6, se visualizan los niveles de desarrollo por cada habilidad blanda evaluada. La habilidad con mayor desarrollo es el trabajo en equipo (88.7%), considerado un aspecto fundamental para el desempeño de las personas profesionales en Orientación. Este tipo de trabajo es especialmente relevante, ya que muchos profesionales en este campo se desempeñan en escuelas de atención prioritaria y en equipos interdisciplinarios, donde la colaboración es esencial. Además, es importante integrar la habilidad de liderazgo, que les permite romper esquemas y salir de su zona de confort ya que, las habilidades blandas, como el trabajo en equipo, son fundamentales para el desarrollo de los profesionales en diversos contextos laborales, ya que permiten una mejor interacción entre los miembros de un grupo, favoreciendo la colaboración y el cumplimiento de objetivos comunes (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2022).

A pesar de que, en general, las personas estudiantes muestran un nivel alto de habilidades blandas, el deseo de aprender es la habilidad que presenta el mayor porcentaje de respuestas en la categoría baja. Esto resalta la importancia de reconocer que el deseo de aprender está influenciado por factores como la motivación, el autocontrol y la autogestión, los cuales proporcionan las herramientas necesarias para la autodirección y el enriquecimiento del conocimiento personal (García y Fallas, 2022).

Por otra parte, al observar los porcentajes medios, que se destacan en color anaranjado, se evidencia que las habilidades de adaptabilidad y resolución de conflictos tienen un porcentaje de respuestas más elevado en comparación con las demás habilidades que los estudiantes consideran tener en un nivel de desarrollo medio. Es relevante mencionar que la adaptabilidad y la resolución de problemas son habilidades estrechamente relacionadas, ya que ambas son esenciales para enfrentar situaciones cambiantes y resolver conflictos de manera efectiva.

La adaptabilidad se refiere a la capacidad de ajustarse a nuevas situaciones y desafíos, mientras que la resolución de problemas se refiere al proceso de identificar y resolver problemas de manera efectiva; ambas habilidades se basan en la capacidad de pensar de manera flexible y creativa, así como en la capacidad de aprender de la experiencia y aplicar ese conocimiento a nuevas situaciones. (Sternberg, 2009). Al analizar esto se percibe que ambas habilidades al tener estrecha relación, puede haber influido para que las personas participantes que consideraban no tener tan desarrollada alguna de estas dos habilidades, también se identifiquen en menor medida con el desarrollo de la otra.

Además, ambas habilidades son necesarias para el perfil de empleabilidad de las personas estudiantes de la carrera de Orientación, debido que, al no poseerlas, o no tenerlas fortalecidas, puede que propicie una resistencia por parte de las personas profesionales en Orientación para involucrarse y explorar nuevos ámbitos en el ejercicio de la disciplina en los cuales anteriormente no hayan participado, y de alguna manera, limitar su perfil profesional a lo que únicamente conocen, de esta forma, también afectando la habilidad de deseos de aprender, puesto a que su falta de adaptabilidad y de resolver problemas, impiden la motivación de autoaprendizaje.

A continuación, se muestran las frecuencias relativas de cada habilidad:

Liderazgo

La siguiente figura (Figura 9) presenta las percepciones de las personas encuestadas sobre diferentes aspectos de liderazgo. Se observa el grado de acuerdo en relación con cuatro afirmaciones clave sobre las habilidades de liderazgo clasificadas en tres categorías: "Muy en desacuerdo/Desacuerdo", "Indiferente" y "De acuerdo/Muy de acuerdo". Esta distribución permite visualizar tanto el nivel de consenso como las áreas donde existe mayor variabilidad

en las respuestas, proporcionando una perspectiva general sobre la autopercepción en habilidades de liderazgo.

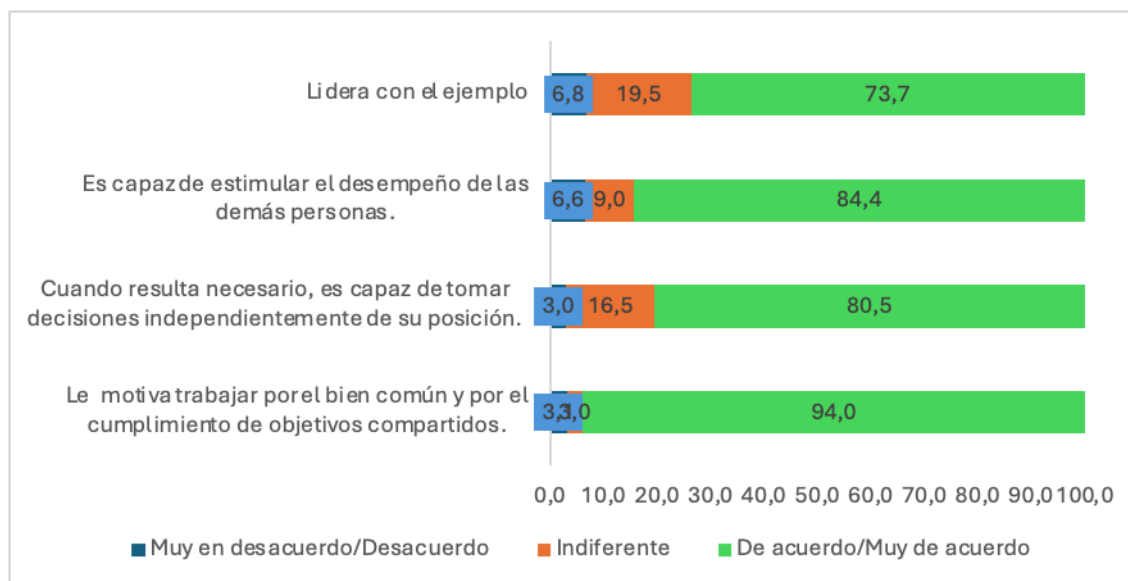


Figura 7. Frecuencia relativa de liderazgo

En relación con la habilidad de liderazgo (ver figura 7), una de las características con las que más se identificó la población estudiada fue la motivación para trabajar por el bien común y cumplir objetivos compartidos, con un 94% de personas participantes indicando estar "de acuerdo" o "muy de acuerdo". Esta característica refuerza el rol fundamental de la persona profesional en Orientación, que no solo debe guiar e influir positivamente a otras personas, sino también trabajar activamente en la consecución de metas colectivas. Como señala Valdez (2022), citando a Newstrom (2011), el liderazgo es un proceso mediante el cual se influye y motiva con entusiasmo a otras personas para alcanzar objetivos comunes. Así, cuando las y los orientadores encuentran metas alineadas con el bienestar colectivo, tienden a colaborar de manera proactiva, impulsando el trabajo en equipo y fomentando el desarrollo tanto individual como grupal.

Este tipo de liderazgo es esencial en el ejercicio profesional de la Orientación, ya que impacta directamente en el bienestar y el crecimiento de la población con la que interactúan. Según Robbins y Coulter (2012), el liderazgo efectivo no se limita a un contexto específico, sino que es una habilidad clave en diversos entornos, facilitando la cooperación entre grupos y promoviendo el éxito compartido. Por tanto, el liderazgo en Orientación no solo implica

coordinar esfuerzos, sino también generar un entorno de confianza que promueva el aprendizaje y el desarrollo colectivo.

Además, los líderes efectivos son capaces de mantener el equilibrio en situaciones difíciles, enfrentando y gestionando tanto eventos positivos como negativos en la vida y en las organizaciones. Estas habilidades están respaldadas por la autoconfianza, la autoestima, el manejo adecuado de las emociones y la capacidad de imaginar soluciones creativas (Ferrer et al., 2017). Por lo tanto, el desacuerdo con la idea de "liderar con el ejemplo" podría tener un impacto negativo en su proceso de liderazgo, ya que, en el ámbito de la Orientación, es crucial que las personas profesionales en orientación actúen como referentes éticos y profesionales que guían y motivan a otros y otras hacia el desarrollo personal y social.

Es fundamental que durante la formación académica se propicie el desarrollo del liderazgo, partiendo de la premisa de que liderar con el ejemplo es esencial. Fomentar este enfoque ayuda a motivar a los estudiantes a alinear sus acciones con un liderazgo positivo, creando un entorno donde se valoran la integridad y la responsabilidad. De esta manera, se forma no solo a futuros líderes, sino también a individuos comprometidos con el bienestar colectivo y el desarrollo de sus comunidades.

Resolución de problemas

La siguiente figura (Figura 8), se presentan los resultados sobre la percepción de habilidades en resolución de conflictos y manejo de tensiones interpersonales. Las afirmaciones abordan habilidades blandas clave, como la capacidad para reconocer la necesidad de eliminar barreras, proponer soluciones que respondan a las necesidades en situaciones conflictivas, reducir tensiones y abordar conflictos con respeto, tacto y equidad. Las respuestas están clasificadas en tres niveles de acuerdo ("Muy en desacuerdo/Desacuerdo", "Indiferente" y "De acuerdo/Muy de acuerdo"), permitiendo observar en qué medida las personas encuestadas se sienten preparadas en cada área evaluada.

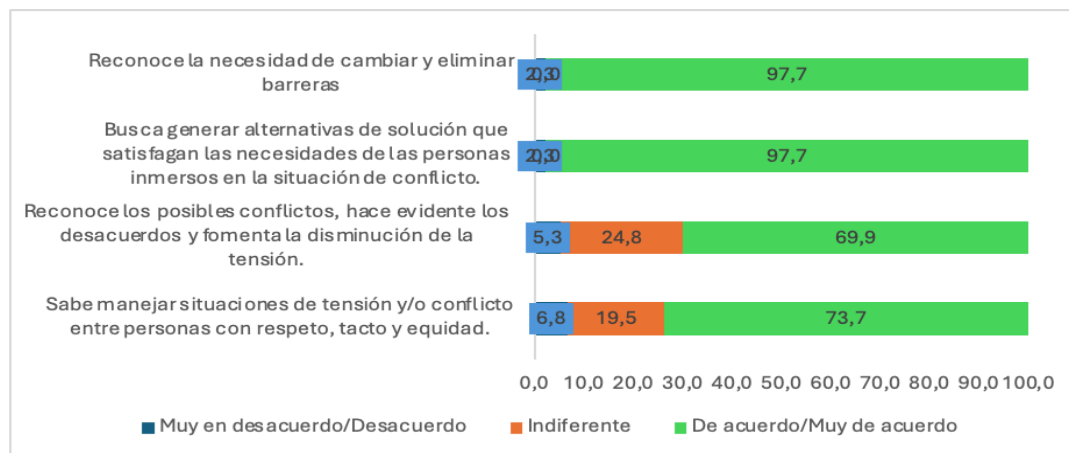


Figura 8. Frecuencia relativa de resolución de problemas.

Con respecto a la frecuencia relativa de la habilidad de resolución de problemas, se obtuvo un porcentaje bastante alto en sus dos primeros enunciados, los cuales describían el reconocimiento ante la necesidad de cambiar y eliminar barreras (97,7%), junto a la búsqueda de generar alternativa de solución que satisfagan las necesidades de las personas inmersas en algún conflicto (97,7%). Estos enunciados, poseen coherencia con el perfil de la persona Orientadora, debido a que es parte del ejercicio y la realidad profesional que se vive. Sin embargo, una pequeña cantidad, aún considera que no maneja en su totalidad, las situaciones de tensión y/o conflicto entre personas con respeto, tacto y equidad, representando un 6,8% al seleccionar estar “muy en desacuerdo/en desacuerdo” con el enunciado.

Desarrollar la habilidad de resolución de conflictos se convierte en una competencia indispensable para el colectivo de profesionales de la Orientación. Recapitulando el significado del término de resolución de problemas, este es considerado como aquel proceso cognitivo-conductual autodirigido, en el cual una persona intenta descubrir o identificar soluciones efectivas o adaptativas, para aquellas situaciones conflictivas que se presentan en la vida diaria (D’Zurilla y Nezu, 1999). Al comprender su término, es posible visualizar lo crucial que es dicha habilidad para cualquier persona profesional en Orientación, debido a que es necesario para aceptar que los conflictos son el motor de la existencia humana, como profesionales, es importante desarrollar prácticas y estrategias, que permitan manejar de

forma creativa y flexible, visualizando oportunidades de cambio, crecimiento personal y social, ante aquellos problemas que se pueden presentar (Fundación EDEX, 2013).

En fortalecimiento del argumento anterior, es necesario recalcar que la resolución de conflictos va más allá de simplemente poner fin a una disputa; se trata de encontrar soluciones constructivas que no solo resuelvan el problema actual, sino que también promuevan cambios en la vida de las personas. En este sentido, las personas profesionales de la Orientación tienen la responsabilidad de mediar en el desarrollo de alternativas de solución que fomenten el crecimiento personal y social de cada persona que se orienta. Es por ello que al resolver conflictos o afrontar momentos de tensión, la persona profesional en orientación deberá considerar integrar habilidades y conocimientos, tales como la comunicación asertiva, empatía, mediación y negociación que ayudarán en el manejo adecuado de la resolución de un problema, velando por el desarrollo interpersonal de cada persona orientada (National Association of School Psychologists, 2019).

Dicho esto, es importante destacar que la resolución de problemas tiene un impacto significativo en el bienestar social, ya que permite a las personas afrontar de manera efectiva los desafíos de la vida diaria y construir relaciones sólidas con las demás personas. Aquellos que poseen habilidades en la resolución de problemas tienden a ser más felices, saludables y productivos (Bandura, 2006).

Sin embargo, los conflictos mal gestionados pueden generar tensiones y divisiones dentro de un entorno. En este contexto, el papel del profesional en Orientación es crucial; al mediar en la resolución de conflictos y enseñar a las personas a abordar estos desafíos de manera constructiva, la persona profesional en orientación no solo facilita la resolución de problemas, sino que también contribuyen al fortalecimiento de la cohesión social. Así, promueven una convivencia pacífica y armoniosa entre los miembros del entorno, lo que es esencial para el desarrollo integral y el bienestar colectivo.

Trabajo en equipo

La siguiente figura (Figura 9), analiza las percepciones de las personas encuestadas sobre diversas dimensiones del trabajo en equipo. Se incluyen afirmaciones que evalúan la disposición para colaborar, compartir recursos, fomentar un ambiente de cooperación y promover cualidades grupales esenciales como el respeto y la disponibilidad. Las respuestas

están agrupadas en tres categorías: "Muy en desacuerdo/Desacuerdo", "Indiferente" y "De acuerdo/Muy de acuerdo". Esta clasificación permite identificar el nivel de consenso entre las personas encuestadas sobre su compromiso y habilidades para trabajar en equipo.

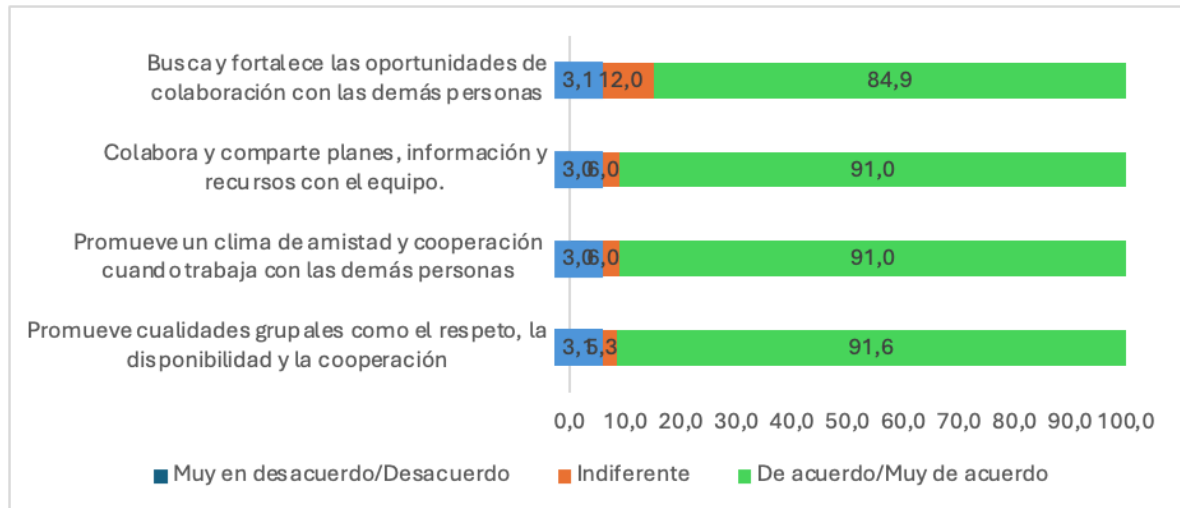


Figura 9. Frecuencia relativa de trabajo en equipo.

La habilidad de trabajo en equipo obtuvo resultados muy positivos, en el cual, uno de los enunciados con los más se caracterizó la población fue la de promover cualidades grupales como el respeto, disponibilidad y cooperación, obteniendo un 91,6% que consideraba estar "De acuerdo/ muy de acuerdo", con el enunciado. Goleman (2003), comentaba que el trabajo en equipo es importante debido a que las personas son parte de un sistema, del cual cada parte debe de aportar de forma conjunta y al mismo ritmo para que pueda funcionar, siempre en un clima de respeto, proactividad y compromiso. Desde la Orientación, es posible implementar diversas prácticas y actividades que desarrollen esta habilidad, tales como talleres, simulaciones o juegos de rol y ejercicios de construcción de equipos, por lo cual tiene sentido que la población en estudio sienta identificación con promover el trabajo en equipo.

Se visualiza un porcentaje alto en la indiferencia hacia la búsqueda y fortalecimiento de oportunidades de colaboración con las demás personas, representando un 12%. Lo cual podría afectar en determinado momento al trabajar en un equipo multi/inter/transdisciplinario. Es de suma relevancia para las personas profesionales en el área social y educativa, poseer la habilidad de trabajo en equipo, para su debido éxito; este

les permite abordar problemas complejos de manera más efectiva, compartir conocimientos y experiencias, y brindar un mejor apoyo hacia sus clientes y estudiantes (Quaranta, 2019).

A pesar de que no se conoce con exactitud la razón del porqué existe esta indiferencia, es importante recordar que existe un gran porcentaje de la población que vivenció la mayoría de su carrera en tiempos de pandemia, lo cual vino a señalar elementos “débiles” de la educación (Canaza, 2021). Es relevante, destacar el hecho de que el distanciamiento social y las medidas de trabajo a distancia generado por la pandemia de COVID-19, dificultaron la colaboración presencial y comunicación efectiva entre miembros de equipos; esto generó disminución en confianza, cohesión y rendimiento (Yot, 2023). En la formación de personas profesionales en orientación, la interacción cara a cara es un elemento fundamental para su formación. La presencia de problemas de comunicación y la sensación de aislamiento, podrían haber perjudicado a manera individual al situarse en zonas de confort, disminuciones en el autoestima profesional y proactividad.

Comunicación asertiva

La siguiente figura (Figura 10) analiza las percepciones de las personas encuestadas sobre diversas dimensiones de la comunicación asertiva. Se incluyen afirmaciones que evalúan la apertura a una comunicación sincera (tanto para buenas como para malas noticias), la capacidad para escuchar activamente, fomentar la comprensión mutua y compartir información, la disposición para abordar situaciones difíciles de forma abierta y la habilidad para captar señales emocionales al dar y recibir mensajes. Las respuestas están agrupadas en tres categorías: "Muy en desacuerdo/Desacuerdo", "Indiferente" y "De acuerdo/Muy de acuerdo". Esta clasificación permite identificar el nivel de consenso entre las personas encuestadas sobre sus habilidades y disposición para comunicarse de manera asertiva.

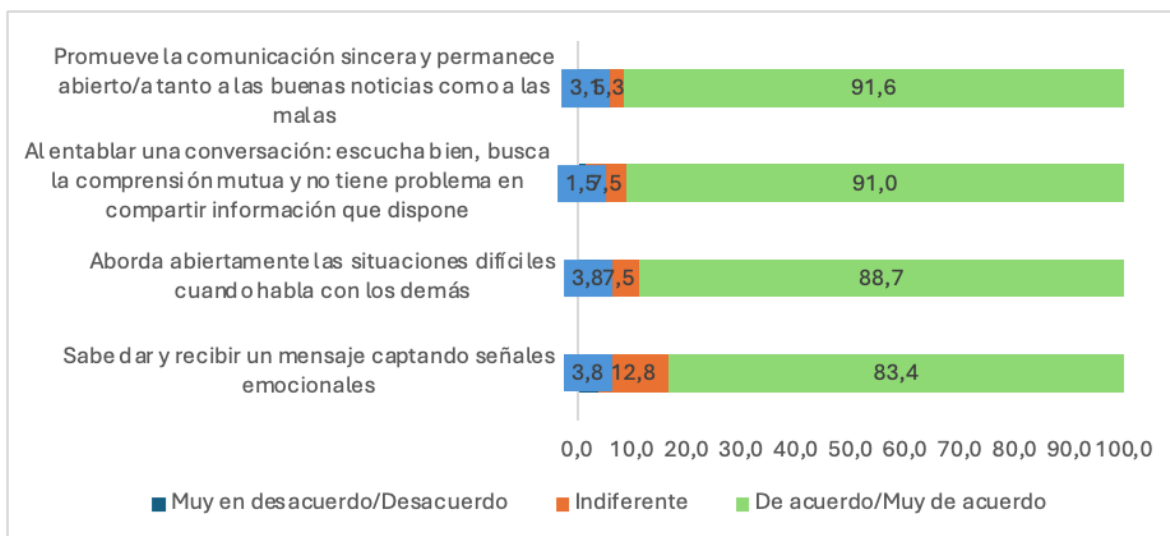


Figura 10. Frecuencia relativa de comunicación asertiva.

En cuanto a la habilidad de comunicación asertiva, los datos muestran algunos aspectos clave. Por ejemplo, el enunciado “Promueve la comunicación sincera y permanece abierta/a tanto a las buenas noticias como a las malas” recibió el mayor nivel de acuerdo, con un 91,6%, indicando una actitud positiva en esta área. Sin embargo, la figura 10 también muestra áreas de mejora, como la habilidad para interpretar señales emocionales, donde un 12,8% de las personas encuestadas se mostraron indiferentes. Esto sugiere que una parte de la población estudiada podría necesitar desarrollar más su capacidad de comunicación no verbal.

Estas observaciones resaltan la importancia de fortalecer ciertas habilidades comunicativas para mejorar la efectividad en las interacciones profesionales y personales. En particular, la capacidad para interpretar señales emocionales.

La comunicación asertiva es una competencia fundamental en la interacción humana y adquiere especial relevancia en el ámbito profesional de la Orientación. Retomando los enunciados con mayor porcentaje de acuerdo, es evidente que no solo es esencial que quienes ejercen esta profesión promuevan una comunicación sincera y se mantienen abiertos a recibir tanto buenas como malas noticias, sino también que desarrollan la capacidad de captar señales emocionales. La interpretación de indicadores no verbales, como las expresiones faciales, el lenguaje corporal, el tono de voz y los cambios fisiológicos, es una competencia

esencial en la comunicación asertiva (Rulicki y Cherny, 2012). El desarrollo de estas habilidades impacta directamente en la capacidad de la persona orientadora para interactuar de manera efectiva con quienes atienden, facilitando un entendimiento profundo y empático de las situaciones.

Es por ello por lo que se considera de suma importancia recordar que la comunicación asertiva, también es cuando se revelan rasgos que permiten evaluar una conducta de acuerdo con los intereses, defensa de opiniones y puntos de vista, expresión de sentimientos, ideas, estados de ánimo, entre otros (Castro, et al., 2023). Por lo tanto, en el ámbito de la Orientación, al estar en constante relación con personas, el proceso comunicativo debe ser asertivo, siendo fundamental la interpretación de señales emocionales que ayuden a identificar emociones, ideas y pensamientos de la persona, tomando siempre como referencia la empatía, ya que sin empatía no existe comunicación asertiva.

Adaptabilidad

La siguiente figura (Figura 11) muestra los resultados relacionados con la flexibilidad y la capacidad de adaptación en diversas situaciones entre las personas encuestadas. Los enunciados evaluados exploran aspectos como la apertura a la mejora constante, la flexibilidad frente a los acontecimientos, la adaptación a circunstancias cambiantes y la gestión de múltiples demandas. Estos resultados proporcionan una visión general sobre cómo las personas perciben su habilidad para adaptarse y responder ante los cambios y desafíos.

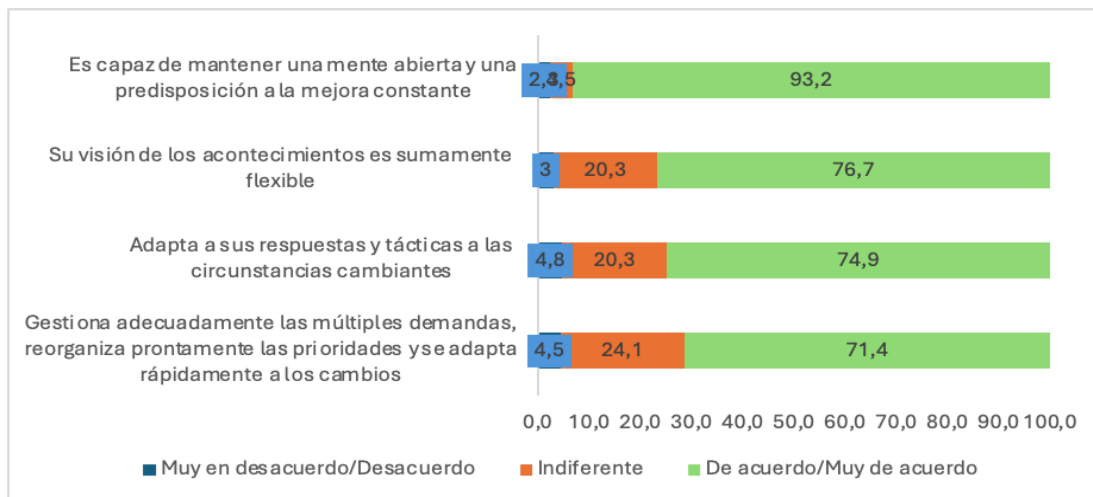


Figura 11. Frecuencia relativa de adaptabilidad.

La población estudiada se identificó mayoritariamente con el enunciado que destaca la capacidad de mantener una mente abierta y una predisposición a la mejora constante, con un notable 93,2% de personas participantes que indicaron estar "de acuerdo" o "muy de acuerdo" (ver figura 11). Sin embargo, existieron grandes porcentajes en indiferencia ante la flexibilidad ante su visión de acontecimientos (20,3%), adaptación a respuestas y tácticas cambiantes (20,3%) y la gestión adecuada de múltiples demandas, reorganización y adaptación a cambios (24,1%).

Por lo tanto, es posible de analizar que no existe un déficit en cuanto a aquellos elementos de la adaptabilidad que tengan relación con la tolerancia y respeto, sin embargo, existe algún grado de dificultad ante la aceptación de cambios y todo el proceso de reorganización que ello implica. La importancia de la adaptabilidad justamente recae en que vivimos en un mundo de constante cambio. Esta capacidad para ajustarse a nuevas situaciones, aprender de experiencias pasadas y adoptar nuevas perspectivas, se considera crucial para navegar ante los desafíos y oportunidades que se presentan en los diversos ámbitos de la vida (Lion, 2022).

Es importante recapitular que la adaptabilidad, se conoce como aquel proceso que implica adecuarse o amoldarse a algo, en el menor tiempo posible que exijan las circunstancias (Foronda, 2018), justo para resolver situaciones o conflictos que salgan de control, un ejemplo de ello podría ser la gestión de la propia carrera laboral, debido a que este siempre se encuentra relacionado a un mercado laboral cambiante/fluctuante.

Es posible que aspectos y acontecimientos de nuestra actualidad tales como la globalización y tecnología, que a su vez han desarrollado procesos más automatizados que conllevan salir de zonas de confort y adaptarse, sean difíciles de llevar a cabo para las generaciones recientes de profesionales en orientación, debido a que el tema de pandemia y aislamiento es reciente y ha marcado una diferencia en su formación y maneras de trabajar; sin duda, la pandemia puso en relieve la importancia que existe en la adaptabilidad para el futuro del trabajo (Cano, 2023).

Deseos de aprender (autoaprendizaje)

La siguiente figura (figura 12) presenta los resultados relacionados con la apertura al aprendizaje y la búsqueda activa de conocimiento entre las personas encuestadas. Los enunciados analizan aspectos como la disposición a informarse sobre temas desconocidos, la sensibilidad hacia el aprendizaje basado en la experiencia, la apertura a nuevos puntos de vista, la formación continua y el desarrollo personal. Además, se evalúa la capacidad de recopilar información necesaria para reducir la incertidumbre y descubrir formas más efectivas de llevar a cabo las tareas. Asimismo, se considera la iniciativa para buscar ideas innovadoras provenientes de una variedad de fuentes, lo que permite identificar el interés de la población en el aprendizaje constante y en el desarrollo de nuevas perspectivas.

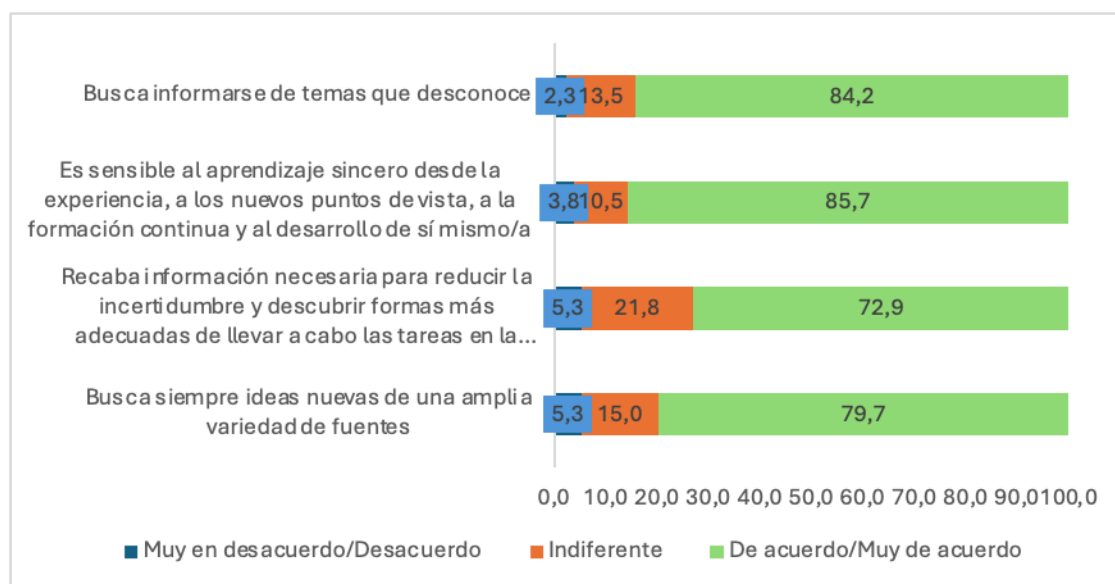


Figura 12. Frecuencia relativa de deseos de aprender.

Para medir esta habilidad, se presentaron enunciados que evaluaban el grado de acuerdo o desacuerdo de las personas encuestadas sobre su disposición a aprender de nuevas experiencias, aceptar diferentes puntos de vista y participar en formación continua. Los resultados muestran un predominio de respuestas de acuerdo y muy de acuerdo en estos aspectos, con un 85,7% de las personas encuestadas manifestando una actitud receptiva hacia el aprendizaje sincero y abierto. Este alto nivel de aceptación sugiere que la mayoría valora y practica activamente el aprendizaje continuo y la búsqueda de conocimiento como medios para mejorar su desempeño y adaptarse a entornos cambiantes.

Esta predisposición hacia el crecimiento personal y profesional es especialmente relevante en el ámbito de la Orientación, donde las y los profesionales necesitan estar en constante evolución para responder a las necesidades cambiantes de quienes atienden. Mantenerse actualizados y dispuestos a adquirir nuevos conocimientos permite a las personas orientadoras brindar un servicio ajustado a las necesidades y contextos específicos de cada persona.

Además, los resultados reflejan una inclinación hacia los aprendizajes intrapersonales, entendidos como el proceso de adquirir conocimientos y habilidades relacionadas con la comprensión y el desarrollo de uno/a mismo/a. Este tipo de aprendizaje implica explorar las propias emociones, pensamientos, valores y motivaciones (Cazau, 2004), lo que fortalece el autoconocimiento, una habilidad esencial para quienes ejercen la orientación.

Sin embargo, el análisis muestra que un 21,8% de la población se siente indiferente ante la tarea de recabar información para reducir la incertidumbre o descubrir formas más efectivas de realizar sus labores. Esta actitud puede reflejar una falta de autogestión en el aprendizaje o una dependencia de estructuras establecidas. Según García y Fallas (2022), es crucial fomentar habilidades de autogestión del aprendizaje, ya que la ausencia de estas puede limitar el crecimiento profesional y mantener a las personas en su zona de confort.

La autogestión promueve la capacidad de buscar información proactivamente, tomar decisiones informadas y adaptarse a nuevas situaciones, lo que resulta vital para el desarrollo continuo. En un contexto cambiante donde el conocimiento evoluciona rápidamente, es fundamental mantenerse actualizado para ser competitivo (Pérez y Gómez, 2021; Sánchez y Ortega, 2020). Para evitar la dependencia de enseñanzas estructuradas y fomentar una mayor

iniciativa, es esencial motivar a las personas a indagar y aprender por cuenta propia, desarrollar una actitud de aprendizaje permanente.

El deseo de aprender se ha convertido en una habilidad fundamental en el contexto profesional actual, particularmente en una sociedad donde muchos trabajos están siendo transformados por la automatización y la inteligencia artificial. Según el Foro Económico Mundial (2020), “se estima que el 50% de todos los empleados necesitarán mejorar sus habilidades para mantenerse competitivo en un mercado laboral cada vez más influenciado por la automatización y la inteligencia artificial” (p. 9). En este contexto, los profesionales, incluidas las y los orientadores, deben adaptarse y continuar desarrollando sus habilidades para mantenerse vigentes. En el caso particular de la Orientación, el deseo de aprender permite a las personas profesionales mantenerse al día con las últimas investigaciones, teorías y enfoques prácticos, mejorando así su efectividad profesional y su capacidad de responder a las necesidades cambiantes de la sociedad.

En el campo de la Orientación, el aprendizaje continuo es crucial debido a la constante evolución de teorías, herramientas y enfoques de intervención. Los avances tecnológicos, los cambios sociales y los nuevos enfoques pedagógicos exigen que los orientadores no solo se mantengan actualizados en las mejores prácticas, sino que también desarrollen una mentalidad de crecimiento que les permita adaptarse a las diversas demandas de su trabajo. La actualización constante permite a las personas profesionales en Orientación, ofrecer un servicio de mayor calidad, responder a las nuevas problemáticas sociales y emplear métodos más efectivos alineados con los avances en psicología, neurociencia y otras disciplinas.

Además, el deseo de aprender fortalece la capacidad de autorreflexión, una habilidad clave para el desarrollo ético y profesional de las y los orientadores, ya que les permite evaluar críticamente sus propias prácticas y ajustar sus intervenciones de acuerdo con las necesidades específicas de cada persona o grupo. Este deseo de aprender no solo beneficia al individuo, sino que también impacta positivamente en el entorno laboral, creando una cultura organizacional de adaptación y excelencia. En un mundo en constante cambio, donde la tecnología juega un papel crucial, el aprendizaje se convierte en un proceso esencial para que las personas profesionales en Orientación sigan siendo relevantes y efectivos en su trabajo. De hecho, el deseo de aprender fomenta una actitud proactiva ante los desafíos profesionales,

contribuyendo a la sostenibilidad del ejercicio profesional y a la mejora continua de la calidad de los servicios que se brindan.

Objetivo 2. Actividades que propician el desarrollo de habilidades blandas en la población estudiantil de Orientación.

Las habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, son fundamentales para el desarrollo profesional y personal. La participación en actividades extracurriculares se ha identificado como un medio eficaz para promover estas habilidades, ya que proporcionan a los estudiantes oportunidades para interactuar, liderar y colaborar en contextos prácticos (Bynner y Parsons, 2002). En este sentido, se indagó sobre las actividades extracurriculares que los estudiantes de Orientación consideran más efectivas para el desarrollo de estas habilidades. Las respuestas obtenidas, que permitían seleccionar más de una opción, se presentan en la siguiente tabla 10.

Tabla 10

Actividades extracurriculares

Actividad	Fa	Fr
Estudiante asistente	41	30.8
Voluntariado	41	30.8
Grupo religioso	24	18.8
Participación comunal	22	16.5
Agrupación artística	23	17.3
Éxito académico	1	0.8
Práctica profesional supervisada en Orientación	1	0.8

Se observa en la tabla 10 que las dos actividades extracurriculares en las cuales las personas estudiantes han tenido mayor participación en los últimos 5 años son: estudiante asiste y voluntariados, ambos con una respuesta de 30.8% cada uno. Además, las actividades

con una participación media fueron en grupos religiosos con un 18.8%, la participación comunal con un 15.5% y las agrupaciones artísticas con un 17.3%; y por último con menor participación se mencionó actividades de éxito académico y la práctica profesional supervisada en Orientación.

Al enfocarse en las dos actividades extracurriculares con mayor porcentaje se analizan las tareas que realiza un estudiante asistente según la Universidad Nacional de Costa Rica están relacionadas con labores de docencia, investigación, extensión, producción y administración; las cuales son supervisadas y bajo la responsabilidad de la persona funcionaria del proyecto o actividad.

Por otra parte, los voluntariados en la Universidad Nacional de Costa Rica según la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, son proyectos que buscan estimular la formación académica y personal-social del estudiantado a través de experiencias de intervención social creativas, responsables y comprometidas que permitan la reflexión, el conocimiento y la transformación de las diversas necesidades de la sociedad costarricense.

Es decir, visualizando los objetivos de estas actividades extracurriculares se reconoce que ambas incluyen tareas donde la persona estudiante involucra habilidades blandas, con la diferencia que el estudiante asistente requiere de un trabajo más administrativo y el participar de voluntariados realiza trabajos direccionados a lo operativo.

De igual forma el participar en ambas actividades podría propiciar el desarrollo de habilidades como la resolución de problemas, ya sea al involucrarse en una investigación o producción que requiera la búsqueda de alternativas para lograr el objetivo planteado o bien, en un voluntariado al proponerse una necesidad la cual requiera de ideas y acciones que permitan aportar a la transformación o mejora de la situación actual que se presente; tomando en cuenta destrezas como definición y formulación del problema, generación de alternativas de solución, toma de decisiones, y puesta en práctica de la solución y verificación (D'Zurilla y Nezu, 1999, citado por Vera-Villaruel y Guerrero, 2003).

También fomenta el trabajo en equipo, pues en ambas actividades planteadas se requiere delegar tareas según las habilidades del equipo para lograr el objetivo planteado, además, como indica Goleman se requiere de participación constante e inclusive una actitud entusiasta que construya la identidad y compromiso como lo indica (Goleman, 2003).

Otra habilidad que se desarrolla al ser estudiante asistente y participar de voluntariados, es la comunicación asertiva, pues al trabajar en equipo requiere comunicarse teniendo en cuenta el respeto de sus propios derechos como de los demás al momento de tener interacción con otras personas del equipo y sirviendo de base la empatía en estas interacciones. Así como también la adaptabilidad, debido a que tanto al ser estudiante asistente como participar de voluntariados va a requerir un ajuste de la persona al entorno y realidad que se le presenta, ya que como indica Ramírez, Herrera y Herrera (2003), esta nueva realidad va a requerir de la personalización de las influencias externas como la reorganización de las estructuras internas, es decir, expectativas propias, expectativas ajenas y las expectativas del contexto que vivencia.

Por otra parte, en ambas actividades requerirán adquirir nuevas habilidades que les permitan desempeñarse mejor en sus tareas, por lo cual, la habilidad de deseos de aprender es imprescindible, pues tendrán que poner en práctica aspectos que indican García y Fallas (2022), citan a Núñez et al. (2021), como “la planificación, seguimiento, control propiamente y evaluación, intervienen en la motivación e iniciativa” (p.384).

Aunado a lo anterior, se considera que por la dinámica del voluntariado se puede propiciar más el desarrollo del liderazgo por las dinámicas en trabajo de campo que requieren el liderazgo de equipos según los objetivos que tengan.

Sin embargo, ambas actividades extracurriculares que fueron señaladas por los estudiantes de la carrera de Orientación, pueden incrementar el desarrollo de estas habilidades blandas antes mencionadas, debido a la puesta en práctica de las tareas propias de cada actividad, lo cual podría indicar que parte del desarrollo de las habilidades blandas que las personas estudiantes pueden estar más desarrolladas después de ser partícipes de actividades como estas.

De igual forma las otras actividades mencionadas como agrupaciones artísticas, equipos deportivos, grupos religiosos, participación comunal y éxito académico pueden incrementar las habilidades blandas antes mencionadas, debido a que están en constante interacción con otras personas, pero, según las dinámicas de cada actividad, propiciarán unas más que otras.

Además, se analiza la mención de la Práctica Profesional Supervisada en Orientación dentro de las actividades que realizaron, pues a pesar de que de toda la muestra solo una

persona hizo mención, es imprescindible tener en cuenta que las prácticas profesionales supervisadas permiten a las personas estudiantes poner en práctica sus conocimientos teóricos, desarrollar habilidades blandas y adquirir experiencia en el ámbito laboral real, lo que les brinda una ventaja competitiva al momento de ingresar al mercado de trabajo (Muñoz, 2020, p. 153). Dicho esto, es pertinente procurar que las Prácticas Profesionales Supervisadas en Orientación, estén diseñadas de manera que la persona estudiante pueda desenvolverse en el ámbito laboral de forma que ponga en práctica todos sus conocimientos y habilidades adquiridas durante la carrera.

Aunado a lo anterior, se refuerza que las prácticas profesionales contribuyen significativamente al desarrollo de habilidades blandas en las personas estudiantes, tales como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la ética profesional (Rodríguez y Cárdenas, 2019). Además, se destacan el liderazgo y la adaptabilidad que la persona estudiante necesita para hacer frente al nuevo entorno al que se sumerge, así como la responsabilidad de informarse durante la práctica, aplicando la habilidad del “deseo de aprender” para atender necesidades específicas que requieren un refuerzo del conocimiento adquirido.

En este contexto, es relevante considerar cómo las experiencias laborales de los estudiantes influyen en el desarrollo de estas habilidades. Seguidamente, en la tabla 11, se presenta la cantidad de personas que en el momento en que se realizó la encuesta estaban trabajando mientras estudian o que han trabajado al menos una vez durante su formación académica. Esta información no solo ilustra la realidad de muchas personas estudiantes, sino que también pone de manifiesto la conexión entre el empleo y el fortalecimiento de las habilidades necesarias para su desarrollo profesional.

Tabla 11

Distribución de participantes según empleo durante estudios y empleo actual.

Actividad	Fa	Fr
Trabajo mientras estudiaba	51	38,3
Trabaja actualmente	31	23,3

Haciendo referencia a los datos mencionados anteriormente, se obtuvo la respuesta de 82 personas que nunca han trabajado mientras estudian, significando un 61,7% de la población en estudio. A la población que pertenecía al 38,3% y 23,3%, confirmando que han tenido un empleo mientras estudiaban, se les preguntó en qué empleo se encontraban, de la cual se puede ver representando en la siguiente figura 13.

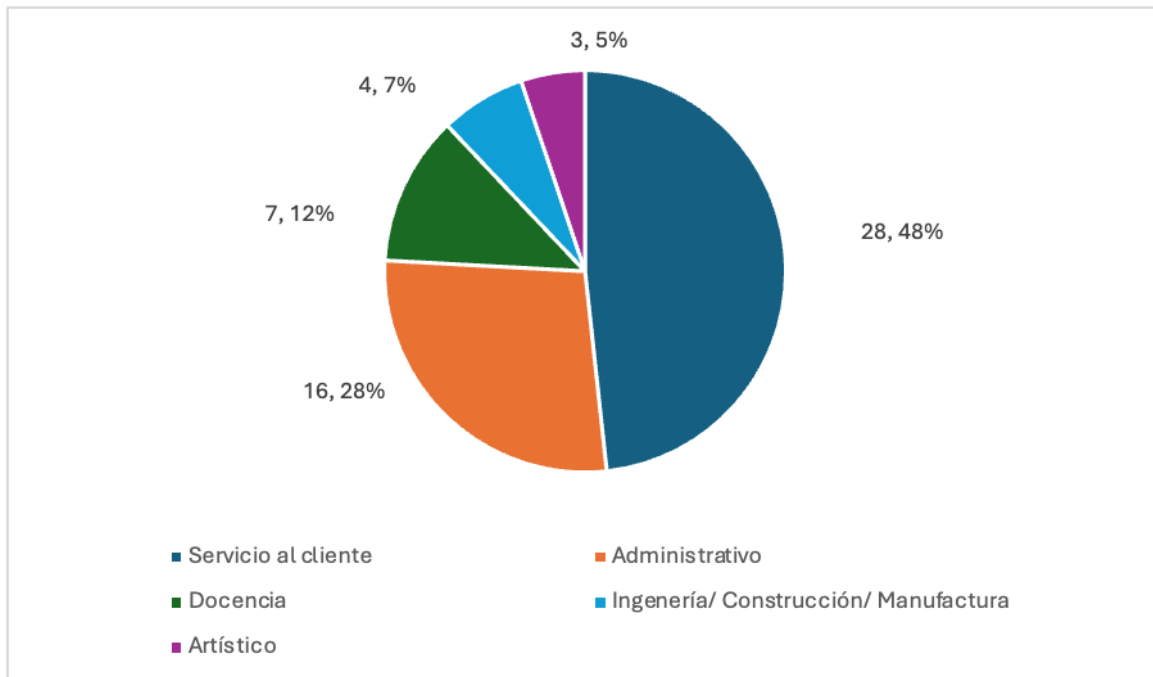


Figura 13. Empleos en población

Con la información representada en la figura 13, es posible confirmar que los empleos relacionados con servicio al cliente poseen la mayoría de la población con 28 personas de un total de 58 respuestas, significando un 48% de la población que ha trabajado y estudiado al mismo tiempo en esta área laboral.

Esto demuestra que la interacción en empleos de este tipo propicia el desarrollo y ejercicio de habilidades blandas, especialmente aquellas vinculadas a la interacción con otras personas. Además, contar con experiencia en servicio al cliente contribuye a formar un perfil de empleabilidad que refuerza habilidades clave en una persona orientadora, como el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Además, para que un trabajo en servicio al cliente se desarrolle efectivamente requiere que sean aplicadas habilidades blandas, pues al utilizarse se integran emociones y sentimientos que propician relaciones humanas saludables e involucran interacciones empáticas con el cliente y su entorno (Morgan, 2020). Además, de ser aplicadas estas

interacciones por las personas estudiantes de Orientación que contestaron la encuesta en relación con empleos de servicio al cliente, se evidenciaría un ejercicio u aprendizaje de habilidades blandas enfocadas no solo en relaciones humanas sino en la puesta en práctica laboral.

Igualmente, se identificó que los estudiantes que trabajan mientras estudian podrían desarrollar habilidades blandas en mayor medida que aquellos que se dedican exclusivamente a sus estudios. Según Quintanilla y Aranda (2019), “la experiencia de combinar trabajo y estudio contribuye significativamente al desarrollo de habilidades como la gestión del tiempo, la organización, la responsabilidad, la comunicación asertiva y la capacidad de adaptación.” (p.12)

Seguidamente, al preguntar a la población en estudio, que, si han obtenido formación en habilidades blandas, una cantidad de 41.4% contestó afirmativo, mientras que el 58,6% responde negativo a la pregunta. A las personas que respondieron positivo ante la formación en habilidades blandas, se les cuestiona de los espacios o lugares de formación donde recibieron dicha información, siendo los siguientes con mayor respuesta según la figura 14:

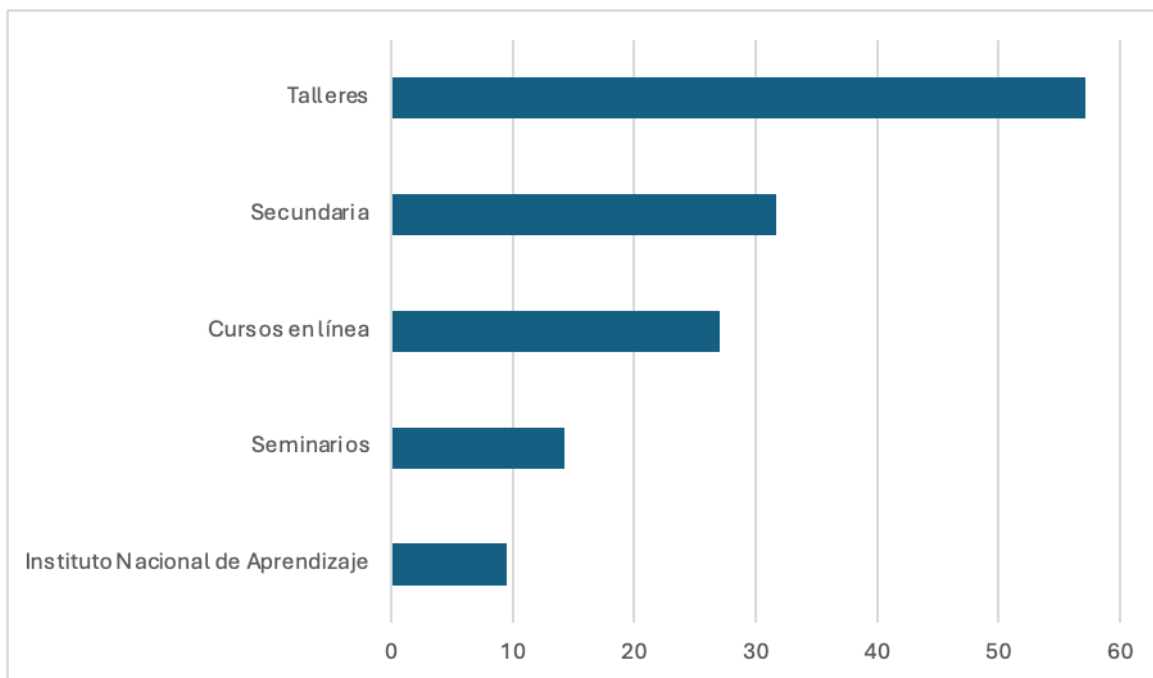


Figura 14. Espacios de formación de habilidades blandas.

Observando la figura 14, es posible analizar que la población en estudio ha recibido formación sobre habilidades blandas principalmente en talleres, cursos en línea y seminarios; además dentro de las instituciones educativas destacan instituciones de educación secundaria y educación técnica como lo es el Instituto Nacional de Aprendizaje.

A pesar de que el 58.2% de las personas encuestadas indica que no han participado en cursos específicos para el desarrollo de habilidades blandas, es importante destacar que estas habilidades pueden cultivarse en diversos entornos interactivos. Las habilidades blandas se practican y refinan a través de las relaciones humanas en contextos sociales, familiares, educativos y laborales. Esto sugiere que, aunque muchos no hayan recibido una formación formal, aún pueden aprender a "saber ser" (Morgan, 2020) mediante la práctica y la interacción social. Por lo tanto, aunque es posible que aquellos que no hayan asistido a cursos formales presentados en un desarrollo más limitado de estas habilidades, no significa que carezcan de ellas, ya que se ponen en práctica en su vida cotidiana.

Además, se analiza que dentro del estudiantado de la carrera de Orientación encuestados que respondieron ya sea de forma afirmativa o negativa ante la pregunta sobre el acceso a formación de habilidades blandas, en su mayoría, no mencionaron haber obtenido información de la carrera de Orientación, lo cual recalca la importancia de que dentro de los trabajos asignados, la persona estudiante pueda tener un espacio de reflexión sobre las habilidades blandas y técnicas que tuvo que aplicar o aprender para ejecutar y culminar la tarea asignada, así como lo señalan Cano y Fleites (2018) al señalar que es fundamental incorporar la evaluación de las habilidades blandas en el proceso pedagógico universitario, no solo como un elemento adicional, sino como parte integral del proceso de aprendizaje porque permite al colectivo estudiantil tomar conciencia de sus propias habilidades y trabajar en su desarrollo continuo, lo que les será de gran utilidad en su futuro profesional.

Este ejercicio permite al colectivo estudiantil evaluar las habilidades que necesitan fortalecer. Por su parte, para los docentes, el análisis de las habilidades blandas adquiridas por los estudiantes tras cada tarea representa una herramienta valiosa en su práctica pedagógica. Evaluar el progreso en el desarrollo de estas habilidades e identificar las áreas que requieren más atención les permite ajustar su metodología de enseñanza de manera efectiva (Muñoz y Jaramillo, 2019). Este proceso es fundamental para la formación de un perfil de empleabilidad coherente, ya que reconocer las oportunidades de mejora en el

aprendizaje de las personas estudiantes y contribuye a asegurar una educación con mejoras continuas.

Aunado a lo anterior se requiere que las estrategias de evaluación implementadas de las habilidades blandas en el currículo universitario sean contextualizadas, auténticas y permitan a los y las estudiantes demostrar su dominio de estas habilidades en diferentes situaciones (López y Parra, 2020). Esto según el contexto de la Orientación a nivel nacional y las demandas laborales para la disciplina que se necesiten consolidar para el ejercicio profesional.

Además, la Orientación Laboral es imprescindible dentro de este proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que no solo permite al colectivo estudiantil ejercer esta rama de la disciplina, sino también analizar y reconocer cómo están formando su perfil de empleabilidad en una profesión que requiere el dominio de habilidades blandas para abordar a cualquier población con la que se deba trabajar, contemplando a las personas en todas las etapas del ciclo vital.

Finalmente, la integración efectiva del análisis de habilidades blandas en la educación universitaria, junto con la implementación de estrategias de evaluación adecuadas y una orientación laboral sólida, enriquece la experiencia de aprendizaje del colectivo estudiantil y los prepara para enfrentar los retos del mundo profesional. Al propiciar a las futuras personas profesionales de las habilidades necesarias, no solo se les capacita para contribuir significativamente en sus respectivas carreras, sino que también se fortalece su capacidad para abordar las diversas necesidades de la sociedad. Este enfoque integral en la formación no solo beneficia al colectivo estudiantil, sino que también genera un impacto positivo en sus comunidades, promoviendo un desarrollo sostenible. Así, se establece un ciclo donde la educación y el empleo se entrelazan, impulsando tanto el crecimiento personal como el avance colectivo.

Objetivo 3. Diferencias significativas en la adquisición de habilidades blandas de acuerdo con factores sociodemográficos.

A continuación, en relación con el objetivo 3 se han realizado una serie de pruebas, concretamente a través de la *t de student*, para identificar posibles diferencias de grupos en función de variables sociodemográficas. Además, se llevó a cabo previamente la prueba de

Levene para comprobar la homogeneidad de varianzas. Se presentan los datos para cada una de estas variables con relación a la escala total de habilidades blandas.

Variable género

En relación con la variable género, los resultados presentados en las Tablas 12 y 13 indican que no existen diferencias significativas en la escala de habilidades blandas entre hombres ($M = 101,44$; $SD = 17,522$) y mujeres ($M = 102,56$; $SD = 14,560$). El análisis estadístico muestra que la diferencia observada es mínima, con un valor t de 0,36 y un valor p de 0,719, lo que sugiere que las puntuaciones en habilidades blandas son comparables entre ambos géneros. Sin embargo, es importante señalar que el colectivo femenino presenta puntuaciones medias más altas en esta escala, lo que podría indicar una tendencia hacia un mayor desarrollo de habilidades blandas en las mujeres, aunque no sea estadísticamente significativa. Esta situación invita a futuras investigaciones que profundicen en las razones detrás de esta diferencia en las puntuaciones y en qué medida factores contextuales y sociales pueden estar influyendo.

Tabla 12

Estadísticos de grupo en función de la variable género.

Género		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Escala total	Masculino	32	101,44	17,522	3,098
	Femenino	98	102,56	14,560	1,471

Tabla 13

Resultados de la prueba t de student de la variable género

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias	Error típ. de la diferencia
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	,113	,738	-,360	128	,719	-1,124	3,121
	No se han asumido varianzas iguales			-,328	45,809	,745	-1,124	3,429

Al observar las tablas 12 y 13, es relevante considerar que las habilidades blandas son esenciales para interactuar eficazmente y enfrentar desafíos en la vida cotidiana. Según Guerra (2019), estas habilidades incluyen la comunicación asertiva, la resolución de problemas, el liderazgo, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y el deseo de aprender. Estas habilidades no están estrictamente ligadas al género, sino que se desarrollan a través de diversas experiencias y contextos en los que se encuentra cada individuo. Esto sugiere que, aunque tanto hombres como mujeres tienen el potencial de desarrollar habilidades blandas, las diferencias en sus experiencias y contextos pueden influir en la forma en que estas habilidades se manifiestan y se aplican en la práctica.

Además, como indican Chan y Zaldívar (2023), el desarrollo de habilidades blandas depende de una combinación de factores individuales, educativos y contextuales. Esta perspectiva sugiere que, más allá de las diferencias de género, es fundamental explorar cómo las oportunidades educativas, el entorno social y las experiencias personales influyen en el aprendizaje de estas habilidades. Por lo tanto, comprender el desarrollo de las habilidades blandas en ambos géneros implica considerar un enfoque integral que examine estas múltiples dimensiones, lo que abriría nuevas líneas de investigación y prácticas educativas que favorezcan un desarrollo equitativo de estas habilidades en todas las personas estudiantes.

En este sentido, estos resultados muestran la importancia de promover el desarrollo de habilidades blandas en todas las personas, independientemente de su género. Sin embargo, es necesario contemplar la razón por la cual el colectivo masculino tiende a tener menos desarrolladas las habilidades blandas o algunas de ellas, pues pueden influir factores socioculturales que asignan roles y expectativas distintas a cada género. (Eagly y Carmeli, 2010, p. 74). Por ello es fundamental que, como futuros profesionales en Orientación, haya una deconstrucción durante el proceso formativo en cuanto a las perspectivas de roles hegemónicos con las que inicia cada persona estudiante la carrera, de manera que al finalizar sus estudios universitarios, sean capaces de poner en práctica habilidades blandas imprescindibles para el ejercicio de la Orientación indiferentemente de su género.

Además, el desarrollo de habilidades blandas en un contexto patriarcal es especialmente importante para las mujeres, ya que facilita su acceso a espacios laborales y de mercado, de los cuales han sido históricamente excluidas o limitadas. Este crecimiento en habilidades permite desafiar los estereotipos de género que restringen las oportunidades para mujeres, promoviendo una mayor equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional. Reflexionar sobre esta temática revela la necesidad de cambiar la forma en que se perciben los roles y expectativas de género, impulsando una visión que valore y fomente el desarrollo de estas habilidades en todas las personas.

Por ello, el fortalecimiento de las habilidades blandas debe ser un objetivo continuo a lo largo de la vida. En el ámbito de la Orientación, tanto quienes están en formación como quienes ya ejercen tienen la responsabilidad de promover un ambiente inclusivo y equitativo, contribuyendo así al desarrollo integral de cada persona ya la construcción de una sociedad más justa y respetuosa con el potencial.

Variable estudiante asistente

Se indagó si las personas participantes de la muestra habían ejercido como estudiantes asistentes durante sus estudios. Los resultados, presentados en las Tablas 14 y 15, muestran diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas entre quienes han tenido esta experiencia y quienes no. Aquellas personas que han ejercido como estudiantes asistentes obtienen ganancias medias más altas en la escala total de habilidades blandas (M

= 105,17; SD = 10,775) en comparación con quienes no lo han sido [M =100,92; SD = 16,838; $t(130) = 1,72$, $p = 0,044$].

Tabla 14

Estadísticos de grupo en función de la variable estudiante asistente.

		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Escala total	Sí	41	105,17	10,775	1,683
	No	91	100,92	16,838	1,765

Tabla 15

Resultados de la prueba t de student de la variable estudiante asistente

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			Error típ. de la diferencia
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	1,119	,292	1,742	130	,044	4,248
	No se han asumido varianzas iguales			1,823	114,721	1,42	4,248

Los resultados indican una tendencia hacia un mayor desarrollo de habilidades blandas en quienes participan en proyectos como estudiantes asistentes en la Universidad Nacional de Costa Rica. Esta experiencia parece ofrecer oportunidades valiosas para fortalecer habilidades interpersonales y comunicativas, que son fundamentales en el perfil de empleabilidad de las personas estudiantes de la carrera de Orientación. Por tanto, es crucial que se promueva la participación en estos proyectos, ya que permiten a las personas estudiantes desarrollar habilidades blandas que complementan su formación académica y mejora.

Aunado a lo anterior Zepeda, Cardoso y Cortés (2020) afirman que las personas desarrollan mayores habilidades blandas cuando son partícipes de procesos de enseñanza -

aprendizaje orientados a que el estudiante investigue desde sus conocimientos previos en un ambiente colaborativo. Lo cual se relaciona con la labor de un estudiante asistente ya que la Universidad Nacional menciona que la persona designada como estudiante asistente, debe cumplir funciones considerando competencias propias de su disciplina y potenciales a desarrollar y que podrían estar enlazadas al mundo del trabajo.

Es decir, en esta actividad extracurricular, se realiza el ejercicio de que a partir de las habilidades blandas y técnicas propias de la persona estudiante, se le atribuyen responsabilidad donde no solo las pone en práctica, sino que se sumerge en un espacio colaborativo donde aprende del conocimiento de los otros y otras y además, de las investigaciones propias que debe realizar para complementar su trabajo designado; demostrando la importancia de la participación de estudiantes de Orientación en estos espacios para su perfil de empleabilidad.

Variable participación en agrupaciones artísticas

Se consultó a las personas participantes de la muestra si habían formado parte de agrupaciones artísticas durante sus estudios. Tal como se muestra en las Tablas 16 y 17, no se encontraron diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas entre quienes participaron en estas agrupaciones y quienes no lo hicieron, aunque quienes sí obtuvieron resultados ligeramente más altos ($M = 104,48$; $SD = 10,072$) en comparación con quienes no participaron [$M = 101,77$; $SD = 16,187$; $t(130) = 0,77$, $p = 0,443$].

Tabla 16

Estadísticos de grupo en función de la variable agrupaciones artísticas.

Agrupaciones artísticas		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Escala total	Si	23	104,48	10,072	2,100
	No	109	101,77	16,187	1,550

Tabla 17

Resultados de la prueba t de student de la variable agrupaciones artísticas.

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias				Error típ. de la diferencia
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias	
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	,966	,328	,770	130	,443	2,708	3,516
	No se han asumido varianzas iguales			1,037	49,521	,305	2,708	2,610

En la tabla anterior se observa que las personas estudiantes que participan en agrupaciones artísticas no presentan diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas en comparación con quienes no participan. Sin embargo, es importante señalar una ligera tendencia hacia un mayor desarrollo de estas habilidades en quienes formaron parte de estas agrupaciones, aunque dicha tendencia no resulta estadísticamente significativa.

La participación en agrupaciones artísticas parece ofrecer un entorno propicio para el desarrollo de habilidades blandas, como la creatividad, la imaginación y las buenas relaciones interpersonales esenciales en el ámbito laboral. Estas experiencias permiten a las personas estudiantes adquirir habilidades de coordinación y trabajo en equipo, lo cual se alinea con el análisis de Diz et al. (2024), quienes señalan que la integración de las artes en el currículo escolar fomenta tanto las capacidades cognitivas y emocionales como el trabajo colaborativo. Este enfoque podría ayudar a explicar el nivel de tendencia observada en el desarrollo de habilidades blandas entre quienes han participado en agrupaciones artísticas, aunque esta diferencia no alcanza significancia estadística en el estudio.

Además desde la carrera de Orientación y el ejercicio de esta, el trabajo en equipo es una habilidad imprescindible la cual puede ser ejercitada en estos espacios artísticos junto con otras habilidades como la adaptabilidad y la comunicación asertiva, debido a que la persona se verá envuelta en un espacio de retos, metas y competencias como parte de la dinámica de la agrupación y con ello deberá trabajar en equipo, adaptarse a los retos y

propiciar buenas relaciones interpersonales mediante la comunicación y la conciencia de sus acciones y la empatía.

Por lo tanto, aunque no se evidencia una diferencia significativa en las habilidades blandas entre quienes participan o no en agrupaciones artísticas, sería recomendable fomentar la participación estudiantil en estos espacios. La práctica de habilidades blandas en este tipo de actividades puede contribuir al desarrollo personal y profesional del estudiantado, fortaleciendo su perfil de empleabilidad.

Variable participación en equipos deportivos

Siguiendo esta línea de análisis, se consultó a las personas participantes si habían formado parte de equipos deportivos durante sus estudios. Como se muestra en las Tablas 18 y 19, no se encontraron diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas entre quienes participaron en equipos deportivos, quienes obtuvieron ganancias ligeramente más bajas ($M = 100,88$; $SD = 11,865$) en comparación con quienes no participó ($M = 102,43$; $DE = 15,749$; $t(130) = 0,38$, $p = 0,705$).

Tabla 18

Estadísticos de grupo en función de la variable equipos deportivos.

Equipos deportivos		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Escala total	Sí	16	100,88	11,865	2,966
	No	116	102,43	15,749	1,462

Tabla 19

Resultados de la prueba t de student de la variable equipos deportivos.

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			Error típ. de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias	
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	,141	,708	-,380	130	,705	-1,556	4,094
	No se han asumido varianzas iguales			-,471	22,999	,642	-1,556	3,307

A partir de los resultados obtenidos, se interpreta que no existen diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas entre las personas que participaron en equipos deportivos durante la carrera y aquellas que no lo hicieron. Sin embargo, es importante reconocer el valor de la práctica deportiva para el bienestar integral, ya que el deporte fomenta habilidades esenciales para el desarrollo personal y profesional.

Es posible que la falta de una diferencia significativa en los resultados se deba a que las habilidades blandas desarrolladas en el ámbito deportivo no siempre se traducen de manera directa en los entornos académicos o de estudio. Sin embargo, las habilidades adquiridas a través del deporte, como la resiliencia, la capacidad de análisis y el trabajo en equipo, son habilidades transferibles que pueden beneficiar a las personas en contextos laborales y sociales, aun cuando su impacto en el entorno educativo no sea evidente en este análisis. Según García y López (2021), la práctica deportiva contribuye al desarrollo de habilidades y manejo de emociones que permiten a los individuos enfrentar desafíos de manera eficaz y adaptarse a diferentes contextos, lo cual refuerza su valor como complemento al desarrollo académico.

Además, Muñoz y Rodríguez (2023) destacan que las personas reclutadoras suelen valorar a quienes practican algún deporte, ya que tienden a desarrollar habilidades blandas como la capacidad de análisis, el pensamiento disruptivo, la creatividad, la innovación y la resiliencia. Estas cualidades, junto con su capacidad para el trabajo en equipo, los convierten en candidatos valiosos en el entorno laboral.

Es así, como la participación en actividades deportivas ofrece a las personas estudiantes de la carrera de Orientación una oportunidad significativa para enriquecer su

perfil de empleabilidad mediante el desarrollo de habilidades blandas. Estas habilidades, como la resolución de problemas, el liderazgo, la adaptabilidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, son cada vez más demandadas en el ámbito profesional. Martínez (2020) sostiene que el deporte es un medio eficaz para el desarrollo tanto de capacidades físicas como sociales, ya que la dinámica de colaboración y competencia que caracteriza su práctica promueve el fortalecimiento de habilidades interpersonales clave.

Asimismo, López y Hernández (2022) destacan que el contexto deportivo plantea desafíos que requieren resiliencia y cooperación, cualidades que preparan a las personas no solo para desempeñarse mejor en entornos laborales, sino también para adaptarse a los cambios y trabajar adecuadamente en equipo. En este sentido, la práctica deportiva no solo aporta al bienestar físico, sino que actúa como un complemento valioso en la formación integral del estudiantado, facilitando su preparación para enfrentar las exigencias del mercado laboral.

Variable participación en voluntariado

Se consultó a las personas participantes si habían realizado actividades de voluntariado durante sus estudios. Como se muestran las Tablas 20 y 21, no se encontraron diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas entre quienes participaron en voluntariado ($M = 101,73$; $SD = 15,028$) y quienes no lo hicieron, con una diferencia estadísticamente no significativa [$M = 102,46$; $SD = 15,585$; $t(129) = 0,249$, $p = 0,804$].

Tabla 20

Estadísticos de grupo en función de la variable participación en voluntariado.

	Voluntariados		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
		N			
Escala total	Sí	41	101,73	15,028	2,347
	No	90	102,46	15,585	1,643

Tabla 21

Resultados de la prueba t de student de la variable voluntariado.

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			Error típ. de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias	
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	,130	,719	-,249	129	,804	-,724	2,904
	No se han asumido varianzas iguales			-,253	80,151	,801	-,724	2,865

Como se muestra en la tabla anterior, a pesar de que no se encontraron diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de la carrera de Orientación que participaron o no de voluntariados, sigue siendo relevante incentivar su participación. Diversas investigaciones han demostrado que la participación en actividades de voluntariado impacta positivamente en el desarrollo personal y profesional de los estudiantes universitarios, favoreciendo el crecimiento en áreas como la autoestima, la empatía, la responsabilidad social y las habilidades blandas, lo cual les permite no solo enfrentar de mejor manera los desafíos personales, sino también fortalecer sus habilidades para su futura vida profesional (Hernández y Jaramillo, 2018, p. 134). Este crecimiento en habilidades blandas, a su vez, facilita su adaptación en entornos laborales que requieren interacción social y sensibilidad hacia el bienestar común, aspectos valorados en muchas profesiones y que mejoran su capacidad de respuesta frente a situaciones complejas.

Además, involucrarse en voluntariado fortalece el perfil de empleabilidad, permitiendo a los estudiantes adquirir habilidades clave como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resolución creativa de problemas y un sentido de responsabilidad social (Morales y López, 2019, p. 112). Este tipo de habilidades no solo enriquecen su preparación académica, sino que también los posicionan mejor frente a las exigencias del mercado laboral, al capacitarles para colaborar y resolver conflictos en grupo. A largo plazo, estas habilidades incrementan su valor profesional y les brindan herramientas para asumir roles que exijan liderazgo y proactividad.

Por otra parte, el voluntariado también fomenta en las personas voluntarias el liderazgo y la adaptabilidad, cualidades esenciales para afrontar los diversos retos sociales y

laborales. Asimismo, este tipo de actividades fomenta una mayor conciencia sobre la gestión del tiempo, ya que permite a los estudiantes reorganizar sus actividades y equilibrar su participación en estas iniciativas con sus responsabilidades académicas (Astorga y Rivera, 2016). Esta capacidad de organización y adaptación fortalece su autonomía y los prepara para manejar sus prioridades de manera eficiente, un aspecto que puede marcar la diferencia en su rendimiento tanto académico como profesional.

Finalmente, en el ámbito de la Orientación, resulta crucial que las y los profesionales ejerzan su trabajo con un enfoque en la responsabilidad social. Para ello, es necesario que desarrollen habilidades blandas que les sensibilicen hacia las necesidades de su entorno y les permitan aplicar su disciplina con ética y compromiso, evaluando cómo sus habilidades pueden generar un impacto positivo y respondiendo efectivamente a las demandas de su contexto (García y Garcés, 2015). La sensibilidad social y la ética profesional no solo mejoran su desempeño en el entorno inmediato, sino que también consolidan su rol como agentes de cambio, capaces de contribuir significativamente al bienestar de la comunidad.

Variable trabajó durante el estudio

Se preguntó a la muestra participante si habían trabajado durante sus estudios, como se observa (ver Tabla 22 y 23), no se han encontrado diferencias significativas entre los que indican que sí, ($M = 102,30$; $SD = 17,389$) y los que indican que no [$M = 102,21$; $SD = 13,990$; $t(130) = 0,03$, $p = 0,973$].

Tabla 22

Estadísticos de grupo en función de la variable trabajo durante el estudio.

	Trabajo mientras estudiaba	N	Media	Desviación típ.	Error tít. de lamedia
Escala total	Si	5	102,3	17,38	2,45
		0	0	9	9
	No	8	102,2	13,99	1,54
		2	1	0	5

Tabla 23

Resultados de la prueba t de student de la variable trabajo durante el estudio.

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			Error típ. de la diferencia
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	,221	,639	,034	130	,973	,093
	No se han asumido varianzas iguales			,032	87,104	,975	,093

Aunque no se encontraron diferencias significativas entre las personas que indicaron haber trabajado mientras estudiaban y aquellas que no lo hicieron, existen estudios que destacan ciertos beneficios que el empleo puede aportar al desarrollo de habilidades blandas. Algunas de las habilidades que se fortalecen al trabajar incluyen la gestión del tiempo, la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. El desarrollo de estas habilidades puede mejorar la empleabilidad de las personas estudiantes y prepararlas para el éxito en sus carreras futuras (Douglas y Attewell, 2019).

Es importante señalar que los empleos más mencionados por quienes afirmaron haber trabajado mientras estudiaban incluían roles en servicio al cliente, docencia y administración, entre otros. Con base en estos datos, se observa que un elemento común en estos empleos es la interacción social, requerida en mayor o menor medida. Cabe destacar que los empleos que implican interacción humana brindan oportunidades para fortalecer habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la empatía (Dean, 2017), las cuales son fundamentales para el desarrollo profesional en el ámbito de la orientación.

Además, es importante reconocer el desafío que implica equilibrar un empleo remunerado con los estudios universitarios, ya que esta situación exige un conjunto de habilidades específicas que benefician la formación profesional. Trabajar mientras se estudia requiere que las personas desarrollen habilidades como la resolución de problemas, la comunicación efectiva, el trabajo bajo presión y una organización del tiempo precisa, habilidades indispensables en el entorno laboral. Esta experiencia también fomenta una

actitud de autogestión y motivación para el aprendizaje continuo, dado que deben enfrentar y superar los retos de cumplir con las demandas académicas y laborales de forma simultánea. En definitiva, estas habilidades pueden ser decisivas para facilitar su integración y destacar en el ámbito profesional (González y García, 2012).

Variable trabajo actualmente

Para profundizar el análisis se preguntó a la muestra participante si estaban trabajando actualmente (en el momento de aplicar el cuestionario). Como se observa (Tabla 24 y 25), se han encontrado diferencias significativas entre los que indican que sí, ($M = 103,27$; $SD = 10,621$) y los que indican que no [$M = 97,73$; $SD = 25,460$; $t(130) = 2,86$, $p = 0,04$].

Tabla 24

Estadísticos de grupo en función de la variable trabajo actualmente.

Trabajo actualmente		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Escala total	Sí	30	103,279	10,621	1,052
	No	102	7,73	25,460	4,648

Tabla 25

Resultados de la prueba t de student de la variable trabajo actualmente.

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			Error típ. de la diferencia
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	8,003	,006	2,862	130	,004	-5,541
	No se han asumido varianzas iguales			1,894	5,096	,116	-5,541

Como se puede observar en la variable "trabajo actualmente", se encontró una diferencia significativa entre quienes indicaron que estaban empleados al momento de responder el cuestionario y quienes no. Este hallazgo respalda la premisa de que la experiencia laboral contribuye al desarrollo de habilidades blandas, reforzando el análisis previo sobre el valor del empleo en el fortalecimiento de habilidades esenciales para la empleabilidad. Tener experiencia en el mundo laboral otorga a las personas una ventaja competitiva, ya que facilita la adquisición de una variedad de habilidades y conocimientos prácticos que quienes no han tenido dicha inmersión pueden no haber desarrollado (Prieto, 2007). En este sentido, la experiencia laboral se convierte en un puente que permite a las personas estudiantes no solo adquirir habilidades nuevas, sino también aplicar conocimientos teóricos en situaciones reales, consolidando así su preparación profesional.

La ventaja de haber trabajado se refleja, en parte, en el desarrollo de habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, aspectos fundamentales en el entorno laboral actual. Además, los estudios indican que la vivencia laboral promueve el crecimiento en habilidades como la adaptabilidad y la ética profesional, que resultan indispensables para enfrentar los cambios constantes en el ámbito laboral y social (González y Sánchez, 2013). Esto sugiere que, además de la formación académica, la experiencia práctica es crucial para que las personas profesionales se preparen para escenarios de alta exigencia y se adapten con mayor facilidad a nuevas situaciones y responsabilidades.

La implementación de pasantías, trabajos voluntarios o empleos de medio tiempo que permitan una inmersión gradual en el mundo laboral podría tener un impacto positivo en la formación de profesionales en Orientación. Esta exposición temprana no solo facilita el desarrollo de habilidades específicas del campo, sino que también fomenta una mayor adaptabilidad, autoconocimiento y ética laboral. Los profesionales que han experimentado estos contextos suelen estar mejor preparados para responder a las diversas demandas de una sociedad en constante cambio, integrando habilidades en múltiples áreas y elevando la calidad de sus intervenciones (Martínez y López, 2016). Así, la experiencia laboral previa contribuye a formar profesionales en orientación con una visión amplia y una sólida capacidad para tomar decisiones informadas y actuar éticamente en su disciplina.

Variable formación en habilidades blandas

En otro orden de ideas, se preguntó sobre si habían llevado algunos procesos de formación en habilidades blandas. Como se observa (Tabla 26 y 27), se han encontrado diferencias significativas entre los que indican que sí que obtienen promedios más altos, ($M = 104,24$; $SD = 13,241$) y los que indican que no [$M = 93,86$; $SD = 16,520$; $t(130) = 1,25$, $p = 0,03$].

Tabla 26

Estadísticos de grupo en función de la variable formación en habilidades blandas.

	Formación en habilidades blandas	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
	No	78	93,86	16,520	10,870

Tabla 27

Resultados de la prueba t de student de la variable formación en habilidades blandas.

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			Error típ. de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)		Dif. de medias
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	6,268	,262	1,251	130	,003	-10,380	1,802
	No se han asumido varianzas iguales			1,302	127,146	,116	-10,380	1,870

Estos resultados resaltan la importancia crucial de la formación en habilidades blandas para potenciar las habilidades interpersonales y sociales de las personas, siendo necesario para el éxito en varios aspectos de la vida, incluyendo las relaciones personales, entornos profesionales y el compromiso con la comunidad (Jesús, 2016). La formación en habilidades blandas no solo mejora la capacidad de comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, adaptabilidad y deseos de aprender, sino que también

favorece el desarrollo personal y profesional, facilitando la adaptabilidad y la resolución de conflictos en diversos contextos laborales y sociales.

Es esencial reconocer la importancia de que el gobierno de un país y en nuestro contexto, Costa Rica, invierta en educación para la formación de una ciudadanía que pueda responder a las demandas personales y profesionales del presente. Entre estas demandas, las habilidades blandas se destacan como componentes clave para un desarrollo integral. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones educativas, las fuerzas vivas de las comunidades y, en particular, las universidades promuevan y financien programas de formación en habilidades blandas. De esta manera, se contribuye no solo al crecimiento individual, sino también a la preparación efectiva de las personas para los desafíos del mundo actual. La inclusión de estas habilidades en la educación se ha vuelto crucial para satisfacer las exigencias laborales del siglo XXI, siendo cada vez más valoradas por los trabajos (Ortega, 2016).

Además, desde la formación en orientación, se considera esencial establecer una base sólida en habilidades blandas, lo cual permitirá a los futuros profesionales comunicarse de manera efectiva, empatizar con las personas orientadas y resolver problemas. Invertir en estos aspectos formativos representa, en definitiva, una inversión en el bienestar y la competitividad de la sociedad en su conjunto.

Variable fortalecimiento de habilidades blandas desde la Carrera de Orientación

Por último, se preguntó al grupo participante si consideraban que la Carrera de Orientación que estaban cursando ha desarrollado las habilidades blandas. Como se observa (ver Tabla 28 y 29), se han encontrado diferencias significativas entre los que indican que sí, que obtienen promedios más altos, ($M = 103,31$; $SD = 13,549$) y los que indican que no [$M = 79,83$; $SD = 30,222$; $t(130) = 3,86$, $p = 0,000$].

Tabla 28

Estadísticos de grupo en función de la variable fortalecimiento de habilidades blandas desde la Carrera de Orientación.

Carrera ha fortalecida habilidades blandas	Desviación típ.	Error típ. de la media
--	-----------------	------------------------

		N	Media		
Escala total	Sí	126	103,31	13,549	1,207
	No	6	79,83	30,222	12,338

Tabla 29

Resultados de la prueba t de student de la variable fortalecimiento de habilidades blandas desde la Carrera de Orientación

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			Error típ. de la diferencia
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias
Escala total	Se han asumido varianzas iguales	8,003	,004	3,862	130	,000	23,476
	No se han asumido varianzas iguales			1,894	5,096	,116	23,476

Desde los resultados obtenidos, se puede indicar que la Carrera de Orientación de la UNA, con su enfoque pedagógico humanista, ha demostrado ser efectiva en el desarrollo de habilidades blandas según los datos recopilados. Aquellas personas estudiantes que consideran que su carrera ha contribuido al desarrollo de estas habilidades muestran promedios significativamente más altos, con una media de 103,31 en la escala total. En contraste, las personas estudiantes que no perciben este desarrollo en su formación presentan un promedio considerablemente más bajo, con una media de 79,83 en la misma escala. Estos resultados subrayan la efectividad del enfoque educativo en el fortalecimiento de habilidades blandas para quienes han experimentado un proceso formativo integral en esta área.

Estos resultados subrayan la eficacia del enfoque de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional (UNA) en la promoción y desarrollo de habilidades blandas entre sus estudiantes. El modelo humanista de la UNA, centrado en el desarrollo integral del individuo, favorece el autoconocimiento, la empatía, la comunicación efectiva y otras habilidades interpersonales esenciales, proporcionando a los estudiantes las herramientas necesarias para interactuar de manera efectiva en diferentes contextos personales y profesionales. Según

Araya y Garita (2020), la UNA ha implementado un enfoque holístico en la formación de profesionales, integrando habilidades blandas en sus programas académicos para responder a las demandas del mercado laboral actual.

Los datos obtenidos reflejan la importancia de transversalizar en la estructura curricular los cursos hacia un enfoque que potencie de forma integral las habilidades blandas de las personas estudiantes. Esto no solo beneficia el perfil profesional de quienes se forman en Orientación, sino que responde a la creciente demanda de habilidades interpersonales, fundamentales para enfrentar los retos complejos y cambiantes de la sociedad. Al analizar esta brecha formativa, se evidencia que integrar habilidades blandas en el currículo es clave para la preparación efectiva de futuras personas orientadoras, pues estos deberán desempeñarse en entornos donde la adaptación, la comunicación y la empatía no son opcionales, sino esenciales.

Además, la percepción del sector empresarial en Costa Rica subraya la gravedad de esta deficiencia en habilidades blandas entre las personas graduadas. El informe del CICE (2021) revela que el 67% de las empresas considera que el talento recién egresado carece de competencias fundamentales para un desempeño adecuado (Segura y Villalobos, 2022). Este dato invita a reflexionar que no se trata únicamente de responder a una demanda del mercado laboral, sino de garantizar que las personas graduadas estén preparadas para aportar valor en sus entornos laborales. Además, contar con estas habilidades brinda a la persona profesional una sensación de autorrealización y eleva su autoestima profesional, al sentirse competente y capaz de responder eficazmente a los desafíos que plantea el mercado laboral. No tener estas habilidades limita no solo las oportunidades de empleo, sino también la capacidad de la persona graduada para encontrar satisfacción y confianza en su ejercicio profesional, aspectos esenciales para un desarrollo integral y una contribución positiva en sus comunidades.

Desde el ámbito de la orientación, existen aspectos a los que las personas profesionales se enfrentan actualmente, tales como: el duelo por la pérdida de empleo, distrés por la imposibilidad de poder sufragar las necesidades básicas a raíz de la falta de empleo, incertidumbre en las transiciones laborales, problemas de autoestima por pérdida de empleo y el perfil de empleabilidad que podría ser insuficiente con lo que el mercado laboral solicita, como se mencionó anteriormente. Ante ello, una de las maneras de buscar una mejoría en

todos estos aspectos, podría ser integrando y fortaleciendo en la malla curricular de formación en Orientación, cursos que implementen en la formación de habilidades blandas que van más acorde con el mercado laboral actual, y que permita salir de la zona de confort, para abarcar áreas laborales no tradicionales y novedosas, necesarias para nuestra sociedad.

Objetivo General: Analizar las habilidades blandas presentes en el perfil de empleabilidad de personas estudiantes en Orientación de la Universidad Nacional

Desde la perspectiva del perfil de empleabilidad se interpreta que las personas estudiantes de la carrera de Orientación conforme avanzan la carrera de Orientación, desarrollan la capacidad de trabajar en equipo, favoreciendo la colaboración entre colegas en una institución o en equipos interdisciplinarios. Además, permitiéndoles alcanzar metas que serían difíciles o imposibles de lograr individualmente combinando sus recursos, habilidades y conocimientos, para abordar proyectos complejos y crear un impacto significativo en la vida de sus clientes y en la comunidad. (Kaplan, 2018).

Así mismo desarrollan comunicación asertiva y liderazgo, permitiéndoles crear un entorno de orientación positivo y productivo, esto debido a que las personas orientadoras líderes, inspiran y motivan a sus colegas, fomentan la colaboración y el trabajo en equipo, y promueven el desarrollo profesional continuo. (American School Counselor Association, 2019). De esta manera, se visualiza que son personas mayormente con capacidad de liderazgo, las cuales poseen habilidad para trabajar en equipo y comunicarse de manera asertiva, lo cual favorece a su perfil de empleabilidad.

Además, el desarrollo de estas habilidades también se ha favorecido por la participación de talleres y seminarios relacionados con las habilidades blandas, también por involucrarse en actividades extracurriculares como ser estudiante asistente y participar de voluntariados. Inclusive podría ser un factor positivo en su desarrollo para las personas que han tenido experiencias laborales mientras estudiaban, principalmente en aquellos empleos enfocados en servicio al cliente pues pone en práctica las habilidades blandas durante las relaciones interpersonales.

Por otra parte, dentro de las habilidades blandas menos desarrolladas durante su formación universitaria se encuentran resolución de problemas, adaptabilidad y deseos de

aprender, lo cual podría llegar a afectar su desempeño laboral, debido a que la resolución de problemas es un proceso continuo en el campo de la Orientación.

A medida que surgen nuevos desafíos y cambian las necesidades de las personas orientadas, las personas profesionales en Orientación deben poder adaptarse y desarrollar nuevas estrategias para resolver problemas de manera efectiva. (National Career Development Association, 2015). Dicho esto, al no desarrollarse estas habilidades de manera adecuada, podría impedir que la persona profesional en Orientación se adapte a los nuevos retos de su entorno y dificulte su capacidad de resolver problemas, además, necesita una actualización constante, la cual puede verse impedida si la persona estudiante o profesional en Orientación, no posee la iniciativa de ponerla en práctica.

Capítulo V

Conclusiones

En esta sección se muestran las conclusiones derivadas del proceso investigativo, basadas en la información recopilada de las distintas fuentes mencionadas anteriormente. Estas conclusiones se presentarán siguiendo el orden en que se establecieron los objetivos específicos de la investigación.

A continuación, se presentan en detalle las conclusiones correspondientes al primer objetivo específico, en este sentido, para responder al **primer objetivo específico** que busca conocer las habilidades blandas presentes en las personas estudiantes de Orientación, se concluye que:

Las personas estudiantes de la carrera de Orientación demuestran un conjunto específico notable de habilidades blandas, pues, el análisis de las respuestas y evaluaciones realizadas reveló que el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y liderazgo, son habilidades altamente desarrolladas entre el colectivo estudiantil. Estas habilidades son cruciales en el campo de la Orientación, donde la capacidad para hacer rapport con a las personas orientadas es esencial para brindar un apoyo efectivo.

Sin embargo, existen áreas de mejora en el desarrollo de algunas habilidades blandas, particularmente en el deseo de aprender, la resolución de problemas y la adaptabilidad. A pesar de que los estudiantes muestran fortalezas en áreas clave, la investigación ha identificado la necesidad de fortalecer estas competencias, que son igualmente cruciales para un desempeño profesional eficaz en el ámbito de la Orientación. El deseo de aprender resulta fundamental para la adaptabilidad y el crecimiento profesional continuo, al igual que la capacidad de resolver problemas en situaciones conflictivas.

Así mismo, la formación académica impartida en la carrera de Orientación influye positivamente en el desarrollo de las habilidades blandas, aunque este impacto varía en función de las características individuales de cada persona estudiante. El análisis de los datos sugiere que los cursos y actividades académicas contribuyen al desarrollo de estas habilidades, pero la efectividad de este proceso depende de factores personales, como las experiencias previas, los intereses y la disposición de cada estudiante. Esto indica que una mayor personalización y adaptación de la formación podría mejorar los resultados en

términos de habilidades blandas, al ajustarse mejor a las necesidades, características y estilos de aprendizaje particulares de cada estudiante.

Además, el estudio reveló que habilidades blandas como la resolución de conflictos y el trabajo en equipo están alineadas con las competencias necesarias para un desempeño efectivo en el ámbito de la Orientación. Esto sugiere que los programas de formación están orientados adecuadamente para desarrollar habilidades relevantes y demandadas en el mercado laboral actual, preparando a los futuros profesionales para enfrentar los desafíos de su práctica con habilidades sólidas y relevantes.

Para responder al **segundo objetivo específico**, el cual busca determinar las actividades que propician el desarrollo de habilidades blandas en la población estudiantil de Orientación, se concluye que:

Las actividades extracurriculares, como el rol de "estudiante asistente" y la participación en "voluntariado", son las más influyentes en el desarrollo de habilidades blandas entre las personas estudiantes de Orientación. Estas actividades fomentan habilidades clave como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la adaptabilidad y el deseo de aprender. Su impacto es significativo debido a la naturaleza práctica y la interacción constante que ofrecen, permitiendo a las y los estudiantes aplicar y desarrollar estas habilidades en contextos reales y diversos.

Por otra parte, la Práctica Profesional Supervisada, aunque menos mencionada, resulta esencial para aplicar los conocimientos teóricos en un entorno real y desarrollar habilidades blandas cruciales. Esta experiencia permite al colectivo estudiantil enfrentar situaciones que requieren el uso de estas habilidades, fortaleciendo su preparación profesional. Sin embargo, las prácticas realizadas en entornos virtuales debido a restricciones sanitarias han presentado desafíos, limitando el desarrollo pleno de habilidades como la adaptabilidad y el liderazgo. Por ello, es crucial adaptar estas prácticas para maximizar su efectividad, incluso en formatos virtuales o híbridos, asegurando que las y los estudiantes puedan desarrollar plenamente sus habilidades.

Además, desempeñarse en empleos relacionados con el servicio al cliente resulta altamente beneficioso para el desarrollo de habilidades blandas. La interacción constante con personas en estos roles fomenta habilidades como la comunicación asertiva, el trabajo en

equipo y la resolución de problemas. Esta experiencia en el mercado laboral refuerza el perfil de empleabilidad de las personas estudiantes, permitiéndoles aplicar y practicar habilidades esenciales en un entorno profesional.

Trabajar y estudiar simultáneamente también contribuye al desarrollo de habilidades blandas como la gestión del tiempo, la organización y la adaptabilidad. Estas, son altamente valoradas en el ámbito laboral y complementan la formación académica, proporcionando a las y los estudiantes una ventaja competitiva y preparándolos mejor para su futura carrera en Orientación.

A pesar de que la formación en habilidades blandas se ha dado principalmente a través de talleres y cursos en línea, las personas estudiantes reportan no haber recibido formación formal en esta área dentro del currículo de la carrera de Orientación. El análisis indica una falta de formación específica en habilidades blandas en el programa académico. Integrar la evaluación y reflexión sobre estas habilidades en la mediación pedagógica es esencial para que las y los estudiantes tomen conciencia de sus fortalezas y áreas de mejora, y para que el colectivo docente ajuste sus metodologías de enseñanza en consecuencia.

Aunado a lo anterior, las estrategias de evaluación de habilidades blandas en el currículo universitario deben ser auténticas, contextualizadas y alineadas con las demandas laborales del campo de la Orientación. Incorporar la Orientación Laboral en este proceso formativo permite a las y los estudiantes adquirir habilidades blandas y técnicas cruciales para su profesión y fortalecer su perfil de empleabilidad. Esto asegura una preparación adecuada para enfrentar los retos profesionales y desarrollar un dominio sólido de las habilidades blandas necesarias en el entorno laboral actual.

Seguidamente, para el **tercer objetivo específico**, que se direcciona a identificar diferencias significativas en la adquisición de habilidades blandas de acuerdo con factores sociodemográficos, es posible concluir que:

En primer lugar, aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación con las variables estudiadas, se observó que el colectivo femenino tiende a obtener medias ligeramente superiores en habilidades blandas en comparación con el masculino. Este hallazgo sugiere la necesidad de investigar más a fondo los factores socioculturales que podrían influir en la adquisición de estas habilidades según el género.

Comprender mejor estas dinámicas de desarrollo de habilidades entre diferentes grupos podría enriquecer las estrategias formativas y promover la equidad.

Además, aunque no se evidenciaron diferencias significativas en el desarrollo de habilidades blandas asociadas a la participación en actividades artísticas y deportivas, es importante destacar que estas actividades tienen un potencial notable para fomentar habilidades como la adaptabilidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Por lo tanto, resulta relevante considerar la integración de estos espacios en el currículo académico como una forma de complementar la formación y potenciar el desarrollo de habilidades blandas en el estudiantado.

Por otro lado, desde una perspectiva sociodemográfica, trabajar mientras se estudia refleja no solo la situación laboral de las personas estudiantes, sino también un conjunto de experiencias que enriquecen su formación al desarrollar habilidades blandas en contextos reales. Así, el factor de ocupación se identifica como determinante en este desarrollo, lo cual refuerza la importancia de fomentar oportunidades laborales y prácticas profesionales durante la formación académica. Esto promueve un desarrollo equitativo y contextualizado de competencias esenciales para el entorno laboral actual.

Además, los hallazgos destacan la relevancia de considerar tanto los factores sociodemográficos como las experiencias académicas y laborales en el desarrollo de habilidades blandas. Este enfoque integral es crucial para una formación más completa y efectiva de las y los estudiantes de la carrera de Orientación, subrayando la necesidad de combinar diferentes experiencias y contextos para potenciar el desarrollo de estas habilidades esenciales.

Finalmente, en relación con el **objetivo general** de esta investigación, centrado en analizar las habilidades blandas en el perfil de empleabilidad de las personas estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional, se concluye que, a medida que avanzan en su formación, las y los estudiantes desarrollan de manera significativa habilidades clave como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el liderazgo.

La participación en talleres, seminarios y actividades extracurriculares, como desempeñarse como estudiantes asistentes y participar en voluntariados, ha sido fundamental para este desarrollo. Asimismo, las experiencias laborales, especialmente en roles

relacionados con el servicio al cliente, permiten a los estudiantes aplicar y fortalecer estas habilidades en contextos reales, mejorando su perfil profesional.

No obstante, se observará una menor progresión en habilidades como la resolución de problemas, la adaptabilidad y el deseo de aprender, lo cual podría limitar el desempeño laboral futuro de los egresados. Por consiguiente, es crucial integrar de manera sistemática la formación en estas áreas menos desarrolladas dentro del currículo académico, para ofrecer una preparación integral que responda efectivamente a las demandas del mercado laboral y apoye el crecimiento profesional continuo de los y las estudiantes.

Recomendaciones

En el presente apartado, considerando los hallazgos y conclusiones de la investigación sobre las habilidades blandas en el perfil de empleabilidad de los estudiantes de la carrera de Orientación, se sugieren las siguientes acciones:

A la Universidad Nacional de Costa Rica:

- Se recomienda que la universidad fortalezca y amplíe el número de estudiantes que pueden desempeñar el rol de estudiantes asistentes. Al incrementar estas oportunidades, se brinda a más estudiantes la posibilidad de adquirir y fortalecer habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. Esta experiencia práctica contribuye significativamente al desarrollo profesional del estudiantado, mejorando su perfil de empleabilidad y preparándolos de manera más efectiva para los desafíos del entorno laboral actual.

Al Departamento de Educación para el Trabajo:

- Integrar módulos específicos sobre habilidades blandas en el currículo de la carrera de Orientación, con especial atención en áreas como resolución de problemas, adaptabilidad, deseo de aprender y con ello, el manejo de emociones. Esto proporcionará al colectivo estudiantil una formación más equilibrada y completa, abordando las áreas identificadas como menos desarrolladas en la investigación.

- Aumentar la oferta de talleres y seminarios enfocados en habilidades blandas, y considerar la inclusión de estos eventos como parte del programa académico con créditos adicionales. La participación en estos eventos ha mostrado ser beneficiosa, y su expansión permitirá un desarrollo más amplio de habilidades clave.
- Rediseñar las Prácticas Profesionales Supervisadas para maximizar el desarrollo de habilidades blandas, asegurando que se adapten a entornos virtuales o híbridos si es necesario. Esto garantizará que las y los estudiantes aprovechen al máximo estas experiencias, incluso en contextos cambiantes.
- Se recomienda que la División de Educación para el Trabajo promueva alianzas estratégicas con diversas instituciones para ofrecer experiencias prácticas y de aprendizaje que permitan al estudiantado de Orientación fortalecer y adquirir habilidades blandas. Esto podría lograrse mediante la inclusión de actividades como parte de los cursos o de las Prácticas Profesionales Supervisadas, brindando a los estudiantes oportunidades concretas para aplicar y desarrollar habilidades clave en entornos reales. La colaboración interinstitucional facilitaría la creación de espacios formativos enfocados en el desarrollo de habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, mejorando así el perfil de empleabilidad y preparación profesional del estudiantado.
- En los encuentros de egresados, se destine un espacio específico para el reconocimiento y análisis de la experiencia profesional de las y los orientadores en el ámbito laboral. Este análisis debe abarcar no solo el desarrollo de habilidades técnicas, sino también el progreso y la aplicación de habilidades blandas, fundamentales para su desempeño integral como profesionales en Orientación.
- Implementar programas de formación dirigidos a las personas docentes, enfocados en el desarrollo y la enseñanza de habilidades blandas. Este proceso formativo permitiría al personal docente adquirir y fortalecer habilidades en este ámbito, facilitando así su integración en las mediaciones pedagógicas. Al trasladar estos conocimientos al aula, las y los docentes no solo modelarán estas habilidades para el estudiantado, sino que también contribuirán activamente a crear un entorno de aprendizaje que potencie el desarrollo integral de habilidades esenciales para el perfil profesional de las personas estudiantes.

A personas estudiantes de la carrera de Orientación:

- Se recomienda que el estudiantado, en conjunto con la asociación de estudiantes, gestione ante las autoridades de la UNA y el CIDE-DET el fortalecimiento de experiencias prácticas en el currículo, incluyendo la solicitud de mayores recursos para aumentar el número de plazas de estudiantes asistentes. Asimismo, se sugiere que las personas estudiantes se involucren activamente en actividades extracurriculares, como ser estudiantes asistentes o participar en voluntariados, ya que estas experiencias ofrecen oportunidades valiosas para desarrollar y fortalecer habilidades blandas esenciales. Estas actividades no solo permiten la aplicación práctica de habilidades blandas, sino que también enriquecen el perfil profesional.
- Desarrollar conciencia sobre la importancia de las habilidades blandas para su éxito en el mercado laboral. Estas habilidades, son altamente valoradas y pueden marcar una diferencia significativa en la inserción laboral y en el desempeño profesional. Adoptar una actitud proactiva hacia el fortalecimiento de estas habilidades durante la etapa formativa permitirá al colectivo estudiantil contar con un perfil más competitivo y preparado para responder a las demandas actuales del entorno laboral.
- Asumir un compromiso activo y constante con su propia formación, tomando un rol de autogestión y autoevaluación en su proceso de aprendizaje. Esto implica mantener una actitud reflexiva y crítica sobre sus habilidades y áreas de mejora, así como exigirse de manera proactiva en el desarrollo de habilidades blandas para su futuro profesional. La autoevaluación regular permitirá a cada estudiante identificar fortalezas y oportunidades de crecimiento, orientando su formación hacia el cumplimiento de altos estándares que respondan efectivamente a las demandas del mercado laboral y al ejercicio ético de su profesión.
- Asistir a talleres y seminarios sobre habilidades blandas ofrecidos por la universidad y otras instituciones. Estos eventos ayudan a desarrollar y perfeccionar habilidades esenciales para el éxito profesional.

Limitaciones

Aunque hay una amplia variedad de estudios que abordan habilidades blandas en contextos generales, pocos se centran en cómo estas habilidades se integran y se enseñan en programas específicos de la disciplina de Orientación. Esta falta de investigación específica puede limitar la capacidad para establecer conexiones claras entre los conceptos teóricos y su aplicación práctica en el campo de estudio.

Por otra parte, el estudio se ha diseñado como una investigación cuantitativa, lo cual implica que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones y correlaciones. Esta metodología, aunque útil para obtener una visión general y amplia del fenómeno estudiado, tiene limitaciones específicas. En primer lugar, no permite una profundización en los fenómenos observados, lo que limita la comprensión detallada de cómo se manifiestan y desarrollan las habilidades blandas en contextos específicos de la carrera de Orientación.

Además, al ser un estudio transversal, se enfoca en la recopilación de datos en un único punto en el tiempo, sin la posibilidad de realizar un seguimiento longitudinal. Esto significa que no se pueden observar cambios en las habilidades blandas a lo largo del tiempo ni evaluar el impacto de factores contextuales o intervenciones a largo plazo. Esta limitación es especialmente relevante considerando el paradigma de la incertidumbre, la complejidad y lo cambiante del mercado laboral actual, donde las demandas hacia el gremio de Orientación pueden variar considerablemente con el tiempo. La falta de un seguimiento longitudinal restringe la posibilidad de entender cómo las habilidades blandas se adaptan o evolucionan en respuesta a los cambios y desafíos constantes del entorno laboral.

Por último, durante la fase de recolección de datos, se presentaron desafíos relacionados con el acceso y la obtención de información. La investigación se llevó a cabo en un entorno predominantemente en línea, lo que pudo haber inducido sesgos en la muestra y limitaciones en la calidad y precisión de los datos. La dependencia de herramientas digitales para la recopilación de información puede haber afectado la participación de estudiantes o profesionales con menor acceso a tecnología o habilidades para manejar plataformas en línea. Además, la naturaleza en línea del estudio podría haber limitado la profundidad y la riqueza

de las respuestas, ya que las interacciones cara a cara suelen facilitar una comunicación más detallada.

Líneas futuras de investigación

Es importante indagar con mayor profundidad, cómo factores socioculturales específicos, como el género, el nivel socioeconómico y el origen cultural, influyen en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de la carrera de Orientación.

Examinar y entender cómo las experiencias de aprendizaje y prácticas en entornos virtuales e híbridos impactan el desarrollo de habilidades blandas y qué estrategias pueden mejorar estos entornos es una línea de investigación clave. Dado el aumento de la educación y el trabajo en línea, es crucial comprender cómo estos contextos afectan el desarrollo de habilidades blandas, fundamentales en el ámbito profesional. Esta investigación permitiría identificar las adaptaciones pedagógicas y metodológicas necesarias para maximizar los beneficios de los entornos virtuales, proporcionando una formación integral que responda a las demandas actuales del mercado laboral. Asimismo, los hallazgos podrían guiar el diseño de programas educativos más flexibles y efectivos, que preparen mejor a las personas estudiantes para enfrentar los desafíos y oportunidades de un entorno laboral cada vez más digital y globalizado.

También, se considera relevante, realizar estudios sobre cómo los empleadores perciben y valoran las habilidades blandas en los recién graduados de la carrera de Orientación y cuáles de éstas consideran más relevantes. Esta información proporcionará una visión valiosa sobre las expectativas del mercado laboral y permitirá ajustar la formación académica para satisfacer mejor estas expectativas.

Así mismo, se podría investigar el impacto de combinar trabajo y estudio en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Orientación. El estudio permitiría explorar cómo la experiencia laboral paralela a la formación académica en Orientación influye en habilidades blandas. Además, se podrían identificar los tipos de empleo o las instituciones que más contribuyen al fortalecimiento de estas habilidades, generando información valiosa para estructurar programas académicos en Orientación que integren prácticas laborales relevantes, optimizando así el desarrollo integral del desempeño.

Capítulo VI

Referencias y apéndices

Referencias

- Agencia Nacional de Empleo (2022). Modelo de Orientación laboral para la atención de personas en el marco del sistema nacional de empleo. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Aguinaga, S. y Sánchez, S. (agosto-diciembre, 2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *Educare et Comunicare: Revista de Investigación de la Facultad de Humanidades*, 8(2). Recuperado de: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/470/1080?download=pdf>
- Al-Balushi, H., y Al-Amri, A. (2014). The impact of collaborative learning on the development of soft skills among Omani EFL learners. *International Journal of English Language Education and Linguistics*, 2(2), 247-255.
- Alfonso, I., Alvero, Y., y Tillán, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *Acimed*, 7(2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008#:~:text=El%20liderazgo%20es%20una%20disciplina,las%20necesidades%20verdaderas%20del%20grupo.
- American Psychological Association. (2010). Ethical principles of psychologists and code of conduct. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Araya, L. y Garita, C. (2020). Formación en habilidades blandas en la Universidad Nacional de Costa Rica: una experiencia en la carrera de informática. *Revista de Innovación Educativa*, 20<https://doi.org/10.15359/riie.20-2.7>
- Araya, R., Marchena, P., Bolaños, R., Oviedo, S., y Camacho, M. (2020). El trabajo interdisciplinario de los equipos base del proyecto pedagógico para las personas menores de edad en albergues del Patronato Nacional de la Infancia. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 7. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000300156

- Arnau, L. (2011). Cuestionario para evaluar la adaptabilidad de los adultos desempleados hacia los cambios profesionales: aplicación preliminar y características psicométricas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13(2). Recuperado de: <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/286/449>
- Astorga, R. y Rivera, J. (2016). *Desarrollo de habilidades blandas a través del voluntariado en estudiantes universitarios*. *Revista de Ciencias Sociales*, 12(2), 45-58.
- Badilla, Y. (2020). Recapitulamos la historia de la profesión de Orientación en el Sistema Penitenciario. Colegio de Profesionales en Orientación. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.cpocr.org/recapitulamos-la-historia-de-la-profesion-de-la-orientacion-a-lo-interno-del-sistema-penitenciario/>
- Bandura, A. (2006). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. https://www.researchgate.net/publication/267750204_Bandura's_Social_Learning_Theory_Social_Cognitive_Learning_Theory
- Barboza, G., Alarcón, R., y Li Liu, A. (2020). De la presencialidad a la virtualización del TC-491: retos y aprendizajes. *Administrar lo público*, 8(8). Recuperado de: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/82909>
- Bisquerra-Alzina, R. (2006). *Orientación psicopedagógica y educación emocional. Estudios sobre educación*. Universidad de Navarra. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9208/1/Ea.pdf>
- Bynner, J., y Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The role of social skills. *Journal of Education and Work*, 15(3), 199-220. <https://doi.org/10.1080/1363908022000002922>
- Canaza Choque, F. A. (2021). Educación y pos pandemia: tormentas y retos después del Covid-19. *Revista Conrado*, 17(83), 430-438. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000600430yscript=sci_arttext&lng=en
- Cano García-Quirós, C. (2023). El impacto del COVID-19 en las relaciones personales y laborales en España. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/68821>
- Cano, E. (2021). El desarrollo de habilidades blandas en estudiantes universitarios: un análisis longitudinal. *Revista de Educación y Desarrollo Social*, 16(1), 5-22.

- Cano, E., y Fleites, M. (2018). Las competencias blandas en la educación superior: Una propuesta para su evaluación y desarrollo. *Revista de Educación*, 373, 143-162.
- Canossa, H. (diciembre, 2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2). Recuperado de: <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205/151>
- Castañeda, M. (2020). *Liderazgo y trabajo en equipo: Un enfoque democrático en la educación*. Editorial Educativa.
- Castresana, C. (2016). *Industria 4.0*. (Trabajo fin de grado, Universidad de la Rioja). Recueprado de: https://www.academia.edu/37774577/pilares_tecnologicos_TRABAJO_FIN_DE_GRADO
- Castro, G. y Calzadilla, G., (2021). La comunicación asertiva. Una mirada desde la psicología de la educación: comunicación asertiva desde la psicología de la educación. *Didasc@lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 12(3). Recuperado de: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1177/1174>
- Castro, G., Hernández, L. y Díaz, J. (2023). Comunicación asertiva y tecnologías de la información: herramientas para el crecimiento profesional del Licenciado en Educación Pedagogía-Psicología. *Didáctica y Educación* ISSN 2224-2643, 14(3), 60-78.
- Cazau, P. (2004). *Estilos de aprendizaje: Generalidades*. Consultado el, 11(11), 2005. <http://cursa.ihmc.us/rid%3D1R440PDZR-13G3T80-2W50/4.%20Pautas-%20evaluar-Estilos-de-Aprendizajes.pdf>
- Cerda, C. y Osses, S. (2012). Self directed learning and self regulated learning: two different concepts. *Revista médica de Chile*, 140(11), 1504-1505. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872012001100020>
- Chan G. y Zaldívar, M. (2023). Factores que influyen en el desarrollo de habilidades blandas en la formación inicial de profesores. *Revista Publicando*, 10(38), 54-65. Recuperado de: <https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2367>
- Colegio de Profesionales en Orientación. (s.f). *Historia de la Orientación*. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.cpocr.org/quienes-somos/historia/>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2020) “Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante”. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/116), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Consejo Coordinador Empresarial. (2018). Portafolio de empleabilidad: guía para su integración. Talento Aplicado. México.
- Consejo Nacional de Rectores (CONARE). (2019). Radiografía Laboral 2019: Educación: Orientación. San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iii-2019/que-puedo-estudiar/educacion/orientacion/>
- Consejo Nacional de Rectores. (2022). Radiografía laboral 2022. Costa Rica. Recuperado de: <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iv-2022/que-puedo-estudiar/educacion/orientacion/>
- Corbetta, P. (2010). Metodología y Técnicas de investigación social. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Corona, M. (2018). Resolviendo conflictos desde la perspectiva de la terapia humanista. Recuperado de: Resolviendo conflictos desde la perspectiva de la terapia humanista (psic-maribelcorona.com)
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2022). *Cartilla Habilidades Blandas para el profesional del siglo XXI (soft skills)*. Recuperado de: <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/d487d6be-c4f2-404f-8673-711875cf4ef5/content>
- D’Zurilla, T. J., y Nezu, A. M. (2010). Problem-solving therapy. Handbook of cognitive-behavioral therapies, 3, 197-225. Recuperado de: <https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Handbook%20of%20CognitiveBehavioral%20Therapies.pdf#page=212>
- Dean, S. A. (2017). Soft skills needed for the 21st century workforce. Walden University. <https://search.proquest.com/openview/01b0aeffe7900aa19e138603efd18fe/1?pq-origsite=gscholarycbl=18750>

- Decreto Ejecutivo N°41776- MTSS.MEP-MI-DEPLAN-MDHISMCM-MCSP. (19 de junio del 2019). La Gaceta. Alcance N°138. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (2011). Tipología de derechos laborales (El Salvador, Costa Rica, Guatemala y Honduras). Recuperado de: https://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/documentos_interes/tipologia_derechos_laborales.pdf
- Diz, M. Domínguez, D. y Pino, M. (2024). Soft Skills y autoestima y su relación con las variables formativas en el alumnado de orquestas universitarias. *Revista de Investigación en Educación*, 22(1).
- Dole, J., Bloom, D., y Kowalske, K. (2016). *Creating effective learning environments: From research to practice*. John Wiley y Sons.
- Douglas, D., y Attewell, P. (2019). The relationship between work during college and post college earnings. *Frontiers in sociology*, 4, 78. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2019.00078/full>
- Eagly, A. H., y Carmeli, A. (2010). Sex and gender differences in leadership style: A meta-analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27(1), 72-92. [se quitó una URL no válida]
- Escandon, D., y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios gerenciales*, 32(139), 137-145. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Escuela de Administración Pública. (2010). *Adaptación y flexibilidad*. Colección Formación por Competencias. España. Recuperado de: [https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=adaptacion_y_flexibilidad.pdfyTABLA=ARCHIVOSyCAMPOCLAVE=IDARCHIVOyVALORCLAVE=54585yCAMPOIMAGEN=ARCHIVOyIDTIPO=60yRASTRO=c\\$m2809,15030](https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=adaptacion_y_flexibilidad.pdfyTABLA=ARCHIVOSyCAMPOCLAVE=IDARCHIVOyVALORCLAVE=54585yCAMPOIMAGEN=ARCHIVOyIDTIPO=60yRASTRO=c$m2809,15030)
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (marzo-junio, 2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios*, 41(23). Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

- Fallas-Varga, M; Gamboa Jiménez, A; y Mora-Ramírez, S. (enero-junio 2021). Modelo institucional de la orientación en el sistema educativo público costarricense. *Revista Ensayos Pedagógicos*. 271Vol. XVI, N.º 1. Enero-junio, 2021 271-296, EISSN: 2215-3330, ISSN: 1659-0104. Recuperado de: <https://doi.org/10.15359/rep.16-1.13>
- Fallas-Varga, M; Gamboa Jiménez, A; y Peraza Orellana, F. (2010). Modelo institucional de la orientación penitenciaria costarricense. *Revista Mexicana de Orientación Educativa REMO* 37-julio-diciembre 2019. Recuperado de: <https://remo.ws/wp-content/uploads/2019/11/remo37art1.pdf>
- Fallas-Vargas, M., y Gamboa-Jiménez, A. (2023). Modelo institucional de la orientación técnico profesional: Análisis del Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica). *Revista Electrónica Educare*, 27(2), 1-23. <https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16039>
- Ferrando, A., Roca, J.C., Mena, F., Gil, M., Bereciartua, T., Jiménez, M.E. y Sánchez, D. (2020). Perfil Competencial de la orientación educativa y profesional. *Revista de Orientación Educativa AOSMA*, (29), 70-85. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7666020.pdf>
- Ferrer, S., y Caridad, E. (2017). Liderazgo resiliente y calidad de vida desde la orientación: Una revisión analítica. *Orientación y sociedad*, 17, 85-94. Recuperado de: <https://revistas.unlp.edu.ar/OrientacionYSociedad/article/view/8391/7092>
- Foro Económico Mundial. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- Foronda, F. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. Monografía para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional*. Medellín: Universidad de Antioquia–Facultad de Ciencias Sociales y Humanas–Departamento de Psicología, Especialización en Psicología Organizacional. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9952>
- Freeman, D., Ashwin, S., McDonough, N., y Huang, H. (2014). *Classroom discussions in English: Evidence, principles, and practice*. Routledge.
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D. y Silva, M. (agosto, 2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4). Recuperado de:

- https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0718-50062021000400049ylang=pt
- Fundación EDEX. (2013). Habilidades para la vida. Recuperado de: <https://habilidadesparalavida.net/edex.php>
- Gamboa-Jiménez, A; Fallas-Varga, M y Peraza Orellana, F. (2020). Historia de la Orientación: Una mirada internacional y nacional del surgimiento de la disciplina y la profesión. *Revista Mexicana de Orientación Educativa REMO*. Edición especial (4), 1-36. Recuperado de: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/15546/21774>
- García, M., y Garcés, L. (2015). *Influencia de la responsabilidad social en la formación de orientadores profesionales*. *Revista Latinoamericana de Orientación y Psicología*, 8(3), 109-122.
- García, P., y López, M. (2021). *El impacto de la práctica deportiva en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes universitarios*. *Revista de Psicología y Educación*, 35(2), 87-102.
- García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación, Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN. Recuperado de: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Garza Camino, M. T. D. L., Carrillo Moreno, S., Guerrero Guadarrama, L., Patiño Domínguez, H. A. M., Caudillo Zambrano, M. D. L., Fregoso Infante, A., ... y Rivera Aguilera, A. B. (2011). *Aprendizaje autónomo: orientaciones para la docencia*.
- Gil, J. (2011). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrid, España: UNED
- Godoy, R., y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59-64. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596213700094>
- Goleman, D. (2003). *Inteligencia emocional en la práctica*. Libros de gerencia resumidos. Recuperado de: <https://capacitaciondepersonalaxon.com/wp->

content/uploads/2014/12/Inteligencia-Emocional-en-la-Practica-Daniel-Goleman-Resumido.pdf

- Gómez Vélez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. Katharsis- Institución Universitaria de Envigado. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/handle/20.500.12717/2172>
- González, M. A. (2016). La resiliencia y su papel en el desarrollo de la adaptabilidad en estudiantes universitarios. *Educación y Cultura*, 32(1), 45-62.
- González, M., Enciso, B., Arciniegas, L., Tovar, P., Bonza, P. Y Arévalo, L. (2021). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. Universidad Politécnico Gran Colombiano.
- González, MT y García, LF (2012). *El impacto del trabajo a tiempo parcial en el rendimiento académico y desarrollo de competencias en estudiantes universitarios*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 58(3), 157-176.
- Gruzdev, M. V., Kuznetsova, I. V., Tarkhanova, I. Y., y Kazakova, E. I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European journal of contemporary education*, 7(4), 690-698. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1200952.pdf>
- Guerra, P, Ortiz, A., Barragán, J.N. y Cantú, J. (2021). La Industria 4.0. La Revolución que viene y su Impacto en el Empleo en Relación con la Pandemia del Covid-19 (Industry 4.0. The Coming Revolution and its Impact on Employment in Relation to the Covid-19 Pandemic). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 16(1), 1-15. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v16-n1/A12.16\(1\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n1/A12.16(1)1-15.pdf)
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *psicología Escolar e Educativa*, (23). 10.1590/2175-35392019016464
- Guillén, N. y Astorga, C. (2020). Desarrollo de habilidades blandas en el estudiantado mediante la actividad académica procesos prácticos para la formación de docentes en educación comercial. *Revista Internacional de Administración de Oficinas y Educación Comercial*, 5(2). Recuperado de: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/respaldo/article/view/15451>

- Hernández, J. R., Becalli, L. E., y Rouco, D. (2018). Claves para el perfeccionamiento de la labor de orientación profesional pedagógica. *Atenas*, 3(43), 132-147. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055153009/movil/>
- Hernández, M., y Jaramillo, D. (2018). El impacto del voluntariado universitario en el desarrollo personal y profesional de los estudiantes. *Revista de Educación y Pedagogía*, 23(1), 123-140.
- Hernández, P., y Jaramillo, C. (2018). *Impacto del voluntariado en el desarrollo personal y profesional de estudiantes universitarios*. *Educación y Sociedad*, 29(1), 130-140
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores. S. S.A. de C.V.
- Huacón, C. (2021). Gestión directiva y su incidencia en el trabajo en equipo de la unidad educativa José Rodríguez Lavandera, Año 2021. [Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Maestría en Administración de Empresas]. Recuperado de: <https://repositorio.uteq.edu.ec/jspui/bitstream/43000/6357/1/T-UTEQ-161.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023). Principales indicadores del mercado laboral. Costa Rica. Recuperado de: https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-03/coECE_NDE2022-2023_02032023.pdf
- Jaramillo, R.M. (2011). Trabajo en equipo. Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades. Estados Unidos Mexicanos. México. Recuperado de: <https://docplayer.es/12094594-Trabajo-en-equipo-rosa-maria-jaramillo-solorio.html>
- Jesús, B. M. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Uned.
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Escuela de Orientación y Educación Especial*, Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Recuperado de: <https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Kaplan, D. (2018). *The ethics of career counseling*. Sage Publications.
- Kosteas, V. D. (2022). Actividades extracurriculares de los jóvenes e importancia de las habilidades sociales para los supervisores. *IZA World of Labor*.
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación*, 14(1), 67-84. Recuperado de: <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066>

- Lion, C. (2022). *Aprendizaje y tecnologías: Habilidades del presente, proyecciones de futuro*. Noveduc.
https://books.google.co.cr/books?hl=esylr=yid=INh0EAAAQBAJyoi=fndypg=PA11ydq=En+un+mundo+en+constante+cambio,+la+adaptabilidad+se+ha+convertido+en+una+habilidad+esencial+para+el+%C3%A9xito+individual+y+colectivo.+La+capacidad+de+ajustarse+a+nuevas+situaciones,+aprender+de+experiencias+pasadas+y+adoptar+nuevas+perspectivas+es+crucial+para+navegar+por+los+desaf%C3%ADos+y+oportunidades+que+presenta+el+presenteyots=pd-DIMcyFYysig=tp4-mP_iEhJHPOoH_MIDxMmuqzE
- López Serna, I. (2024). El entrenamiento de las habilidades blandas orientado al desarrollo profesional ya la mejora de la calidad de vida del alumnado.
- López, F., y Hernández, R. (2022). *Desarrollo de habilidades blandas a través de la actividad física*. *Revista de Educación y Psicología*, 40(3), 213-230.
- López, G. (2015). El pensamiento crítico y la resolución de problemas como herramientas para el desarrollo de la adaptabilidad en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 32(1), 123-140.
- López, M. A., y Parra, H. (2020). La evaluación de las competencias blandas en la formación universitaria: Un análisis crítico. *Propósitos y Rutas*, 25(4), 347-360.
- Mansilla, M. E. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Revista de investigación en Psicología*, 3(2), 105-116. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8176557.pdf>
- Mariaca Garron, M. C., Zagalaz Sánchez, M. L., Campoy Aranda, T. J., y González de Mesa, C. G. (2021). Uso de las TIC en la educación. Revisión de la literatura. *Luciérnaga Comunicación*, 13(25), 58-69. <https://doi.org/10.33571/revistaluciernaga.v13n25a4>
- Martínez Godínez, V. L. (2013). Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una investigación desde la epistemología dialéctico-crítica. Recuperado de: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3790>
- Martínez, L. (2020). *El deporte como facilitador de habilidades sociales y personales*. Editorial Académica.

- Mata-Rivera, E. (2007). La misión chilena y sus recomendaciones a la educación costarricense. *Acta Académica*, 40 (mayo), 45-62. Recuperado de: <http://revista.uaca.ac.cr/index.php/actas/article/view/468/486>
- Mayne, N. (2022). EL LIDERAZGO: SU INFLUENCIA Y RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES. Fundación Universidad de América. Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8967/1/552785-2022-1-GTH.pdf>
- Meneses, J. (2017). El cuestionario. Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de: <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Meza, L. (2002). Metodología de la investigación educativa: posibilidades de integración. *Revista Comunicación*, 12(1). Recuperado de: <https://padlet.com/LisethVindas/c1cb8l0y8ck25lv6/wish/2307562134>
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2017). Programas de estudio de Orientación 2017. Educar para una Nueva Ciudadanía. San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/programadeestudio/programas/orientacion-nuevo.pdf>
- Ministerio de Seguridad Pública. (2020). Aulas de escucha. Dirección de Recursos Tecnológicos en Educación. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.mep.go.cr/educatico/palabras-clave/riesgo-social>
- Ministerio de Seguridad Pública. (2023). Orientaciones técnico-administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo, 2023. Departamento Vida Estudiantil. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/orientaciones-tecnico-administrativas-servicio-orientacion-2023.pdf>
- Morales, A., y López, R. (2019). *El rol de la responsabilidad social en la formación profesional de estudiantes universitarios*. *Revista de Orientación Educativa*, 14(4), 109-120.
- Morales, J. (2020). El rol del orientador como agente dinamizador del escenario educativo y social. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(32), 184-198. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v22n32/2215-4132-rie-22-32-184.pdf>

- Morales, L., y López, M. A. (2019). El voluntariado universitario como experiencia formativa para el desarrollo de competencias blandas. *Perspectiva Educativa*, 58(2), 101-118.
- Morales-Carrero, J. (2020). El rol del orientador como agente dinamizador del escenario educativo y social. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(32), 184-198. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-41322020000100184
- Morgan, J. (junio-julio, 2020). La resiliencia: habilidad esencial para hacerle frente a la cuarta revolución industrial. *Revista Nacional de Administración*, 11(1). Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000100021&script=sci_arttext
- Muñoz, J., y Jaramillo, D. (2019). El papel de las competencias blandas en el aprendizaje universitario: Un estudio de caso. *Educación y Desarrollo Social*, 14(3), 231-248.
- Muñoz, M. A. (2020). La importancia de las prácticas profesionales en la formación integral del estudiante universitario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 148-164.
- Muñoz, N. Y Rodríguez, S. (2023). EFECTOS DEL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES QUE INTEGRAN LAS DISCIPLINAS DEPORTIVAS DE LA UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA. *Universidad Libre de Pereira*. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27711/Efectos%20del%20liderazgo%20en%20el%20desarrollo%20de%20habilidades%20blandas%20en%20estudiantes%20que%20integran%20las%20disciplinas%20deportivas%20de%20la%20univ%20libre.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- National Association of School Psychologists. (2019). Conflict resolution. Retrieved from <https://www.nasponline.org/Documents/Resources%20and%20Publications/Handouts/Families>
- National Career Development Association. (2015). Ethical standards for career counseling. [se quitó una URL no válida]
- Nilufar, K. (2020). Soft Skills Development in Higher Education. *Universal Journal of Educational Research* 8(5): 1916-1925.

- https://www.researchgate.net/publication/341290118_Soft_Skills_Development_in_Higher_Education
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- https://www.researchgate.net/publication/340596719_Leadership_Theory_and_Practice_by_Peter_G_Northouse
- Oliván, C. (2013). Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón. Técnico de Prospectiva Agencia de Calidad y Prospectiva., (pág. 1). Universitaria de Aragón.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Nota Conceptual de la OIT núm. 1 sobre la agenda de desarrollo post 2015: La importancia del empleo. La Agenda de desarrollo 2030. Recuperado vía web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). Estudios de la OCDE sobre el Mercado Laboral y las Políticas Sociales: Costa Rica.
- Ortega Goodspeed, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas.
- Parra, P., Pérez, C., Ortiz, L. y Fasce, E. (2010). El aprendizaje autodirigido en el contexto de la educación médica. *Rev Educ Cienc Salud*, 7(2), 146-51. <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol722010/RECS7210.pdf#page=44>
- Pérez, E., y Soto-Ortigoza, M. (2021). Habilidades blandas como herramienta competitiva de la gestión inteligente en tiempos de covid-19. Caso de estudio. *Revista Plus Economía*, 9(2), 30-42. Recuperado a partir de <http://revistas.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/500>
- Pérez, L. y Gómez, A. (2021). *Competencias para el desarrollo personal y profesional en el siglo XXI*. Revista de Educa
- Prieto, A. B. (2007). *Trabajadores competentes.: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos y competencias*. Esic Editorial.

- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*, 31(1), 21-46.
- Quero Virla, M., (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. [fecha de Consulta 8 de febrero de 2024]. ISSN: 1317-0570. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Quintanilla, S. A., y Aranda, M. J. (2019). Habilidades blandas en estudiantes universitarios que trabajan y estudian: Un estudio exploratorio. *Espacio JOVEN*, 14(2), 1-16.
- Ramírez, M., Herrera, F. y Herrera, I. (2003). ¿Qué ocurre con la adaptación y el rendimiento académico de los alumnos, en un contexto educativo pluricultural? *Revista Iberoamericana de Educación*. Universidad de Granada. Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/2994/3898>
- Rian, A. (2020). Transformation of Guidance and Counselling Teacher Facing the Industrial Revolution 4.0 Era. In 2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020) (pp. 189-191). Atlantis Press. Recuperado de: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/acbleti-20/125957887>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1), 11-22. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Rivera, L. y Mora, H. (2021). El futuro del trabajo en Costa Rica. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/18466.pdf>
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). Pearson.
- Rodríguez A., Sierra, V., Falcón, C, y Latorre. C. (2021). Key soft skills in the orientation process and level of employability. *Sustainability*, 13(6), 3554. Recuperado de: <https://doi.org/10.3390/su13063554>
- Rodríguez, G., y Cárdenas, M. (2019). Impacto de las prácticas profesionales en el desarrollo de competencias blandas en estudiantes de ingeniería. *Espacios Pedagógicos*, 20(37), 13-32.
- Rojas, M. (2015). El papel de las universidades en el apoyo al desarrollo del liderazgo en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(63), 673-694
- Romero, J., Granados, I., López, S., y González, G. (mayo-julio, 2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*,

- 8(2). Recuperado de:
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/2749/2234>
- Ruiz, J. A. (2021). La motivación en el aprendizaje universitario: un análisis de los factores que la influyen. *Revista de Educación*, 38(3), 613-634
- Rulicki, S., y Cherny, M. (2012). *Comunicación no verbal: cómo la inteligencia emocional se expresa a través de los gestos*. Ediciones Granica.
https://books.google.co.cr/books?hl=es&lr=yid=TW1fAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT156&dq=Las+se%C3%B1ales+emocionales+son+comunicaciones+no+verbales+que+transmiten+informaci%C3%B3n+sobre+el+estado+emocional+de+un+individuo.+Estas+se%C3%B1ales+pueden+incluir+expresiones+faciales,+lenguaje+corporal,+tono+de+voz+y+cambios+fisiol%C3%B3gicos.yots=jMe4GUoLo3&sig=_4T-x-_gPNASK4M5MDc1q69R4uI
- Sánchez, D. y Núñez, Y. (2016). Estudio de la perspectiva de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del área de Informática Empresarial del Colegio Técnico Profesional de Cartagena. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Escuela de Educación Técnica. Recuperado de:
https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10636/estudio_perspectiva_habilidades_blandas_importancia_profesores_estudiantes_area_informatica_empresarial_colegio_tecnico_profesional_cartagena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, P. y Ortega, R. (2020). *El aprendizaje autónomo como herramienta de crecimiento profesional*. Prensa Educare.
- Sánchez, Y. (2007). La solución de problemas como un campo de concurrencia de distintas teorías en Psicología. *Revista Colombiana de Psicología*. (16). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/804/80401611.pdf>
- Segura, O. y Villalobos G. (2022). Mercado laboral en Costa Rica: Análisis de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del II trimestre 2022. *Revista de Política Económica y Desarrollo Sostenible*. Vol. 8 (1). <http://www.revistas.una.ac.cr/politicaeconomica>
- Servicio Valenciano de Ocupación y Formación (2011). *Orientación Laboral*. Generalitat Valenciana. España. Recuperado de:
<http://www.inefop.org.uy/docs/Orientacion%20laboral%20SERVEF.pdf>

- Silva, A. (2016). What is leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5. Recuperado de: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/what-is-leadership/docview/1831706711/se-2>
- Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE). (2010). Manual del servicio público de empleo de la República de Costa Rica. San José: Autor. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/96534559/Sistema-Nacional-de-IntermediacionOrientacion-e-Informacion-de-Empleo-SIOIE>
- Sternberg, R. J. (2009). Cognitive abilities. *Handbook of psychology*, 3, 119-155.
- Talent Place. (2021). Habilidades blandas. Recuperado de: <https://www.thetalentplace.cr/recursos-vocacionales/habilidades-blandas#.YrK4-nbMK3A>
- Ugalde, A. y Hidalgo, L. (2019). Manual para la preparación de pruebas de ingreso. Instituto Nacional de Aprendizaje. Recuperado de: https://www.ina.ac.cr/Estudiantes/Orientacion/Documentos%20compartidos/Manual_preparacion_pruebas_ingreso_INA.pdf
- Universidad de Costa Rica. (2022). Trabajo en equipo. Claves para el éxito. Oficina de Orientación. Recuperado de: <http://apoyandoteenlau.ucr.ac.cr/serviciosvirtualesoo/2022/OHTC/TrabajoEnEquipo.pdf>
- Universidad Nacional de Costa Rica. (2020). Catálogo de carreras: Orientación. Recuperado de: <https://www.carreras.una.ac.cr/orientacion/>
- Ureña, M. (2020). Habilidades blandas como requisito solicitado por los empleadores de la zona de Pérez Zeledón, para puestos relacionados con la carrera de Administración de Oficinas, en el II ciclo de 2019. *Revista Internacional de Administración de Oficinas y Educación Comercial*. 5(1), pp. 1-23. Recuperado de: <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/20377/14832Texto%20del%20art%C3%ADculo-58607-1-10-20201203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejos, A. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana Norte Sac Filial Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo].

- Valverde, L., Ayala, N., Pascua, M., y Fandiño, D. (1989). El trabajo en equipo y su operatividad. Costa Rica: UCR. Recuperado de: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000381.pdf>
- Vargas, E., Salas, K. y Sánchez, A. (enero-julio, 2022). Desarrollo histórico y conceptual de la orientación vocacional en Costa Rica. *Revista Costarricense de Orientación*, Vol. 1(1). Recuperado de: [file:///C:/Users/shame/Downloads/07-vargas-et-al-desarrollo-historico-1%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/shame/Downloads/07-vargas-et-al-desarrollo-historico-1%20(3).pdf)
- Vargas, M. (2007). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Recuperado de: <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>
- Vargas-Hernández, E., Salas-Pérez, K., y Sánchez-López, Á. (2022). Desarrollo histórico y conceptual de la orientación vocacional en Costa Rica. *Revista Costarricense de Orientación*, 1(1). Recuperado de: <https://doi.org/10.54413/rco.v1i1.20>
- Vásquez, L., Tuesta, J. y Vila, D. (setiembre-setiembre, 2020). Habilidades blandas y el impacto de la COVID-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1). Recuperado de: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1488>
- Vera-Villaruel, P. y Guerrero, A. (enero-junio, 2003). Diferencias en habilidades de resolución de problemas sociales en sujetos optimistas y pesimistas. *Universitas Psychological*. 2(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64720104.pdf>
- Yot, C. M. (2023). El teletrabajo como respuesta a los cambios en las relaciones laborales, posteriores al COVID-19. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/69515>
- Zepeda, M. Cardoso, E. y Cortés, J. (2020). El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 10(19). Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672019000200019yscript=sci_arttext

Apéndices

Apéndice A

Cuestionario de Habilidades Blandas en estudiantes de Orientación

Estimadas personas participantes, reciban un cordial saludo.

El presente cuestionario forma parte del proceso de investigación titulado “Perfil de empleabilidad de personas estudiantes de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional: Una valoración desde las habilidades blandas.” Esta como parte del proceso para la obtención del grado de Licenciatura en Orientación de la Universidad Nacional de Costa Rica.

El mismo tiene como objetivo analizar las habilidades blandas presentes en las personas estudiantes de bachillerato y licenciatura en Orientación, debido a que son personas próximas a ingresar al mundo laboral y con base a esto se pretende determinar las habilidades blandas con las que las personas estudiantes salen de la universidad al momento de buscar empleo, es decir, las habilidades blandas que pertenecen a su perfil de empleabilidad.

Dicho esto, se les agradece su participación y colaboración para contestar las preguntas solicitadas. La información proporcionada es confidencial y se recopila únicamente con fines académicos.

Correo: _____

Bloque I: Aspectos generales

El siguiente apartado, cuenta con preguntas que debe contestar según su información personal.

1. Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Intersexo <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
---------	---

2. Edad en años cumplidos:	_____
3. Lugar de origen	<input type="checkbox"/> Zona rural <input type="checkbox"/> Zona urbana
4. Nivel en el que se encuentra cursando la carrera de Orientación actualmente:	<input type="checkbox"/> Segundo de Bachillerato <input type="checkbox"/> Tercero de Bachillerato <input type="checkbox"/> Cuarto de Bachillerato <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Egresado/a en proceso de TFG
5. Seleccione si en los últimos 5 años, usted ha participado en alguna de las siguientes actividades (puede marcar varias opciones):	<input type="checkbox"/> Estudiante asistente <input type="checkbox"/> Agrupaciones artísticas <input type="checkbox"/> Equipos deportivos <input type="checkbox"/> Voluntariados <input type="checkbox"/> Grupo religioso <input type="checkbox"/> Participación comunal <input type="checkbox"/> Otra: _____
6. En el transcurso de sus estudios universitarios, ¿Se desempeñó en algún trabajo?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
7. ¿Se encuentra trabajando actualmente?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
8. Si alguna o ambas de sus dos respuestas anteriores fueron afirmativas, indique por favor en qué se ha desempeñado.	Respuesta corta: _____
9. ¿Ha recibido información fuera de la universidad sobre el tema de habilidades blandes?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
10. Si su respuesta anterior fue afirmativa, indique el lugar (puede indicar varias opciones si lo requiere)	<input type="checkbox"/> Cursos en línea <input type="checkbox"/> Instituto Nacional de Aprendizaje <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Seminarios

	<input type="checkbox"/> Talleres <input type="checkbox"/> Otros: _____
11. ¿Considera que la carrera ha fortalecido sus habilidades blandas para la empleabilidad?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
12. Si su respuesta anterior fue afirmativa, seleccione aquellas que considera que ha fortalecido en mayor medida.	<input type="checkbox"/> Liderazgo <input type="checkbox"/> Resolución de problemas <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva <input type="checkbox"/> Adaptabilidad <input type="checkbox"/> Deseos de aprender

Bloque II: Habilidades blandas

El siguiente apartado, cuenta con 23 preguntas de selección única, de las cuales debe contestar según su experiencia, historia de vida y percepción personal eligiendo alguna de las siguientes afirmaciones:

1: Muy en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Indiferente

4: De acuerdo

5: Muy de acuerdo

Se le solicita que solo marque únicamente una opción, de acuerdo con la que más se ajuste a su experiencia, historia de vida y percepción personal.

Liderazgo

13. Le motiva trabajar por el bien común y por el cumplimiento de objetivos compartidos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14. Cuando resulta necesario, es capaz de tomar decisiones independientemente de su posición.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15. Es capaz de estimular el desempeño de las demás personas.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16. Lidera con el ejemplo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Resolución de problemas					
17. Sabe manejar situaciones de tensión y/o conflicto entre personas con respeto, tacto y equidad.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18. Reconoce los posibles conflictos, hace evidente los desacuerdos y fomenta la disminución de la tensión	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
19. Busca generar alternativas de solución que satisfagan las necesidades de las personas inmersos en la situación de conflicto.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20. Reconoce la necesidad de cambiar y eliminar barreras	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Trabajo en equipo					
21. Promueve cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la cooperación	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
22. Promueve un clima de amistad y cooperación cuando trabaja con las demás personas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23. Colabora y comparte planes, información y recursos con el equipo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24. Busca y fortalece las oportunidades de colaboración con las demás personas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Comunicación asertiva					
25. Sabe dar y recibir un mensaje captando señales emocionales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
26. Aborda abiertamente las situaciones difíciles cuando habla con los demás	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
27. Al entablar una conversación: escucha bien, busca la comprensión mutua y no tiene problema en compartir información que dispone	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28. Promueve la comunicación sincera y permanece abierto/a tanto a las buenas noticias como a las malas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Adaptabilidad					
29. Gestiona adecuadamente las múltiples demandas, reorganiza prontamente las prioridades y se adapta rápidamente a los cambios	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
30. Adapta sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
31. Su visión de los acontecimientos es sumamente flexible	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
32. Es capaz de mantener una mente abierta y una predisposición a la mejora constante.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Deseo de aprender (autoaprendizaje)					
33. Busca siempre ideas nuevas de una amplia variedad de fuentes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
32. Recaba información necesaria para reducir la incertidumbre y descubrir formas más adecuadas de llevar a cabo las tareas en la que se halla implicado	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
33. Es sensible al aprendizaje sincero desde la experiencia, a los nuevos puntos de vista, a la formación continua y al desarrollo de sí mismo/a	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
34. Busca informarse de temas que desconoce	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5