

**Universidad de Costa Rica**  
Facultad de Educación  
Escuela de Orientación y Educación Especial

**Memoria de seminario**  
**“Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la Educación y Formación Técnica Profesional”**

Trabajo Final de Graduación sometido a la consideración del Tribunal Examinador de la Escuela de Orientación y Educación Especial para optar al grado y título de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación

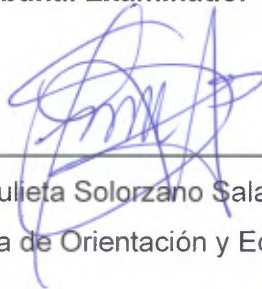
**Directora:**  
M.Sc. Viria Ureña Salazar

**Presentado por:**  
Guerrero Conejo Tatiana - B63169  
Martínez Villegas Natalia - B64172  
Montoya Bolaños Margoth - B14341  
Mora Aguilar Karla - B44502  
Omodeo Arce Karen - B55159

Ciudad Universitaria, Rodrigo Facio  
San José, Costa Rica

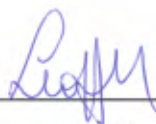
2023

**Tribunal Examinador**



---

Dra. Julieta Solorzano Salas  
Directora de la Escuela de Orientación y Educación Especial



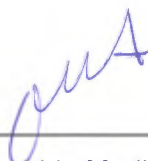
---

M.Sc. Leonora Herrera Ulloa  
Representante de la Escuela de Orientación y Educación Especial



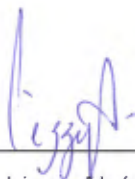
---

M.Sc. Viria Ureña Salazar  
Directora del Trabajo Final de Graduación



---

M.Sc. Osvaldo Murillo Aguilar  
Lector del Trabajo Final de Graduación



---

M.Sc. Lizzy Alpizar Jiménez  
Lectora del Trabajo Final de Graduación

## **Dedicatorias**

Este trabajo final de graduación lo dedico primeramente a Dios quien es el que me da la fuerza y la vida día con día. A mí todo, mi familia quienes han sido un pilar fundamental durante toda mi vida y este logro también es de ustedes, mi papá Jose, que me ha enseñado que el límite es el cielo, que si se quiere, se puede alcanzar, (y juntos vamos a salir de esta papito), a mi madre Flora, que es mi mayor ejemplo a seguir, quien me ha enseñado lo que es el amor incondicional, mi hermana Estefany, mi confidente y la mejor amiga que Dios me puso en la vida, y mi hermano Juan José, que me ha enseñado que un hermano ama a pesar de las discusiones y lo muy diferentes que somos, esto es de ustedes familia, gracias por nunca dudar nunca de mí, y estar en todo momento. Se lo dedico también a Kevin, mi pareja, quien ha estado en todo momento de este proceso, me ha escuchado y motivado inclusive en las circunstancias más complejas de este proceso. Gracias a estas personas por ser mi apoyo incondicional y mi luz en el camino. Agradezco a mis compañeras de seminario, no hubiera sido lo mismo sin ustedes, y cada una aportó muchísimo no solo al trabajo, sino también a mi desarrollo personal. Gracias a la profesora Viria, nuestra directora, siempre atenta y con una excelente actitud para ayudarnos a cumplir nuestro objetivo. Y en general a todas las personas (docentes, amigas, compañeras, conocidas), que de una u otra forma aportaron en este logro de ser finalmente licenciada.

*Tatiana Guerrero Conejo*

Agradezco a Dios, por ser mi principal guía y fortaleza en mis días de cansancio y por darme tanto amor a mi profesión, a mi familia que siempre ha creído en mi capacidad de surgir en la vida; mi madre Isabel fuente de energía, mi padre Jorge Arturo fuente de inspiración, mi hermana Tatiana fuente de conocimiento, mi hermano Esteban fuente de superación; mis sobrinas Isabel y Sofía, mi sobrino Mateo y sobrino que viene en camino; que son mis tesoros más preciados. Gracias a Jime y a Jon que se volvieron parte de mi familia también.

Quiero agradecer también a mi pareja Isaac, que ha llegado a ser un gran soporte en mi vida y mi tesis, alentándome a seguir adelante y creer en mí, diciéndome y recordándome que SÍ PUEDO. Agradezco a mi grupo “*Soplo de amor*” que me llena de fe y esperanza; ayudándome a reconocer los factores internos que me permiten seguir en este camino, guiado siempre por Dios.

También quiero dedicarle este trabajo a Simba, mi gatita que me acompaña a todo lado que vaya; a mis estudiantes, que me dan energía y me dan muchos aprendizajes como profesional de la Orientación. A mis compañeras del Seminario, a todas las profesoras de la carrera que dejaron huella en mí.

A todos (as) ellos (as) agradezco su existencia, gracias porque son parte de mi sentido de vida; no puedo parar de agradecerle a Dios por enseñarme mi camino vocacional, que por un momento creí que no tenía rumbo, pero Dios, mi Padre, me enseñó a elegir con el corazón.

*Natalia Martínez Villegas*

Inicialmente ante la culminación de este proceso mi principal agradecimiento es a mí, por todo el esfuerzo, sacrificio y entrega que he dado todos estos años para poder cumplir con esta parte de mi proyecto de vida, donde a pesar de los diferentes retos del día a día, seguí adelante entregando lo mejor que pude y no rindiéndome ante la dificultad.

Al mismo tiempo agradezco a mi familia por brindarme las comodidades y el privilegio de poder tener un hogar, comida y apoyo para poder estudiar, sabiendo que cuento con cada uno de ellos y ellas en medio de toda incertidumbre.

Finalmente agradezco a cada una de las personas docentes que fueron parte de este proceso, sobre todo a aquellas que tienen una especial sensibilidad por esta carrera y desean que aprendamos para que contribuyamos en el proceso de crecimiento y evolución de la Orientación.

*Margoth Montoya Bolaños*

El día de hoy al poder dar fin a este trabajo quiero iniciar agradeciendo enormemente a mi familia: Mi compañero de vida, mi esposo Jose Luis, que muchísimos fines de semana me apoyó, motivó y esperó pacientemente que realizara algún trabajo o asignación. A mi hijo Jeremy y a mi madre Sandra que animaban mi día a día y así seguir adelante. Además, a mi gato Kero que en varias ocasiones estuvo junto a mi pacientemente.

A la profesora M.Sc. Viria Ureña Salazar que siempre estuvo al pendiente dedicando su tiempo para leer este estudio, además de aceptar destinar fines de semana ya sea sábados o domingos para reunirnos debido a la dificultad de horarios que presentaba el grupo. Por estar atenta no solo académicamente sino también a nivel personal cuando se necesitó. Agradezco grandemente a la vida por todas las personas que logré conocer al realizar esta investigación, de las cuales obtuve un gran aprendizaje, además por las amistades que tengo el día de hoy y que iniciaron o se fortalecieron gracias ello.

Además, a las compañeras con las cuales realicé esta investigación, ya que gracias a sus diferentes personalidades aprendí a valorar mis habilidades, ser más segura de mí misma y trabajar en equipo con personas que fueron desconocidas y hoy puedo decir que marcaron grandemente mi vida y son parte de ella.

Gracias al Universo y a Dios el poder llegar a este momento de mi vida, y a todas las situaciones que enfrenté para poder culminar este trabajo, las cuales fueron de gran crecimiento personal como profesional.

*“Hay una etapa de la vida en la que tienes que renacer...  
así que levántate de las cenizas y emprende el vuelo.”*

*Karla Mora Aguilar*

Dedico este trabajo final de graduación y todos mis logros a las personas que han sido mi motor y mis mayores promotores para cumplir mis sueños y metas, Mamita, Papito, Fer, Tita Emilia, ustedes cuatro que me conocen más que nadie en el mundo, son quienes me impulsan a soñar en alto, quienes me dan la fuerza siempre para no rendirme, quienes han estado y sé que van a estar siempre ahí, para apoyarme y ayudarme a ser una mejor versión de mi misma cada día. Nada habría sido igual, sin tener a mis amigas cerquita, rodearme de mujeres tan increíbles, solo me ha traído muchísimo aprendizaje y amor del más puro. La sororidad nos empodera, y nos hace llegar muy lejos.

Mi compañero de vida, Jose, quien estuvo ahí desde el momento en que comenzamos esta investigación, y sigue estando en mis momentos más felices pero también cuando las cosas se han puesto difíciles, recordándome lo capaz que soy y lo lejos que puedo llegar profesionalmente. Gracias por siempre sumar, y por ser vos y estar en mi vida.

Mi equipo de TFG, sin ellas este logro no tendría sentido. Gracias chicas, solo nosotras sabemos cuánto nos costó llegar acá, y hoy les digo, LO LOGRAMOS, las quiero con mi corazón, y deseo tenerlas cerquita siempre. Gracias también a todas las docentes que acompañaron mi proceso de crecimiento y desarrollo profesional en mi paso por la universidad.

Y como olvidarme de la principal protagonista de este sueño, yo. Que me he levantado tantas veces cuando he sentido que no puedo más, que he trabajado duro por lograr todo lo que me propongo, que aunque muchas veces quise rendirme, agarré fuerzas y seguí luchando por mis sueños.

*Karen Omodeo Arce*

## **Tabla de contenidos**

<b>Dedicatorias</b>	iii
<b>Lista de Abreviaturas</b>	xiii
<b>Resumen</b>	xvii
<b>I CAPÍTULO.</b>	20
<b>ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN</b>	20
<b>Introducción</b>	21
<b>Antecedentes de la investigación</b>	25
<b>Antecedentes internacionales</b>	25
<b>Educación y Formación Técnica Profesional</b>	25
<b>Orientación Vocacional</b>	31
<b>Promoción de la empleabilidad.</b>	35
<b>Aportes de los antecedentes internacionales para la investigación</b>	40
<b>Antecedentes Nacionales</b>	41
<b>Educación y Formación Técnica Profesional</b>	42
<b>Orientación Vocacional</b>	44
<b>Promoción de la empleabilidad</b>	49
<b>Aportes de los antecedentes nacionales para la investigación</b>	55
<b>II CAPÍTULO</b>	57
<b>MARCO TEÓRICO</b>	57
<b>La Orientación</b>	58
<b>Breve reseña histórica de la Orientación</b>	59
<b>Desarrollo de la Orientación en Costa Rica</b>	61
<b>Funciones de la Orientación</b>	63
<b>Principios de la Orientación</b>	65
<b>Modalidades de la Orientación</b>	66
<b>Áreas de la Orientación</b>	67
<b>Orientación Vocacional</b>	68
<b>La Orientación en el contexto del MEP</b>	69
<b>Funciones de las y los profesionales de Orientación en el contexto del MEP</b>	71
<b>Lineamientos de Orientaciones técnico-administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo del MEP</b>	76
<b>La Educación y Formación Técnica Profesional en el contexto del MEP</b>	77
<b>Breve recorrido histórico de la Educación y Formación Técnica Profesional en Costa Rica.</b>	78
<b>Formación de la EFTP en el contexto del MEP</b>	82



<i>Componentes esenciales de la EFTP en el contexto del MEP</i>	87
La Orientación en las instituciones de EFTP en el contexto del MEP	106
Promoción de la empleabilidad desde la Orientación en el contexto internacional de la EFTP	108
Promoción de la empleabilidad	115
Promoción de la empleabilidad en las instituciones de EFTP del MEP	122
Papel de la Orientación para la promoción de la empleabilidad, asociado al desarrollo de actitudes, habilidades y herramientas con el estudiantado de la EFTP del MEP.	127
Actitudes para la empleabilidad	127
Actitud positiva	131
Actitud responsable	132
Adaptabilidad al cambio	134
Habilidades para la empleabilidad	136
Trabajo en equipo	140
Comunicación asertiva	142
Proactividad	145
Herramientas para la promoción de la empleabilidad	148
El Currículum Vitae (CV)	148
Preparación para la entrevista de trabajo	150
Aportes de las personas profesionales en Orientación en la promoción de la empleabilidad en la EFTP del MEP	155
<b>III CAPÍTULO</b>	157
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	157
Fases del proceso de investigación.	158
Fase Preactiva	159
Fase Interactiva	160
Paradigma de investigación	160
Enfoque de investigación	161
Método de investigación	162
Población participante	163
<i>Criterios de inclusión</i>	163
<i>Criterios de exclusión</i>	164
Técnicas de recolección de información.	167
Fase Posactiva	170
Procedimiento para el análisis de la información.	170
Fase de descubrimiento en progreso	170

<b>Fase de codificación</b>	171
<b>Fase de relativización de los datos.</b>	172
<b>Triangulación.</b>	180
<b>Consideraciones éticas.</b>	182
<b>IV CAPÍTULO.</b>	184
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS.</b>	184
<b>Orientación para la empleabilidad en la EFTP, una contextualización en los CTP.</b>	185
<b>Funciones de las personas profesionales en Orientación en los CTP en Costa Rica.</b>	185
<b>El trabajo en equipo para la promoción de la empleabilidad en los CTP en Costa Rica.</b>	189
<b>La pandemia por Covid-19 permea la EFTP: cambios, consecuencias y retos.</b>	196
<b>Promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación</b>	201
<b>Desarrollando actitudes para promocionar la empleabilidad.</b>	202
<b>Desarrollando una actitud positiva como promoción de la empleabilidad.</b>	204
<b>Desarrollando la responsabilidad como actitud para la promoción de la empleabilidad.</b>	207
<b>La actitud de adaptación al cambio en la promoción de la empleabilidad</b>	210
<b>Otras actitudes que se contemplan para el desarrollo de la empleabilidad</b>	214
<b>Habilidades para el desarrollo de la empleabilidad</b>	217
<b>Desarrollando el trabajo en equipo para promocionar la empleabilidad</b>	221
<b>Desarrollando la comunicación asertiva para la promoción de la empleabilidad</b>	224
<b>Desarrollando la proactividad para la promoción de la empleabilidad</b>	228
<b>Herramientas para la promoción de la empleabilidad</b>	232
<b>El Currículum Vitae: aprendiendo a construirlo.</b>	233
<b>Entrevista de trabajo: su preparación para enfrentarla.</b>	236
<b>Aportes de las personas profesionales en Orientación en la promoción de la empleabilidad en la EFTP del MEP</b>	241
<b>V Capítulo.</b>	246
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b>	246
<b>Conclusiones</b>	247
<b>Recomendaciones</b>	250
<b>Referencias bibliográficas</b>	252
<b>Anexos</b>	280

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Funciones orientadoras por población beneficiaria: estudiantes, personas encargadas y centro educativo.	<b>72</b>
<b>Tabla 2.</b> Habilidades a desarrollar por la persona profesional en Orientación en el contexto del MEP en el estudiantado del I, II, III ciclo de la Educación General Básica y Educación Diversificada.	<b>73</b>
<b>Tabla 3.</b> Especialidades, modalidad Comercial y Servicios. Ministerio de Educación Pública, 2022.	<b>93</b>
<b>Tabla 4.</b> Especialidades en la modalidad Industrial del MEP.	<b>98</b>
<b>Tabla 5.</b> Especialidades en la modalidad Agropecuaria del MEP.	<b>103</b>
<b>Tabla 6.</b> Competencias para la empleabilidad.	<b>112</b>
<b>Tabla 7.</b> Estrategias para el aprendizaje de competencias en la EFTP.	<b>123</b>
<b>Tabla 8.</b> Actitudes para la empleabilidad.	<b>129</b>
<b>Tabla 9.</b> Habilidades para la empleabilidad.	<b>137</b>
<b>Tabla 10.</b> Información general de las personas profesionales en Orientación participantes en el estudio.	<b>165</b>

<b>Tabla 11.</b> Información general de las personas estudiantes participantes en el estudio.	<b>166</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------

<b>Tabla 12.</b> Categorías finales para análisis de la información.	<b>175</b>
----------------------------------------------------------------------	------------

<b>Tabla 13.</b> Características de las personas colaboradoras en el proceso de validación.	<b>168</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------	------------

### **Lista de Figuras**

<b>Figura 1.</b> Fases del proceso de investigación.	<b>158</b>
------------------------------------------------------	------------

## Lista de Abreviaturas

<b>Nombre completo</b>	<b>Abreviatura</b>
Organización Internacional del Trabajo	<b>OIT</b>
Instituto Nacional de Aprendizaje	<b>INA</b>
Ministerio de Educación Pública	<b>MEP</b>
Colegios Técnicos Profesionales	<b>CTP</b>
Instituto Nacional de Estadística y Censos	<b>INEC</b>
Educación y Formación Técnica Profesional	<b>EFTP</b>
Orientación Vocacional	<b>OV</b>
Formación Profesional Técnica	<b>FPT</b>
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	<b>UNESCO</b>
Banco Interamericano de Desarrollo	<b>BID</b>
Políticas Activas de Mercado de Trabajo	<b>PAMT</b>
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	<b>OCDE</b>
Unión Europea	<b>UE</b>
Educación y la Formación Profesional	<b>EFP</b>
Competencias transversales y socioemocionales	<b>CTSE</b>

Trabajo final de Graduación	<b>TFG</b>
Instituto Tecnológico de Costa Rica	<b>TEC</b>
Universidad de Costa Rica	<b>UCR</b>
Sistema Costarricense de Información Jurídica	<b>SCIJ</b>
Universidad Estatal a Distancia	<b>UNED</b>
Diseño Complementario	<b>DICO</b>
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<b>MTSS</b>
Colegio de Profesionales en Orientación - Costa Rica	<b>CPO</b>
Asociación Costarricense de Profesionales en Orientación	<b>ACPO</b>
Departamento de Orientación Educativa y Vocacional	<b>DOEV</b>
Ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemática	<b>STEAM</b>
Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago	<b>COVAO</b>
Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras	<b>DETCE</b>
Sistema Nacional de Educación Técnica	<b>SINETEC</b>
Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica	<b>MNCEFTP-CR</b>
Educación Basada en Normas de Competencias	<b>EBNC</b>
Consejo Regional de Vinculación con la Empresa y la Comunidad	<b>CORVEC</b>

Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad	<b>DVEC</b>
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	<b>UNICEF</b>
Guia de Trabajo Autónoma	<b>GTA</b>
Consejo Superior de Educación	<b>CSE</b>
Real Academia Española	<b>RAE</b>
Escuela Superior de Ingenieros Comerciales	<b>ESIC</b>
Currículum Vitae	<b>CV</b>
Consejo Nacional de Rectores	<b>CONARE</b>
Youth Work México	<b>YWM</b>
Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	<b>CONOCER</b>
Fondo Monetario Internacional	<b>FMI</b>
Programa Estado de la Nación	<b>PEN</b>
Centro de Orientación Vocacional-Ocupacional	<b>COVO</b>
Universidad Americana	<b>UAM</b>
Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo	<b>CINDE</b>
Centro de Sistemas de América	<b>CENSA</b>
Agencia Nacional de Empleo	<b>ANE</b>

Sistema de Orientación Vocacional para la Escogencia de Carreras Técnicas	<b>SOVOCAT</b>
Universidad la Gran Colombia	<b>UGLC</b>
Programa de Inserción Profesional y Empleo	<b>ITESO</b>
Gran Área Metropolitana	<b>GAM</b>
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	<b>CEPAL</b>



## Resumen

Este informe de Seminario de graduación responde a la pregunta de investigación ¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de educación y formación técnica profesional? Para lo cual como objetivo general se plantea analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de educación y formación técnica profesional que son parte del Ministerio de Educación Pública en Costa Rica.

Como parte de los antecedentes se encontraron estudios a nivel internacional y nacional referentes a la Educación y Formación Técnica Profesional, Orientación Vocacional y promoción de la empleabilidad. Se resalta que las personas que desean ingresar al mundo del trabajo cuentan con un proceso de formación que favorece su empleabilidad, al desarrollar actitudes, habilidades y herramientas pertinentes al mundo del trabajo, y no solo conocimientos técnicos. Asociado a esto, se busca en la presente investigación, visualizar el abordaje de las personas profesionales en Orientación en este contexto; para así analizar el aporte de la promoción de la empleabilidad en estudiantes de educación formación técnica profesional.

Ante esto se construye un referente teórico que permitió la comprensión del concepto de promoción de la empleabilidad, sustentado en la visión internacional y nacional enfatizando en el desarrollo de actitudes, habilidades y herramientas. Además, se plantean las funciones que establece el Ministerio de Educación Pública en Costa Rica (MEP), para las personas profesionales en Orientación que laboran en las instituciones educativas, específicamente en los Colegios Técnico Profesionales (CTP).

Con respecto a la metodología se partió del paradigma naturalista, con enfoque cualitativo y método fenomenológico; ya que, se busca describir e interpretar lo expresado por las personas que participaron en la investigación, profesionales en Orientación y estudiantes de duodécimo nivel de Colegios Técnico Profesionales, a quienes se les realizaron entrevistas semiestructuradas.

Para el procesamiento y análisis de la información se parte de lo planteado por Taylor y Bogdan (1994), se establecen dos categorías de análisis, Promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación y Aportes de

las personas profesionales en Orientación en la promoción de la empleabilidad en la Educación y Formación Técnica Profesional del Ministerio de Educación Pública. La categoría emergente Orientación para la empleabilidad en la Educación Técnica Profesional, una contextualización en los Colegios Técnico Profesionales, originada precisamente en el contexto en que se realizó el estudio.

El análisis de la información aportada por las personas entrevistadas permite concluir, en cuanto a la promoción de la empleabilidad que las personas profesionales en Orientación enfrentan muchos retos, ya que, en el ciclo diversificado no se cuenta con la lección de Orientación; sin embargo, se realiza un trabajo en conjunto con el personal docente y administrativo como la coordinación con la empresa y técnica, con el fin de promocionar a empleabilidad del estudiantado.

Además desde la labor orientadora se realizan acciones que facilitan el conocimiento en sí mismo o misma, lo cual contribuye a que el estudiantado reconozca actitudes y habilidades que posee, y cuáles de estas contribuyen en la promoción de la empleabilidad. Al mismo tiempo, el accionar de la Orientación se puede vincular al proceso de conocimiento del medio que necesita el estudiantado para el proceso de elegir un lugar para realizar las prácticas, y su integración al mundo laboral. Es importante que la persona profesional en Orientación desde la Orientación Vocacional, busque diferentes espacios donde desarrolle diversos procesos, acciones y aportes donde promocióne la empleabilidad del estudiantado en los CTP.

Finalmente se plantean algunas recomendaciones por parte del equipo investigador, para la promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación que laboran en los CTP del MEP, como la importancia de mantenerse en constante actualización profesional, que permita conocer herramientas que favorezcan el conocimiento del mundo del trabajo y sus requerimientos, de tal forma que puedan desarrollar procesos de Orientación, que promociónen la empleabilidad en el estudiantado. Es importante que se evidencie el trabajo en equipo que se realiza entre las personas profesionales en Orientación y las diferentes coordinaciones dentro de la institución, además de las funciones de las personas profesionales en Orientación en los CTP, ya que tienen algunas diferencias con respecto a los colegios académicos.

**Palabras clave:** Orientación, Empleabilidad, Colegios Técnicos Profesionales, Educación y Formación Técnica Profesional, Orientación para la empleabilidad, Promoción de la empleabilidad, Educación y Formación Técnica Profesional en Costa Rica.

**Cita bibliográfica:** Guerrero, T., Martínez, N., Montoya, M., Mora, K. y Omodeo, K. (2023). *Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la Educación Técnica Profesional*. [Seminario de graduación para optar por la licenciatura en Ciencias de la educación con énfasis en Orientación]. Universidad de Costa Rica.

**Comité Asesor**

**Directora:** M.Sc. Viria Ureña Salazar.

**Personas lectoras:**

M.Sc. Lizzy Alpízar Jiménez.

M.Sc. Osvaldo Murillo Aguilar.

**I CAPÍTULO.**  
**ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

## Introducción

El mundo ha avanzado y continúa haciéndolo a pasos acelerados en muchos ámbitos; por ejemplo, en la tecnología, la ciencia y las industrias. En este contexto, el mundo laboral cada vez le presta mayor atención a nuevas habilidades, actitudes y herramientas que se requieren por parte de las personas trabajadoras, para que respondan a las necesidades del mercado, y con ello lograr los objetivos individuales y comunes de la sociedad. Es por esto que, la educación, al igual que otras áreas, deben adaptarse a los requerimientos que se presentan y brindar respuestas satisfactorias, mediante la formación de personas profesionales capacitadas, no solamente en los aspectos técnicos y teóricos, sino también en las habilidades y actitudes que han tenido un peso importante en los últimos años.

Lo anterior es respaldado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), quienes indican como varias habilidades y actitudes se han vuelto cada vez más importantes dentro de la economía globalizada y son esenciales, ya que al contar con ellas, mejoran la capacidad que tienen las personas de conseguir y conservar un empleo, poder desplazarse en el mercado laboral y además participar en el aprendizaje permanente, gracias a esto las personas son capaces de responder mejor ante los cambios en el mundo del trabajo.

En Costa Rica, la educación se ha visto en la necesidad de retomar algunas modalidades educativas, para responder a estos requerimientos. Una de estas, ha sido la educación técnica, la cual con el paso de los años ha tomado un papel muy importante en lo que respecta en la atención a las demandas laborales que plantean las organizaciones laborales. Es por ello que, algunas instituciones han adaptado sus ofertas académicas para formar profesionales que respondan a las necesidades del contexto laboral: entre estas instituciones se encuentran las universidades públicas y privadas, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP).

La presente investigación se enmarca específicamente en los Colegios Técnicos Profesionales (CTP), los cuales se constituyen en una modalidad educativa del MEP, concebida como una alternativa para la inserción al mercado laboral de las personas jóvenes y adultas. Además de finalizar con la educación académica,

también los hacen con un técnico medio, y que busca eventualmente complementar una carrera universitaria, o bien, facilitar que las personas que optan por esta modalidad sean empleables e insertarse al mundo del trabajo.

La empleabilidad, de acuerdo con Murillo (2018), es la “capacidad que le permite a la persona no solo conseguir un empleo o mostrarse empleable en el mercado laboral, sino también aquella condición que le permite trascender en su espacio de trabajo, en un contexto dinámico e incierto, impactando al mismo tiempo dicho espacio y generando a su vez, cambios en favor de su organización o trabajo en general” (p.56).

La importancia de concebir la empleabilidad, tal como la presenta el autor, tiene que ver con el hecho que remite, no sólo la posibilidad de conseguir un empleo, sino que además le permite a las personas mantenerse en él, lo cual en el contexto actual resulta relevante, por la dificultad que se le presenta a muchas personas para acceder a un trabajo y mantenerse en este.

Al respecto Formichella y London (2012) señalan que una de las principales características de la sociedad actual tiene que ver con la variación que se ha dado en el mercado del trabajo donde la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados, el desarrollo de tecnologías y la lucha empresarial por mejorar la productividad, y la calidad como pilar de la competitividad, exigen repensar las características que se demandan a las personas trabajadoras.

Aunado a lo anterior, de acuerdo con la Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre del 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021a):

- La tasa neta de participación laboral fue de 59,5%, aumentó 1,9 puntos porcentuales (p.p.) con respecto al segundo trimestre del año anterior.
- La tasa de ocupación se estima en 48,7%, aumentando 5,0 p.p. con respecto al mismo periodo del año anterior.
- La tasa de desempleo fue 18,1%.

A partir de lo indicado por Formichella y London (2012), el INEC (2021a) y Murillo (2018) sobre la empleabilidad, sugiere la importancia de promocionar la empleabilidad en las personas, para que de esta manera pueda incorporarse al mundo del trabajo y mantenerse en él. La Orientación, dada su naturaleza, puede aportar en este sentido, brindando herramientas que les permitan a las personas ser empleables y contribuir de esta manera, con su bienestar y atender las demandas del mercado laboral en este sentido.

Por otra parte, la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), como modalidad del sistema educativo costarricense, de acuerdo con el Programa del Estado de la Nación (PEN, 2011), “es uno de los mecanismos más importantes con los que cuenta el país para lograr que las y los jóvenes se mantengan en el sistema educativo y culminen sus estudios, aumentando así sus oportunidades futuras de empleo e ingreso”. (p.237). De esta manera, la EFTP ofrece a las personas jóvenes y adultas, una opción de estudio que amplía sus oportunidades de obtener empleo.

Como parte de los servicios que se ofrecen en las instituciones educativas de EFTP en el contexto costarricense, se encuentra el servicio de la Orientación, de ahí que, a partir de lo descrito en torno al contexto laboral y la empleabilidad, resulta de importancia investigar sobre los aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de estas instituciones, que permita al equipo investigador, elaborar recomendaciones con miras a la promoción de la empleabilidad en esta población estudiantil, desde la Orientación.

El desarrollar esta investigación, da la posibilidad de contribuir con la atención a las necesidades que presenta el país, al mismo tiempo, permite posicionar a la Orientación en la atención de éstas, específicamente las relativas al mundo del trabajo y la empleabilidad.

A partir de lo anterior, este estudio se plantea desde las diversas aristas expuestas previamente, la realidad laboral en el país, las políticas existentes en función de dar respuesta a las necesidades que presenta el país relacionadas al sector laboral, y el papel que tiene la Orientación en el ámbito laboral.

De esta manera, el estudio, permitirá tener una mirada del aporte de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en la EFTP a partir de lo que

caracteriza actualmente el contexto laboral. Al respecto, Jurado y Olmos (2010, p. 101) señalan como uno de los propósitos de la Orientación, “conseguir que toda persona sea capaz de adquirir y desarrollar ejes clave de actuación como la empleabilidad y adaptabilidad para lograr una incorporación y mantenimiento en el mercado laboral”.

Por lo anterior, reviste de especial importancia, analizar el aporte en la promoción de la empleabilidad de la Orientación en estudiantes de la EFTP, y evidenciar las diversas acciones que realizan las personas profesionales de la Orientación en este sentido, como una manera de procurar el bienestar de las personas y las demandas del contexto.

De esta manera se plantea como pregunta de investigación:

¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de EFTP?  
y como objetivos los siguientes:

### **Objetivo general**

Analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP.

### **Objetivos específicos**

- Identificar las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP.
- Reconocer los aportes de la Orientación con respecto a la promoción de la empleabilidad en un grupo de estudiantes en EFTP.
- Elaborar recomendaciones para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP desde la Orientación.



## **Antecedentes de la investigación**

En este apartado se hace referencia a estudios relacionados con la presente investigación en los ejes temáticos: EFTP, Orientación Vocacional (OV) y Promoción de la Empleabilidad. Con el fin de retomar información actualizada, se seleccionan antecedentes con máximo 10 años de realizados, es decir, del año 2011 a la actualidad y se ordenan de forma cronológica.

Los antecedentes se organizan en dos apartados: los internacionales, que brindarán un panorama de los estudios realizados en diferentes países, y los nacionales, que permiten tener una visión centrada en Costa Rica.

### **Antecedentes internacionales**

#### **Educación y Formación Técnica Profesional**

Corvalan y Donoso (2012), en el estudio brasileño “Formación Técnica y Aseguramiento de la Calidad de Desarrollo de Competencias”, se plantean el objetivo de analizar el aporte de la formación por competencias, de los procesos de aseguramiento de la calidad de la educación y su relación con los fenómenos sociales y económicos vigentes, atendiendo al escenario latinoamericano. Las personas autoras afirman que, definir el modelo formativo que se va adoptar y generar de manera conjunta con las personas integrantes en los procesos técnicos para implementar la formación por competencias, no es una tarea sencilla y exige nuevas competencias directivas de gestión y de liderazgo de quienes están a cargo.

La metodología utilizada es cualitativa, analizan diferentes instituciones en aspectos como la instalación de servicios de Orientación, tutoría educativa y laboral para el estudiantado. Inspirada en la retención de las personas estudiantes, en respuesta a experiencias comprobadas al respecto. Su finalidad es facilitar al estudiantado su inserción, acompañarle en su proceso de adaptación al sistema de enseñanza y al mundo laboral.

Entre las conclusiones a las que llegan las personas autoras están que, un gran número del estudiantado abandona la formación sin haber adquirido las capacidades necesarias para acceder al empleo, y que los procesos de vinculación

entre el mundo de la formación y el del trabajo son insuficientes, generan obsolescencia de las competencias, y falta de sinergia,

Esta investigación aporta al presente estudio, la perspectiva que se brinda sobre la importancia de la formación basada en competencias/habilidades durante la EFTP, así como también, la realidad que describen con respecto a la falta de vinculación entre la formación y el mundo del trabajo y lo relativo a que el estudiantado abandona la formación sin haber desarrollado las capacidades para acceder al empleo.

Por otra parte, Llísterri, Gligo, Homs y Ruiz (2014), en el estudio “Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina: El reto de la productividad”, se plantearon como objetivo realizar una revisión de los sistemas de educación y capacitación vocacional y técnica, o Formación Profesional Técnica (FPT) de América Latina, y el impacto que tienen en la capacidad de innovación empresarial, enfatizando aquellos aspectos de diagnóstico, de buenas prácticas y de recomendaciones de política que tienen como objeto la mejora de la competitividad empresarial.

Concluyen que los sistemas de EFTP de América Latina legitiman su acción mediante una evaluación del impacto que tienen los recursos utilizados, no solo respecto al desarrollo humano de las personas capacitadas, sino también en la mejora de la productividad de las empresas, el aumento de su capacidad para innovar y el crecimiento económico de los países.

Los resultados de este estudio aportan a la presente investigación recomendaciones que se le realizan al sistema de educación técnica, entre las que destacan la importancia de realizar evaluaciones de impacto y de resultados de la modalidad técnica, y con base en ello realizar los ajustes necesarios a medida que avanzan las demandas, esto con el fin que las personas sean más competitivas en el mundo del trabajo, una vez que se gradúan, señalan las limitaciones de las empresas al contratar personas, asociado a la poca, y en ocasiones, nula capacitación de las personas empleadas cuando comienzan a trabajar. Es por ello que resulta valioso este estudio porque permite analizar la formación técnica, desde la perspectiva del estudiantado y de los entes empleadores.

En la investigación realizada en el Reino Unido “Una revisión de la Educación Técnica” por McCrone et al (2015), con el objetivo de examinar las características técnicas y de educación vocacional, para destacar lo que constituye una buena enseñanza y aprendizaje técnico, y finalmente poder diferenciarlo de la enseñanza y el aprendizaje con respecto a la educación académica, se hace referencia a algunos de los retos que se han tenido, con respecto a definir universalmente los términos de educación "vocacional", "técnica" y "profesional", ya que han sido conceptos amplios que comprenden diversos aspectos. En general, es un estudio que aborda la conceptualización de la EFTP, a nivel internacional.

La metodología consistió en una revisión bibliográfica, en donde se tomaron en cuenta textos que exploran las características claves y los elementos esenciales de la enseñanza y el aprendizaje en educación técnica y profesional para estudiantes de 16 años o más. Se concluye que, existe literatura limitada que se refiera específicamente a la EFTP, y que es un tema poco investigado.

El aporte de McCrone et al. (2015), para la presente investigación es que brindan un acercamiento al concepto de EFTP, comprendiendo la misma desde diversas perspectivas y distintas fuentes bibliográficas. Esto contribuye a comprender el concepto de la EFTP de una forma más amplia.

Por otra parte, Pastén (2015) en el estudio chileno “Significados sobre la educación técnica, de personas estudiantes de centros de formación técnica de la región metropolitana”, se plantea como objetivo conocer el significado que le asignan a la educación técnica, estudiantes de centros de formación técnica de la región metropolitana chilena, desde una metodología cualitativa, y utilizando como técnica la entrevista. Entre las conclusiones se menciona que la EFTP le permite al estudiantado tener una cercanía con sus futuros quehaceres laborales, obteniendo visiones reales respecto a los mismos. Se afirma además, que la EFTP superior brinda herramientas al estudiantado para desenvolverse posteriormente en el mundo del trabajo, abriendo nuevas posibilidades y oportunidades.

El aporte de Pastén (2015) a la investigación que nos ocupa, es que utiliza la misma metodología que implementará el grupo investigador, por lo cual se constituye una guía a la hora de desarrollar los aspectos metodológicos, además, el estudio

muestra la importancia de visibilizar la formación técnica, como la posibilidad que permite que el estudiantado tenga un primer acercamiento con el mundo del trabajo, mediante sus proyectos y prácticas, esto sin duda les ayuda a desarrollar habilidades y competencias requeridas para la inserción laboral.

En el año 2016, la comunidad internacional estableció la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016), esta agenda tiene como objetivo, apoyar los esfuerzos de los estados miembros para la transición hacia economías ecológicas y sociedades sostenibles. Se contemplan diversos aspectos, como, el logro del empleo pleno y productivo, de un trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, el fomento de la inclusión social, entre otros. Se da especial atención al desarrollo de competencias técnicas y profesionales, al acceso a una enseñanza, formación técnica profesional inclusiva y de calidad, con una visión hacia el empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial.

El aporte que hace la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, al presente estudio, tiene que ver principalmente con los objetivos de la agenda 2030 y la importancia que tiene la educación técnica en la actualidad. Algunos de los objetivos son:

- Fomentar el empleo y el espíritu empresarial de las personas jóvenes.
- Ampliar el acceso de las mujeres y niñas a los programas de EFTP pertinentes y fomentar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo
- Facilitar la transición hacia economías ecológicas y sociedades sostenibles

Sin duda, el factor de empleo es un aspecto de importancia que se resalta dentro de esta agenda, y para lograrlo es imprescindible la educación y preparación para ello.

El estudio de Tarapues (2017) “La inserción laboral de las egresadas del bachillerato Técnico: caso de la Unidad Educativa Tulcán”, tuvo como objetivo realizar un análisis sobre la inserción laboral de las egresadas del Bachillerato Técnico en

Contabilidad y Administración de la Unidad Educativa Tulcán, en el mercado laboral de esta ciudad y la metodología utilizada fue cuantitativa, a partir de la cual logró reunir 184 cuestionarios contestados por personas egresadas de la Unidad Educativa Tulcán.

Entre las principales conclusiones a las que llega la autora, se destacan, que las personas egresadas del bachillerato técnico, en un mayor porcentaje han decidido seguir una carrera universitaria. Asimismo, que el bachillerato técnico ofrece una inserción laboral medianamente aceptable, ya que un 54% de las que se encuentran trabajando, lo hacen en cargos afines a su especialidad, además, que el principal aspecto que ha sido considerado para obtener un trabajo es el título, logrando que el tiempo para conseguir el empleo sea mínimo.

Sumado a lo anterior, se concluye que, las personas consultadas que se encuentran en el campo laboral, consideran que algunos de los conocimientos adquiridos en el bachillerato técnico, están siendo utilizados en su práctica diaria. Sin embargo, según su criterio, la carrera posee ciertas debilidades que son puntos fundamentales en la calidad de la educación; resaltan dos de ellos: los aspectos pedagógicos del profesorado, ya que no aplican la teoría a casos reales y la malla curricular porque posee materias que no se utilizan en el campo laboral.

El aporte que hace este estudio a la presente investigación, tiene que ver con la importancia de que las personas cuenten con formación técnica como una herramienta que les facilita insertarse al mundo del trabajo, no obstante, se evidencia la necesidad de mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje, principalmente en lo que tiene que ver con la vinculación con el mundo del trabajo.

Otro estudio, es el realizado por Sevilla (2017) “Panorama de la Educación Técnica Profesional en América latina y el Caribe”, con el objetivo de identificar las tendencias principales en la Educación Técnica Profesional en América Latina y el Caribe, y perfilar organizacionalmente su oferta en el nivel secundario y superior. Para ello, presenta un marco de referencia que define a la EFTP y se refiere a los modelos predominantes y los ejes de las reformas de esta modalidad de educación en los países de América Latina y el Caribe, metodológicamente se basó en la realización de encuestas en los hogares de las personas participantes.

Se concluye que existen inequidades de género que se advierten en el mercado del trabajo, hecho que recae en la realidad social de segmentación, en donde se presiona a las mujeres a escoger opciones curriculares que tienen menores perspectivas económicas, mientras que los hombres se vinculan a especialidades que, por lo general tienen mayores ingresos económicos. Se agrega que hay una escasa documentación en los países en torno a la EFTP desde la perspectiva de los entes responsables de esta modalidad de educación, la información disponible es principalmente descriptiva y en muchos casos incompleta.

Esta investigación aporta al presente estudio, los desafíos que se plantean para la EFTP en algunos países de América Latina y el Caribe, entre ellos, estrechar los vínculos con las empresas empleadoras del estudiantado de EFTP, conocer las habilidades y aptitudes solicitadas con el fin de potenciar estas en la población estudiantil, sin hacer diferencias entre hombres y mujeres y finalmente, generar información sobre las realidades que se viven en los centros educativos debido a que es escasa.

En Nigeria, Odo et al (2017) realizan la investigación “Educación Técnica – La clave del desarrollo tecnológico Sustentable”, con el objetivo de modificar de forma integral la EFTP en Nigeria, para promover la fuerza laboral necesaria, y desarrollar enfoques innovadores o replicar modelos que demuestren operativamente la demanda tecnológica que la sociedad necesita. El poco interés que se presenta el país por desarrollar centros de EFTP, así como el bloqueo de las políticas que la promueven, han hecho de esta nación un lugar donde la innovación y creatividad se han visto restringidas, ya que se ha limitado el conocimiento y las personas no están preparadas para obtener empleos ya que los entes empleadores buscan un grado de cualificaciones que son difíciles de obtener, condicionando de esta forma el acceso al trabajo y a una vida digna.

Entre las conclusiones encontradas, se mencionan que los programas de EFTP en Nigeria, no han alcanzado el máximo rendimiento de sus funciones potenciales de desarrollo económico y tecnológico nacional, pues los gobiernos, así como las empresas privadas no han ofrecido un presupuesto sustancioso que permita enfrentar las demandas económicas respecto a la creación de espacios para la formación de personas en el área de la educación técnica.

El aporte del estudio a la presente investigación, tiene que ver con que el hecho de que se determina, que es necesario que tanto los gobiernos, las instituciones educativas y las empresas privadas trabajen en forma conjunta para crear espacios donde se puedan desarrollar habilidades técnicas y se fomenten las habilidades, actitudes y herramientas para promover la empleabilidad, para que de esta manera Nigeria sea una nación productiva y pueda incrementar el número de personas que puedan ingresar y mantenerse en un trabajo digno.

Al consultar cada uno de los estudios relacionados con la EFTP, se observa como varios elementos alrededor de ésta convergen, entre ellos la necesidad que los diversos países establezcan lineamientos claros a la hora de buscar desarrollar la educación técnica, tomando en cuenta aspectos fundamentales como el financiamiento y la definición de objetivos productivos, de manera que se busque fortalecer la formación de las personas y robustecer la educación técnica, para facilitar la búsqueda y permanencia en el trabajo.

### **Orientación Vocacional**

Si bien la Orientación responde a diversas necesidades de la persona estudiante, la presente investigación permite encontrar los puntos en común entre el área vocacional y la laboral que le facilita al estudiantado de los CTP desarrollar sus potencialidades y competencias tomando en cuenta sus habilidades y desarrollo académico, para que eventualmente puedan realizar su ingreso al mundo del trabajo y mantenerse en él. Por esta razón, es indispensable explorar aquellos estudios que permitan un acercamiento a lo desarrollado en cuanto a la OV.

En relación con lo anterior, la tesis de Anrango y Antamba (2012), “Estudio de los procesos de OV en los décimos años de educación básica del Colegio Experimental Jacinto Collahuazo” en Ecuador, plantea como objetivo general de la investigación, determinar estrategias de OV, para una correcta elección del bachillerato en el estudiantado de décimo año de educación básica del Colegio Experimental Jacinto Collahuazo, con una metodología descriptiva y propositiva, donde los datos proporcionados por la población informante, conformada por docentes, estudiantes y personas encargadas de familia, permitieron describir la situación actual del bachiller y cómo se desarrolla en la actualidad.

Se concluye que los procesos de OV se consideran de gran ayuda para el estudiantado, aunque hay aspectos por mejorar, ya que existe una sobrepoblación estudiantil. Además, que las personas encargadas de familia solicitan una mejora en el sistema educativo y por ende, en la Orientación.

Este estudio aporta a la presente investigación, la posibilidad de visualizar el papel de la OV con estudiantes de los últimos niveles de la educación secundaria, desarrollando estrategias, que les permita prepararse en el área vocacional, de manera que logre desarrollarse académicamente, y así tener acceso al mundo del trabajo y permanecer en él.

Ahora bien, el estudio realizado en Nigeria por Ochanya (2014), “El concepto de Orientación Vocacional: implicaciones para la consejería”, tuvo como objetivo explorar el concepto de OV y sus cambios a lo largo del tiempo. En cuanto a la metodología se adoptó un diseño de método de encuesta descriptivo y las personas participantes fueron estudiantes, docentes, profesionales en administración educativa y personas encargadas de familia, en los estados de Jigawa, Katsina y Zamfara con una población de 2.800 y una muestra de 338 personas seleccionadas mediante muestreo aleatorio.

Entre las conclusiones que se indican están que la OV brinda herramientas a las personas profesionales en Orientación de Nigeria, para evaluar objetivamente a su estudiantado en la elección de carrera. Además, que desde la OV se pueden comprender características del estudiantado, tales como las aptitudes, actitudes, valores e inteligencia, para ayudarles en su desarrollo personal y profesional. En este sentido, comprender el concepto de OV, desde la realidad de otro país, es un aporte fundamental para la presente investigación, porque contribuye a enriquecer el conocimiento sobre esta temática, e incluso brinda un panorama más amplio sobre la importancia de la OV y sus funciones en distintos espacios.

En la investigación de Martínez et al (2014). “El rol de la orientación profesional en el desarrollo de competencias para una empleabilidad socialmente justa”, se propone que la justicia social sea uno de los pilares de un enfoque holístico de la Orientación profesional y la empleabilidad del siglo XXI. El estudio se realiza desde una metodología cualitativa con el objetivo de contribuir en la construcción de ese



pilar profundizando en: las barreras estructurales para el empleo entre jóvenes de 16 a 15 años que viven en Cataluña; las competencias a desarrollar por dichos jóvenes para reducir esas barreras y el cómo la OV en los centros educativos puede contribuir a desarrollarlas.

Concluyendo que, la OV puede dar respuesta a las múltiples preguntas que plantea el mundo laboral. Para la presente investigación el estudio anterior aporta elementos claves asociados a las competencias para la empleabilidad que son claves para reducir las barreras que pueden limitar a las personas estudiantes en el momento de ingresar al mundo del trabajo.

Por otra parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2018), plantea el Programa llamado “Experiencias en OV en el marco del programa Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes”, que se encuentra en ejecución en América Latina con el objetivo de cerrar la brecha entre las competencias de las personas jóvenes más vulnerables y la demanda de personal calificado por parte de las empresas, mejorando las oportunidades de empleo para las personas jóvenes. Para ello, el BID realizó un levantamiento de información por medio de una metodología cualitativa, utilizando como instrumentos entrevistas semiestructuradas y grupales tanto a autoridades, entes ejecutores y empleadores, como a personas jóvenes beneficiarias del programa.

Como conclusión y al mismo tiempo aporte para la presente investigación se señala, que se debe trabajar con los centros de formación en una primera etapa, ya que cumplen una función determinante en el desarrollo vocacional y laboral de las personas jóvenes, y la falta de información durante ese proceso formativo, va a representar una carencia en el área vocacional.

Seguidamente, Gutiérrez y Martínez (2018), desarrollan en Colombia el estudio “Importancia de la OV en el proyecto de vida de estudiantes de décimo y once de Villavicencio”, con el objetivo general de identificar la importancia de la OV en el proyecto de vida de estudiantes de décimo y undécimo de Villavicencio. Para cumplir con este objetivo las personas autoras realizaron una investigación de corte cualitativo, con una perspectiva interpretativa utilizando como técnicas las biografías e historias de vida.

Como parte de las principales conclusiones, se menciona que el servicio de OV en las instituciones educativas de secundaria de la ciudad de Villavicencio desempeña un papel fundamental para apoyar las aspiraciones futuras del estudiantado, en cuanto a lo que se refiere a su futuro académico y profesional, e inclusive puede llegar a contribuir en la disminución de la deserción estudiantil en los primeros semestres de la educación universitaria, el ausentismo y la reprobación estudiantil, ya que contribuye a tener mayor claridad en el área vocacional.

Este estudio aporta a la presente investigación, la importancia que se le da a la OV en el acompañamiento académico y en el planteamiento de metas y proyectos a corto, mediano y largo plazo del estudiantado.

Por último, en relación con los estudios consultados relativos a la OV, Ormaza (2019) en su investigación “Orientación Vocacional y Profesional, garantía de derechos y construcción de proyectos de vida”, se planteó como objetivo desarrollar el concepto de Orientación en cada uno de sus estadios históricos en el Ecuador. Como metodología utiliza la investigación descriptiva, desde un enfoque cualitativo de investigación. Se concluye que la OV debe construir certezas frente a un mundo incierto y para esto, es necesario la utilización de herramientas que favorezcan el autoconocimiento que permitan que las personas desarrollen una visión integrada al todo.

Entre los principales aportes a esta investigación se encuentran la amplia recopilación teórica que retoman en torno al concepto de OV, como un área de trabajo que busca aportar a la historia de vida de las personas por medio de diversos enfoques como el evolucionista, el epistemológico, el de derechos, género, bienestar, intercultural, intergeneracional, inclusivo y pedagógico; lo que permite visualizar el aporte de la OV a través de la historia en el Ecuador, generando opciones para todas las personas en relación con escogencia de carrera y el empleo y, ya que toma en cuenta las necesidades personales, el entorno, el sistema económico, entre otros elementos para promover en el estudiantado su acceso al mundo del trabajo.

Los antecedentes anteriormente expuestos sobre la OV, permiten visualizar su importancia en la vida de las personas, para que éstas puedan tener un

acompañamiento en la elección de una carrera u ocupación, así con respecto a las oportunidades que tienen en relación con la posibilidad de ser empleables.

### **Promoción de la empleabilidad.**

En relación con el eje de promoción de la empleabilidad, la Fundación Prodemu (2011), en el país de Chile, realiza un “Programa de Promoción de la Empleabilidad y Apoyo al Emprendimiento Productivo de la Región Metropolitana”, cuyo objetivo es que 980 mujeres en situación de vulnerabilidad social de la región, aumenten sus niveles de empleabilidad y posibilidades de ocupación. La metodología utilizada es de corte cuantitativo. El programa elaboró un modelo de intervención en el ámbito de empleo, para apoyar a mujeres emprendedoras desde tres aristas: *“Mejorando mi negocio”*, *“Ellas buscan trabajo”* y *“Abriendo puertas al mundo del trabajo”*.

Se concluye que las mujeres desarrollan competencias de empleabilidad y emprendimiento durante la etapa de capacitación, adquiriendo conocimientos en lo relativo a lo laboral y financiero. En este sentido el mayor aporte que hace el programa a la presente investigación, tiene se vincula a la importancia de capacitar a las personas en el desarrollo de competencias, y así contribuir para que sean más empleables y logren ingresar y mantenerse en el mundo laboral.

Por otra parte, la OIT (2012), realizó el estudio “Impulso de la empleabilidad de las y los jóvenes desfavorecidos”, con el objetivo de respaldar el desarrollo de competencias con miras a mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, la productividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico, partiendo de una metodología mixta, donde se tomaron en cuenta las personas jóvenes desempleadas por desventaja económica, falta de experiencia y de conocimientos, y factores sociales.

Se concluye que en los programas de formación, en el marco de las Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT), existen más probabilidades de ayudar a las personas jóvenes en el mercado laboral de los países en desarrollo y en transición, que en los de países industrializados.

El aporte de este estudio a la presente investigación, tiene que ver con el interés de promover la empleabilidad en las personas jóvenes, ya que propone ciertas

estrategias para lograrlo, como lo es el fortalecimiento del vínculo entre los sistemas de educación y formación, y favorecer de esta manera la adquisición de competencias para la empleabilidad.

También la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2015), realiza un estudio importante de rescatar, “Perspectivas de habilidades 2015: Competencias y empleabilidad de los jóvenes”, el cual tuvo como objetivo dar a conocer la lucha de la juventud para incorporarse al mercado laboral, partiendo de una metodología mixta y concluyendo sobre la importancia de asegurar que todas las personas jóvenes egresen del sistema educativo con competencias para la empleabilidad; es decir, facilitar una mejor correspondencia entre la formación que se brinda y las necesidades del contexto laboral, disminuyendo y eliminando barreras institucionales existentes ante el empleo juvenil.

Este estudio aporta a la presente investigación, ya que evidencia la necesidad que la formación académica y el mundo del trabajo estén más vinculados, con miras a que las personas jóvenes cuenten con las competencias necesarias para enfrentarse de una mejor manera al mundo del trabajo, y promover que tengan más oportunidades de empleo.

En España Moreno (2015) realiza la investigación “La empleabilidad de los jóvenes en España” con el objetivo de analizar las causas del desempleo juvenil y las circunstancias que condicionan la empleabilidad. Se utilizó como metodología el enfoque cualitativo.

Se resaltan los factores explicativos claves de las trayectorias laborales en las personas jóvenes, tales como el desarrollo de las competencias para la empleabilidad, capacidades, actitudes, motivaciones personales, la estructura del mercado laboral, entre otros. Se dio a conocer el ¿por qué? de la baja empleabilidad de las personas jóvenes, enfatizando también en las carencias formativas.

Entre las principales conclusiones se menciona que existen desajustes entre la formación recibida y las necesidades del mercado laboral, lo que provoca un elevado desempleo en las personas jóvenes de España. Además, se hace énfasis en la eficacia del sistema educativo en relación con la empleabilidad de las personas

jóvenes, afirmando que las causas del desempleo juvenil deben buscarse en este sistema.

Para la presente investigación, el estudio de Moreno (2015) lo que aporta tiene que ver con la confirmación que se hace de la importancia de tener clara la relación existente entre la formación que se ofrece y las demandas del mercado laboral, y la necesidad de replantearse el cómo se están formando a las personas jóvenes, no solamente en términos de conocimientos, sino también en torno a la preparación para el mundo del trabajo, específicamente en lo relativo a la empleabilidad.

Otro estudio es el de Llanes et al (2017), en Barcelona, España, “Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de graduados en pedagogía”, el cual tuvo como objetivo profundizar en el conocimiento de las trayectorias de la persona profesional de la pedagogía, así como en sus ámbitos de actuación, con la finalidad de identificar los elementos que participan en la gestión de la carrera para el desarrollo de la empleabilidad. Con respecto a la metodología, fue de corte cualitativo y se realizaron 26 entrevistas semiestructuradas a profesionales del campo de la pedagogía.

Se concluyó que es fundamental analizar elementos de la gestión de la carrera que son esenciales en la formación y preparación para el mercado del trabajo, así como plantear competencias para el desarrollo de la empleabilidad; también, se destaca, la importancia de tener una red de contactos que posibilite espacios para vincularse como profesionales.

Este estudio aporta a la investigación que nos ocupa, la importancia que desde la formación se aborde el desarrollo de las competencias para la empleabilidad, es decir, permitir al estudiantado el conocimiento y herramientas sobre aspectos básicos que se requieren en el mundo laboral y así facilitar el acceso a un mercado de trabajo que por lo general se caracteriza por ser complejo, cambiante e impredecible.

Se encuentra también el estudio realizado en España por Aldás, et al (2018), “Itinerario de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad”, con el objetivo de ofrecer una visión sistemática de la realidad de los servicios y programas existentes para la mejora de la empleabilidad y desarrollo de carrera de las personas tituladas. Para la realización del estudio utilizaron una metodología de enfoque mixto.

Concluyen que deben existir estrategias como talleres, en los cuales se aborde el fortalecimiento de competencias transversales como, la flexibilidad, versatilidad y adaptación para la empleabilidad, la inserción laboral y búsqueda de empleo.

Ahora bien, Aldás et al. (2018), aportan a la presente investigación, al reconocer la necesidad de contar con estrategias concretas que permitan el desarrollo de competencias para la empleabilidad, y así facilitar la inserción de las personas al mundo del trabajo.

Por su parte, la investigación “¿Cómo generar empleabilidad para la juventud? Experiencias innovadoras de alternancia formativa en América Latina, el Caribe y La Unión Europea (UE), realizado con el apoyo y coordinación del Programa para la cohesión social en América Latina (2019), incluye trece estudios de caso que proceden de América Latina, el Caribe y la UE que muestran diferentes innovaciones en el campo de la EFP. Todos los casos se caracterizan por haber puesto en marcha trayectorias dirigidas a vincular la dimensión del conocimiento escolar y la del conocimiento práctico como vía para hacer de la experiencia laboral un principio indispensable del desarrollo curricular, lo cual reporta indudables beneficios en la formación de las y los jóvenes al hacerse esta más completa e integral.

El conjunto de estudios de casos evidencia que la integración formación-trabajo es un método eficaz y al mismo tiempo, una válida estrategia para favorecer el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral.

Entre las conclusiones que mencionan está como aspecto común a todas las experiencias, el papel de las habilidades blandas y la certificación de las competencias; la formación dedicada a las competencias transversales y socioemocionales (CTSE) o “soft skills”.

Este estudio aporta a la presente investigación, lo que tiene que ver con el hecho de que las organizaciones laborales buscan cada vez más personas trabajadoras que, además de contar con las competencias técnicas y profesionales, sean capaces de trabajar en grupo, relacionarse con la clientela, que tengan un pensamiento crítico y creativo, por lo que se reafirma que las habilidades y actitudes para la empleabilidad son necesarias para las personas puedan ingresar al mundo laboral, no es suficiente un título académico.

Por último, siguiendo con los estudios internacionales sobre empleabilidad encontrados, Fajaryati et al (2020) desarrollan la investigación en Indonesia, “Las habilidades de empleabilidad necesarias para enfrentar las demandas del trabajo en el futuro: revisiones sistemáticas de literatura”, con el objetivo de identificar las habilidades de empleabilidad necesarias en el campo profesional y la forma de integrarlas en el proceso de instrucción. Con respecto a la metodología, el estudio se llevó a cabo a través de una revisión sistemática de la literatura y un enfoque de mapeo que constaba de tres etapas: planificación, realización y presentación de informes.

Se concluye en el estudio que las habilidades de empleabilidad son necesarias para atender las demandas laborales del futuro: habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y las habilidades tecnológicas. Lo cual permite retomar para efectos del presente estudio, la definición de cuáles son algunas competencias relacionadas a la empleabilidad que se requieren en la actualidad y para el futuro. Esto permite que las personas profesionales en Orientación, puedan contribuir con el desarrollo de estas competencias, con el fin que el estudiantado, en esta caso de los CTP puedan enfrentarse de la mejor manera a las demandas del mercado del trabajo, que está en constante cambio y transformación.

Los antecedentes internacionales relativos a la empleabilidad consultados nos permiten reconocer como grupo investigador, la importancia que las personas que desean ingresar al mundo del trabajo, desde su proceso de formación tengan la posibilidad de desarrollar aquellas habilidades y actitudes que les van a permitir ser empleables, de manera que se pueda atender las demandas que hacen las organizaciones laborales, en los países que necesitan adaptarse a los requerimientos de un mundo globalizado que busca cada vez más personas trabajadoras que puedan satisfacer sus necesidades.

Se resalta la importancia de que las personas dentro del ámbito educativo, como es la ETEFP puedan desarrollar habilidades, destrezas, competencias, actitudes y obtener herramientas para su empleabilidad, las cuales les permita encontrar un trabajo y mantenerse en él, lo cual va a incidir en su bienestar, una de las metas de la Orientación.

## **Aportes de los antecedentes internacionales para la investigación**

En términos generales los estudios encontrados son realizados en distintos países como Brasil, Reino Unido, Ecuador, Nigeria y América Latina, con diversas poblaciones participantes, situaciones y contextos en los que se desarrollan.

A nivel metodológico, el enfoque más utilizado en este grupo de antecedentes fue el cualitativo, dado que los estudios buscan conocer las perspectivas de las personas, por ejemplo en relación con el acceso al mundo del trabajo y las competencias que las hacen más empleables, además se hacen recomendaciones que pueden ser tomadas en cuenta para futuras investigaciones y para favorecer la empleabilidad. Por otra parte, también se encontró, en menor cantidad, con investigaciones de corte mixto y cuantitativo las cuales miden o relacionan variables, como por ejemplo el perfil de las personas egresadas y la calidad de la educación recibida.

Destacan las investigaciones que centran los objetivos en la revisión del significado de la Educación Técnica, sus características y desafíos, además de la importancia que tiene para que las personas cuenten con un primer acercamiento al mundo laboral. Algunos de los estudios recopilados, están orientados al reconocimiento de los conceptos a lo largo del tiempo de la OV y su importancia para la toma de decisiones como la elección de una carrera u ocupación, el planteamiento de metas y el proyecto de vida.

Otros antecedentes consultados, refieren al cómo en la actualidad el desarrollo de habilidades y competencias, como el trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación asertiva, entre otras, contribuyen a que las personas mejoren su empleabilidad y de esta manera pueda incorporarse al mercado laboral. Lo anterior es esencial en la población joven, debido a que ésta en especial, se enfrenta a una lucha para incorporarse al mercado laboral, por cuanto los estudios sugieren que carecen de las habilidades requeridas por las organizaciones laborales.

La revisión y análisis de las investigaciones internacionales presentadas permiten al grupo investigador, obtener un panorama de la EFTP y su importancia, reconocer la necesidad que las personas cuenten con un primer acercamiento al mundo laboral, el cual, en ocasiones es insuficiente por las demandas del mercado,



no obstante, la OV juega un papel importante en relación con el acompañamiento que puede dar al estudiantado para la elección de esta modalidad, de la especialidad, el planteamiento de metas a corto, mediano plazo y el proyecto de vida en función de la incorporación al mundo del trabajo, y de manera específica a su empleabilidad, aspecto central en del estudio

Algunos antecedentes hacen referencia a las acciones que se realizan con el fin de que las y los estudiantes sean más empleables y contar de esta manera con más posibilidades de ingresar al mundo laboral. Es decir, promover la empleabilidad para que las personas además de los conocimientos académicos y teóricos, posean las habilidades, actitudes y herramientas que les permitan ser elegibles por los entes empleadores.

En general, los hallazgos que se desprendan de esta investigación serán beneficiosos para la Orientación como disciplina y profesión, así como para las personas profesionales en Orientación, ya que se podrá visualizar el papel que juegan en las instituciones educativas costarricenses, como los son los CTP, en relación con en la promoción de la empleabilidad, además brindará insumos para futuras investigaciones afines a la temática que se aborda.

Al mismo tiempo, partiendo de lo anteriormente expuesto, se evidencia como hasta hoy, no se ha dado una profundización en relación al tema de la Orientación para la promoción de la empleabilidad a nivel internacional, donde si bien, se evidencian temáticas asociadas o que hacen alusión a este, no se encuentran referencias específicas de esta temática como tal. En este sentido, la presente investigación busca dar un aporte para la Orientación para la promoción de la empleabilidad en la EFTP.

### **Antecedentes Nacionales**

Este apartado presenta los antecedentes nacionales encontrados, agrupados en los ejes temáticos, la EFTP, Leyes y normas que regulan la EFTP, la OV y Promoción para la empleabilidad.

## **Educación y Formación Técnica Profesional**

En relación con este eje temático, se tiene el Trabajo final de Graduación (TFG) de la maestría en EFTP del Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC) realizado por Villalta (2015) "Competencias demandadas por los centros de servicios compartido de graduados de CTP en la especialidad de contabilidad y finanzas en contraste con las que se contemplan en el plan de estudios del MEP". Este estudio tuvo como objetivo evaluar la concordancia entre competencias, que los Centros de Servicio Compartido demandan a las personas graduadas en la especialidad Contabilidad y Finanzas de los CTP; y las que se contemplan en el plan de estudios de esta especialidad.

Se utiliza la metodología cualitativa con enfoque fenomenológico, participaron 10 personas quienes se consideraron con las competencias necesarias, para el desempeño de cualquier puesto de trabajo en el área de Contabilidad y Finanzas, y 10 empresas que se dedican a la subcontratación en Centros de Servicios Compartidos que contaban con personas estudiantes graduadas de CTP, elegidas debido a que se mantienen en contacto con personas que laboran dentro de la empresa, lo que benefició el acceso al campo.

Se concluye en el estudio, que existe por parte del MEP y el personal docente confusión acerca del término de competencias laborales y lo que es una competencia conductual, las cuales son conocidas como competencias en general. En ese sentido, las competencias propuestas por Alles (2006, citado por Villalta, 2015), son reconocidas por el personal docente como "habilidades blandas". Desde el MEP no se cuenta con un manual o guías para formar por competencias, lo que provoca que en las empresas en las cuales se realiza las prácticas de duodécimo año de la EFTP, se encuentre un desfase entre las competencias que se espera tenga el estudiantado practicante y las que realmente posee.

El aporte de este estudio a la presente investigación, se da a partir de que aborda las competencias para la empleabilidad en las personas graduadas de CTP, y en el cual se evidencia una incongruencia entre las competencias demandadas por las organizaciones laborales y las que poseen las personas egresadas de esta modalidad educativa. Por lo tanto, se puede observar la necesidad de que se retome

el desarrollo de esas competencias para que las personas graduadas puedan insertarse al mundo del trabajo de una mejor manera.

Por otra parte, Alvarado et al (2016), como parte del Seminario Final de Graduación para optar por el grado de licenciatura en la disciplina de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica (UCR) realizan la investigación “Educación Técnica secundaria pública en Costa Rica: 1950-2014”, en la cual plantearon como objetivo reconstruir la política pública en EFTP de Secundaria, desarrollada por el MEP partiendo de una metodología mixta.

Entre las conclusiones y al mismo tiempo como aporte a la presente investigación, se menciona, que no existe correspondencia entre la EFTP y las necesidades del modelo económico costarricense, señalan dos razones, la desvinculación de los currículos con los procesos productivos, y la insuficiencia de recurso humano con la formación requerida por el mercado laboral. Además, se señala que la EFTP brinda al estudiantado un acercamiento al mundo del trabajo, más que una garantía de formar parte de éste, dado que, el mercado es incapaz de absorber toda la mano de obra que se forma y el que logra incorporar, no todos los casos logran mantenerse en sus empleos, una vez finalizada su práctica profesional.

Por su parte, en el estudio del MEP (2017a), “Informe inserción laboral y eficiencia de los egresados de los CTP del curso lectivo 2016”, se tuvo como objetivo, brindar una herramienta informativa, que permita la toma de decisiones oportunas en relación con la pertinencia de la oferta educativa de cada CTP, formación, actualización y capacitación docente. El estudio se realiza desde la una metodología de corte cuantitativo y se tuvo respuesta de 3041 participantes de 9699 personas egresadas de la EFTP.

Entre las conclusiones se menciona respecto a la situación de las personas egresadas de CTP para el año 2016, que 1120 continuó con sus estudios, 719 trabajan y estudian, 607 sólo trabajan y 595 no estudian ni trabajan y 1326 personas trabajan

La información anterior aporta a la presente investigación, ya que brinda datos específicos de la situación que experimentan las personas egresadas en el año 2016 de la EFTP, la importancia de esta modalidad para el país, asimismo permite tener un

acercamiento a la realidad laboral de las personas egresadas y con ello plantear acciones para responder a las realidades que se enfrentan en el mundo del trabajo.

También el MEP (2017b) realiza el estudio “Especialidades en la Educación Técnica, curso lectivo 2017”, el cual tuvo por objetivo brindar información, respecto al curso lectivo 2017, sobre la matrícula inicial en las diferentes modalidades, áreas y especialidades de la EFTP del Sistema Educativo Costarricense, a partir de una metodología cuantitativa. Se presenta información sobre las especialidades técnicas en Costa Rica- En el curso lectivo 2017 se contó con un total de 54 especialidades, 6 de ellas corresponden a la versión bilingüe de algunas especialidades ya existentes en español, en virtud de la demanda planteada por el sector empresarial.

Como principales conclusiones se mencionan las 50 especialidades que contaron con matrícula en el momento del estudio, subdivididas en áreas comerciales según los sectores productivos del país, es así que 23 pertenecen a Comercial y Servicios, 20 a Industrial, y 7 son de Agropecuaria. Lo anterior refleja la dinámica de dichos sectores a nivel nacional, evidenciando un menor auge en la oferta y demanda de especialidades y trabajos en el sector agropecuario.

Para la investigación que nos ocupa, esta información permite a las personas investigadoras tener un visión general sobre la EFTP costarricense ya que se incluye las diferentes especialidades que se brinda tanto en versión español como bilingüe en los CTP, la matrícula de cada especialidad y cuales áreas cuentan con más demanda según la oferta que ofrece el mercado laboral.

Los estudios nacionales sobre la EFTP a los que se hizo referencia, permiten al equipo investigador tener un panorama general de la EFTP, así como identificar aspectos de mejora en pro de que las personas graduadas en esta modalidad tengan las competencias que les permita ser empleables.

### **Orientación Vocacional**

Respecto a la OV, se tiene el TFG, para optar por el doctorado en Educación, en la Universidad Estatal a Distancia (UNED), realizado por Mora (2011), “Condiciones del contexto y de la OV para la elección profesional y laboral en los colegios técnicos del cantón de Pérez Zeledón”. El objetivo que se planteó fue analizar

la OV que se imparte al estudiantado de colegios técnicos de Pérez Zeledón, para conocer si este servicio les brinda herramientas necesarias para realizar la elección profesional y laboral. En cuanto a la metodología, esta investigación se realiza desde un enfoque mixto, con un diseño complementario (DICO), que combina el método heurísticodialéctico (enfoque cualitativo) y el método descriptivo (enfoque cuantitativo). La población participante estuvo conformada por el total del profesorado de especialidades técnicas de undécimo nivel, el personal de Orientación y el estudiantado de undécimo nivel. Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron cuatro matrices, una por cada categoría. Las mismas estuvieron conformadas por preguntas guías para obtener información que, a criterio de la persona investigadora, permitieron la contextualización de la zona en estudio.

Entre las principales conclusiones y además como aporte a la presente investigación, se encontró que existe satisfacción de parte de los entes empleadores por el desempeño laboral de las personas trabajadoras procedentes de los CTP, mencionando que poseen características como disciplina, superación profesional, rendimiento laboral, compromiso con el trabajo, compañerismo, responsabilidad, formación humana y confianza en la toma de decisiones; sin embargo, las personas egresadas que permanecen en la zona sienten insatisfacción con las funciones que desempeñan.

Por otro lado, Rivera (2014), realizó el estudio “Análisis Psicopedagógico del Servicio de OV de un Colegio Privado de la Provincia de San José”, cuyo objetivo fue analizar, desde la perspectiva psicopedagógica, el servicio de OV, que recibe la población estudiantil de Bachillerato Nacional e Internacional de una institución de educación privada de la provincia de San José, Costa Rica, desde metodología cuantitativa, en la cual se recopiló la información, trabajando con el estudiantado que cursaba el último año de dos modalidades de bachillerato (nacional e internacional), a quienes se les aplicó un cuestionario, y cuyas respuestas fueron sometidas a un análisis estadístico para obtener frecuencias y porcentajes sobre las características del servicio de OV, determinando la diferencia en los resultados según el grupo de bachillerato.

Entre las principales conclusiones que se mencionan, se indica que se evidenciaron algunas fortalezas como el servicio individual de OV, y debilidades como

el hecho de que las únicas actividades realizadas son talleres vocacionales sobre información de oferta educativa dejando por fuera otros temas importantes a abordar desde la OV. Al mismo tiempo, se determina que este servicio satisface las necesidades de OV en la población estudiantil de Bachillerato Internacional, pero no las de Bachillerato Nacional. Sumado a esto, se señala que las personas profesionales de psicopedagogía cuentan con las competencias para el desarrollo vocacional que les permiten contribuir junto con las personas orientadoras del centro educativo, para brindar el servicio a la población estudiantil.

Los resultados de este estudio aportan a la presente investigación, ya que hacen referencia a la importancia de brindar OV como un servicio fundamental de la educación secundaria, y hacerlo de la manera más integral posible, para propiciar el desarrollo de la población estudiantil frente a la oferta educativa y laboral. Llama la atención que se realice desde la Psicopedagogía

Ahora bien, Ureña y Barboza (2015), en su estudio “Aportes de la OV en el contexto laboral”, se plantearon como objetivo hacer referencia al aporte de la Orientación en el contexto laboral, a partir de la experiencia acumulada en el desarrollo de los cursos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación énfasis en Orientación, que se imparte en la UCR.

Dentro de las principales conclusiones, explican que si bien es cierto que la Orientación en Costa Rica tiene un mayor campo de acción en el área educativa, en la actualidad se presenta una creciente demanda en el sector organizacional, asociado a temas como la inserción laboral, el desarrollo de competencias y la jubilación, donde las personas profesionales en Orientación pueden contribuir en el desarrollo integral de las personas trabajadoras, facilitando acciones en función de la preparación para incorporarse al mundo del trabajo. Además, se menciona que un aspecto que presenta una oportunidad para las personas profesionales en Orientación en el contexto laboral, es el relacionado con la realización de procesos que favorezcan el desarrollo vocacional, de acuerdo a las diversas crisis vitales y coyunturales que se presentan en las personas trabajadoras y su contexto, que permitan establecer una adecuada relación entre las personas, el mercado laboral y la casas formadoras encargadas de la formación inicial y continua.

Este estudio aporta a la presente investigación; ya que refiere a aspectos teóricos relacionados con la OV, sus aportes en el contexto laboral, y los posibles abordajes asociados a las etapas del desarrollo humano, en donde lo propuesto por las personas autoras, trasciende al entender que lo vocacional no se asocia solamente a la elección de una carrera u ocupación, sino también está a lo relativo a la empleabilidad.

Ureña y Parrales (2015) en su estudio “Aporte de la actualización en la práctica profesional de Orientadoras y Orientadores”, se plantean como objetivo compartir la experiencia de las autoras, en el desarrollo del curso de actualización de OV: desarrollo y conducta vocacional, que ofrece la Escuela de Orientación y Educación Especial de la UCR; parte de una metodología descriptiva en la cual se da el análisis de las reflexiones de 95 profesionales en Orientación, producto de los aportes teóricos estudiados sumados con la práctica profesional de las personas participantes.

De acuerdo con las autoras, se logró una reflexión sobre los aspectos teóricos abordados y su puesta en práctica profesional, además se agrupa en seis categorías los aspectos señalados por las personas participantes: reflexionando sobre el quehacer profesional, considerando la elección vocacional, reconociendo los aportes teóricos a la práctica profesional, las diferencias individuales y sobre el proceso de elección vocacional del estudiantado, dentro de las cuales lograron identificar aciertos que han tenido como profesionales de Orientación y así como aspectos por mejorar.

De esta forma, el aporte de este estudio para la presente investigación, tiene que ver con que da evidencia del valor de la OV en la vida de las personas, tomando en cuenta sus diferentes etapas, además, el cómo una persona profesional por su experiencia y deseo de constante actualización, puede propiciar acciones y procesos exitosos en el estudiantado con el cual trabaja, para que este pueda reconocer su carrera u ocupación, más si está inmerso en los CTP, donde la población estudiantil se enfrenta a la elección de una especialidad.

Por otro lado, Mora (2019) en el estudio “Una mirada a una experiencia exitosa en Costa Rica: Encuentros de OV-Ocupacional para estudiantes del Servicio de Tercer Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional”, se planteó como objetivo crear una

relación entre la educación y la inserción laboral; y al mismo tiempo considerar las nuevas características del mundo del trabajo y los requerimientos de formación para las ocupaciones. Hubo una participación de 3000 estudiantes y se hace referencia a que algunas de las competencias que más valoran las personas empleadoras son el talento y la capacidad de trabajo, así como su contribución a generar buen ambiente y crear modelos de referencia positivo. También que las personas profesionales en Orientación deben contribuir a detectar, visibilizar y potenciar las competencias para la empleabilidad de las personas con discapacidad, llevando a cabo un proceso de acompañamiento que permita identificar sus intereses, motivaciones y necesidades, así como sus decisiones en cuanto a lo vocacional y ocupacional.

En este sentido Mora (2019) aporta a la investigación, ya que permite visibilizar los aportes de las personas profesionales en Orientación en relación con la empleabilidad de las personas con discapacidad.

También Villalobos (2020) en su TFG para optar por el grado de Licenciatura en Educación Técnica del TEC, “Propuesta tecnológica para la toma de decisiones dentro del proceso de selección de una especialidad técnica en las personas estudiantes de noveno año del Colegio Técnico Profesional Dos Cercas, Circuito 01, Dirección Regional de Educación de Desamparados”, se planteó como objetivo, proponer una herramienta tecnológica que ayude en la toma de decisiones, dentro del proceso de selección de una especialidad técnica en las personas estudiantes de noveno año del CTP Dos Cercas de Desamparados. La metodología consiste en la realización de una página web por medio de un software libre ofreciendo orientación específica para las personas estudiantes que van a seleccionar una especialidad para la matrícula.

Entre las principales conclusiones a las que llega Villalobos (2020), se encuentra que un alto porcentaje de la población estudiantil indica que la institución le ha proporcionado OV, sin embargo, uno de los retos para el siglo XXI es que el 100% de la población estudiantil tenga acceso a la formación vocacional, siendo principales actores responsables, las personas orientadoras y docentes dentro del sistema educativo. Así como poder destacar que dentro de las estrategias de OV, se deben desarrollar procesos de autoconocimiento con las personas estudiantes, en los



cuales se utilicen pruebas diagnósticas de tipo vocacional, con el fin de tomar decisiones que respondan a las necesidades y principales cualidades personales.

Este estudio aporta a la presente investigación, ya que permite reconocer la importancia de ofrecer información a la población estudiantil sobre la ETEFP y que se facilite la exploración de sí, como insumos para la elección de una especialidad

En resumen, los antecedentes del contexto nacional, relacionados con la OV, permiten evidenciar el aporte que dan y pueden dar las personas profesionales de la Orientación en el desarrollo de las habilidades y actitudes que le permiten a las personas ser empleables y de esta forma, insertarse y mantenerse en el mundo del trabajo. Asimismo, evidencian algunas debilidades y fortalezas que poseen los servicios de Orientación en algunas instituciones educativas. Además, reflejan la importancia del trabajo interdisciplinario en las instituciones educativas para lograr un desarrollo integral en las personas. También, se puede decir que no se encuentra, dentro de los estudios expuestos, un vínculo claro entre la OV y la promoción de la empleabilidad por lo que resulta de importancia evidenciar esa relación, dada la naturaleza de la Orientación, específicamente desde la OV, y de esta manera fortalecer la intervención que puedan hacer las personas profesionales en Orientación en los CTEFP.

### **Promoción de la empleabilidad**

En relación con la promoción de la empleabilidad se encuentra la propuesta que hace el Estado de la Nación (2011) “Principios orientadores y lineamientos, prioridades e instrumentos para la elaboración de un Plan de Promoción del Empleo Juvenil”, cuyo objetivo fue presentar los resultados obtenidos del Plan de Consulta, tanto a jóvenes como al sector empresarial. Se organiza en principios orientadores y en lineamientos, prioridades e instrumentos para la elaboración del Plan de promoción del empleo juvenil, a partir del diagnóstico elaborado sobre la situación de la población joven. La metodología utilizada fue el enfoque mixto de investigación. Las técnicas que se utilizan para recolectar la información son la entrevista y el grupo focal.

Entre las principales conclusiones que se indican, se encuentra que la población joven en Costa Rica posee alta vulnerabilidad y enfrenta mayores dificultades y ciertas condiciones de desventaja que el resto de la población para

incorporarse al mercado laboral. Además, se menciona como un rasgo común que de las personas jóvenes es que tienen empleos precarios, informales e inestables, evidenciando como principal aporte a la presente investigación, la posibilidad de contar con información que permite conocer la realidad y la situación actual que viven las y los jóvenes en relación con el empleo. Es necesario que desde la Orientación, se contribuya a impulsar planes que promuevan el empleo desde una visión de bienestar integral, y que sean espacios seguros y de crecimiento para las personas que optan por estos trabajos.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2011), plantea una “Estrategia Público– Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad”, con el objetivo de promover la inserción laboral de personas jóvenes vulnerables mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo, teniendo como referencia las demandas del mercado laboral. Se utiliza mediante la metodología cuantitativa y se concluye que de la población joven, un 47.8% se encuentran en empleos, mientras el 45.5% se encuentra inactivo, es decir no se encuentra vinculado al mercado laboral. También se señala que es fundamental partir de los siguientes aspectos para contribuir en la promoción del empleo: prospección de la oferta y demanda, empleabilidad, intermediación y orientación laboral, inserción al mercado laboral, monitoreo y evaluación.

Conocer la situación laboral de las personas jóvenes, y valorar ¿cuál puede ser el rol de la Orientación dada su naturaleza, en la promoción del empleo?, tomando en cuenta la realidad y el contexto de cada persona, permite al equipo de investigación, visibilizar el papel que puede jugar la Orientación, a partir de la oferta y demanda laboral, para promover la empleabilidad de las personas y por ende contribuir con su bienestar.

Ahora bien, Murillo (2015), en su TFG para optar por el grado de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral en el área de la Orientación laboral “La Orientación Laboral en Costa Rica: Perspectivas profesionales para la primera mitad del siglo XXI”, se planteó como objetivo analizar las perspectivas profesionales de la Orientación en el ámbito Laboral en Costa Rica, para la primera mitad del Siglo XXI, utilizando una metodología desde el paradigma naturalista y un

diseño cualitativo que buscó involucrarse con las personas que formaron parte del estudio y con sus experiencias.

El autor concluye que la dinámica del mercado de trabajo para ese momento, demanda que la Orientación dé una respuesta oportuna ante la realidad laboral de Costa Rica. Define la empleabilidad como la respuesta homeostática que la persona elabora para responder a los cambios constantes y exigentes del mercado laboral, y de esta forma puede obtener un trabajo, mantenerse en él e incidir en el mismo para transformarlo.

A partir de lo anterior se evidencia que el estudio de Murillo (2015) contribuye a la presente investigación, en el sentido que permite entender la empleabilidad como un todo, donde como expresa el autor, cada uno de sus componentes influye de manera recíproca unos con otros, y al mismo tiempo plantea que las personas profesionales en Orientación tienen la responsabilidad de contribuir con el desarrollo de la empleabilidad.

Desde la disciplina de las Relaciones Internacionales, se encuentra el estudio desarrollado por Herrera y Solís (2016), "Empleabilidad Verde: Una alternativa al desempleo en jóvenes en riesgo social en Costa Rica. Programa Escuelas – Taller de la cooperación España". Tuvo como objetivo generar la formulación del proyecto empleabilidad verde: una alternativa al desempleo en jóvenes en riesgo social en Costa Rica. Programa Escuelas – Taller de la Cooperación Española, 2016, utilizando la metodología desde el enfoque cualitativo. Se concluye que el desempleo representa un problema estructural en el país, que se relaciona con la pobreza y la desigualdad, agravándose cuando se trata de población joven entre los 15 y 24 años. Además, señalan que una de las causas del desempleo, es el desajuste entre la demanda y la oferta laboral, debido a que la demanda requiere una fuerza laboral con educación técnica o universitaria y conocimientos básicos como idioma inglés y computación. Se agrega que el 40% de las personas jóvenes cuenta con un grado de secundaria incompleta, por lo que no cuentan con los requisitos básicos para integrarse al mercado laboral.

Como se observa en lo señalado anteriormente, el estudio realizado por Herrera y Solís (2016), permite evidenciar la necesidad que tiene el país, de contar

con una planificación a largo plazo, más allá de las medidas paliativas, que permitan disminuir la exclusión social y económica de la población joven mediante el desarrollo de su empleabilidad, tema que retoma en la presente investigación.

Seguidamente se hace referencia al TFG realizado para optar por el grado académico de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral, por Jiménez (2018) “El aporte de la Orientación Laboral en el abordaje de la empleabilidad realizado por los servicios municipales de intermediación laboral”, cuyo objetivo fue establecer el aporte de la Orientación laboral en el abordaje sistémico de la empleabilidad en los servicios de intermediación laboral de las municipalidades de Alajuela, Belén, Heredia y Desamparados, mediante una metodología cualitativa y el método de estudio de casos.

Se trabajó con casos, para su selección se tomaron en cuenta los servicios municipales de intermediación de empleo, ubicados dentro del Gran Área Metropolitana (GAM) con cuatro años de funcionamiento. Las personas participantes de este estudio fueron hombres entre los 35 y 49 años, jefes de hogar, con un periodo de desempleo superior a un año.

Entre las principales conclusiones del estudio, se menciona que los servicios municipales de intermediación laboral contribuyen a la creación de puestos de trabajo de calidad; además, que se requieren acciones desde la Orientación, que contribuya al fortalecimiento de competencias transversales y para la búsqueda y mantenimiento del empleo; y que se hace necesario que acompañe a la persona adulta en sus procesos de transformación e integración sociolaboral, en especial a las personas que presentan mayor dificultad en encontrar trabajo.

Se evidencia el aporte que hace Jiménez (2016) a la presente investigación, en el sentido que muestra la importancia de la Orientación en la vida de las personas, es decir, un acompañamiento de las personas profesionales en Orientación, puede propiciar que las personas desarrollen habilidades y herramientas que les ayuden en su vida cotidiana, como es lo concerniente a la empleabilidad.

Otra investigación es la de Brenes (2019), la realiza para optar por el grado de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral de la UCR, “Vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un

grupo de mujeres egresadas del INA”, con el objetivo de analizar el proceso de inserción laboral de un grupo de mujeres egresadas del INA, en empleos no tradicionales para su género, desde sus vivencias. El estudio, se desarrolla desde el método cualitativo y el paradigma naturalista, el grupo participante fueron mujeres entre los 25 y 30 años egresadas de áreas de formación no tradicional que se encontraban laborando

Entre las conclusiones se señalan, que dentro del proceso de inserción laboral, la empleabilidad es de suma relevancia, el perfil de empleabilidad de las mujeres participantes de esta investigación, se caracteriza por tener presentes las competencias de trabajo en equipo, iniciativa, confianza en sí mismas, y resolución de conflictos, por lo cual resultan importantes para la inserción laboral.

La información que se incluye en este estudio, contribuye a la presente investigación por cuanto muestra la importancia que las personas cuenten con estudios técnicos y competencias, que les permite tener un perfil más empleable, lo que les hace tener mayor posibilidad de ser consideradas para su contratación.

También, Espinoza et al (2020), desarrollaron el TFG para optar por el grado de Licenciatura en Administración Pública en la UCR “Incidencia de actores públicos e institucionales para la disminución del desempleo juvenil en Costa Rica”, con el objetivo de analizar la incidencia que tienen los actores públicos y la institucionalidad en la disminución del desempleo juvenil en Costa Rica, para lo que utilizaron una metodología cualitativa de tipo descriptiva, construyeron categorías a partir de la información recolectada para realizar el análisis. Se tomó en cuenta a una población que comprende personas jóvenes entre 15 a 25 años, utilizando un mapeo de actores, herramienta que se usa para representar la realidad social de una situación específica, comprenderla en su complejidad y establecer estrategias de cambio para su mejora.

Entre las principales conclusiones a las que se llega están; existe una disminución del empleo en Costa Rica, lo cual compromete el desempeño económico del país, perjudicando las condiciones y las características ofertadas para la contratación, las cuales podrían no coincidir con la demanda o perfil solicitado para el empleo disponible, aún en el sector privado y que el involucramiento de los actores

públicos está condicionada por el diseño y ejecución de los programas de empleo así como la utilidad aparente que le genera a la persona capacitada.

Como se observa el estudio de Espinoza et al. (2020), aporta a la presente investigación, por cuanto hace referencia a la realidad que enfrenta la población joven en relación con el desempleo y como en ocasiones el contexto en el que la persona está inmersa, limita sus oportunidades, por cuanto no cuentan con los conocimientos y las herramientas que les permitan atender las demandas de los diversos entes empleadores del país.

En resumen, respecto a los antecedentes costarricenses que se consultaron, asociado a los ejes principales de esta investigación (EFTP, OV y la promoción de la empleabilidad), permiten contar con un panorama, no solo de lo que se ha investigado sino también e identificar aquellos temas que se encuentran en agenda para ser abordados, por su pertinencia en las necesidades político, sociales y educativas que se visualizan en el presente.

Queda en evidencia que en Costa Rica existe desigualdad para que las personas jóvenes puedan acceder a empleos bien remunerados, lo cual según otros estudios se puede relacionar con el perfil empleable con el que cuentan y la necesidad latente de desarrollar competencias en las personas jóvenes que les permita adaptarse a la dinámica del mundo laboral caracterizado por ser cambiante y demandante.

Asimismo, parte de los agentes necesarios para el desarrollo de competencias que promuevan la empleabilidad en las personas jóvenes están las personas profesionales en Orientación tanto para fortalecer el proceso de búsqueda de empleo, como también el mantenimiento de éste así como para el acompañamiento en los diferentes procesos de la vida laboral.

La información retomada evidencia lo oportuno y pertinencia del presente estudio y brinda un panorama de la realidad país referente la empleabilidad en personas jóvenes, lo que permite referirse al papel de la Orientación al respecto.

## **Aportes de los antecedentes nacionales para la investigación**

En general, los estudios encontrados en el contexto nacional son realizados desde diversas disciplinas como Educación, Trabajo Social, Orientación y Educación Técnica. Se tomaron en consideración estudios y boletines informativos provenientes del MEP, mostrando la estructura y el desarrollo de la EFTP.

A nivel metodológico, el enfoque más utilizado en este grupo de antecedentes es el cualitativo, con el fin de conocer las experiencias de vida y características de las personas participantes. Además, se cuenta con estudios de corte mixto y cuantitativo, los cuales muestran diversos datos, relativos al comportamiento del mercado laboral que permiten contextualizar la realidad país, aspecto de especial importancia para la investigación, como por ejemplo la condición de las personas egresadas para el año 2016 de los CTP del MEP (2017a).

Los estudios presentados tienden a centrar los objetivos de investigación en identificar información sobre la modalidad, áreas y especialidades de la EFTP, además de reconocer las competencias de las personas egresadas y si estas son concordantes con la demanda actual de los entes empleadores, como se visualiza en el MEP (2017b).

Otros antecedentes, muestran el aporte de la OV y la necesidad de que exista una sinergia entre la educación y las demandas del contexto laboral, es decir, que el proceso de formación favorezca en el estudiantado el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades que faciliten su proceso de inserción laboral. Al mismo tiempo, algunos estudios evidencian la necesidad de promover la empleabilidad mediante el trabajo conjunto de las organizaciones laborales y las instituciones educativas, siendo la Orientación un pilar fundamental para contribuir al empleo juvenil.

Para efectos de la presente investigación, se visualiza un panorama nacional, el cual sugiere un desfase entre lo que desean los entes empleadores y las competencias de empleabilidad con que cuentan las personas graduadas, lo que hace necesario conjugar esfuerzos para que haya una mayor correspondencia entre la formación que se brinda y las demandas del mundo laboral. En este contexto se evidencia la importancia que tiene la OV mediante los procesos de autoconocimiento, conocimiento del medio y la toma de decisiones en la construcción del proyecto de

vida, en el cual reviste de especial importancia la promoción de habilidades, actitudes y la adquisición de herramientas que las haga a las personas más empleables.

Por otra parte, los estudios abordados muestran cómo el desempleo representa un problema que se relaciona con la situación de pobreza y la población joven, debido al divorcio entre la demanda y la oferta laboral, donde la oferta no cumple con los requerimientos de la demanda, de tal manera que las personas deben contar con estudios académicos, y también con habilidades, actitudes y competencias que le brinden una mejora para su empleabilidad, lo que favorecerá la vida de la persona trabajadora, su familia y la sociedad en general.

Finalmente, se puede decir que los hallazgos que se muestran en estas investigaciones, contribuyen al presente estudio, dado que, se evidencia como desde la Orientación se puede contribuir a promocionar la empleabilidad en los CTP. Por medio de necesidad de retomar temas asociados a la Orientación para la promoción de la empleabilidad en las y los jóvenes estudiantes de la EFTP como el trabajo para el fortalecimiento de competencias, habilidades, y actitudes, al mismo tiempo del trabajo para contribuir en la adquisición de herramientas como la elaboración de un currículum y la preparación para una entrevista de trabajo. Ya que si bien se tratan temas relacionados, no se ha profundizado tanto a nivel nacional e internacional, de manera específica en este tema por lo que el presente estudio busca dar una contribución para que se continúe investigando y aportando a la EFTP desde la Orientación y la empleabilidad.



# **II CAPÍTULO**

## **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se desarrollan los temas y subtemas, que dan sustento teórico a la presente investigación; teniendo como principales ejes temáticos a la Orientación, EFTP y la Promoción de la Empleabilidad.

Inicialmente, se expone teoría asociada a la conceptualización de la Orientación, haciendo referencia a una breve historia de esta, sus funciones, principios, al área de OV, la Orientación en el contexto del MEP y específicamente en la EFTP.

En relación con EFTP, se aborda su conceptualización y su historia en el ámbito costarricense, su organización en el contexto del MEP y la labor orientadora que se realiza en esta modalidad educativa.

Sumado a lo anterior, se hace referencia a la promoción de la empleabilidad, la cual se sustenta desde la visión internacional y nacional, la promoción de la empleabilidad en las instituciones de EFTP en el contexto del MEP y por último, el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad, específicamente en el contexto de la EFTP.

## **La Orientación**

La Orientación de acuerdo con la UCR (2003) se entiende como un proceso de desarrollo personal, en el que se brinda un acompañamiento a las personas a lo largo de su ciclo vital, para propiciar en ellas la adquisición y fortalecimiento de aprendizajes en habilidades y herramientas para la vida. Además, Martínez y Martínez (2011), definen la Orientación como un proceso continuo y dinámico, el cual se produce a lo largo de la vida.

Aunado a esto, Guevara (2014) expone que la acción orientadora se entiende como aquella relación dialéctica que existe entre la práctica y la teoría; que implica funciones, procesos científicos y sistemáticos, y estos son realizados por personas profesionales acreditadas para ejercer la Orientación, bajo ciertas normas de ética y sustentadas en conocimientos metodológicos, teóricos, instrumentales y epistemológicos, que son propios que le son propios. Además, para Juvier et al (2015) la Orientación tiene un carácter educativo.

La Orientación entonces, se puede concebir como un proceso continuo de acompañamiento brindado a las personas en todas las etapas del desarrollo, que tiene como objetivo promover habilidades, herramientas y conocimientos, por medio de una relación de ayuda, que le permitan a las personas poder sobrellevar y adaptarse a los diferentes momentos y etapas de la vida.

Es importante entender también, el cómo se concibe a la persona orientada, Martínez y Martínez (2011), la consideran como protagonista activa en su proceso, y no como sujeto pasivo u objeto de la acción orientadora, permitiendo y facilitando así, la transformación o cambio de su realidad, lo cual es compartido por el equipo investigador.

La Orientación implica la ejecución de acciones realizadas por personas profesionales, capacitadas para llevar a cabo procesos que permitan en las personas orientadas el desarrollo de habilidades y herramientas, teniendo un sustento teórico y metodologías que guían la acción orientadora.

A continuación, se presenta de una manera breve la historia de la Orientación, comprendiendo su origen, y explicando así, el porqué de su existencia.

### **Breve reseña histórica de la Orientación**

Es importante detallar algunos aspectos históricos sobre la Orientación, que demuestran su evolución tanto a nivel internacional como nacional.

De acuerdo con el CPO costarricense (2021), el nacimiento de la Orientación surge en los Estados Unidos y Europa, en medio de cambios económicos y sociales producto de la industrialización, la Primera Guerra Mundial y los avances tecnológicos. Al mismo tiempo, Castro et al (2019) señalan que en Europa la Orientación se desarrolló desde un carácter vocacional, siendo llamada Orientación Profesional (OP); y en Estados Unidos, con el nombre de OV (Vocational counseling).

Ahora bien, Ruiz (2010) expone que la Orientación en sus orígenes, tenía como finalidad, ayudar a vivir con mayor plenitud a las personas de tal forma que prevalece la felicidad y armonía. En la misma línea, el CPO (2021) menciona que durante los

primeros años, la Orientación se caracterizó por ser una actividad de ayuda basada en la práctica, con una preocupación humana, social y educativa.

Por su parte, Castellanos et al (2020), señalan que el proceso de industrialización, la escolarización, la revolución científico y técnica, la organización del trabajo y la llegada del sistema capitalista, fueron algunos de los factores determinantes del surgimiento de la Orientación en las primeras décadas del siglo XX. Además, expresan que durante ese siglo, hay tres teorías significativas para el desarrollo de la Orientación como disciplina:

- La teoría del ajuste o de rasgos y factores (años 30), que propone que hay un ajuste entre los rasgos de la persona y las características de una profesión.
- Las teorías del desarrollo vocacional (años 50), que introducen una concepción evolutiva de la Orientación al extender esta a todo el ciclo vital.
- La educación para la carrera profesional o educación vocacional (años 70), la cual surge como parte de los procesos de la reforma educativa que tienen lugar en numerosos países, buscando la vinculación entre la escuela y el mundo laboral.

Estas tres teorías, marcaron hitos importantes a nivel histórico, que permitieron que la Orientación se desarrollara y tomara fuerza durante el siglo XX. Propiamente el uso por primera vez del término Orientación, según Castellanos et al. (2020), se le atribuye al economista Frank Parsons, quien desde la OV, buscó disminuir los efectos negativos de la industrialización en los Estados Unidos, brindando ayuda a las personas jóvenes para elegir una ocupación.

Después de la década de los 50, producto de todos los cambios socioeconómicos que enfrentaba el mundo, de acuerdo con Álvarez (1995) se da una nueva concepción del proceso orientador, determinado por tres visiones diferentes:

- La Orientación como selección profesional, en respuesta a la demanda de la sociedad industrial que requería de mano de obra cualificada.

- La Orientación como ayuda individualizada, iniciando con el “counseling”, principalmente en función de inquietudes existenciales de las personas.
- La Orientación como proceso educativo, al introducirse en el sistema educativo formal, implantando los temas vocacionales, personales y educativos.

Del año 1950 y hasta 1970, se caracterizó por ser un periodo de expansión e intentos de profesionalización. Es en estas dos décadas que se logra una madurez teórica, metodológica y epistemológica importante, lo cual lleva a que la Orientación actualmente se constituya como disciplina científica.

Lo descrito anteriormente se enmarca en el contexto internacional, principalmente en Estados Unidos y Europa. Es a partir de la década de 1950, que la Orientación empieza a tener su desarrollo en Costa Rica, por lo que se retoma en el siguiente apartado.

### **Desarrollo de la Orientación en Costa Rica**

Los primeros acercamientos para introducir la Orientación en Costa Rica, inician en el gobierno del presidente Ricardo Jiménez, tomando las recomendaciones dadas por la Misión Pedagógica Chilena en 1935, relacionadas con el sistema educativo costarricense; dicha misión fue liderada por las personas docentes Galdames, Píga y Bustos, quienes se encargaron de realizar un amplio estudio en Costa Rica y plantearon una serie de sugerencias, en donde su principal objetivo fue una reforma educativa. (Ureña y Robles, 2015)

Sin embargo, según plantea Baldares (2014), las recomendaciones planteadas con respecto a Orientación, no se llevaron a cabo de forma inmediata, ya que en el país no contaba con personas formadas en Orientación capaces de desarrollar las estrategias orientadoras. Fue hasta el año 1949 que se tomó la decisión de crear el Departamento de Orientación en la Dirección General de Enseñanza, en el MEP y nombrar al especialista en Higiene Mental Mariano Coronado como su director, con el objetivo de ejecutar las sugerencias dadas por la misión de personas especialistas chilenas. En el año 1951, llegó al país la primera Misión de la UNESCO, que dio seguimiento a las sugerencias planteadas por la Misión chilena, para llevar la Orientación a los centros educativos.

De esta manera, partiendo de lo que exponen Ureña y Robles (2015) se busca la creación de la labor orientadora en instituciones de primer y segundo ciclo, principalmente para preparar al personal docente, en su función de guía, con técnicas que se aplicaban en otros países.

Para el año 1963, la Comisión de Planes y Programas del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, aprobó el plan presentado por la Decana de la Facultad de Educación, Dra. Emma Gamboa, con el fin de preparar docentes en Orientación y Guía para la Segunda Enseñanza, ya que era una necesidad latente la presencia de este grupo de profesionales en los centros educativos. De acuerdo con Baldares, (2014) en el año 1964, nace formalmente la Orientación, con la Reforma de la Segunda Enseñanza, propiciada por la UNESCO, e igualmente en este año , se iniciaron en la Facultad de Educación de la UCR, los cursos de emergencia para la preparación de las personas funcionarias que iban a asumir la dirección de los Departamentos de Orientación en los colegios y se inició el primer Plan de Estudio de Licenciatura en Orientación en esta Facultad, en el caso de la Universidad Nacional, la carrera de Orientación se inició en el año 1980. (CPO, 2021).

De esta manera en 1964, se crearon los Departamentos de Orientación en cada uno de los noventa colegios existentes en ese momento, constituidos por la persona orientadora, cinco personas docentes consejeros y los inspectores tradicionales a los que se les nombró como Auxiliares de Orientación. Para la década de los 70, se organizaron de forma más sólida los servicios de Orientación en el MEP, producto de la creación de las primeras Asesorías de Orientación en las Direcciones Regionales de San José, Cartago, Pérez Zeledón y Limón. En el año de 1988, se realizó el Primer Congreso de Orientación Educativa y Vocacional con participación de orientadores y orientadoras de todo el país. “En el año 1990 se fundó la Asociación Costarricense de Profesionales en Orientación (ACPO) que dio aportes muy importantes por medio de actividades y materiales escritos para el crecimiento y la actualización profesional” (Baldares, 2014, p.21). Veinte años después, el 28 de octubre del año 2010, se crea el CPO, que llegó a dar respaldo al trabajo que realizan las personas profesionales de la Orientación en las diferentes áreas en el país.

Las personas profesionales en Orientación se puede encontrar en distintos contextos, entre los que el CPO (2021) señala, educación primaria y secundaria en centros educativos privados, en el MEP, asesoría nacional y regional, educación primaria y secundaria), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ministerio de Justicia y Paz (MJP), Instituciones de educación superior estatal y privada, Organizaciones gubernamentales (Fundación Rahab, Fundación Paniamor, entre otros), Organizaciones no gubernamentales (Semillitas de amor, Fundación Asociación Joven, entre otros) y el ejercicio liberal.

Seguidamente se hará referencia las funciones que realizan las personas profesionales en Orientación en los diferentes contextos laborales en los que se encuentran.

### **Funciones de la Orientación**

Tomando en cuenta las autorías de Guerra (2009); Hernando y Montilla (2009) y Amber y Martos (2017) se describen las siguientes las funciones de la Orientación:

- **Función diagnóstica:** Valora y diagnostica las necesidades de las personas para propiciar el autoconocimiento y desarrollo de su proyecto vital.
- **Función de ayuda:** Concreta tareas como el asesoramiento, la formación en la búsqueda y utilización de la información, en el proceso de toma de decisiones y el apoyo en el desarrollo del proyecto vital.
- **Función de consulta:** Asesora a otras personas para la solución de problemas y el desarrollo de habilidades.
- **Función de planificación, organización y coordinación de la intervención:** Engloba el liderazgo en la gestión de programas educativos, con especial atención a los contextos donde se desarrollan los agentes involucrados, los recursos y las actividades.
- **Función de organización y coordinación del propio Departamento de Orientación:** Remite a la Orientación en general en el centro educativo realizando servicios globales respecto a la Orientación y asesoramiento.

- **Función a la atención de la diversidad:** Supone el asesoramiento sobre problemas de aprendizaje y diversificación curricular.
- **Función de evaluación:** Remite a la evaluación en la cual se pueda conocer los alcances obtenidos de los procesos realizados.
- **Función de investigación de la propia acción:** Se investiga los temas trascendentales que se evidenciaron gracias a las acciones realizadas.

Ahora bien, al estar las funciones relacionadas con el rol que cumple la persona profesional en Orientación, se hará referencia a éstos, de acuerdo con lo que plantean Bisquerra y otras personas autoras citadas por Frías (2015):

- **Rol asesor:** Como parte de este rol se desarrollan tareas mediante las cuales la persona profesional en Orientación forma e informa a padres, madres, personas encargadas, o personas que ocupan un puesto en una organización.
- **Rol orientador:** En este rol se realiza tareas en las que enseña y explica, realizando un contacto más directo con las personas y se realizan procesos de Orientación utilizando diferentes modalidades.
- **Rol investigador:** En este rol la persona profesional en Orientación realiza diferentes investigaciones para conocer y analizar las necesidades de las personas y sus contextos, entre otros aspectos.
- **Rol evaluador:** La persona profesional en Orientación desde este rol debe conocer y utilizar instrumentos de valoración personal para apoyar procesos de Orientación y valorar el trabajo realizado.
- **Rol de agente de cambio:** Como parte de este rol la persona profesional en Orientación es activa y proactiva para conocer los contextos y gracias a las habilidades que posee se inserta en ellos y desarrolla cierto liderazgo para favorecer cambios positivos.
- **Rol coordinador:** este rol requiere que la persona profesional propicie el logro de los propósitos de Orientación, mediante diversas acciones más allá del centro de trabajo, propiciando, servicios, recursos humanos materiales equipos



de trabajo para el desarrollo de sus funciones y la atención de la población.

Al realizar diversas funciones y desempeñar diferentes roles, las personas profesionales en Orientación se rigen por principios en los que basan su labor:

### **Principios de la Orientación**

Los principios de la Orientación como disciplina, permiten fundamentar las intervenciones que se realizan. Referirse a ellos necesariamente lleva a retomar a Miller (1971) que se refiere a los siguientes:

- Es para todas las personas.
- Es para personas de todas las edades.
- Se aplica a todos los aspectos del desarrollo de la persona.
- Estimula el conocimiento y el descubrimiento de sí.
- Es una tarea cooperativa entre distintos agentes.
- Se considera parte principal del proceso total de la educación.
- Debe ser responsable ante la persona y la sociedad.

Por su parte, autores y autoras como Frías (2015) y Parras et al (2009) se refieren a los siguientes principios:

- **Principio de prevención:** Es una acción orientadora proactiva, que se anticipa a la aparición de obstáculos que inciden de manera negativa en el desarrollo de la persona o que no le limitan la superación de dificultades propias de la vida. Existen niveles de prevención, el primario (evitar factores de riesgo), secundario (intervención con la población que presenta situaciones específicas que le afecten) y terciario (cuando ya se necesita no solo la intervención orientadora, sino de otras disciplinas).

- **Principio de desarrollo:** Supone un proceso mediante el que se acompaña a la persona durante su desarrollo, con la finalidad de lograr el máximo crecimiento de sus potencialidades.
- **Principio de intervención social:** incluye las condiciones ambientales y contextuales de la persona, ya que estas condiciones influyen en la toma de decisiones y en su desarrollo personal.

### **Modalidades de la Orientación**

Las modalidades de intervención en Orientación se definen tomando como referencia el número de personas con las que se va a trabajar, intencionalidad y situaciones con las que se van a abordar (Sánchez et al., 2003). De acuerdo con Frías (2015) y Sáenz (2001) las modalidades son las siguientes:

- **Modalidad grupal:** Es aquella modalidad en donde se trabaja con grupos mayores de 15 personas, siendo una modalidad más informativa.
- **Modalidad individual:** En esta modalidad como lo sugiere su nombre se trabaja solo con una persona orientada, utilizando la técnica de la entrevista principalmente.
- **Modalidad personal grupal:** En relación con esta modalidad, se menciona que permite un espacio de interacción, para que las personas trabajen juntas, con metas individuales y grupales, teniendo un apoyo mutuo.

La modalidad grupal remite a otras modalidades que se utilizan para la intervención orientadora, entre ellas están las que mencionan Aubrey citado por Baute et al. (2017), Chiavenato (2009) y Aponte (2015):

- **Asesoramiento:** Es un proceso de ayuda y apoyo, orientado hacia el cambio o la mejora, un modelo de cambio democrático, coherente, responsable y comprometido.

- **Capacitaciones:** Se define como el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización.
- **Talleres:** Incentiva a la investigación educativa, integrando la teoría y la práctica con el fin de facilitar la comprensión mediante la interrelación del conocimiento y la acción.

Estas modalidades se implementan en el quehacer del grupo de profesionales en Orientación, el cual usualmente profundiza en una de las siguientes áreas de la Orientación, sin que por ello no se incida en la persona como un todo.

### **Áreas de la Orientación**

En relación con las áreas de la Orientación Bausela (2007), Bisquerra (2006), Frías (2015), Vargas (2014), Watts (citado en Rascovan, 2013), Murillo (2015), y Villarreal (2007) coinciden en las siguientes:

- **Orientación personal-social:** Toma en cuenta, tanto las realidades psicosociales, como del desarrollo personal.
- **Orientación educativa:** Parte de los problemas, necesidades y realidades asociadas al ámbito educativo.
- **Orientación vocacional:** Integra los procesos de elecciones, respecto a ocupaciones, profesiones, realidad laboral y formación académica.
- **Orientación familiar:** Favorece la atención orientadora al aportar en el desarrollo de habilidades básicas para las tareas de la convivencia familiar.
- **Orientación laboral:** Es un proceso que acompaña a las personas, ayudándoles en la construcción y transformación de proyecto de vida, a lo largo de la vida laboral y en sus distintas etapas.

Ahora bien, el tema de estudio está asociado directamente con el área vocacional, al ser la EFTP, uno de sus principales ejes temáticos, a continuación, se profundizará en esta área.

## **Orientación Vocacional**

Existen distintos conceptos de la OV; para efectos de la presente investigación, se toma en cuenta a Barreno (2011) quien indica, que la OV es un proceso en el que la persona orientada reconoce sus factores externos (familia, contexto) e internos (personalidad), desarrollando su autoconocimiento para llegar a la elección de una ocupación o profesión, por lo que tiene que ser planificado, programado, ejecutado y evaluado.

Adicionalmente, Camarena et al (2009).explican que la OV es un proceso continuo, de acompañamiento, dinámico, flexible, integral, dirigido a todas las personas a lo largo de la vida y con una intención proactiva, transformadora y de cambio que, facilita que las personas identifiquen en cualquier etapa del ciclo vital sus capacidades e intereses, además de tomar decisiones importantes en materia de educación, formación y empleo, y gestionar su trayectoria vital en relación con el aprendizaje, el trabajo y otras dimensiones.

La OV tiene como objetivo que las personas exploren y conozcan sus intereses vocacionales, así como las oportunidades educativas y laborales.

A partir de lo anterior, como parte de ese proceso de exploración se logran identificar las habilidades, competencias y actitudes que se requieren para la toma de decisiones y para incorporarse y desempeñarse en el mundo laboral, (Vidal y Fernández, 2009).

En relación con lo anterior Ureña y Barboza (2015) afirman:

Se sugiere que las personas para elegir un trabajo deben de hacerlo a partir de un proceso de análisis de sus aspectos personales y contextuales. Este proceso puede ser facilitado por profesionales de Orientación, quienes por su formación tienen las herramientas para favorecer la reflexión que se requiere para la toma de decisiones vocacionales, por lo trascendental de éstas. (pp.4-5)

De las conceptualizaciones anteriores, se tiene entonces que la OV es un área de la Orientación, que busca responder a las necesidades de las personas en la

dimensión vocacional y desarrollar procesos que faciliten el autoconocimiento, conocimiento del medio, la toma de decisiones relacionada con la elección de una ocupación o carrera, y su trayectoria en el mundo del trabajo; al mismo tiempo contribuir con el desarrollo de habilidades, actitudes, competencias y en la construcción de proyectos de vida. Lo anterior evidencia, cómo la OV tiene que ver con la empleabilidad de las personas, tema que retoma la presente investigación.

Luego de desarrollar la Orientación como disciplina, se retomará como profesión en el contexto del MEP.

### **La Orientación en el contexto del MEP**

La Orientación en Costa Rica, desde sus inicios, ha ido de la mano con el área vocacional y se ha desarrollado en el contexto del MEP principalmente. El CPO (2012), señala que el servicio de Orientación Educativa y Vocacional, pertenece a una estructura orgánica dentro del área académica del MEP, en los centros educativos en los cuales se cuenta con un Departamento de Orientación, como responsable de articular las acciones, estrategias y procesos, desarrollados en las instituciones educativas. En la misma línea, de acuerdo con el MEP (2019a), al servicio de Orientación, desde el punto de vista formativo, le corresponde propiciar en la población estudiantil “la toma de decisiones para resolver sus situaciones vitales, así como el desarrollo de actitudes y habilidades para enfrentar la vida, entre estas, las habilidades cognitivas (aprender a aprender), habilidades vocacionales (aprender a hacer) y habilidades personales y sociales (aprender a ser y a convivir)” (p.6).

Es por esto que el MEP (2017c, p.12) destaca que en el sistema educativo costarricense se provee un servicio de Orientación que pretende cumplir con dos propósitos fundamentales:

- Coadyuvar, conjuntamente con las diferentes asignaturas del currículo, al desarrollo integral de la población estudiantil.
- Representa el aporte específico de la Orientación, el cual es promover el desarrollo vocacional, psicosocial, cognitivo, sexual y moral que, como producto, debe procurar la autorrealización de las personas.

Para cumplir con estos propósitos, el servicio de Orientación en el MEP se organiza mediante un Departamento de Orientación Educativa y Vocacional (DOEV), que posee funciones específicas, las cuales tienen relación con los deberes y las responsabilidades que asumen las personas profesionales en Orientación que laboran en dicho Departamento, citadas por Guevara (2014, p.10) y que se mencionan a continuación:

- Coordinar acciones.
- Proponer lineamientos.
- Brindar asesoría y seguimiento.
- Coordinar y liderar.
- Proponer diversas iniciativas.
- Participar en el diseño de planes y programas.
- Elaborar recursos de apoyo.
- Formular propuestas.
- Emitir criterio técnico.

Aunado a lo anterior, Pereira (citado en Ureña y Robles, 2015, p.11) agrega que existen objetivos generales de la Orientación en el contexto del MEP, que visibilizan la importancia de la labor orientadora, al dar un acompañamiento durante su desarrollo en procura del bienestar integral del estudiantado;

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

Con base en estos objetivos generales, es importante rescatar también las funciones específicas que desarrollan las y los profesionales en las instituciones educativas del MEP, por lo que se describen a continuación.

### **Funciones de las y los profesionales de Orientación en el contexto del MEP**

Siempre con miras a contribuir con el desarrollo integral del estudiantado y en concordancia con las funciones que se mencionaron anteriormente de la Orientación como disciplina, el MEP (2017c, p.40) menciona que al personal de Orientación:

- Planifica la mediación pedagógica y la evaluación de forma clara y concisa tomando en cuenta los retos y las oportunidades en la complejidad del siglo XXI, para fomentar en el estudiantado una actitud reflexiva, crítica y participativa en el abordaje de las diferentes temáticas.
- Media los procesos educativos que generan el desarrollo de habilidades en la población estudiantil para su participación activa en la ciudadanía planetaria.
- Trabaja de manera colaborativa y conciliadora con otras personas que integran el personal docente y administrativo de la institución en la cual labora.
- Afronta situaciones de incertidumbre con liderazgo y trabajo en equipo
- Reconoce su postura profesional y su deber ético en la atención de la diversidad, como parte de la interculturalidad en cada centro educativo y comunidad.
- Utiliza las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la mediación pedagógica según las posibilidades del contexto.
- Asume la autoformación y la actualización profesional, para la resolución de los desafíos que la sociedad demanda.
- Interactúa de manera asertiva con toda la comunidad educativa.
- Participa en el abordaje de los diferentes ejes y habilidades.

Aunado a lo anterior, la Dirección General de Servicio Civil (2009) refiere a una serie de funciones de la persona profesional de la Orientación las cuales se incluyen en la siguiente tabla, por población beneficiaria:

**Tabla 1.** *Funciones orientadoras por población beneficiaria: estudiantes, personas encargadas y centro educativo.*

<b>Población beneficiaria</b>	<b>Funciones orientadoras</b>
Estudiantes	La persona profesional en Orientación investiga, guía, asesora, planifica, aporta, aplica y desarrolla actividades, instrumentos y acciones que atiendan las necesidades educativas, vocacionales y de atención especializada en el estudiantado de acuerdo a los lineamientos emanados por el MEP.
Personas encargadas	Atiende consultas, desarrolla, informa y resuelve con las familias, acciones de prevención y atención de factores psicosociales, necesidades educativas, relacionadas con el aprendizaje, desarrollo integral, éxito escolar y proyecto de vida de la población estudiantil, visitando, si es necesario, el hogar del estudiantado para un mejor conocimiento del entorno social y familiar.
Centro educativo	Asesora al personal docente y administrativo para la prevención y atención de la disciplina escolar y otras situaciones psicosociales, realizando acciones relacionadas con el desarrollo personal, social y vocacional de la población estudiantil. Además, analiza, coordina y participa con otros sectores y organismos de la comunidad con la finalidad de obtener recursos para el logro de objetivos de los programas y servicios de Orientación.

*Nota.* Elaboración propia teniendo como referencia a la Dirección General de Servicio Civil (2009), Anexo A.



Ahora bien, el MEP (2017c) menciona una serie de habilidades a desarrollar desde la Orientación en el estudiantado, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 2.** *Habilidades a desarrollar por la persona profesional en Orientación en el contexto del MEP en el estudiantado del I, II, III ciclo de la Educación General Básica y Educación Diversificada.*

<b>Habilidad</b>	<b>Concepto</b>
Pensamiento sistémico	Habilidad para ver el todo y las partes, así como las conexiones que permiten la construcción de sentido de acuerdo con el contexto.
Pensamiento crítico	Habilidad para mejorar la calidad del pensamiento y apropiarse de las estructuras cognitivas aceptadas universalmente (claridad, exactitud, precisión, relevancia, profundidad, importancia)
Aprender a aprender	Resolución de problemas, capacidad de conocer, organizar y autorregular el propio proceso de aprendizaje.
Resolución de problemas	Habilidad de plantear y analizar problemas para generar alternativas de soluciones eficaces y viables.
Creatividad e innovación	Habilidad para generar ideas originales que tienen valor en la actualidad, para interpretar de distintas formas las situaciones y para visualizar una variedad de respuestas ante un problema o circunstancia.
Ciudadanía global	Habilidad de asumir un rol activo, reflexivo y constructivo en la comunidad local, nacional y global

y local	comprometiéndose con el cumplimiento de los Derechos Humanos y de los valores éticos universales.
Responsabilidad personal y social	Habilidad de tomar decisiones y de actuar considerando aquello que favorece el bienestar propio, el de otros y el del planeta comprendiendo su profunda conexión.
Estilos de vida saludable	Aspiración de una vida digna, donde la relación de los seres humanos con la tierra procure un desarrollo integral y la consecución de proyectos personales. Se requerirá que las personas gocen de sus derechos y que ejerzan responsabilidades en la interculturalidad y en el respeto a los otros seres vivos y en la convivencia con la naturaleza.
Vida y carrera	Habilidad de planeamiento y fijación de metas que permitan discernir lo que se quiere en la vida y el camino para alcanzarlo, superando los obstáculos, con resiliencia, esfuerzo, tolerancia a la frustración y esperanza.
Colaboración	Habilidad de trabajar de forma efectiva con otras personas para alcanzar un objetivo en común, articulando los esfuerzos propios con los de las demás personas.
Comunicación	Habilidad que supone el dominio de la lengua materna y otros idiomas para comprender y producir mensajes en una variedad de situaciones y por diversos medios, de acuerdo con determinado propósito.

Apropiación de tecnologías digitales	Habilidad para entender y analizar las tecnologías digitales, a fin de crear nuevos productos que puedan compartirse.
Manejo de la información	Habilidad para acceder a la información de forma eficiente, evaluarla de manera crítica y utilizarla de forma creativa y precisa.

*Nota.* Elaboración tomando como referencia MEP (2017c).

Por otra parte, la Dirección General de Servicio Civil (2009) define los siguientes requisitos por categoría profesional para las personas profesionales en Orientación que laboran en las instituciones educativas de secundaria del MEP, que son las que se retoman en el presente estudio:

- **Orientador asistente:** Su requisito radica en ser bachiller universitario en la carrera de Orientación y que la persona se encuentre incorporada en el CPO.
- **Orientador 1:** Tiene como requisito tener la licenciatura de la carrera y encontrarse incorporada en el CPO para poder laborar en un centro educativo de segunda enseñanza con una matrícula hasta de 750 estudiantes.
- **Orientador 2:** Tiene como requisito la licenciatura en la carrera, la incorporación al CPO y tres años de experiencia en labores de Orientación, para poder laborar en un centro educativo de segunda enseñanza con una matrícula de 751 a 1500 estudiantes.
- **Orientador 3:** Sus requisitos son la licenciatura de la carrera, incorporación al CPO, tres años de experiencia en labores orientadoras y 1 año de experiencia en supervisión de labores de Orientación.

A partir de las funciones y requisitos que se supone deben cumplir las y los profesionales en Orientación que laboran en el MEP, el DOEV emite una serie de orientaciones técnicas y administrativas que remiten también a tareas específicas que deben realizar en las instituciones educativas en las que laboran.

## **Lineamientos de Orientaciones técnico-administrativas del Servicio de Orientación en el ámbito regional y de centro educativo del MEP**

El DOEV como instancia nacional del Servicio de Orientación que se ofrece en el MEP, establece las orientaciones técnicas y administrativas que permiten guiar, organizar y supervisar el trabajo que se realizan las personas profesionales en Orientación en los centros educativos, definiendo para ello una serie de lineamientos.

Para efectos de la presente investigación se mencionan los lineamientos que tienen que ver con la OV (MEP 2020a):

- Incorpora en el plan anual de trabajo el desarrollo vocacional del estudiantado mediante proyectos, además promueve proyectos enfocados a la permanencia, reinserción, transición entre ciclos y modalidades, inclusión y promoción académica, que favorezca el éxito escolar del estudiantado en conjunto con la familia y el personal docente y pone en marcha actividades para la celebración de la Semana Nacional de Orientación.
- Acata las disposiciones según decretos, reglamentos, y directrices nacionales vigentes en diferentes temáticas vinculadas al quehacer profesional de su disciplina, brindando los aportes y acciones que se establecen para el servicio de Orientación (Alta dotación, afectividad y sexualidad, migrantes, entre otros).
- Participa en la ejecución y seguimiento en el marco de los programas vigentes que promueve la administración y el DOEV.
- Elabora y ejecuta, procesos de OV que contribuyan a una articulación e inclusión exitosa de las personas estudiantes entre los ciclos y modalidades
- Asesora al personal docente en aspectos vinculados a los componentes vocacional, educativo y personal social, para favorecer el desarrollo integral.
- Incorpora en los procesos de OV acciones en las áreas STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemática), promoviendo el desarrollo vocacional del estudiantado y propiciando la igualdad y equidad de género.

- Colabora y participa con la población estudiantil en encuentros vocacionales y ocupacionales organizados por la Asesoría Regional y Nacional de Orientación, brindando procesos de OV a la persona estudiante previo y posterior al evento.
- Aporta desde su disciplina y su quehacer profesional, acciones al plan institucional, respecto a las necesidades identificadas del área de su competencia y el diagnóstico institucional, así como funciones del puesto profesional, directrices y lineamientos emitidos por el DOEV, considerando el trabajo colaborativo con los diferentes actores

Luego de referirse a la Orientación en el contexto del MEP, dada la naturaleza del estudio que nos ocupa, es necesario hacer referencia a la EFTP como modalidad educativa, en la cual se encuentra la población participante en éste.

### **La Educación y Formación Técnica Profesional en el contexto del MEP**

Existe gran variedad de conceptos que hacen referencia a la EFTP, sin embargo, para efectos de esta investigación, se centrará en lo que la UNESCO (2016) expresa sobre la ésta:

Se interesa en la adquisición de conocimiento y habilidades para el mundo laboral, ayudando a los jóvenes y adultos a desarrollar las competencias que necesitan para el empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial, promoviendo el crecimiento económico sostenible e inclusivo y apoyando la transición a las economías ecológicas y la sostenibilidad ambiental. (párr.2)

Por otro lado, Guzmán (2011) expone, que la EFTP tiene como objetivo formar personas con experiencia y conocimientos, que les permita realizar una actividad laboral especializada, para brindar asistencia o apoyo a los niveles profesionales de formación universitaria, se trata de una modalidad educativa que aumenta la competitividad y brinda oportunidades para emplearse, Cox (2005) afirma que la EFTP es la encargada de brindar oportunidades a las personas estudiantes para la adquisición de conocimientos y habilidades en un área específica, capacitando al estudiantado para iniciar exitosamente su incursión en el mundo laboral.

Con base en lo anterior, se puede decir que, desde la EFTP se promueve la empleabilidad en las personas jóvenes y adultas, facilitando así la transición al mundo laboral, mediante el desarrollo de habilidades y competencias; y la adquisición de herramientas que la facilitan. Además, se concibe como una alternativa para obtener una formación más integral que brinde y facilite herramientas necesarias a las personas para insertarse en el mundo del trabajo.

Teniendo en cuenta la conceptualización y el objetivo que tiene la EFTP, a continuación, se hará un breve recorrido histórico sobre su desarrollo, en el contexto costarricense.

### **Breve recorrido histórico de la Educación y Formación Técnica Profesional en Costa Rica.**

Para comprender de dónde nace la EFTP específicamente en Costa Rica, es necesario ubicarse en el siglo XIX, en la década de los 70, en donde, como lo menciona Quesada (2005), la realidad que se vivía en el país estaba relacionada con el modelo agroexportador, y la educación que se impartía para ese momento, no tenía una concordancia con éste, y se requerían por tanto personas formadas en áreas que permitieran el desarrollo económico entre ellas: la ingeniería, la minería, la comunicación entre vías, arquitectura, entre otras. Es por este motivo que para el año 1877 se crea la Escuela de Artes y Oficios, que formaba estudiantes en carpintería y metales, específicamente en cuatro áreas: instrucción comercial, teneduría de libros, geografía comercial e idiomas.

Durante la década de los 80 del mismo siglo XIX, se crea el Liceo de Costa Rica con un nuevo currículo en el bachillerato donde se brinda una preparación para emprender carreras universitarias, consistía en cursos de dos años de preparatoria, cuatro años de escuela secundaria y tres años de cursos especiales, siendo estos últimos en los que se les formaba en las especialidades técnicas. Posteriormente a inicios del siglo XX, a lo interno del Liceo se crean dos subdivisiones la Escuela Normal y de Comercio, sin embargo, dos años después de su apertura se cierran, y se realiza una nueva división que consistió en 5 secciones: Humanidades, Normal, Agrícola, Comercial y Técnica, los cuales formaban y daban títulos a las personas respectivamente de Bachiller, Maestro Normal, Certificado de aptitud para las labores

agrícolas, Certificado de Estudios Comerciales y Maestro de obras. (Cartera de Instrucción Pública, 1906)

Sin embargo, a pesar de los múltiples esfuerzos descritos anteriormente, para formar técnicamente a las personas y con ello responder a las necesidades del país, realmente no se estaba alcanzando el objetivo, debido a que no se le daba continuidad a esa formación y tampoco existían políticas públicas que marcarán el accionar en esa materia. A tal punto que, inclusive a mediados del siglo XX, no existía personal preparado para la EFTP y además que el contexto que vivía Costa Rica era diferente al contexto en que se planteó la EFTP a inicios del siglo XX. (Alvarado et al., 2016)

A inicios del siglo XX, en el año 1907, se funda el COVAO, el cual enseñaba por medio de una metodología salesiana las artes y los oficios, entre ellos: zapatería, sastrería, herrería, carpintería, esto con el fin de brindar conocimientos técnicos a personas y así favorecer el desarrollo del país. (COVAO, 2021)

A partir de la década de los 50 del siglo XX, la EFTP empieza a tener un mayor auge y a nivel estatal se le brinda mayor importancia mediante diferentes acciones, entre las que de acuerdo con Guzmán (2011, p.241) destacan:

- En 1953, se crea el Colegio Vocacional Monseñor Sanabria, que se convirtió en la antesala de la EFTP en el sistema educativo.
- En 1956, se oficializa la EFTP en el sistema educativo costarricense mediante la Ley 1998.
- En el año 1957 se aprueba la Ley Fundamental de Educación 2160, en donde se contempla a la educación diversificada, con varias opciones de enseñanza artística, industrial, comercial y agropecuaria.
- En el año 1960 se crea el Departamento de Educación Técnica en el MEP, y a partir del año 2007, este cambia su nombre a Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE).

- En la década de los 70 se crearon 53 colegios técnicos en diferentes regiones del país.
- Entre el año 1998 y el 2001, se creó el Sistema Nacional de Educación Técnica (SINETEC), como un órgano adscrito del MEP, que empieza a funcionar como un mecanismo de coordinación entre el sector educativo y el empresarial, para lograr un ajuste entre la formación técnica y los requerimientos del país.

Para el año 1999, de acuerdo con Alpízar et al (2021), el MEP emitió el Plan Estratégico para la excelencia y la equidad de la Educación, el cual indicaba los aspectos sobre los cuales la EFTP debería enfocarse para el nuevo milenio”. (p.6)

En este Plan se establecen estrategias que buscan promover la excelencia en el estudiantado que participa de la EFTP. Algunas estrategias según Alpízar et al. (2021) son:

- Una de las primeras acciones estratégicas fue la conformación de un sistema de educación técnica integrado por múltiples instituciones; es decir, el SINETEC.
- Se proponen la creación de Centros de excelencia para educación técnica y formación profesional, así como el fortalecimiento de la educación dual.
- En este contexto es importante señalar la incidencia de una de las entidades rectoras, así como su constitución y objetivos de esta misma forma:
- En la coyuntura antes mencionada surge la necesidad de crear un sistema integrado para la EFTP que obedeció al interés de coordinar esfuerzos interinstitucionales para ordenar ese tipo de formación, cuyo objetivo general es:

Es así que se da la integración de los diferentes niveles de EFTP, tanto política pública como privada, desde el nivel básico hasta el técnico superior, con un criterio de eficiencia y eficacia, tanto pública como privada, lo cual se debe continuar y se pretende lograr gracias a acciones concretas entre las instituciones formadoras y las



demandantes del sector productivo, de esta forma favorecer el desarrollo humano en armonía con el desarrollo socio-económico. (Alpízar et. 2021)

Es importante destacar también, que en el año 2022 se crea el Sistema Nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional, (SINEFOTEP) como un órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Educación Pública. El SINEFOTEP comprende algunos procesos relacionados con la EFTP que desarrollan las organizaciones públicas y privadas a nivel nacional, los organismos del sector productivo y actores sociales, orientados a la promoción de competencias que requieren las personas para la vida y el mundo laboral. (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2022).

En el caso de Costa Rica, partiendo de Guzmán (2011), existen dos grandes modalidades en las que se brinda la formación técnica, en primer lugar, la EFTP que ofrece el MEP en el ciclo diversificado, la cual brinda capacitación teórica y práctica en una especialidad técnica, donde las personas jóvenes y adultas concluyen con un título de técnico medio y la segunda es la formación profesional no formal, que ha sido asumida particularmente por el INA y, en menor medida, por las instituciones parauniversitarias, empresas y organizaciones privadas.

Ahora bien, los programas en la modalidad de formación profesional no formal, como en el caso del INA, se enfocan en la formación específica de un área técnica y se ofrecen a jóvenes que, en algunas ocasiones, se han desvinculado de la enseñanza secundaria, por distintas razones.

Otras instituciones que ofrecen EFTP son los colegios universitarios y las universidades, tanto estatales como privadas. Estas instituciones han influido en la modernización curricular de varias carreras técnicas, tecnológicas e ingenierías y en general, han ampliado en los últimos años sus ofertas de formación técnica de nivel medio y superior. (Guzmán, 2011).

Es importante destacar que parte de estos esfuerzos por brindar una EFTP de calidad, en los últimos años, han sido guiados por el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNCEFTP-CR) desde el 2014 cuando inició su construcción y con el cual se pretende normar la EFTP del país a través de la estandarización de los niveles de

formación. Además, busca armonizar esta formación con los requerimientos del sector empleador nacional, y brindar criterios para la contratación de las personas profesionales en educación y la evaluación formativa, entre otros aspectos. (Comisión Interinstitucional Administradora del Proyecto Marco Nacional de Cualificaciones de las Carreras de Educación, 2020).

Los eventos mencionados anteriormente, han permitido que la EFTP vaya evolucionando de la mano con otras entidades para la mejora continua de sus ofertas educativas, con el fin de procurar una mayor correspondencia entre la oferta de las diferentes especialidades y los requerimientos del mundo del trabajo.

A continuación, se contextualiza la EFTP específicamente en el contexto del MEP, para tener mayor claridad de su funcionamiento y organización dentro de esta entidad.

### **Formación de la EFTP en el contexto del MEP**

La EFTP es definida específicamente por el MEP (2017c) como:

Un pilar fundamental de formación para el trabajo, promueve el desarrollo social y económico del país, mediante una oferta educativa flexible y dinámica, que propicia la incorporación de las personas al campo laboral y promueve en el estudiantado una formación integral y estructurada de manera que al finalizar se le facilite la incorporación al mercado laboral, crear su propia empresa y/o continuar estudios superiores. (p.113)

Se concibe como clave para el país y para las personas que ingresan a esta, debido a que acrecienta la competitividad de Costa Rica, al generar recurso humano cualificado que el sector económico necesita. También ofrece a la población la opción de estudio para aumentar las oportunidades de obtener empleos dignos, o continuar el proceso formativo. (Guzmán, 2011)

Es así que, al visualizar a la EFTP, más allá de solo una formación en conocimientos, sino también sobre la práctica, es importante traer a colación que, cuenta con dos ejes fundamentales, los cuales son:

- Incorporar a las personas egresadas al sector productivo ya sea a las órdenes de una empresa empleadora o emprendiendo una empresa propia.
- Que las personas egresadas de esta modalidad continúen con estudios superiores, debido a que cuentan con un título en Técnico Medio, el cual brinda un bagaje de conocimientos adicionales que según la especialidad cursada sean afines a los estudios superiores. (MEP, 2017d, p.viii)

Por consiguiente, posee características, que se describen seguidamente a partir del MEP (2017d, p.113):

- Parte integrante de la educación general que se imparte en las instituciones de educación secundaria formal.
- Un medio de acceso a los sectores profesionales (agropecuario, industrial, comercial y servicios) que contribuye a crear nuevas oportunidades de movilidad social.
- Parte de la educación continua, la cual se entiende como aquella formación que se recibe a lo largo de toda la vida y en distintas etapas del conocimiento, desde la educación básica hasta la de mayor especialización. (Lozada, 2011).
- La educación técnica abarca todos los aspectos del proceso educativo, que además de una enseñanza general académica, comprende el estudio de tecnologías y ciencias afines. Fomenta la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos y prácticos referentes a los procesos productivos en diversas especialidades.

De esta manera, se visualiza que la EFTP busca posibilitar el desarrollo y adquisición de habilidades, capacidades y actitudes asociadas a determinada ocupación, en las personas que se forman en ella, y así promover el reconocimiento de oportunidades en el mundo laboral. Sumado a esto, Guzmán (2011) plantea que la EFTP “ofrece a las y los jóvenes una opción de estudio que amplía sus oportunidades, futuras acciones y las necesidades de los entes empleadores, de obtener empleos e ingresos dignos, así como sus posibilidades de continuar con éxito el proceso formativo”. (p.236)

Como se observa, la EFTP está orientada tanto en la formación de personas para que se inserten en el mundo laboral y para luego graduadas de esta modalidad también puedan optar por continuar su formación académica en la educación superior.

Es importante mencionar, a lo que se hace referencia en la Ley Fundamental de Educación No° 2160 (1957) en relación con la EFTP, lo que le da sustento legal:

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

Lo anterior evidencia, el hecho que se pueda obtener un título de técnico medio es una oportunidad que da el MEP, al buscar que las personas, logren adquirir conocimientos, competencias académicas y técnicas, que sean oportunas, ya que actualmente son demandadas por las organizaciones laborales y necesarias para que las personas se posicionen e ingresen en el mercado laboral y así enfrentar problemas dando soluciones novedosas y prácticas dentro de su trabajo, lo que contribuye a su permanencia en el mundo laboral.

Dentro de la EFTP existen las personas coordinadoras con la empresa, a quienes se le otorgan funciones tales como la coordinación, supervisión, control y promoción de la calidad de la educación técnica, por medio del diseño y ejecución de un proceso de vinculación y seguimiento a la demanda del sector empresarial, con el objetivo de proponer una oferta educativa acorde a las necesidades y expectativas de las personas estudiantes y la sociedad en forma articulada. (MEP y DETCE, 2019)

Sumado a esto, el MEP y la DETCE (2019) agregan que una de las funciones más importantes de dicha coordinación es la de proporcionar el servicio de intermediación a la comunidad educativa, la persona que coordina con la empresa, además, debe tener capacidad para resolver problemas con actitud positiva, y para administrar distintos procesos educativos.

Por otra parte, se indica que las principales características de las personas coordinadoras técnicas y con la empresa son, la articulación de los conocimientos,

métodos, técnicas y la formulación y ejecución de políticas asociadas a la educación técnica, con el fin de lograr una adecuada inserción del estudiantado que se egresa de los servicios educativos de la EFTP en el sector empresarial. (Chan, 2021).

Como parte del fortalecimiento de la EFTP, el MEP ha creado más instituciones de esta modalidad educativa, en sus tres secciones que son diurna, nocturna y plan a dos años; no obstante, siguen siendo insuficientes para las necesidades que plantea el contexto, lo que se asocia más a la inversión en infraestructura y no al interés de la población estudiantil y necesidades del país (Guzmán, 2011).

En relación con la empleabilidad, el MEP (2014a) menciona que los CTP “constituyen una oferta educativa muy interesante debido a que combinan la formación académica con una formación técnica centrada en competencias modernas, en áreas con alto nivel de empleabilidad, calidad y sofisticaciones crecientes” (p.257).

Es por ello que, para el trabajo de la empleabilidad de la población estudiantil de la EFTP, se indican los siguientes logros para su mejoramiento:

- Una nueva gestión de la EFTP: La Dirección de Educación Técnica del MEP se ha encargado de atender, de manera integral a los colegios, manteniendo, a su vez, una relación estrecha con el sector productivo y, mejorando la capacidad de gestión, se dio paso a la DETCE.
- Aumento en la oferta de la Educación Técnica: En la Presidencia de la Señora Laura Chinchilla, la cual ejerció en el periodo legislativo del 30 de abril de 2010 al 8 de mayo de 2014, se tenía una meta sectorial de la apertura de, al menos, 90 servicios de Educación Técnica durante dicho periodo, y este objetivo fue superado, al obtener un total de 117 nuevas alternativas a disposición del estudiantado, incluyendo diferentes modalidades.
- Inversiones: Los incrementos en la cobertura, significaron importantes inversiones en infraestructura y equipamiento, en el 2010, el MEP incorpora recursos adicionales de su presupuesto.

- Introducción del enfoque por competencias: Existe el Modelo de Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC), la cual es una modalidad que promueve el desarrollo integral y armónico de la persona, capacitando en las competencias requeridas para una actividad productiva.
- Actividades de estudiantes y capacitación de docentes: Programas de capacitación y actualización.
- Cultura emprendedora e inserción laboral: Canales de comunicación para interconectar el sistema educativo con el productivo, promoviendo valores de una cultura emprendedora. (MEP 2014a)

Por otra parte, Guzmán (2011) hace referencia de algunos desafíos que se presentan en la EFTP, tales como que, en materia de rendimiento académico los datos son alentadores, en comparación con los colegios académicos en materias homologas; sin embargo, en lo que respecta a la especialidad existe limitación por parte del sistema educativo para aportar mano de obra con conocimientos técnicos certificados y esto coincide con la opinión empresarial, lo cual requiere de atención. Además, menciona el hecho que, al existir una gran diversidad de ofertas es decir de especialidades estas se encuentran desvinculadas entre sí, existe una falta de integración curricular, lo que propicia una pérdida en el sentido de continuidad de la formación, lo cual es necesario rescatar como un desafío.

Ante esto, Guzmán (2011) menciona cinco desafíos estratégicos que puede ayudar a que la EFTP mejore la productividad y la ampliación de oportunidades, entre ellos destaca:

1- Aclarar y consolidar la función de rectoría, de manera que sea posible contar con una institucionalidad fuerte, eficiente y articulada, que trabaje en estrecha coordinación con el sector privado, dé seguimiento permanente a la oferta y la demanda del mercado laboral y defina las metas de mediano y largo plazo.

2- Estimular la OV en todos los niveles, brindando apoyo e información clara y oportuna; la experiencia en países de la OCDE muestra que el conocimiento sobre los perfiles educativos y las perspectivas laborales resulta determinante para que las personas jóvenes opten por la educación técnico-vocacional.

3- Definir para cada nivel del sistema, el perfil de capacidades laborales del técnico que se espera graduar, asegurando la articulación entre niveles; esto requiere acreditación de instituciones, certificación de competencias laborales y flexibilización de la oferta.

4- Promover un nuevo perfil del grupo docente en educación técnica: profesionales especialistas en las áreas técnicas (tecnológicas) con formación complementaria certificada en Pedagogía.

5- Mejorar la capacidad de gestión, la infraestructura y los recursos tecnológicos de las instituciones que imparten educación técnica a nivel nacional.

A continuación, se hará referencia a la organización de la EFTP, en el contexto del MEP.

### ***Componentes esenciales de la EFTP en el contexto del MEP***

Es importante mencionar que de la mano con la EFTP, se encuentra la DETCE ya que, es el ente pertinente para dar respuesta al cumplimiento con procesos educativos vigentes y pertinentes para la población vinculada a la EFTP. Es por esto que presentan sus funciones a continuación:

- Evaluar y diseñar planes y programas de estudio que aseguren la pertinencia de la oferta educativa en cuanto a especialidades, recursos tecnológicos y la educación para el trabajo, y someterlos a consulta de las autoridades superiores, con el fin que sean presentados al Consejo Superior de Educación (CSE) para su autorización.
- Proponer y dar seguimiento a programas de capacitación y actualización del personal que labora en las instituciones que imparten educación técnica.
- Planear y programar la oferta educativa de los entes que imparten educación técnica en el MEP, de conformidad con lo autorizado por el CSE. (MEP, 2021b)

La DETCE se esfuerza por realizar acciones que vinculen el sector productivo con la comunidad, por lo que en el año 2010 se establece el Consejo Regional de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (CORVEC), el cual es un órgano que

coordina, precisamente con la DETCE, con el fin de realizar encuentros con el sector empresarial. Por su parte el CORVEC se apega a los lineamientos de la DETCE, por medio del Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (DVEC), encargada de la gestión de enlace de estos, para así poder facilitar una comunicación fluida y directa con los CTP. (MEP, 2020c)

De este modo, se evidencia la búsqueda del MEP por presentar una amplia gama de oportunidades académicas, ya que de acuerdo con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2021), la pandemia por el COVID-19 agudizó las brechas tecnológicas y sociales que enfrentan las personas estudiantes, representando una nueva forma de exclusión educativa; abriendo una necesidad de presentar dichas oportunidades académicas.

Unido a lo anterior, Brenes (2021), destaca la necesidad de que el sistema educativo costarricense requiere de una educación más flexible, tecnológica e innovadora. Con lo que se hace hincapié en esta realidad educativa, no todas las familias tenían las mismas posibilidades, de acceso a internet o de contar con computadoras, celulares o algún dispositivo para que en su casa todos sus hijos e hijas pudieran estar conectados en los mismos horarios a las clases virtuales.

Dentro de la EFTP es importante inicialmente tomar en cuenta que es un proceso donde se imparte la preparación académica a la cual se asiste a los centros educativos de manera presencial y cuenta con una estructura curricular que abarca III Ciclo de la Educación General Básica y la Educación Diversificada, esta última, en conjunto con la preparación para una especialidad técnica, es importante mencionar que en los años 2020 y 2021 dentro del MEP, se trabajó desde la educación combinada, lo anterior por ajustes ante la pandemia por COVID-19 lo que quiere decir que:

La implementación de la mediación pedagógica en educación combinada, requiere de un proceso educativo que se desarrolle mediante la aplicación de estrategias para el aprendizaje de manera presencial y remota, las cuales abordan mediante el trabajo colaborativo y autónomo, que asegure la construcción del aprendizaje de manera eficaz, efectiva y oportuna y con



igualdad de oportunidades para todas las personas estudiantes. (MEP 2021a, p.6)

Además, cabe destacar que ha sido inevitable que el cambio traiga consigo incertidumbre y una necesidad de adaptarse a estos cambios; el MEP (2022) hace referencia a esto cuando menciona que el desafío más grande ha sido que 68 mil docentes y 1,2 millones de estudiantes puedan obtener las herramientas para que puedan seguir con el servicio educativo, tomando en cuenta varias estrategias como mejorar en la conectividad dando acceso también a más equipos tecnológicos, como computadoras, tabletas o celulares.

Lo anterior, es un aspecto a considerar, ya que el contexto en el que se desarrolla la presente investigación, podría originar diferencias en los resultados obtenidos respecto al contexto de la educación presencial.

Ahora bien, específicamente para la población estudio de esta investigación se implementaron ciertas medidas mencionadas por MEP (2020b) entre ellas: clasificación en varios escenarios para atender las características de la población ya que no todas cuentan con los mismos recursos tecnológicos y conectividad, además de la educación combinada en la cual el estudiantado asistía de manera presencial a la institución educativa y también a distancia donde puede realizar los trabajos desde su casa conectándose con el o la docente por medio de la plataforma Microsoft Teams y otras aplicaciones, videollamadas, trabajo de contenido por medio de Guía de Trabajo Autónoma (GTA), creación de correos electrónicos del MEP al estudiantado para ser utilizado para lecciones virtuales mediante la plataforma antes mencionada, cada estudiante puede optar por la realizar la práctica profesional o la creación de un proyecto.

De este modo, y como se expresa en el MEP (2021a) y MEP (2020b), son parte de la realidad educativa la aplicación de estrategias didácticas, que se vinculan con el uso de las tecnologías de la información a las cuales se tenga acceso, donde se busca según el MEP (2021a) “que las personas estudiantes alcancen los resultados de aprendizaje planteados y con esto; el desarrollo de las competencias planteadas en los programas de estudio aprobados por el CSE y el cumplimiento de los fundamentos, ejes y dimensiones establecidos en la política educativa y curricular

vigentes” (p.6). Entendiendo que si bien, se continúa con los planes establecidos para la EFTP previo a la pandemia, estos se adaptaron en función de la realidad evidenciada en los años 2020 y 2021.

Continuando con la modalidad de EFTP y las oportunidades que brinda a la población estudiantil, se puede resaltar que existen 224 CTP en el país, que de acuerdo con el horario existen las instituciones diurnas, las nocturnas y plan a dos años, que se describen a continuación:

- Secciones Diurnas (CTP Diurnos):

En relación con las secciones diurnas, el MEP (2017c) menciona que existen instituciones en todo el país, que cuentan con horarios diurnos, que están divididos en dos estructuras curriculares, III Ciclo de la Educación General Básica y Educación Diversificada, que al culminar ambas estructuras el estudiantado adquiere un título académico de respaldo, los cuales se detallan de la siguiente manera:

- III Ciclo de la Educación General Básica en CTP Diurnas (Secciones Diurnas)

De acuerdo con el MEP (2017c), estos CTP inician desde séptimo año. Este ciclo en la EFTP contiene un mismo plan de estudios con las asignaturas del área académica, que corresponde a 7°, 8° y 9° año, de cualquier otro colegio académico del MEP también conocido como III Ciclo de Educación General Básica. Se incluyen en este plan, dos talleres exploratorios por nivel, con los cuales se propicia que al estudiantado se le facilite elegir una de las especialidades, que se ofrece en las diversas modalidades existentes, a saber, Comercial y Servicios, Industrial y Agropecuaria.

En este ciclo, de acuerdo con el MEP (2015a, pp.13-15), se cumplen cuatro funciones para estimular en el estudiantado la exploración vocacional:

1. Ensanchar los horizontes educativos, sirviendo de iniciación al mundo del trabajo, mediante la experiencia práctica.
2. Orientar vocacionalmente a quienes sientan interés por la Educación Técnica como preparación para incorporarse a los procesos productivos.

3. Suscitar en los que abandonen los estudios de Educación General Básica, las estructuras mentales y los modos de pensar e iniciación técnica, que puedan facilitarle la selección de una actividad para un empleo, dándole un valor agregado a la Educación General Básica.
4. Determinar las aptitudes y actitudes que un estudiante posee, con la finalidad de orientarlo a escoger una especialidad.

Al mismo tiempo, para el estudiantado que viene de un colegio diurno académico o que haya culminado en la misma institución, es decir en el CTP, el III Ciclo de Educación General Básica, si desea ingresar a cualquier especialidad en décimo año, deberá cumplir con algunos requisitos, los cuales varían según la especialidad. (MEP 2013, p.11)

- Educación Diversificada en CTP Diurnas (Secciones Diurnas)

En relación con estos CTP, se tiene que abordan la Educación Diversificada que corresponde a los niveles de 10°, 11° y 12°, en las secciones diurnas, se incluyen tanto las asignaturas del área académica, como las de la especialidad escogida por el estudiantado, en donde además de adquirir una formación técnica en la especialidad elegida, también la persona recibe una formación académica que le permite optar por el Bachillerato al finalizar la educación media. Es por esto que el MEP, desarrolla un plan de estudios que “reestructura el área tecnológica de las especialidades, así como las asignaturas académicas requeridas para la formación integral, otorgándole énfasis a asignaturas que permitan alcanzar el dominio de al menos una segunda lengua en las especialidades que lo requieran” (MEP, 2015a, p.14).

Es importante mencionar que, para ingresar a estas instituciones, si el estudiantado viene de otra institución educativa como por ejemplo, Colegios Académicos Diurnos, este debe contar con el III Ciclo de Educación General Básica aprobado. Algunos ejemplos de estas instituciones son el CTP de Granadilla, El CTP Padre Roberto Evans, CTP de San Sebastián.

- Sección Nocturnas CTP en horarios nocturnos (Técnico en Nivel Medio):

Esta Sección se crea según el MEP (2015a), con el objetivo de ofrecer oportunidades para las personas jóvenes y adultas que desean insertarse en la modalidad técnica, convirtiéndose en una alternativa para una población con poco acceso a las instituciones diurnas.

Si la persona estudiante cuenta con la Educación General Básica concluida, (Noveno año) para poder ingresar a dicha especialidad debe ser mayor de 18 años, matricular y cursar el plan de estudios de educación diversificada. Para la persona que cuente con el Bachillerato concluido, el requisito sería realizar el proceso de matrícula en la institución que brinde la especialidad que desee cursar. Algunos ejemplos de esta modalidad es CTP de Pococí Sección Nocturna, CTP Mario Quirós Sasso Sección Nocturna, CTP de San Sebastián Sección Nocturna (MEP, 2017e)

- Plan a Dos Años (Técnico en Nivel Medio):

Esta oferta educativa se crea a partir del año 2007, según el MEP (2015a) como una oportunidad de acceso a la EFTP para las personas jóvenes que, por diferentes razones y situaciones, se han desvinculado o quedado excluidas de otras opciones educativas. Además, el MEP (2006) menciona que este plan, busca responder al desarrollo económico y social de las comunidades que posean menos índice de desarrollo, y así propiciar la economía del país.

De esta manera, en el año 2007, se reestructura el plan de estudios de las especialidades técnicas para que se desarrolle en un periodo de dos años en un horario diurno. Entre los requisitos para optar por esta oferta educativa están que las personas deben haber culminado como mínimo la educación diversificada y en el transcurso de los dos años deberán presentar las pruebas de bachillerato pendientes. (MEP, 2015a) Algunos ejemplos de estas instituciones donde se realiza este plan a dos años son el CTP de Mercedes, CTP de Zarcero y el CTP de Santa Bárbara de Heredia entre otros (MEP 2014a)

De acuerdo con el MEP (2020d) a partir del año 2010 se ha dado un incremento en la cantidad de instituciones de EFTP, las cuales han pasado de 100 en el año 2010 a 224 en el año 2020,

Además, para el curso lectivo 2020, se contó con “54 especialidades, con programas aprobados donde 6 de ellas, corresponden a la versión bilingüe de algunas especialidades existentes tanto en español como en inglés, en virtud de la demanda planteada por el sector empresarial” (MEP, 2020d, p.6).

Como se observa, existen especialidades en español y en inglés, lo que evidencia cómo el MEP ha realizado esfuerzos por atender las demandas del mercado laboral, en este caso dando la posibilidad a las y los estudiantes de realizar su proceso de enseñanza aprendizaje en un segundo idioma, el inglés, lo que lleva a que lo adquieran y fortalezcan, aspecto que reviste de especial importancia en el contexto laboral actual.

En relación a las especialidades en el año 2020 el MEP (2020c) indica que, se abrieron 54 especialidades en su totalidad a nivel nacional de las cuales 25 pertenecen a la modalidad Comercial y Servicios en la cual matriculan un aproximado de 38797 personas, 21 a la modalidad de Industria en la cual matriculan un aproximado de 11569 personas y 7 a la modalidad Agropecuaria en la que matriculan un aproximado de 1408 estudiantes. En las siguientes tablas, se presentan las diferentes especialidades por modalidad con una breve descripción de cada una de ellas:

**Tabla 3.** *Especialidades, modalidad Comercial y Servicios. MEP, 2022.*

<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
Accounting (Contabilidad)	Se imparte en inglés. Forma técnicos con conocimientos contables, matemáticos, financieros y tecnológicos aplicables a la realidad empresarial. Es impartida en el idioma inglés.
Administración y Operación Aduanera	Prepara a personas con conocimientos y habilidades en los procesos y trámites aduaneros.

Banca y Finanzas	Incluye planeación, organización y ejecución de las actividades orientadas a los procesos multidisciplinarios en todas las áreas de la administración financiera y banca.
Contabilidad	Incorpora conocimientos contables, matemáticos, financieros y tecnológicos aplicables a la realidad empresarial.
Contabilidad y auditoría	Capacita a personas en la realización de labores en el área contable con énfasis en la auditoría.
Contabilidad y Costos	Comprende conocimientos propios del área contable con énfasis en los procesos productivos y su registro y control.
Contabilidad y Finanzas	Forma personas con conocimientos propios del área contable con un enfoque financiero.
Diseño y Desarrollo digital	Facilita la capacidad de diseñar páginas sencillas para la publicación de información en internet, desarrollar aplicaciones web en un lenguaje de programación específico y aplicar técnicas ilustrativas en la producción de proyectos gráficos.
Ejecutivos para Centro de Servicios	Prepara personas para tener la capacidad de desempeñarse como Ejecutivo de Servicio al Cliente bilingüe en las plataformas de servicios, bancarios, hoteleros y financieros; Supervisor de Call Center en empresas nacionales o internacionales o como asistente de un departamento de mercadeo y ventas, entre otros puestos.

Executive Service Center (Ejecutivo para centro de servicio)	Se imparte en Inglés. Prepara personas para tener la capacidad de desempeñarse como Ejecutivo de Servicio al Cliente bilingüe en las plataformas de servicios, bancarios, hoteleros y financieros; Supervisor de Call Center en empresas nacionales o internacionales o como asistente de un departamento de mercadeo y ventas, entre otros puestos
Informática en Desarrollo de Software	Capacita en la interpretación de diagramas para la programación de aplicaciones tanto en la codificación como en las bases de datos; de usar aplicaciones para el diseño gráfico; de trabajar en diferentes tipos de herramientas; con conocimiento actualizado en lo referente a lenguajes de programación, tecnologías de conectividad, equipos y dispositivos nuevos en el mercado.
Informática en Redes Computadora	Se prepara con conocimientos orientados a la creación y manejo de redes, recursos (CD-ROM, impresoras, etc.) y servicios (acceso a internet, e-mail, chat, juegos).
Informática en Soporte	Capacita en la realización de un mantenimiento de tipo preventivo y correctivo a nivel de computadoras, dispositivos periféricos y servidores.
Informática Empresarial	Forma a las personas en conocimientos empresariales, lenguajes de programación, instalación y mantenimiento de redes de computadoras; diagnóstico, mantenimiento y actualización de equipos de escritorio, computadoras portátiles y dispositivos periféricos.
Information	Se imparte en inglés.

Technology Support (Soporte de tecnología de la información).	Capacita en la realización de un mantenimiento de tipo preventivo y correctivo a nivel de computadoras, dispositivos periféricos y servidores
Computer Networking (Redes)	Se imparte en inglés  Se prepara con conocimientos orientados a la creación y manejo de redes, recursos (CD-ROM, impresoras, etc.) y servicios (acceso a internet, e-mail, chat, juegos).
Computer Science in Software Development (Informática en el Desarrollo de Software)	Se imparte en inglés.  Capacita en la interpretación de diagramas para la programación de aplicaciones tanto en la codificación como en las bases de datos; de usar aplicaciones para el diseño gráfico; de trabajar en diferentes tipos de herramientas; con conocimiento actualizado en lo referente a lenguajes de programación, tecnologías de conectividad, equipos y dispositivos nuevos en el mercado
Salud Ocupacional	Incluye conocimientos en principios básicos de la seguridad, salud ocupacional, e higiene en el trabajo; medidas de prevención necesarias para el manejo y control de riesgos y accidentes de trabajo; uso de tecnologías.
Secretariado Ejecutivo	Capacita en organización y administración de una oficina a nivel gerencial, apoyar la gestión de gerencias, jefaturas de departamentos, de áreas o de divisiones al interior de empresas e instituciones privadas, tanto nacionales como extranjeras, especializadas en el manejo productivo de las herramientas informáticas con el dominio del idioma inglés.



Bilingual Secretary (Secretariado bilingüe)	Las mismas características que la anterior. En el caso de esta, se imparte en inglés.
Turismo Costero	Forma personas con conocimientos en la actividad turística costera, en la administración de empresas turísticas; y en la identificación de diferentes especies de flora y fauna marina y costera, así como realizar actividades de buceo y snorkel como parte de sus labores técnicas.
Turismo Ecológico	Incluye actividades turísticas en las que se promueva e impulse la sostenibilidad, la preservación y la apreciación del medio (tanto natural como cultural) que acoge a los viajantes. Busca minimizar los impactos negativos que genera la actividad turística para el ambiente y la comunidad.
Turismo Rural	Incorpora atractivos, la naturaleza, las culturas, las tradicionales, la aventura y el disfrute sano que motive a mejorar el turismo nacional e internacional cuyo destino principal es la naturaleza.
Turismo en Alimentos y Bebidas	Capacita en satisfacer las necesidades gastronómicas del turismo receptivo local e internacional, los cuales se capacitan en los principios básicos de la planeación, organización, ejecución y control de los servicios.
Turismo en Hotelería y Eventos Especiales	Forma al estudiantado con un técnico para la capacidad de realizar actividades relativas a eventos especiales, tanto corporativos como sociales, aprendizaje en técnicas de servicio de restaurantes, atención de todo tipo de eventos organizacionales dentro de un hotel así como a la

especialización en preparación de bebidas.

*Nota.* Elaboración propia adaptada del MEP (2020d).

**Tabla 4.** *Especialidades en la modalidad Industrial del MEP.*

<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
Administración, Logística y Distribución	Prepara en el desempeño de labores en las empresas tales como compras; manejo de inventarios, importación y exportación; con un sentido de servicio al cliente; y manejo de tecnologías que influyen en el mejoramiento de la efectividad y productividad de una empresa.
Automotriz	Forma en la reparación de vehículos automotores por medio del uso de la metrología e instrumentos de medición de mecánica automotriz, así como registro de activos, entre otros conocimientos.
Autorremodelado	Integra el desempeño en el campo de la reconstrucción de vehículos. Obtienen conocimientos en mecánica básica, es decir, en enderezado, pinturas automotrices y dibujo técnico; y en manejo del equipo manual y computarizado.
Construcción Civil	Prepara en el desarrollo de proyectos de construcción; del proceso de diseño, programación, presupuesto y ejecución de obras civiles, así como de las normas y reglamentos vigentes que regulan los diseños constructivos. Comprende también la interpretación y construcción de proyectos.
Dibujo	Facilita la capacidad de realizar diversos dibujos de tipo lineal,

Arquitectónico	geométricos, pictóricos y de anteproyectos arquitectónicos, así mismo el dibujo de planos constructivos estructurales, instalaciones electromecánicas, de obras civiles livianas y planos topográficos.
Dibujo Técnico	Favorece la realización de dibujos de tipo lineal, geométricos, pictóricos y de anteproyectos arquitectónicos, así mismo el dibujo de planos constructivos de productos manufacturados, de sistemas mecánicos, instalaciones electromecánicas, de obras civiles livianas y planos topográficos.
Diseño Gráfico	Incorpora conocimientos en métodos y técnicas del Diseño Gráfico: Comunicacional, Audiovisual y Fotográfico, capaces de generar productos que pueden ser utilizados en la Industria Gráfica, Editorial, Diseño Multimedia y Digital, animación y desarrollo de sitios Web; así como en la Comunicación Masiva.
Diseño Publicitario	Facilita la capacidad de representación técnica y artística de todo lo que se puede diseñar, construir, fabricar o producir en el campo publicitario. Comprende la creación, maquetación y diseño de publicaciones impresas, tales como; revistas, periódicos, libros, flyers, trípticos y también el soporte para otros medios visuales, tales como la televisión o internet.
Diseño y Confección de la Moda	Incluye conocimientos en el diseño, trazo, corte, elaboración y confección de prendas de vestir variadas, sus accesorios y forma de presentación individual y colectiva para el mercado personal e industrial, bajo las normas de calidad nacional e internacional de la moda actual. A su vez capacita al educando para operar las herramientas, equipos y maquinarias de mayor uso en la industria de la confección y la elaboración de patrones manuales y digitales de la moda mundial de forma escalada.

Diseño y Construcción de Muebles y Estructuras	Forma a las personas en el trabajo con la madera y metales en construcción de estructuras variadas en el ámbito empresarial y doméstico, aplicando técnicas de acabados especiales por medio del uso de la tecnología permitiendo así la protección al medio ambiente.
Electromecánica	Prepara a las personas en trabajos de mecánica básica en el campo industrial, torno mecánico, instalaciones y mediciones eléctricas, entre otras. Además, se capacita para la reparación, montaje, mantenimiento, control y operaciones de maniobras de las máquinas industriales.
Electromecánica en Mantenimiento de Equipo de Cómputo	Incorpora conocimientos en la configuración y el armado de computadores personales, uso de software de aplicación, mantenimiento preventivo y correctivo cumpliendo con las normas técnicas, principios fundamentales de la comunicación de datos en las redes alámbricas e inalámbricas de computadoras, fundamentos de los sistemas operativos en su trabajo, entre otros.
Electrónica en telecomunicaciones	Capacita a las personas para instalar, configurar y dar mantenimiento a teléfonos y centrales telefónicas.
Electromecánica Industrial	Forma a las personas en la ejecución de tareas de mantenimiento preventivo y correctivo en equipo electrónico o maquinaria electromecánica. Se trabaja con equipos electrónicos tanto digitales como analógicos, que involucran automatismos, controladores clásicos o modernos de controladores lógicos programables.

Electrotecnia	Abarca conocimientos sobre las aplicaciones de la electricidad, fenómenos eléctricos y electromagnéticos, elaboración presupuestos de mano de obra y de materiales en trabajos eléctricos, establecer programas de trabajo y aplicar controles de calidad de acuerdo con las especificaciones y normas de seguridad establecidas por organismos nacionales e internacionales para el uso práctico de la energía eléctrica.
Impresión OFFSET	Prepara al estudiantado con un técnico con conocimientos relativos al método de impresión en OFFSET que les permita el diseño eficiente de materiales impresos en dicha técnica, además de otros sistemas de impresión como flexografía y serigrafía. La impresión OFFSET es un método de reproducción de documentos e imágenes sobre papel o materiales similares que consiste en aplicar una tinta, generalmente oleosa, sobre una plancha metálica compuesta generalmente de una aleación de aluminio. Este tipo de impresión se conoce como litografía, y es la que permite hacer grandes tirajes con una excelente calidad de imagen.
Mantenimiento Industrial	Comprende conocimientos de mecánica, electricidad, electrónica y principios básicos de administración; orientados al mantenimiento de la infraestructura y de los equipos industriales en empresas productoras de bienes o servicios.
Mecánica General	Incluye conocimientos teóricos y prácticos en la solución de problemas de naturaleza mecánica en los vehículos automotores, así como el manejo de herramientas, equipos e instrumentos automatizados y computarizados que garanticen la calidad en el servicio prestado de reparación y mantenimiento de vehículos automotores.

Mecánica de Precisión	Prepara al estudiantado en procesos de manufactura o fabricación de componentes usados en telecomunicaciones, microsistemas, instrumentos de medición en la industria. Son capaces de emplear máquinas, herramientas y equipo de alta precisión, para convertir los metales en productos de calidad utilizables para la sociedad, con medidas y características muy precisas, para que sean funcionales en los diversos sistemas mecánicos para los cuales fueron construidos.
Mecánica Naval	Capacita a personas en la operación y mantenimiento de los diferentes sistemas de propulsión utilizados en la náutica y pesca, cumpliendo con las normas técnicas establecidas.
Productividad y Calidad	Forma en trabajo y administración de los procesos de producción para empresas de bienes y de servicios, desde la planeación y control de la producción, inspección de la calidad, análisis de procesos productivos, organización y dirección del personal de producción; con el fin de incrementar la productividad manteniéndose en un proceso de mejora continua.
Refrigeración y Aire Acondicionado	Capacita al estudiantado para instalar y dar mantenimiento preventivo y correctivo a instalaciones, aparatos, máquinas y equipos relacionados con la producción, utilización y control de ambientes refrigerados para uso doméstico, industrial y de confort.

*Nota.* Elaboración propia, adaptada del MEP (2020d).

**Tabla 5.** *Especialidades en la modalidad Agropecuaria del MEP.*

<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
Agro Jardinería	Prepara a las personas en conocimientos sobre manejo de suelos, producción de plantas ornamentales, operaciones en el proceso de transformación de la materia prima proporcionada por la naturaleza, con la finalidad de crear zonas verdes, jardines y escenografías controlando las actividades de protección y conservación del medio ambiente.
Agroecología	Forma personas para la ejecución de procesos de conservación del medio ambiente, realizar actividades productivas agroecológicas en diferentes proyectos sostenibles, aplicar los criterios y las prácticas de conservación de recursos naturales, ejecutar correctamente acciones de mantenimiento, equipos e implementos utilizados en la especialidad, incorporar métodos de gestión ambiental en los procesos productivos, establecer proyectos agropecuarios sostenibles, utilizando los conocimientos, avances tecnológicos y las destrezas necesarias en el campo.
Agroindustria Alimentaria con Tecnología Agrícola	Desarrolla conocimientos sobre las teorías, técnicas, instrumentos y procedimientos de industrialización que emplean las explotaciones de producción de alimentos de origen vegetal, para maximizar su rendimiento y productividad de manera sostenible y en armonía con el ambiente.
Agroindustria Alimentaria con Tecnología Pecuaria	Integra conocimientos sobre las teorías, técnicas, instrumentos y procedimientos de industrialización que emplean las explotaciones de producción de alimentos de origen animal para maximizar su rendimiento y productividad de manera sostenible y

	en armonía con el ambiente.
Agropecuario en Producción Agrícola	Capacita en conocimientos de teorías y tecnologías aplicables a la producción de cultivos y sobre la transformación de la materia prima proporcionada por la naturaleza, con el fin de suministrar productos agrícolas en el estado en que se dan en la finca, incluido el envasado inicial y etiquetado del producto.
Agropecuario en Producción Pecuaria	Incluye conocimientos de las teorías y tecnologías aplicables a la producción de animales y de sus subproductos por medio del proceso de transformación de la materia prima proporcionada por la naturaleza, con el fin de suministrar productos pecuarios en el estado en que se dan en la finca, incluido el envasado inicial y etiquetado del producto
Riego y Drenaje	Prepara personas con conocimientos en el manejo de procesos de conservación del medio ambiente, actividades productivas en el campo de riego y drenaje en diferentes proyectos sostenibles, mantenimiento de equipo utilizados para el riego y drenaje, actividades de sostenibilidad ambiental y económica mediante la explotación racional y conservación de los recursos naturales.

*Nota.* Elaboración propia, adaptada del MEP (2020d).

En el año 2021, como lo menciona el MEP (2020e) se da la entrega técnica de los nuevos programas de estudio y se integran 7 nuevas especialidades en las que se incorpora el enfoque de competencias y que basan en el paradigma de la complejidad, el humanismo y el constructivismo social:

- Banca y Finanzas
- Secretariado ejecutivo.
- Electromecánica Industrial.



- Ciberseguridad.
- Configuración y soporte de redes de comunicación y sistemas operativos.
- Desarrollo Web.
- Ejecutivo Comercial y Servicio al Cliente.
- Inglés conversacional y Sub Área de inglés orientada a la especialidad.
- Mercadeo.
- Operación de empresas de alojamiento.

El proceso de formación en el área técnica, culmina con la realización de una práctica profesional, que consta de 200 horas presenciales de práctica y 120 horas de informe de práctica, lo cual permite a la persona estudiante desarrollar habilidades y conocimientos tanto técnicos como otros que le permitirán, la incorporación al mundo laboral, si el estudiantado así lo desea, o bien, a los estudios en la educación superior. (MEP, 2015a)

En cuanto al perfil profesional técnico de salida de las personas estudiantes de las especialidades, se tiene de acuerdo con el MEP (2015b, p.57) que incluye algunas competencias del área técnica como:

- Interpretar la información técnica relacionada con la especialidad.
- Transmitir instrucciones técnicas con claridad.
- Demostrar habilidad y destreza en las tareas de la especialidad cursada.
- Elaborar y evaluar proyectos de la especialidad.
- Utilizar tecnología apropiada en la especialidad para contribuir a la competitividad, claridad y desarrollo del sector industrial.

A partir de la información descrita el equipo investigador logra tener un marco de referencia de la EFTP en el contexto del MEP y dado que en las instituciones educativas que laboran bajo esta modalidad educativa se ofrece el servicio de Orientación, seguidamente se hará referencia a éstos.

## **La Orientación en las instituciones de EFTP en el contexto del MEP**

Anteriormente, se hizo referencia a la Orientación en el MEP; a continuación, se profundizará específicamente en los servicios que se ofrecen en las instituciones de EFTP, dada la naturaleza de la presente investigación. Como se ha indicado anteriormente la EFTP es el proceso por el cual, el grupo de estudiantes tienen acceso a formación profesional que les facilita la incorporación al mundo del trabajo.

En el caso de los CTP que inician en séptimo, los primeros tres años incluyen acercamientos a las especialidades que se imparten, mediante talleres exploratorios, para que en la transición de noveno a décimo las personas estudiantes puedan elegir una especialidad. Al existir una gran variedad de especialidades, el estudiantado se enfrenta ante la necesidad vocacional de elegir una de éstas, por lo cual requiere de un acompañamiento en el área vocacional que le permita seleccionar una, de acuerdo a sus intereses, aptitudes, valores, motivación y el contexto en que se desarrolla, entre otros aspectos.

También, el MEP (2014b) hace referencia a que “La asignatura de Formación Vocacional se desarrolla durante el ciclo diversificado (décimo, undécimo y duodécimo año), e implica la formación del estudiantado en un área ocupacional específica, procurando a futuro, el desempeño de una actividad productiva/laboral” (p.37). Esta Formación Vocacional se desarrolla entre el Departamento de Orientación, cuerpo docente, personal administrativo y el sector empresarial; es decir, la Orientación participa de dicha asignatura que promueve la empleabilidad mediante el desarrollo de diferentes actividades que buscan el desarrollo de habilidades, destrezas y herramientas para la preparación del mundo del trabajo, utilizando para ello diferentes estrategias como talleres, grupos de trabajo, proyectos, sesiones grupales e individuales, invitación de grupos empresariales, universidades, entre otros. Todas estas estrategias con el objetivo de favorecer en el estudiantado su adaptación laboral, ya que es frente a la realidad de las organizaciones que las necesidades en cuanto a habilidades requeridas, se hacen más evidentes. Se evidencia de esta manera la participación y aporte del y la profesional en Orientación en la asignatura de Formación Vocacional.

Es importante que las personas estudiantes, al prever su incorporación a una organización laboral, se planteé la búsqueda y formación en cuanto a estrategias que le permitan insertarse al mundo laboral, al finalizar sus estudios técnicos, por lo que la Orientación se convierte en una oportunidad para ello, ya que puede favorecer en la exploración de sus intereses, aptitudes y actitudes durante el periodo de formación, ya que como el Departamento de EFTP del MEP (citado en Mora, 2011) indica, la Orientación es inherente al desarrollo de las personas en áreas de la vida emocional, física, vocacional y social. Por tanto, es necesario ayudar a las personas a que desarrollen la capacidad para tomar sus propias decisiones de acuerdo con su autoconocimiento, ya que esto les permite descubrir sus potencialidades y destrezas, con la finalidad de adaptarse al mundo del trabajo de la mejor forma posible, entre otros aspectos.

En la misma línea Chernicoff y Rodríguez (2018), señalan que el autoconocimiento implica conocerse y valorarse a sí mismo y a sí misma, así como la capacidad de identificar diversos aspectos personales y del contexto que conforman su identidad.

Por otra parte, Marín (2006) hace énfasis en que las personas profesionales en Orientación que laboran en las instituciones de EFTP; además de las funciones establecidas para la educación secundaria, deben desarrollar en conjunto con el personal docente, talleres exploratorios desde la OV, específicamente dos talleres por nivel, con el propósito de:

- Determinar las aptitudes y actitudes que el estudiantado posee, con la finalidad de orientar a escoger una especialidad.
- Orientar vocacionalmente a quienes sientan interés por la Educación Técnica como preparación para incorporarse a los procesos productivos.
- Ensanchar los horizontes educativos, brindando una formación para la vida, mediante experiencias prácticas. (p.16)

También en el MEP (2021b) se establece que la persona profesional en Orientación le corresponde realizar las coordinaciones respectivas en los CTP, para el trabajo colaborativo con la persona coordinadora técnica y con la empresa, para la

debida organización de acciones que favorecen el desarrollo vocacional del estudiantado en cuanto a la exploración de sus intereses y aptitudes, destacando el emprendimiento y la empleabilidad, mediante el desarrollo de los programas de estudio de Orientación, así como, facilitar el acceso a insumos de material digital o impreso vigentes, suministrados para la labor especializada que le corresponde.

Por otra parte, Mora (2011), señala que, el éxito de la OV en los colegios de EFTP, va a depender del desempeño de los roles por parte de los equipos de profesionales en Orientación, también de las estrategias de intervención que surjan a partir de las necesidades que se puedan presentar a nivel laboral y vocacional, y finalmente de la ejecución de los planes en estas instituciones y su alineación con lo que se plantea por parte de los Departamentos de Orientación, tomando en consideración los diferentes escenarios que se presentan en el contexto actual.

Adicionalmente, el autor menciona que dichas funciones son realmente importantes para poder comprender la trascendencia de la toma de decisiones ante la elección óptima de una carrera o actividad laboral, y cómo esto contribuye al alcance de plenitud en el desarrollo personal ya que requiere la identificación de habilidades, destrezas y herramientas para poder tener una incorporación apropiada a un empleo y de esta forma poder preservarlo y avanzar en su formación profesional y personal.

La persona profesional en Orientación puede contribuir a potenciar las habilidades y destrezas laborales como son la proactividad, comunicación asertiva y trabajo en equipo, entre otras, de esta forma el estudiantado en formación técnica se le prepara para el mundo del trabajo, no solo en lo concerniente a los conocimientos sino también en relación con las habilidades, actitudes y valores que se requieren en el mundo del trabajo. Precisamente, para conocer más sobre el tema, se hará referencia a la promoción de la empleabilidad que supone la EFTP y desde la cual la Orientación puede contribuir.

### **Promoción de la empleabilidad desde la Orientación en el contexto internacional de la EFTP**

La Real Academia Española (RAE, 2020) define a la promoción como aquella capacidad de impulsar el desarrollo o realización de algo. Por otro lado, Montoya y

Vásquez (2005) se refieren a la promoción, desde una perspectiva comercial, como una herramienta que, “está formada por un conjunto de elementos, actividades, técnicas y estrategias cuyo fin es establecer una comunicación con las partes que integran” (p.10). Por lo tanto, el equipo investigador considera que se puede hacer referencia a la promoción de la empleabilidad, como el desarrollo de acciones por parte de la persona profesional en Orientación, que fortalezcan los recursos de la persona en función de un aspecto, que en el caso de la presente investigación, tiene que ver con la empleabilidad en el contexto de la EFTP.

En relación con la empleabilidad, (Fugate, et al., 2004 citado en Nazar, 2012) afirman que se relaciona con el atractivo que tiene una persona trabajadora para el mercado laboral. Aunado a lo anterior la RAE (2020) la define como el conjunto de actitudes y aptitudes, que le permiten a la persona conseguir un empleo y mantenerlo. Es importante destacar que una actitud es “necesaria para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad y predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso” (Formichella y London, 2012, p.81). Además, Garza y Canett (2005) mencionan la responsabilidad y adaptación al cambio como actitudes que influyen y aportan para que una persona sea empleable.

Por otra parte, Neffa (2016) agrega que, la empleabilidad consiste en que cada persona posea educación, formación profesional, competencias que se adapten a los requerimientos de las organizaciones, y que tenga un comportamiento orientado hacia el mercado del trabajo. Igualmente, la OIT (2020a) hace referencia a esta, como competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de aprovechamiento de oportunidades en la educación y así, poder insertarse y mantenerse en un trabajo.

A su vez Murillo (2018), menciona que “la empleabilidad demanda de las personas una comunicación abierta con su contexto, en la cual logren observar la manera en la que pueda aprovechar sus recursos personales, para satisfacer no solo sus propias necesidades sino también las de su entorno de trabajo” (p.53). Es decir, la empleabilidad supone que las personas tengan la capacidad para reconocer en su entorno cuáles son los recursos personales con los que se cuenta para poder obtener y mantener un trabajo.

La Escuela Superior de Ingenieros Comerciales (ESIC, 2015) menciona aspectos importantes en torno a la empleabilidad, por ejemplo que las personas cuenten con recursos que les permita buscar ofertas de empleo, ya sea por medio de publicaciones en revistas, o contactos (personas cercanas sepan que se está en esa búsqueda), redes sociales (Twitter, LinkedIn, indeed, entre otros), además de que las personas puedan elaborar el currículum vitae (CV), la carta de presentación, motivación y recomendación, así como también el proceso de entrevista, que permite tener herramientas necesarias para la persona que se encuentra en la inserción laboral.

Tomando en cuenta los conceptos anteriores, para la presente investigación, se puede definir la promoción de la empleabilidad, como un conjunto de acciones y herramientas por parte de la persona profesional en Orientación que facilitan el desarrollo de competencias que suponen habilidades y actitudes, que permiten al estudiantado de la EFTP insertarse y mantenerse en el mundo laboral. A su vez, Murillo (2018) afirma que, el mundo del trabajo está en constante cambio, por lo tanto, la promoción de la empleabilidad, es una propuesta para que las personas puedan afrontar las diversas demandas del contexto, y de esta forma asimilar su dinamismo.

Es importante recalcar, que existen distintos desafíos a nivel global en lo que a la empleabilidad respecta, Maison (2013) hace referencia a las necesidades del mercado, como lo son las nuevas formas de trabajo, marcada por la virtualidad que transforman su dinámica, y también insatisfacción que puede existir en algunas personas trabajadoras en las organizaciones. Además, menciona los casos de Chile, India, Brasil y Rusia en donde son países que buscan mano de obra especializada para atender la explosión interna de sectores como construcción e ingeniería, por lo que necesitan profesionales con el fin de dar respuesta al crecimiento vertiginoso y donde el sistema educativo, no es suficiente para la formación de personas trabajadoras al ritmo de las necesidades del mercado.

En Costa Rica, de acuerdo con el Programa Estado de la Nación (PEN, 2021), el país debe resolver en un contexto en el que cada vez hay menos población joven que ingresa al mercado laboral, y se ha quedado rezagado en comparación con otros países, entre ellos: Argentina, Brasil, Panamá, Bolivia, Colombia y Ecuador. Además,

existe un débil o nulo desarrollo de las habilidades del estudiantado para insertarse, de manera exitosa, en la sociedad del conocimiento.

A su vez, en la literatura se hace referencia a competencias de empleabilidad, que vienen a ser un apoyo en la promoción de la empleabilidad, por cuanto permite tener claridad cuáles son las que se requieren y poder enfrentar el desafío de desarrollarlas en las personas estudiantes y contribuir de esta manera a que sean más empleables.

Relacionado con lo anterior, el Consejo Nacional de Rectores (CONARE, 2016) citando Beneitone, et al. (2007) conceptualiza a las competencias como “habilidades, conocimientos y destrezas que contribuyen a que una persona se logre desenvolverse en el mundo en el que vive” (p.27). En el contexto laboral, la OIT (2020a) hace referencia a estas competencias y las agrupa en tres tipos: básicas, genéricas y específicas.

Dada la naturaleza de la Orientación y para fines de esta investigación, interesan las genéricas, las cuales se relacionan con la empleabilidad y no se relacionan específicamente a un empleo, puesto o trabajo en particular.

Ahora bien, para la presente investigación, se entienden las competencias para la empleabilidad como aquellas habilidades, actitudes y herramientas en la persona, que pueden ser adquiridas durante su formación, que le van a permitir insertarse y mantenerse en el mundo del trabajo. Las habilidades tienen que ver con la capacidad de ejecutar algo con destreza (RAE, 2020), y las actitudes con las reacciones que se tiene ante las personas, objetos, instituciones o situaciones que facilitan o dificultan la satisfacción de las necesidades personales y profesionales. Velázquez (2012) y (Rondón et al., 2017).

En la siguiente tabla 6, se hace una recopilación de competencias para la empleabilidad, planteadas por distintas autorías internacionales, las cuales evidencian cuáles son aquellas que tienen un peso mayor en la actualidad.

**Tabla 6. Competencias para la empleabilidad.**

<b>Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2011)</b>	<p><b>-Maneras de pensar:</b> -Creatividad e innovación, - Pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones, -Aprender a aprender, metacognición.</p> <p><b>-Manera de trabajar:</b> -Comunicación, -Colaboración y trabajo en equipo.</p> <p><b>-Herramientas de trabajo:</b> -Alfabetización informacional, -Alfabetización digital.</p> <p><b>-Vivir en el mundo:</b> -Ciudadanía, local y global, -Vida y carrera, -Responsabilidad personal y social.</p>
<b>World Economic Forum (WEF, 2016)</b>	<p>-Resolución de problemas complejos, -Pensamiento crítico, -Creatividad. -Manejo de personas, -Colaboración, -Inteligencia emocional, -Toma de decisiones, - Orientación de servicio, - Negociación, -Flexibilidad cognitiva.</p>
<b>Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2009)</b>	<p>-Creatividad/ innovación, -Pensamiento crítico, - Resolución de problemas, -Toma de decisiones, - Comunicación, -Colaboración, -Alfabetización de la información, -Investigación, -Alfabetización en medios, - Ciudadanía digital, -TIC operaciones y conceptos, - Flexibilidad y adaptación.</p>
<b>Partnership for 21st Century Learning (s.f.)</b>	<p><b>Temas interdisciplinarios del siglo XXI:</b> -Conciencia global, -Financiera, económica, empresarial y alfabetización empresarial, -Alfabetización cívica, - Literatura saludable, -Conocimiento del medio ambiente.</p>
<b>The Economist, Intelligence Unit (2010)</b>	<p>-Alfabetización, -Aritmética, -Habilidades en lengua extranjera, -Resolución de problemas, -Trabajo en equipo, -Comunicación, -El pensamiento crítico.</p>
<b>Workforce (s.f)</b>	<p>-Mentalidad (aprendizaje permanente, autoconfianza), - Habilidades de autogestión, -Estrategias de aprendizaje (comunicación, iniciativa, resolución de problemas, toma de decisiones), -Habilidades sociales y emocionales (colaboración, manejo de emociones)</p>

Nota. OIT (2020a, p.12) citando aL BID (2011), Battelle for kids (s.f), Instituto de Tecnologías Educativas (2010), OCDE (2009), World Economic Forum (2016) y Workforce (s.f)



Por otra parte, en el contexto nacional destacan las citadas por Murillo (2018), quién menciona que desde la empleabilidad se debe favorecer que las personas desarrollen sus propios recursos personales, profesionales y del contexto y así mejorar sus posibilidades en el mercado laboral. Ahora bien, este autor señala seis pilares de la empleabilidad, a saber:

- Proactividad.
- Relaciones interpersonales favorables.
- Incidencia.
- Disponibilidad.
- Vigencia.
- Conciliación.

En esta misma línea, el CONARE (2016) se refiere a las competencias que presentan mayores brechas entre las requeridas por el mercado laboral y el desempeño de las personas graduadas según los entes empleadores: la capacidad para trabajar en equipo, organizar el tiempo, tomar decisiones, analizar datos, además se menciona la honestidad.

En cuanto a las actitudes, se tiene que son fundamentales para la empleabilidad, De Vos y Soens (2008) hacen referencia a la actitud profesional, entendida como aquella posición acorde a los principios de una organización laboral y la consideran un determinante importante del éxito profesional. En relación con la empleabilidad, Ramió (2005), ejemplifica algunas actitudes profesionales tales como el servicio (ayudar a las demás personas), disponibilidad, imagen positiva y una real importancia social. En esta línea, Velázquez (2012) y Viamontes et al (2013) citan actitudes como el interés, responsabilidad y actitud positiva.

Por otra parte Isaacs (1986) rescata como actitud importante el orden, visualizándolo de tal manera que una persona con ésta, se comporta y sigue normas, necesarias para el logro de objetivos, además en la organización de las cosas, en la distribución del tiempo y la realización de actividades, por iniciativa propia, sin que

sea necesario que otra persona se lo indique. Agregando que el orden es una actitud que la persona lo evidencia en varios ámbitos de la vida como personal, académico y laboral, es decir en su vida cotidiana, es así que existen personas que son ordenadas por naturaleza mientras que otras deben desarrollar esta actitud. (Alcázar, 2001). De tal manera que esta actitud cumple un papel primordial para las personas que desean insertarse al mundo laboral, Arguelles (2016) afirma, que ser una persona ordenada, la hacer ser más empleable, esto es imprescindible para que logren introducirse al mundo laboral, además, es importante la concientización en el estudiantado que estas actitudes fomentan su empleabilidad.

Por otra parte, Tarcica y Gonzalez (2013) afirman que los entes empleadores hacen énfasis en que un requisito para la contratación de personal, es que la persona sea ordenada, tanto en los procedimientos a realizar como en su apariencia personal.

Otra de las actitudes que parecen ser indispensables para que las personas sean empleables es la autoconfianza, definida como la seguridad que la persona tiene de sus potencialidades, cuando se desarrolla esta actitud, las personas activan el su potencial creador, dando lugar a que se realicen actividades de manera más creativa, lo cual brinda una satisfacción en diversos ámbitos de la vida, y se proyecta en actividades laborales. (García y Corpas 2002). Además, la autoconfianza propicia que las personas posean más habilidades sociales lo cual permite que exista un acercamiento, por esa confianza que se transmite. (Covey y Branden. s,f y Gómez et al. 2015)

Es así que, al contar con esta actitud las personas enfrentan fracasos, y rechazos manteniendo su imagen, postura u opinión defendiendo sus ideas de manera asertiva, logrando tomar riesgos moderados y calculados. Además, permite a las personas afrontar situaciones, a la hora de ingresar al mundo laboral contribuyendo con su empleabilidad. (Covey, 1996 y Hernández, et al., 2011)

Además, las personas que poseen confianza en sí mismas, hacen que las demás personas confíen en ellas, de tal forma que la confianza influye en la adaptación de nuevas tareas, tener un alto desenvolvimiento, a actuar de manera efectiva y apropiada, sin importar lo difícil que parezca realizar el trabajo, propiciando el logro de las metas laborales u objetivos propuestos por la empresa. Por otra parte,

permite que las personas desarrollen altos niveles de motivación para lograr adaptarse a las nuevas tareas y llegar al éxito. (Rodas, 2012 y Dulano et al. 2018)

Lo antes mencionado, tanto de las habilidades como de las actitudes y los pilares de la empleabilidad, son un punto de partida que permite visualizar hacia dónde debe ir la promoción para la empleabilidad de las personas, y así poderlas acompañar en su procesos de inserción al mundo laboral, caracterizado por ser cambiante, presentar dificultades y retos. Es importante destacar lo que menciona Inyiagu (2014), al trabajar en competencias, se mejora la empleabilidad y se promueve el autoempleo, porque al adquirirlas, las personas estarán más capacitadas para moldear sus propias vidas, y su situación laboral de manera proactiva.

En función de lo que se ha presentado hasta este momento, y con el fin de dirigirnos de manera más específica a una temática tan amplia, para efectos de esta investigación se entenderá como competencias para la empleabilidad en términos de habilidades, actitudes y herramientas, a partir de las cuales se especificará cuáles habilidades, cuáles actitudes y cuales herramientas se tomarán en cuenta para esta investigación.

### **Promoción de la empleabilidad**

A continuación, se hará referencia a algunas experiencias específicas internacionales que procuran la promoción de la empleabilidad, con miras a rescatar elementos que puedan ser considerados desde la Orientación en la ETEP y luego se retomará sobre la promoción de la empleabilidad en Costa Rica, para lograr comprender situación que se experimenta al respecto y las iniciativas que se han implementado.

En el contexto internacional, Youth Work México (YWM) es una iniciativa mexicana que ayuda a jóvenes en condiciones de desventaja, a aprender y adoptar comportamientos y actitudes positivas para la vida y el empleo. Se promueve el desarrollo de capacidades, tales como trabajo en equipo, autorreflexión, conductas positivas en el ámbito laboral, pensamiento crítico, sistematización de información y organización del trabajo. También presta un servicio de Orientación para guiar a la persona joven a conocer sus expectativas y posibilidades, brindar acompañamiento en la decisión para obtener un empleo con base en sus intereses y capacidades y

además en el apoyo con información de ofertas laborales, elaboración de currículum y preparación para la entrevista de trabajo. (Youth Work, 2013)

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) en México, tiene como fin coordinar y promover el Sistema Nacional de Competencias, para poder garantizar que México obtenga personas empresarias, trabajadoras, docentes y en servicios públicos más competentes. En general CONOCER se encarga de promover un modelo de evaluación y certificación. (CONOCER, 2017)

En Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s.f) certifica competencias laborales, y las comprende como las habilidades necesarias para un oficio, para ello se debe aprobar un examen a cargo de los centros de formación profesional reconocidos por el Ministerio de Trabajo. De esta forma, las personas tienen más posibilidad de obtener un empleo.

Por su parte, en Suiza, la compañía Adecco Group, ayuda a las empresas a mejorar su competitividad, permitiendo expandir el apoyo a las personas para acompañarlas en su proceso de búsqueda de trabajo. (Addeco, s.f.). La Universidad Nacional del Sur (s.f.) hace referencia a este programa, y menciona que algunos aspectos que buscan las empresas son: conocimientos, competencias, habilidades interpersonales y para la comunicación, como negociación, manejo del cambio, ética, flexibilidad, capacidad de innovación y responsabilidad social, así como la importancia, que sean personas con motivación y actitud positiva, para que sean empleables.

Por su parte el Programa *EmpleaT*, ejecutado por la Fundación TechnoServe, que opera en 30 países latinoamericanos, tiene como fin mejorar las oportunidades laborales a residentes de comunas de zonas de influencia de Anglo American, facilitando el desarrollo de habilidades y técnicas que mejoren la inserción laboral; entre ellas la creación de un CV. (Programa EmpleaT, 2021)

También la Dirección General de Atención, Participación y Empleabilidad del Estudiante Universitario, es una instancia española que busca la gestión y desarrollo de programas de promoción de la empleabilidad, busca la gestión y desarrollo de programas de promoción de la empleabilidad. (Ministerio de Educación, 2011)

Por otra parte en relación con la promoción de la empleabilidad en el contexto nacional se tiene que Costa Rica, el MTSS es la entidad gubernamental encargada de todo lo referente con el mundo del trabajo, y con la potestad de dirigir la formulación e implementación de la política nacional de empleo, en conformidad con las estrategias de reducción de la pobreza y con el fin, que el acceso a las oportunidades de trabajo formal aumenten, en igualdad de condiciones para todas las personas. Desde el año 2000 ha centrado su atención en la formación profesional, el trabajo temporal y la iniciativa empresarial por medio de los programas de desarrollo social, destinados a mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras en riesgo de caer por debajo del umbral de la pobreza. (OIT, 2015)

Es importante rescatar que, al hablar de promoción de la empleabilidad en Costa Rica, se debe hacer referencia a la preocupación existente en torno a la educación costarricense y la falta de preparación para la empleabilidad en las personas para la entrada al mundo laboral, por lo que es preciso referirse a la tasa de desempleo a nivel nacional, como indicador que evidencia la necesidad que las personas sean empleables y sobre todo cuando se trata de personas jóvenes (PEN, 2021)

Durante el período 2013-2018 el empleo se mantuvo relativamente estable, sin embargo, la tasa de desempleo en Costa Rica aumentó bruscamente en los últimos años, pasó de un 8.7% en el segundo trimestre del 2018 hasta un nivel sin precedentes históricos del 12.4% en el cuarto trimestre del 2019, lo que quiere decir que en el lapso de tiempo entre 2018 y 2019 hubo una adición neta de más de 105 mil personas desempleadas. Por otra parte, con la aparición de la pandemia mundial ocasionada por el virus SARS-CoV-2, este llegó a influir de forma negativa en la realidad laboral y de empleos en Costa Rica, se menciona que un sector de la población que se encuentra vulnerable, es el de las personas jóvenes quienes deben afrontar un alto índice de desempleo y subempleo, y son más propensas frente a una disminución de la demanda de mano de obra. (OIT, 2020b)

Ahora bien, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2021b) agrega información sobre el desempleo en el primer trimestre del año 2021, “las personas desempleadas residentes en la zona urbana, se estimaron en 365 mil personas, un aumento interanual de 128 mil personas. Las personas desempleadas

en la zona rural se estimaron en 93 mil personas, aumentan en 16 mil personas con respecto al mismo periodo del año anterior” (p.14). En relación con los años anteriores, la pandemia por el COVID 19, llegó a ser un factor que ha dificultado la empleabilidad, donde las personas jóvenes no han sido la excepción.

Ante las características y desafíos que se enfrentan con respecto al empleo en la actualidad, visualizadas anteriormente, es que la promoción de la empleabilidad que tengan las personas, juega un papel importante, por cuanto se puede identificar objetivos claros de acción, que permita al estudiantado una mayor posibilidad de acceso al mundo del trabajo.

En Costa Rica, el MTSS (2018) se ha encargado de promover la empleabilidad por medio de un programa llamado *Empléate*, dirigido a personas entre el rango de 17-24 años, no universitarias, que no tienen trabajo y que posean condiciones socioeconómicas desfavorables, dicho programa “opera mediante transferencias condicionadas para apoyar capacitación técnica-ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo” (párr.1). Su objetivo pretende desarrollar habilidades emocionales que le permitan un mejor manejo del entorno de trabajo y de las relaciones interpersonales; dentro de esas habilidades se encuentran: autoconocimiento, motivación, plan de vida, organización y planificación/manejo de capital social, comunicación asertiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo, capacidad de análisis y toma de decisiones. Aunado a esto, establecen dos temas vinculantes: valores y elaboración de currículo; y manejo de entrevista laboral, con el objetivo de ampliar las posibilidades de la inserción laboral.

El *Proyecto Labor@*, es otra experiencia costarricense, que de acuerdo con Guzmán (2011) está a cargo de la Fundación Omar Dengo y cuenta con varios apoyos, entre ellos el MEP. Tiene como objetivo “ofrecer a las y los jóvenes participantes oportunidades para el desarrollo de capacidades y destrezas como el emprendimiento, la actividad empresarial, el dominio de las tecnologías y las habilidades relacionadas con el mundo del trabajo” (p.256). Entre las habilidades que desarrollan se encuentran las interpersonales que se relacionan con trabajo colaborativo, planificación, negociación, construcción de acuerdos, comunicación y la capacidad de proponer ideas creativas e innovadoras. (Empresa Labora, 2021)

En el caso de la Fundación Acción Joven, de índole privada, creada en el 2006, apoya a jóvenes entre 15 y 36 años en vulnerabilidad social, abriendo oportunidades y teniendo como ejes de trabajo: la permanencia estudiantil exitosa, convivencia y cultura de paz; y empleabilidad. Esta última, brinda herramientas y propicia el desarrollo de habilidades para la vida y para la empleabilidad, con el fin de formar personas capaces de adaptarse a los retos del mercado laboral mediante sesiones grupales y giras vocacionales a empresas. Algunas habilidades son la expresión creativa, resolución de conflictos, y también realizan sesiones de gestión emocional. (Fundación Acción Joven, 2020)

Por otra parte, hay una evidente preocupación por parte de las universidades por promover el empleo en sus estudiantes, por ejemplo la UCR toma acciones que facilitan el acceso al empleo de sus personas graduadas, entre estas acciones, Flores et al (2018) mencionan las siguientes: promover la investigación, la docencia, la acción social, proyectos artísticos, culturales, trabajos comunales, entre otros, con el fin de propiciar el desarrollo en la comunidad universitaria de una actitud de emprendimiento. Esto ha permitido abrir más caminos para el estudiantado y así apoyar en su empleabilidad; además la UCR desarrolla acciones desde la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, mediante el Centro de Orientación Vocacional-Ocupacional (COVO); con el Sistema de Intermediación de Empleo Estudiantil, y la feria de empleo, que buscan facilitar las herramientas necesarias para la inserción laboral. (COVO, 2021).

En el caso de la Universidad Americana (UAM), se realiza una Feria de empleo desde una modalidad virtual, en la cual algunas empresas ofertan plazas en distintas áreas y se brindan algunos consejos para la empleabilidad, mediante videos de Youtube a cargo de Emanuel Villaplana, el cual es Asesor Senior del [empleo.com](http://empleo.com). (UAM, 2021)

Otra experiencia relacionada con la promoción de la empleabilidad en Costa Rica, es la de Aldeas Infantiles SOS, en donde existen diversos programas en las diferentes sedes. En la Sede ubicada en Sabanilla de Montes de Oca, se encuentra el programa *¡YouthCan! San José*, el cual es “un programa de empleabilidad que ofrece a jóvenes con limitado acceso a oportunidades laborales, la posibilidad de realizar pasantías formativas en empresas aliadas al programa” (Aldeas Infantiles

SOS Costa Rica, s.f.). Es decir, se facilitan herramientas de habilidades para la vida para que ellas y ellos puedan involucrarse en estas oportunidades laborales.

Por otro lado, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), el cual es una “una organización privada, apolítica y sin fines de lucro, que ha asesorado y guiado a más de 330 empresas de alta tecnología para establecerse en el país, convirtiéndose en el socio estratégico para alcanzar una productividad sostenible e impulsar la inversión con propósito” (CINDE, 2021, párr. 1). CINDE tiene como propósito generar empleo y mayores oportunidades para las personas, atrayendo la inversión de empresas con alta tecnología, con el objetivo de contribuir al desarrollo social y económico de Costa Rica.

Al ser una opción que busca ese impulso en las empresas para apoyar a la población costarricense, el Centro de Sistemas de América (CENSA, 2021) hace referencia a un reciente estudio de CINDE sobre las carreras técnicas con mayor demanda laboral, en donde se tomó las opiniones de empresas multinacionales extranjeras, siendo, en orden de mayor demanda, las siguientes: Electromecánica y Electrónica Industrial, Ejecutivo de Centros de Servicio Bilingüe, Contabilidad y Finanzas, Control de Calidad, Mecánica de Precisión y Mantenimiento Industrial, Desarrollo de Software y Desarrollo Web, Redes y Telemática, Transformación de Plásticos y Moldeo, Metrología, Diseño Gráfico y Animación Digital. Lo anterior, permite destacar la realidad que existe en el mundo laboral, con base en las carreras técnicas que se imparten en Costa Rica.

La Municipalidad de Heredia (s.f.) tiene el servicio llamado Intermediación Laboral, desde el cual se capacita y forma, con el objetivo de ampliar las posibilidades laborales en igualdad de oportunidades a personas en concordancia con la demanda del mercado, en temas como manipulación de alimentos, servicio al cliente, elaboración de currículum y cómo enfrentar una entrevista de trabajo. Además, posee el programa de Empresariedad que tiene como objetivo ampliar las posibilidades laborales promoviendo el autoempleo en la población herediana a través de la capacitación, formación y acompañamiento para la exhibición y venta de los emprendimientos ubicados en la provincia, para esto contrataron a la Universidad Nacional con el proyecto “Germinadora” que está orientado a formar una nueva cultura organizacional capacitando en organización y proyectos a las personas



integrantes de la comunidad, aprendiendo nuevos conocimientos y destrezas. El acompañamiento a estos emprendimientos se brinda para la participación en ferias y comercialización de sus productos, recibir asesorías técnicas por medio del INA, Unidad Pymes Heredia, asesorías en cuanto a trámites de patentes por parte del municipio para la formalización de sus emprendimientos, generando así beneficios directos e indirectos a las familias.

Otras acciones que se están realizando a nivel nacional tienen que ver con la Agencia Nacional de Empleo (ANE) mediante la plataforma [ane.cr](http://ane.cr), la cual tiene como finalidad brindar un servicio gratuito que facilite el contacto entre las personas que buscan empleo y las empresas, mostrando información actualizada sobre personas oferentes, vacantes disponibles y empresas registradas. Además, propicia que las personas mejoren la empleabilidad mediante guías básicas de búsquedas de empleo mencionado aspectos esenciales a considerar para buscar empleo como conocimientos, habilidades y actitudes tales como contar la organización, dedicación, buena actitud y disposición para la búsqueda de empleo, el autoconocimiento para reconocer habilidades y competencias que pueden ayudar a la búsqueda de empleo (ANE, 2021).

También se menciona la importancia de conocer algunas herramientas como los medios tecnológicos, correo electrónico, Facebook, sitios de empleo que permiten el contacto con la empresa, la realización de un currículum, la preparación mental que brinde motivación para la revisión constante del currículum, aplicación a diversas empresas para lo cual se mencionan detalles trascendentales para realizar la entrevista de empleo en la cual especifica los diversos tipos de entrevistas. Por otra parte, la ANE brinda a las personas una sección donde puede encontrar documentos de interés relacionados al Sistema Nacional de Empleo, cursos en todo el país de capacitación impartidos por el INA o externos (ANE, 2021).

Estos son algunos de los esfuerzos que se realizan en el contexto costarricense para promover la empleabilidad y que guían el camino que ha llevado Costa Rica en este mundo del trabajo. Sin embargo, para la presente investigación, es indispensable basarse en los de las instituciones de EFTP, específicamente desde el contexto del MEP.

## **Promoción de la empleabilidad en las instituciones de EFTP del MEP**

Como se mencionó anteriormente, existen diversas dificultades para que las personas jóvenes consigan empleo, en esta línea, es necesario rescatar la necesidad de que la EFTP dentro del MEP retome acciones y estrategias que le permitan el desarrollo de competencias para la empleabilidad al estudiantado, porque parte de la promoción de la empleabilidad, es que logren obtener recursos personales y herramientas que le faciliten la inserción laboral y el mantenimiento en esta, el MEP (2021c) al respecto señala que:

Uno de los elementos clave en la enseñanza por competencias es despertar y mantener la motivación del estudiante hacia el aprendizaje. Para alcanzar este propósito se requiere la implementación de metodologías activas y contextualizadas, que generen aprendizajes transferibles y duraderos. El uso de estrategias de aprendizaje cooperativo e interactivo permite compartir y construir el conocimiento y dinamizar la sesión de clase mediante el intercambio verbal y colectivo de ideas. (p.5)

En el contexto del MEP relacionado con la empleabilidad, existe una plataforma digital llamada *Orienta2*, el cual facilita en las personas estudiantes el acceso a información acerca de OV, empleabilidad, emprendimiento e información de apoyo, está dirigido a estudiantes de secundaria en sus distintas modalidades, y esto incluye al estudiantado de CTP; posee varios espacios para que el o la estudiante logre interactuar en aspectos como intereses y habilidades, sobre el conocimiento de la Educación Técnica, información sobre qué pueden estudiar, saber cuáles demandas del mercado laboral y sobre el tema de emprendimiento. (MEP, 2019b)

Por otro lado, el MEP (2021c) hace referencia al Sistema de OV para la Escogencia de Carreras Técnicas (SOVOCAT), el cual “es una herramienta virtual que presenta un cuestionario de 160 preguntas en línea que permite a las personas estudiantes registrados explorar y clarificar intereses vocacionales relacionados con carreras técnicas permitiendo además determinar el tipo de población estudiantil que se inclina o no por esta modalidad educativa” (párr.1). Además, dos de los objetivos de esta herramienta que se relacionan con la promoción de la empleabilidad, son el de contribuir en el enriquecimiento del proyecto vocacional-ocupacional de jóvenes

que tengan la necesidad de insertarse al mundo laboral a partir de sus gustos, habilidades, situación personal o familiar, o que tengan la preferencia de carreras cortas y prácticas al inicio de su formación, y el de coadyuvar con el país en la preparación, descubrimiento y dar empleo a la juventud en carreras técnicas. La utilización de esta herramienta debe ser acompañada por una persona profesional en la Orientación, ya que son las capacitadas por comprender y manejar la herramienta.

Otro de los esfuerzos del MEP en relación con la EFTP, son las llamadas mesas empresariales, las cuales son espacios de diálogos entre las personas representantes de las empresas y los CTP, constituyéndose así, una de las acciones para la vinculación del sector productivo con la EFTP, en donde participan todos los actores sociales de la comunidad educativa, y tomando en cuenta a la persona profesional en Orientación (MEP, 2019c). Estas mesas tienen un carácter regional y permiten un acercamiento de las empresas a lo que buscan y podrían obtener con el estudiantado de CTP, preparándoles para mejorar y ser personas empleables.

Además, el MEP (2021c) refiere a una serie de estrategias pedagógicas para docentes de EFTP, y favorecer el aprendizaje por proyectos, los estudios de caso, centros de interés, la inclusión de recursos tecnológicos, búsqueda de información y exposiciones por parte del estudiantado, la observación para que logren describir sobre lo visto, portafolio de evidencias para que la persona docente logre ver el avance de la persona estudiante con el objetivo de su desarrollo de empleabilidad. En la Tabla 7, se presentan las estrategias, su objetivo y ejemplos:

**Tabla 7.** Estrategias para el aprendizaje de competencias en la EFTP.

Estrategia	Objetivo	Ejemplos
Estrategias de enseñanza y aprendizaje	Facilitar herramientas que favorezca aprendizajes transferibles y duraderos en el estudiantado en EFTP	Exposición, observación, portafolio de evidencias, mapas conceptuales, cuadros comparativos, crucigramas, argumentación, mapas cognitivos, ensayos,

		entre otros
Estrategias grupales	Favorecer el trabajo grupal en el estudiantado en EFTP	Trabajo en laboratorio, proyecto, mesa redonda, debate, dramatización, estudios de casos, panel integrado, grupos de cuestionamiento, técnica de grupo nominal, representación de papeles, entre otros
Estrategias virtuales	Promover la inclusión de recursos tecnológicos que favorezcan el desarrollo de competencias digitales en el estudiantado en EFTP	Producción y almacenamiento de documentos, diseño o visualización de textos en formato de revistas o periódicos, creación y publicación de diseños, lenguaje audiovisual, creación de mapas mentales, mejorar ortografía, producción y almacenamiento de documentos (Google Drive, LibreOffice), videoconferencias, entre otros

*Nota.* Elaboración propia adaptado del MEP (2021c).

Por otro lado, el MEP, por medio de la DETCE y DVEC organizan un Encuentro de Líderes Estudiantiles, el cual es una actividad en donde estudiantes de CTP que

se encuentran en décimo y undécimo nivel, participan con el fin de “propiciar un espacio de reflexión para el mejoramiento continuo de la educación impartida en los CTP del país, desde la óptica de los estudiantes” (MEP, 2019 d, p.14). Esta práctica permite conocer la perspectiva del estudiantado y así mejorar la educación.

Además, las ferias vocacionales, así como ferias laborales con las empresas, que permiten guiar a la persona a conocer sus intereses, actitudes, habilidades que les permita tomar decisiones vocacionales.

Existe también una metodología de aprendizaje basado en proyectos llamado “*Hackathon*”, que se trabaja para el desarrollo de habilidades, la cual el MEP (2018) hace referencia, ya que es un evento competitivo en donde el estudiantado se organiza en equipos y así idear, diseñar un prototipo, presentando una solución al problema propuesto. Esta metodología permite el trabajo en equipo, la creatividad, la comunicación para que las personas participantes logren desarrollar competencias para la empleabilidad, siendo evaluadas por un panel de jueces.

En cuanto al proceso para la graduación, en instituciones de EFTP desde el contexto del MEP, es requisito la práctica profesional la cual, “es una actividad de índole curricular que proporciona al estudiante la oportunidad de la experiencia práctica, la vinculación con organizaciones no gubernamentales, empresas públicas y/o privadas y además la aplicación de los conocimientos atinentes a su especialidad” (MEP, 2021e, p.16). Esta práctica se rige bajo un Reglamento de Requisitos de Graduación para optar por el título de Técnico en el Nivel Medio de la Rama Técnica según la Modalidad. Sin embargo, por cuestiones del contexto actual, refiriéndose específicamente a la pandemia, se habilitaron nuevas alternativas de graduación, siendo las siguientes:

- Práctica profesional 320 horas: experiencia práctica presencial que vincula a las organizaciones no gubernamentales, empresas públicas y/o privadas con la aplicación de los conocimientos atinentes a su especialidad (acercar a la persona estudiante a la realidad laboral).
- Práctica profesional con informe: esta opción concuerda con la anterior con la variante que comprende 240 horas presenciales y 80 horas de elaboración del

informe. Dicho informe lo realiza la persona estudiante en colaboración y seguimiento con el profesor de especialidad.

- Práctica profesional con capacitación virtual: esta opción concuerda con la opción 1, con la variante que comprende 200 horas presenciales más 120 horas de capacitación virtual. La capacitación será coordinada por el MEP en colaboración con organizaciones de formación.
- Telepráctica profesional 320 horas: consiste en una práctica profesional, donde el estudiante se desempeña realizando tareas asignadas a distancia. Debe valorarse si la telepráctica se ajusta al tipo de especialidad cursada por el estudiante.
- Teletrabajo profesional con informe: esta opción concuerda con la anterior con la variante que comprende 240 horas de telepráctica más 80 horas de elaboración del informe. Dicho informe lo realiza la persona estudiante en colaboración y seguimiento con el profesor de especialidad.
- Telepráctica profesional con Capacitación Virtual: esta opción concuerda con la opción 4, con la variante que comprende 200 horas de capacitación virtual. La capacitación será coordinada por el MEP (2021b), en colaboración con entes capacitadores. (p.16-17)

Está claro que gracias a estas diversas modalidades las personas estudiantes logran mediante estas experiencias prácticas, el desarrollo de habilidades y destrezas que favorecen su empleabilidad, ya que se enfrentan a una realidad laboral real y adaptada, que nutre a las personas estudiantes de experiencia para eventualmente enfrentar el mundo laboral a la hora de lograr insertarse en un trabajo.

Como se observa, los esfuerzos que realiza el MEP son variados, con respecto a la EFTP en los CTP, con sus especialidades que permite formar estudiantes para ser empleables y adaptándose también a la realidad actual con la pandemia. Ahora bien, con base en toda la información que se ha brindado, seguidamente se hará referencia al papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad con el estudiantado de los CTP del MEP, que de acuerdo con lo descrito es factible reconocer el aporte que puede dar

## **Papel de la Orientación para la promoción de la empleabilidad, asociado al desarrollo de actitudes, habilidades y herramientas con el estudiantado de la EFTP del MEP.**

La persona profesional en Orientación, dentro de su quehacer y, con base en lo indicado por el MEP (2017c) dentro de los CTP, contribuye a que el estudiantado se desarrolle de manera integral, es decir, en todas sus dimensiones entre ellas, la personal y vocacional, relacionadas con la promoción empleabilidad.

En este contexto de acuerdo con Salas (2021) las acciones que las personas profesionales en Orientación realizan, se conciben como “el conjunto de estrategias que plantean las personas orientadoras para enfrentar las demandas y potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado” (p. 39).

La persona profesional en Orientación contribuye en las personas el aprendizaje permanente, es decir a lo largo de la vida, lo cual es primordial para el desarrollo y fortalecimiento de actitudes y habilidades requeridas en las diferentes etapas del desarrollo, con el fin de que tengan una participación activa en la sociedad, además de enfrentar de una mejor manera las demandas que del mundo laboral, caracterizado por su complejidad y constante cambio.

La persona profesional en Orientación brinda acompañamiento, que es sumamente importante para que cada estudiante desarrolle actitudes, comportamientos y habilidades que le sean favorables en su proceso educativo y en general para la vida, de ahí su importancia para la promoción de su empleabilidad. (Zamora 2014)

Como se indicó anteriormente el equipo investigador, parte del concepto de empleabilidad, específicamente desde las habilidades, actitudes y herramientas, seleccionando de manera específica, cuáles habilidades, actitudes y herramientas se tomarán en consideración para la presente investigación.

### **Actitudes para la empleabilidad**

Se define la actitud, de acuerdo con Ander-Egg (1987) como un estado de disposición adquirida y organizada gracias a la experiencia de la persona, que la insta

a reaccionar de una manera característica frente a determinadas situaciones, objetos o personas. Sumado a esto, Triandis (1991) indica que es un estado personal que predispone a una respuesta favorable o desfavorable frente a algo.

Al mismo tiempo, Sabater (1989), plantea tres premisas a partir de lo que denomina “el postulado de las actitudes” que se describen a continuación:

1. Se entiende por actitud una predisposición, existente en la persona y adquirida por aprendizaje, que impulsa a este a comportarse de una manera específica en determinadas situaciones.
2. La infraestructura de esta predisposición es un estado mental. La inclinación para actuar de determinada manera no se carga en el haber del organismo, sino en la mente.
3. El estado mental está integrado por alguno o algunos de los siguientes tipos de elementos:
  - a. Elemento conativo (especie de automatismos conductuales)
  - b. Elementos afectivos: patrones de valoración de los estímulos recibidos.
  - c. Elementos cognitivos: creencias, es decir, patrones de interpretación de los estímulos, en la línea de anticipación de otros estímulos colaterales o sucesivos.

Partiendo de lo anterior, se puede conceptualizar la actitud para la empleabilidad, como la reacción que se tiene ante las personas, objetos, instituciones o situaciones que facilitan o dificultan la satisfacción de las necesidades personales y profesionales, que llevan a realizar lo necesario para enfrentar las diversas situaciones laborales, tales como cambios repentinos, trabajo bajo presión, dificultades en los equipos de trabajo en temas como organización, comunicación. Es así como favorecer una actitud positiva y responsable, fomenta que las personas busquen y encuentren empleo, y enfrenten el proceso de empleabilidad de la mejor manera posible (Rondón, et al., 2017).

Además, existe amplia relación entre la empleabilidad y las actitudes que



poseen las personas, las cuales son importantes para que obtengan y conserven un empleo, ya que van más allá de los conocimientos técnicos o normativos que se requieran para la realización de un trabajo. (Vargas, 2008). Estas actitudes promueven que las personas realicen un esfuerzo por obtener un empleo y así realizar un ejercicio eficiente en el puesto de trabajo en el que se desempeña. (Aliaga y Schalk, 2010).

En la presente investigación se han tomado en cuenta actitudes mencionadas por distintas personas autoras las cuales se presentan a continuación en la siguiente tabla:

**Tabla 8.** *Actitudes para la empleabilidad*

<b>Actitudes</b>	<b>Autores autoras</b>
Responsabilidad y adaptación al cambio	Garza y Canett (2005)
Motivación, responsabilidad y predisposición a los cambios	Formichella y London (2012)
Servicio, disponibilidad, imagen positiva e importancia social	Ramió (2005)
Interés, responsabilidad y actitud positiva	Velázquez (2012) y Viamontes et al. (2013)
Autorreflexión y actitud positiva	Youth Work (2013)
Manejo del cambio, ética, motivación y actitud positiva	Universidad Nacional del Sur (s.f.)
Autoconfianza, disciplina, perseverancia, independencia, integridad y adaptabilidad	Workforce (s.f.)
Buena actitud, disposición para la búsqueda de empleo, dedicación y autoconocimiento.	ANE (2021)
Orden, organización	Arguelles (2016) y Tarcica y González (2013)

*Nota.* Elaboración propia a partir de diferentes personas autoras.

De las actitudes descritas en la Tabla 8, se seleccionan las tres que más se mencionan en la literatura: actitud positiva, actitud responsable y la adaptabilidad al cambio, siendo imprescindibles, para que una persona sea empleable, en este caso, actitudes para la empleabilidad en el estudiantado de un CTP. Más adelante, se profundizará en cada una de estas actitudes.

Es importante mencionar que la formación de las actitudes es un proceso complejo, están relacionadas con las necesidades de las personas y las exigencias de su contexto y que pueden variar en función del nivel de conocimiento que se posea, lo que le permite a la persona reflexionar y determinar el modo de comportarse, ya que la conducta va estar condicionada por las actitudes. (Suárez et al 2021)

Para el desarrollo de las actitudes para la empleabilidad además de la disposición de las personas, es necesario aprenderlas, desarrollarlas e implementarlas, durante la formación y en el lugar de trabajo ante la variedad de tareas que el puesto requiere. (Gamboa et al, 2007).

Fugate, et al (2004 citada en Nazar, 2012) menciona que es sumamente importante para la identidad asociada a la actividad laboral (carrera u ocupación) el autoconcepto, para que la persona reconozca sus expectativas, creencias, valores, personalidad, dentro de esta última se puede tomar en cuenta las actitudes y habilidades que posee, en conjunto con estrategias y herramientas con las que pueden contar, debido a que influye en cómo la persona se desarrolla y realiza las transiciones entre diversos contextos, en especial el ingreso y mantenimiento en el mundo laboral.

A continuación, se hará referencia a las actitudes que se contemplan en este estudio como parte de la empleabilidad.

## **Actitud positiva**

De acuerdo con lo que plantea Torres et al (2013) una actitud positiva puede ser definida como una postura o posición que incide en la persona y le motiva a reaccionar de manera asertiva ante personas, situaciones o hechos, en donde si esta situación es trasladada por ejemplo hacia el trabajo, y como esta puede contribuir en el proceso de búsqueda y obtención de este.

La actitud positiva en el contexto laboral, requiere de una construcción permanente por parte de las personas que desean insertarse en el ámbito laboral y mantenerse en este. En este sentido, la Asociación Chilena de Seguridad (citado por Forero, 2014) establece que esta actitud debe ser adquirida mediante la práctica y la creación de hábitos, por lo que los entes empleadores podrían motivar y animar a sus personas empleadas para que desarrollen también esta actitud en sus espacios de trabajo.

Por lo tanto, una actitud positiva puede construirse día con día, no se debe concebir como un rasgo de personalidad, pues, las personas pueden desarrollar pensamientos positivos frente a la inserción laboral, al mantenimiento del empleo, e incluso en el momento de trasladarse a otro trabajo, haciendo de esta actitud una fortaleza para la empleabilidad y como lo menciona Rondón et al. (2017), estar motivado y tener una actitud positiva, son factores trascendentales para el éxito laboral, marcando una diferencia en la incorporación y permanencia de las personas al mundo laboral. (Altamirano, 2015)

La actitud positiva es fundamental en el recurso humano de cualquier organización laboral, contribuye en la construcción de una empresa estable, productiva y para aumentar la competitividad como estrategia organizacional exitosa (Espinoza 2008). Además, según la ULMA (2020) para promover la actitud positiva en el trabajo es importante que se desarrollen planes de formación anuales y programas de entrenamiento que les permitan mejorar no solo sus capacidades técnicas, sino también sus habilidades y actitudes.

Lo anterior permite inferir que, desde la Orientación se pueden promover espacios que le permitan al estudiantado de los CTP mantener una actitud positiva frente al mundo del trabajo, siendo conscientes de sus habilidades y conocimientos

técnicos. Es posible que en el momento en el que deban realizar su práctica y tengan que participar de un proceso de selección de una empresa, esta actitud positiva haga la diferencia respecto a la de aquellas personas no la tenga, así como también la actitud responsable con la que asumen las demandas del mundo del trabajo, que se aborda a continuación.

### **Actitud responsable**

De acuerdo con Noblejas (2000) la actitud responsable refiere a “esa capacidad de asumir las consecuencias o efectos de nuestras elecciones” (p.42). Una actitud responsable en el contexto laboral supone de acuerdo Remica (2017), implica compromiso con la empresa y sumado a esto, no solo preocuparse por “hacer”, sino por “hacerlo bien”, con dedicación para lograr buenos resultados; y un interés por aprender y mejorar. Una actitud responsable hacia el trabajo puede ser incentivada por la misma empresa, mediante el establecimiento de recompensas, oportunidades de formación entre otros; sin embargo, siempre debe existir un alto grado de compromiso por parte de la persona trabajadora, ya que, si la persona no tiene interés, y una actitud positiva, ningún incentivo le motivará.

En esta misma línea Remica (2017), especifica diez rasgos que caracterizan a una persona trabajadora que posee una actitud responsable hacia el trabajo:

1. Aprenden con entusiasmo todos los aspectos de la organización con la que trabajan: Ser responsable no significa solamente saber qué ocurre en su departamento, también conlleva conocer todos los pormenores de la organización.
2. Trata a la organización como si fuera propia: En este sentido las personas trabajadoras son prudentes en la toma de decisiones y se preocupan por el futuro de las organizaciones.
3. Generan oportunidades viables: No corresponde solamente al departamento correspondiente generar oportunidades de crecimiento.
4. Anticipa los problemas: La proactividad es una característica de una persona responsable, puesto que se anticipan ante los posibles escenarios.

5. Son personas honestas y directas
6. Demuestran sus habilidades conservando la humildad: Procuran ser un ejemplo para sus compañeros y compañeras, demostrando un excelente desempeño y dejando de lado la arrogancia.
7. Inspiran a las demás personas a ser mejores: Para las buenas personas trabajadoras, el éxito y los logros ajenos son tan importantes como los propios.
8. Continúan en formación: Siempre va a ser importante inscribirse en cursos o concurrir a seminarios o congresos que sigan generando conocimiento.
9. Contribuyen a un buen ambiente laboral: Evitan los conflictos, los enfrentan adecuadamente, son amables y educadas con las demás personas, y ofrecen ayuda a quien lo necesite.
10. Facilitan el trabajo a las demás personas: El compañerismo y ayudar a que las demás personas sean mejores, es una característica de la gente responsable, pues saben que en conjunto el objetivo de la organización es más fácil de lograr y más accesible.

De tal manera que la responsabilidad como actitud , asociada al mundo laboral tiene un gran impacto en el desempeño de la persona trabajadora (Febres, 2007) debido a que al tomar una decisión de qué profesión o especialidad se desea estudiar, al culminarla se conoce su campo laboral y se establece un compromiso y responsabilidad personal, que busca una constante superación tanto personal como académica, es así que las personas pueden desarrollar y modificar sus actitudes a partir de la sus experiencias. (Gutierrez, 2019)

Además, para los entes empleadores, que las personas sean responsables, sea cual sea, el puesto en el que se desempeñen, enriquece la toma de decisiones, el criterio y juicio propio, constituyendo el soporte del comportamiento solidario, con sí mismos, mismas y con las demás personas. (Ibarra, 2017 y Peña, 2014)

Desde la Orientación, se tiene la oportunidad en las instituciones de EFTP, de desarrollar en el estudiantado la responsabilidad, para que la puedan trasladar a la vida en general y al trabajo de manera específica. Esto se puede lograr, al

implementar estrategias que les ayude a cuestionarse sus conductas, enseñarles a pensar críticamente y sobre todo, haciéndolo responsable de sus actos y la toma de decisiones que realizan. Lo anterior es una oportunidad para el estudiantado de los CTP, ya que además de ser formados en el área de especialidad, se logra que posean una actitud responsable, en un mundo cambiante y con demandas laborales cada día más exigentes. (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Vicerrectoría Académica. Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, 2016)

### **Adaptabilidad al cambio**

Adaptarse al cambio es la actitud de adecuarse a cambios, modificando la propia conducta, si fuera necesario, para alcanzar objetivos, cuando surgen dificultades (Universidad la Gran Colombia, UGLC, s.f.). Es decir, seguir cumpliendo con los objetivos establecidos, a pesar de encontrar un contexto cambiante y adverso. En el mundo del trabajo, se puede encontrar una realidad cambiante, de hecho, en la actualidad una característica del mundo de trabajo es esa, los constantes cambios que se dan en los diferentes componentes de éste, por ende, las personas que logran reconocer esta dinámica y son capaces de seguir cumpliendo con lo que se le solicita, tendrán una mayor probabilidad de ser empleable.

La adaptabilidad al cambio, para Guzmán (2018) es la actitud que poseen las personas para modificar el comportamiento para acoplarse y así, realizar las funciones en sus espacios de trabajo, sin que se vean afectadas por las eventualidades que puedan ocurrir en la cotidianidad laboral. Es importante mencionar, como lo explica la autora, que esta actitud debe de crearse, y esto sucede cuando las personas se involucran en lo que les rodea y encajan en el contexto donde se encuentran. También se puede decir que es aquella actitud de avenirse a cambios en el contexto laboral. (Arnau, 2011)

Los cambios forman parte del mundo laboral, son estas transformaciones las que ponen a prueba la actitud de las personas que desean que su empleabilidad se fortalezca. Estas pruebas o adversidades deben recibirse con una actitud positiva hacia el aprendizaje y pronta adaptación.

A continuación, se explicarán las etapas por las que pasa una persona o grupo ante los cambios, de acuerdo con lo plantea UCR (2017), entendiendo que, ante procesos de cambio es normal que existan muestras de resistencia.

- **Negación:** Existe una clara percepción de situaciones de peligro; como evaluar negativamente el trabajo realizado; tener que asumir tareas nuevas; o enfrentar un posible despido. En todas ellas la persona empleada maneja altos grados de ansiedad y muestra dificultades para adaptarse.
- **Defensa:** Durante esta etapa las personas evitan tener contacto con su nuevo entorno, y por lo general se aferran a antiguos procesos y creencias.
- **Aceptación:** Existe una mayor apertura y disposición, lo que permite que se reconozcan y acepten algunos cambios, en este momento se renuncia a la resistencia e inicia un interés por adquirir los conocimientos necesarios para afrontar el cambio.
- **Adaptación:** Se valoran en esta etapa las ventajas y desventajas de los cambios, esto impulsa a las personas trabajadoras a experimentarlo y adaptarse.

Es inevitable el hecho de experimentar cambios en los espacios laborales, sin embargo, cuando estos son enfrentados con una actitud hacia la adaptabilidad, es posible que se convierta este en un aspecto muy valorado por los entes empleadores, ya que es una característica que lleva a las personas a que sean más empleables en el mercado del trabajo, precisamente porque el cambio es una constante actualmente en el mundo del trabajo, como se indicó anteriormente

Para promover la adaptabilidad a los cambios en los equipos de trabajo, es sumamente importante seguir algunas estrategias, entre estas Solivellas (2022) menciona las siguientes:

1. **Cultivar la curiosidad en la empresa:** Cuando se promueve la curiosidad en las empresas, se crean personas empleadas que les interesa que la pregunta y la reflexión sean una constante entre los equipos. Esto ayudará a crear equipos

que se atrevan a pensar más allá para que cuando llegue una crisis, sepan responder y actuar rápido, pero con criterio.

2. Invertir en la formación de la plantilla: Es importante que en las empresas se fomente una cultura de aprendizaje, puesto que aprender es un proceso continuo de readaptación de los conocimientos propios. Se puede promover y facilitar la participación de las personas empleadas en webinars o cursos online, así como su asistencia a congresos y a eventos de networking.
3. Promover la inteligencia emocional, la escucha activa y la empatía de las personas trabajadoras: Se explica que las personas con una mayor sensibilidad para captar las emociones de su entorno, demuestran modular mejor su comportamiento según lo requiera la situación. Y por lo general su nivel de empatía les permite percibir más acertadamente las emociones de las demás personas y adaptarse a estas para conducir una situación de cambio con éxito.

Adaptarse con facilidad a los cambios, convierte a las personas empleadas en seres más competitivos, por este motivo, es importante que se fortalezca dicha actitud desde la Orientación y se promueve, en las personas orientadas de las instituciones de EFTP, un constante desarrollo de actitudes, como la actitud positiva, la responsabilidad y hacia la adaptabilidad al cambio, son de utilidad tanto para la vida personal como la profesional, y que le permiten posicionarse con mayores posibilidades de éxito frente a diversas situaciones como la búsqueda de un empleo y la permanencia en éste, haciéndolas más empleables. (MEP, 2017a).

### **Habilidades para la empleabilidad**

Además de las actitudes a las que se hizo referencia anteriormente, entre otras para que una persona sea empleable, se requiere de ciertas habilidades.

Inicialmente el término de habilidades, de acuerdo con Rodríguez y Bermúdez (2016) estas refieren a un sistema complejo de acciones psíquicas y prácticas necesarias para una regulación racional de una actividad laboral, con ayuda de los conocimientos y hábitos que la persona posee.



También, se entiende habilidad, como una combinación de conocimientos sobre materiales y procesos con destrezas manuales, requeridas para llevar a cabo una actividad productiva, representan algo propio de cada persona, puede ser una destreza física y mental para realizar una tarea, si se habla del ámbito laboral, y solo se demuestra en el rendimiento. (Clarke y Winch, 2006)

Por otra parte, según el MEP (2017a), las habilidades favorecen la interacción de las personas con su entorno, y la participación activa en su contexto, siendo parte de su propio proceso de desarrollo y de construcción social, (Beneitone et al. (2007) menciona que las “habilidades, conocimientos y destrezas, contribuyen a que una persona logre desenvolverse en el mundo en el que vive” (p.27).

Por otra parte, es importante destacar, que la OIT (2013) menciona que se utilizan diferentes términos para referirse a habilidades, según los lugares, agencias u organizaciones que se consulten , pero refuerza el hecho de que existen habilidades claves para la empleabilidad, las cuales se pueden desarrollar y fortalecer mediante la educación básica, además, se han vuelto sumamente importantes en la economía globalizada debido a que los entes empleadores buscan personas trabajadoras que cuenten con algo más que estudios.

Las habilidades, también se definen como saberes indispensables para el trabajo, gracias a estas, se puede lograr acceder al empleo y ser eficaces en los espacios en los que se desempeñan las personas, y eso trae implícito la capacidad de adaptación y la de aprendizaje. (Gómez, 2012)

En la siguiente tabla, se presentan las habilidades que de acuerdo a diferentes autoras y autores se asocian a la empleabilidad:

**Tabla 9. Habilidades para la empleabilidad**

Habilidades	Autores y autoras
Pensamiento sistémico, pensamiento crítico, aprender a aprender, resolución de problemas, creatividad e innovación, ciudadanía global y local,	MEP (2017d)

---

responsabilidad personal y social, estilos de vida saludable, vida y carrera, colaboración, comunicación, apropiación de tecnologías digitales y manejo de la información.

---

Creatividad e innovación, pensamiento crítico, resolución de problemas, toma de decisiones, aprender a aprender, comunicación, colaboración, trabajo en equipo, alfabetización informacional y digital, ciudadanía global y local, vida y carrera, responsabilidad social y personal, manejo de personas, inteligencia emocional, orientación de servicio, negociación, flexibilidad, investigación, ciudadanía digital, TIC, adaptación, iniciativa, autonomía, productividad, liderazgo, financiera, literatura saludable, conocimiento del medio, habilidades en lengua extranjera y emprendedurismo.	OIT (2020a) citando a BID (2011) Battelle for kids (s.f), Instituto de Tecnologías Educativas (2010), OCDE (2009) y World Economic Forum (2016).
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

Proactividad, relaciones interpersonales favorables, incidencia, disponibilidad, vigencia y conciliación.	Murillo (2018)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

---

Trabajo en equipo, organización del tiempo, toma de decisiones, honestidad y análisis de datos.	CONARE (2016)
-------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

---

Trabajo en equipo, pensamiento crítico, sistematización de información y organización del tiempo.	Youth Work (2013)
---------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

---

Comunicación, negociación, flexibilidad, innovación y responsabilidad social.	Universidad Nacional del Sur (s.f.)
-------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

---

---

Aprendizaje permanente, comunicación, iniciativa, resolución de problemas, toma de decisiones, colaboración, manejo de emociones y autocontrol. Workforce (s.f.)

---

Autoconocimiento, relaciones interpersonales, plan de vida, organización y planificación, comunicación asertiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo, motivación, toma de decisiones y capacidad de análisis.	Ministerio de Trabajo (2018)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

---

Trabajo colaborativo, planificación, negociación, construcción de acuerdos, comunicación, creatividad e innovación.	Empresa Labora (2021)
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

---

Expresión creativa, resolución de conflictos y gestión emocional.	Fundación Acción Joven (2020)
-------------------------------------------------------------------	-------------------------------

---

Trabajo en equipo, creatividad y comunicación.	MEP (2018)
------------------------------------------------	------------

---

*Nota.* Elaboración propia a partir de diferentes fuentes

Como se observa estas habilidades pueden ser desarrolladas por las personas profesionales en Orientación, lo cual es apoyado por Salas (2021), quien afirma que “la Orientación brinda la oportunidad para desarrollar las habilidades y destrezas requeridas, que faciliten a las personas adaptarse a los cambios que se presentan en su entorno” (p. 67).

De las habilidades descritas en la Tabla 9, se seleccionan las tres habilidades que con más frecuencia son señaladas por las autoras y autores, a saber, trabajo en equipo, comunicación asertiva y proactividad. A continuación, se profundizará en cada de ellas.

## Trabajo en equipo

El trabajo en equipo de acuerdo con la RAE (2001) se logra cuando la persona logra realizar un proyecto grupal y alcanzar objetivos comunes, donde cada integrante aporta.

Otra definición, es la de Collado y Fachelli (2019) quienes la conciben como la habilidad de integrarse en un grupo interdisciplinario o no, y colaborar en él, de forma activa para alcanzar objetivos comunes. Además, Torrelles et al (2011), agrega que implica la movilización de recursos tanto internos como externos de las personas que lo integran, al mismo tiempo que permite a una persona adaptarse y coincide con los autores anteriores, en que busca alcanzar en conjunto con otras personas un objetivo en común.

Además, la OIT (2015) señala que esta es la habilidad para funcionar de manera óptima y eficiente dentro de un equipo, vinculándose a la cooperación y el liderazgo.

Guevara y Cubillos (2017) hacen referencia a las siguientes cinco C, relacionadas con el trabajo en equipo:

- **Complementariedad:** Las personas que integran el grupo, disponen de actitudes y habilidades para complementarse y coordinarse con las demás, gracias a ello y los conocimientos que poseen, alcanzan los logros planteados.
- **Coordinación:** Es la manera en cómo las personas armonizan las acciones de los diferentes integrantes para el logro de un objetivo común.
- **Comunicación:** Contribuye a que cada persona coordine acciones individuales y colectivas en el equipo, para favorecer las relaciones y soluciones para alcanzar los objetivos comunes.
- **Confianza:** Cada persona cree en sus capacidades y en la de las demás para el logro del objetivo común.

- Compromiso: Cada persona pone sus conocimientos y lo mejor de sí, al servicio del equipo donde se priorizan las necesidades e intereses grupales antes que los personales.

Es así, que el contar con esta habilidad, se facilita la empleabilidad de las personas, ya que, gracias a esta, pueden llegar a laborar de manera más colaborativa y cooperativa, es decir, supone una evolución de un modo más autónomo e individual de trabajo, hacia un trabajo grupal, en el que se requiere que dos o más personas interactúen para conseguir determinados resultados. Lo anterior, permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción, aspectos trascendentales para los entes empleadores en el contexto actual. (Perello y Herrero, 2019)

La persona profesional en Orientación como parte de su labor en los CTP, puede propiciar el desarrollo del trabajo en equipo, siendo esta habilidad necesaria tanto para la vida cotidiana y laboral.

Algunas formas de promover el trabajo en equipo de acuerdo con lo planteado por Maisy (2019) son:

- Propiciar una buena comunicación entre las personas para que exista entendimiento entre las personas integrantes para que se facilite el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Contribuir al accionar colectivo y no individual, reconocer que el trabajo depende de todas las personas involucradas en el equipo.
- Buscar formas de dividir el trabajo de forma equitativa, con el fin de que cada uno de sus integrantes pueda aportar al objetivo común.
- Promover la confianza en el trabajo de las personas que forman el equipo.

El trabajo en equipo busca que las personas se involucren en el logro de los objetivos y para ello resulta imprescindible requerir de otras habilidades, entre ellas la comunicación asertiva, que se desarrollará a continuación.

## **Comunicación asertiva**

La comunicación, como lo explica Rengifo (2014) es un proceso de interacción sumamente importante en las personas, ya que cuando se desarrolla esta actividad, se intercambian ideas, sentimientos, pensamientos, conocimientos y emociones, que permiten el crecimiento constante de las personas, la sociedad y las organizaciones. Es por esto, que se considera que la asertividad como parte de la comunicación, es un pilar fundamental para facilitar los procesos y objetivos de una empresa, ya que permite a las personas que forman parte de éstas, poder convivir adecuadamente y sobre todo expresar sus sentimientos, pensamientos, opiniones, criterios planes, metas e ideas, sin detrimento de las demás personas.

Además, como explican Llacuna y Pujol (2008) una conducta asertiva permite un flujo de información en los grupos de trabajo y ayuda a potenciar la elaboración de más de una solución a los posibles problemas laborales que puedan ir surgiendo y que si son transmitidos de forma asertiva, pueden generar diversas alternativas y puntos de vista permitiendo una resolución adecuada.

Específicamente, respecto a la comunicación asertiva Corrales et al. (2017), la definen como la habilidad de expresarse en forma apropiada a la cultura y a las situaciones. Por su parte, Rengifo (2014) la entiende como la efectividad y claridad a la hora de comunicarse con otras personas, en donde se pueden reconocer sus propias virtudes y defectos, disponer de espacios en los que se pueda generar críticas constructivas que contribuyan la mejora continua a nivel interpersonal y grupal. Es decir, el proceso de comunicación cuando se da de manera asertiva, permite el intercambio de pensamientos e ideas, de una manera responsable, en donde se permiten sugerencias e incluso el debate, siempre en un marco de respeto.

Por otra parte, la comunicación asertiva es natural, clara y directa, busca plantear cuestiones que sean satisfactorias, sin recurrir a manipulaciones, reflejando autoestima y seguridad. Comunicarse asertivamente significa atender necesidades propias, al mismo tiempo que muestra comprensión frente a las necesidades de otras personas. La comunicación asertiva también faculta la responsabilidad de acciones propias (Pease, 2014). En el ámbito laboral, es fundamental que las personas empleadas puedan comunicarse asertivamente y por tanto mostrarse seguras al

hablar con compañeras y compañeros de tal manera que esto facilite un ambiente apropiado para el desarrollo de proyectos, cumplimiento de metas, ideas y planes dentro de la organización laboral.

Cabe mencionar, que en relación con la empleabilidad, como lo expone Rengifo (2014), muchas organizaciones, consideran el capital humano como el activo más valioso que se posee, y por lo tanto, resulta esencial que en los espacios laborales se emplee un modelo comunicativo que se caracterice por ser asertivo, ya que esto convierte, esta fortaleza en un punto estratégico, porque incentiva a expresar y difundir de forma clara las políticas corporativas, objetivos y metas institucionales, así como una serie de temas que contribuyen al crecimiento organizacional y que es importante que las personas empleadas conozcan, sin importar si importar el rango jerárquico.

Por otra parte , Oviedo (2019), menciona que la comunicación, cuando no se lleva a cabo desde la asertividad, es la causa de la mayoría de los problemas que se presentan en las instituciones laborales, y explica que cuando estos no se resuelven de manera adecuada, pueden crear sentimientos negativos entre compañeros y compañeras de trabajo, relaciones superficiales entre la persona que ejerce la jefatura y el resto del personal, clima laboral no saludable y una disminución en el logro de los objetivos organizacionales, afectando toda la comunidad que integra el espacio de trabajo.

La comunicación asertiva, como habilidad para la empleabilidad, de acuerdo con Sarmiento (2019), permite que en los distintos espacios laborales se puedan tomar decisiones acertadas para la organización y generar estrategias de crecimiento continuo, sostenibles y estables; además, el autor agrega que la gestión de la comunicación asertiva permite la expansión de la creatividad e innovación en el área laboral; asimismo permite que las personas empleadas posean mayor libertad, autonomía y autocontrol para ejercer su rol en la organización.

Sumado a esto Macías y Camargo (2013), plantean que la comunicación asertiva se define como la capacidad que permite a las personas poder expresar sus sentimientos, opiniones y pensamientos de una manera respetuosa. Lo anterior sugiere que no basta solamente con compartir información con otras personas, sino

que es importante que este intercambio de comunicación, siempre se lleve a cabo en un marco de empatía, respeto y sobre todo que todas las partes involucradas, se sientan cómodas.

Al mismo tiempo, expresan que en el contexto laboral, la comunicación asertiva se concibe como una poderosa herramienta directiva y de persuasión, ya que cuando se emplea la comunicación asertiva en el proceso de búsqueda de empleo, por lo general logra captar la atención y el interés de las personas entrevistadoras, pues en muchos puestos directivos, sobre todo en los de índole comercial, es una habilidad directiva primordial. Avendaño (2014) plantea que es importante destacar, que para que una persona se comunique de manera asertiva, necesita tener claridad de aquello que quiere transmitir, y ser capaz de expresarlo de tal forma que ambas partes comprendan el contenido del mensaje de la misma manera, evitando así malos entendidos que pueden entorpecer las relaciones interpersonales o los resultados que se buscan.

Por lo anterior, se considera la comunicación asertiva como una habilidad esencial en la cual se puede trabajar desde la Orientación con miras a potenciarla en el estudiantado, durante su formación técnica, una forma de expresarse y comunicarse con otras personas desde el respeto, el pensamiento crítico y la claridad (Corrales et al., 2017 y Rengifo, 2014), lo contribuirá a que las personas jóvenes la desarrollen, ayudándoles a ser más empleables, ya que es una habilidad que los entes empleadores demandan en las personas trabajadoras. Para Ruiz (2009), el estudiantado deben ser personas directas, honestas y expresivas a la hora de comunicarse; además de ser seguras, respetuosas y tener la habilidad para hacer sentir valiosas a otras personas.

Para lograr el desarrollo de la comunicación asertiva como una habilidad para la empleabilidad, la Orientación puede utilizar estrategias como el juego de roles, resolución de casos durante las sesiones grupales donde las y los jóvenes estudiantes ensayen cómo podrían hacer uso de dicha habilidad en la vida cotidiana y laboral.



## **Proactividad**

La proactividad es otra de las habilidades que se desean enfatizar en este apartado, dado su importancia para que las personas puedan insertarse y mantenerse en el mundo del trabajo. Esta habilidad es entendida como el conjunto de conductas auto-motivadas, centradas en el futuro y orientadas al cambio (Salessi y Omar, 2017). Se puede decir que, cuando se tienen conductas proactivas, las personas son capaces de anticiparse a los cambios, enfrentarlos y buscar alternativas de una manera eficiente para que esto no perjudique el ambiente laboral. Por su parte, Aresti (2018) explica que la proactividad se puede entender como la habilidad en la cual la persona asume el control absoluto de su conducta de forma activa, toma la iniciativa, se anticipa a los hechos, y se hace responsable por lo que suceda. La autora además considera que una persona que es proactiva en el trabajo, es capaz de reaccionar ante cualquier circunstancia.

Adicional a esto, para Otto, Hoefsmit et al. (2019). La proactividad se concibe como aquellas acciones anticipatorias y auto-definidas de las personas empleadas, con el objetivo de cambiar o mejorar aspectos internos o de su entorno. Se asocia con resultados positivos relacionados con el trabajo, como en el desempeño laboral y la innovación

Por otra parte, Bateman y Crant, (citados por Lopez, 2010) indican que la proactividad implica tener la capacidad de cambiar las cosas, lanzar nuevas iniciativas, generar cambios constructivos, ser promotor de nuevas circunstancias. Para Weick (citado por López, 2010) algunas de las características que poseen las personas proactivas son la iniciativa y la toma de decisiones firmes y consistentes.

Ahora bien, Rodríguez (2013) menciona que las personas proactivas por lo general desean y están dispuestas a ejercer una influencia positiva en el entorno por medio de la participación en una serie de comportamientos que pueden ir desde la iniciativa personal y la búsqueda de información, hasta tomar las riendas frente a los diversos cambios y dificultades que se pueden presentar. La proactividad no es solo tomar la iniciativa, sino que además se relaciona con el hecho de asumir la responsabilidad y compromiso de hacer que las cosas se lleven a cabo de la mejor manera posible, decidir en el momento preciso acerca de lo que se hará y cómo se

deberá hacer, identificando las tareas a realizar, mejorando las estrategias para llevarlas a cabo.

Otras características de las personas proactivas de acuerdo con López (2010) son:

- 1) Buscan oportunidades: estar alerta con el fin de detectar circunstancias que beneficien su espacio laboral.
- 2) Crean oportunidades: hacer de las distintas circunstancias una buena oportunidad que difícilmente las otras personas logran destacar.
- 3) Tienen iniciativa: actuar por motivación propia, proponer ideas y acciones para llevar a cabo.
- 4) Promueven nuevas circunstancias: salirse de lo tradicional, crear ideas, acciones y nuevas formas de operar en distintas áreas de una empresa o institución.
- 5) Se anticipan a los problemas: prevén situaciones difíciles, por ejemplo, situación económica, competencia, clientes, entre otros.
- 6) Poseen una actitud de control: actúan de manera en que sobresale el deseo de liderar, dirigir y organizar.

Como se observa, lo anotado sobre la proactividad permite comprender cómo las personas proactivas resultan atractivas para los entes empleadores, dado a su impacto positivo en los distintos contextos de trabajo

Desde la Orientación en las instituciones de EFTP, se puede trabajar esta habilidad, con el fin de favorecer la inserción y permanencia en el mundo laboral del estudiantado. En la actualidad, es fundamental comprender que los espacios laborales se presentan constantemente cambios y circunstancias retadoras, ejemplo de ello es lo experimentado durante la pandemia por el COVID19, por lo que es necesario preparar al estudiantado previamente en aquellas habilidades que le permita enfrentarlos de manera adecuada. En este sentido lo proactiva que pueda ser una persona ante las diversas situaciones que surgen en el contexto laboral las personas tendrán la capacidad de innovar y generar soluciones apropiadas, dándole

a las instituciones empleadoras opciones diferentes para poder llevar a cabo sus objetivos de trabajos, e incluso las y los jóvenes ser capaces de reconocer oportunidades de empleo que quizá no se haya analizado antes.

Además, es conveniente traer a colación lo planteado por Betancur et al (2013) quienes explican que existen diversas formas de promover la proactividad para la empleabilidad, entre las que se mencionan están:

1. Actividades grupales: Estas actividades deben fortalecer la participación y desenvolvimiento de las personas para que constituyan un beneficio para la organización, aumentando los niveles de proactividad y la capacidad de ser portadoras constantes de nuevas ideas.
2. Capacitaciones: Tanto en una organización, como en una institución educativa, las personas trabajadoras deben ser involucradas en los procesos de toma de decisiones sobre las alternativas que deben seguirse, así como en la elaboración de los procesos y programas de capacitación que se estructuren para aportarles las técnicas y entrenamiento que contribuya al desarrollo de diversas habilidades, entre estas la proactividad.
3. Aplicación de incentivos: Es importante incentivar a las personas para que las actividades llevadas a cabo en la organización sean de la calidad deseada, así como las relaciones interpersonales y la satisfacción individual, con el fin de lograr un equilibrado de intereses, objetivos y metas. Algunos incentivos que se pueden realizar en una institución educativa pueden ser reconocimientos verbales, premios o regalos, en el caso de una empresa también pueden ser días libres o aumentos de sueldo, entre otros.

A lo largo de la presente investigación, se ha visualizado la importancia del desarrollo de habilidades como la proactividad, por parte de la persona profesional en la Orientación, para la promoción de la empleabilidad, para que al estudiantado de CTP en el contexto del MEP, se les facilite la inserción al mundo laboral y quienes ya se han insertado puedan mantenerse. Salas (2021) menciona que en la actualidad las personas no solo deben saber de la materia de estudio, sino además deben trabajar en sí mismas, ya que en el proceso de obtención de un empleo se evalúan diversos elementos como lo son las habilidades.

Además, de la promoción de actitudes y habilidades para la empleabilidad también existen herramientas que favorecen este proceso, por lo que a continuación se hará referencia a éstas.

### **Herramientas para la promoción de la empleabilidad**

De manera general, las herramientas, tal como se conciben en el presente estudio “son instrumentos de trabajo que permiten utilizar estrategias y técnicas para alcanzar los objetivos planteados”. (UNED de Costa Rica, s.f., párr.1). Además, se pueden concebir como “un conjunto de actividades ordenadas y articuladas dentro del proceso enseñanza-aprendizaje de una materia” (Pastor, 2019, p.25). Es decir, una herramienta es vista como actividades, estrategias o instrumentos que se constituyen en un recurso, en este caso para la inserción laboral.

Aunado a esto, la Universidad Nacional del Sur (s.f.) en su documento sobre las herramientas para una eficaz inserción laboral, menciona la importancia del CV y la preparación para la entrevista de trabajo.

A partir de lo anterior, y en relación con la empleabilidad, como lo expresa Ortiz (2017) la mediación de competencias laborales se ha venido realizando, sobre todo, a través del Curriculum Vitae , las entrevistas de trabajo o la evaluación del desempeño; por lo que una herramienta para la promoción de la empleabilidad se entiende como el conjunto de instrumentos, como el currículum y las estrategias para la preparación de entrevista, que facilitan la inserción laboral y que pueden ser retomadas como parte del quehacer de la persona profesional en Orientación de los CTP, es por esto que, a continuación, se desarrollan profundiza en estas herramientas.

### **El Currículum Vitae (CV)**

El CV en el contexto laboral es un documento que tiene un papel fundamental, ya que es a través de él, que las personas reclutadoras en las empresas conocen los perfiles de las personas que aplican a un puesto en específico. De acuerdo con Sánchez (2017), el CV es un documento que resume el conjunto de datos biográficos, académicos y profesionales de una persona que busca empleo.

Es importante tomar en cuenta que un CV debe ser relevante para una oferta de empleo específica, es decir, que el CV debe cambiarse y adaptarse según los requisitos de cada puesto para el que se vaya a aplicar, con el fin de que sea apropiado según la experiencia laboral, competencias claves o formaciones específicas solicitadas en la oferta de empleo (Martín, 2017). En el momento de realizar un CV, es importante tomar en cuenta que el objetivo que se busca, es obtener una entrevista de trabajo, por lo que debe transmitir la imagen profesional que le interese a la persona lectora, de manera que considere una buena opción dedicar parte de su tiempo a entrevistarla. (Universidad de Cardiff, 2019)

En la misma línea, el Programa de Inserción Profesional y Empleo (ITESO, 2014), coincide con las autorías anteriores en algunos puntos referentes a la finalidad del CV, entre ellos destaca:

- Debe atraer y cautivar a la persona empleadora, mostrando principalmente las competencias y logros profesionales.
- Debe reflejar que es la persona candidata ideal por medio de la historia y experiencia profesional, reflejando originalidad y aquello que hace la diferencia con respecto al resto de las personas colegas.
- No se debe olvidar que el CV debe servir como herramienta de publicidad profesional.

Es importante destacar que para realizar un CV, se requiere de un ejercicio de autoreflexión, que inicia con un análisis de la formación, experiencia e intereses profesionales y finalmente concluye con una síntesis, que se materializa en el CV. (ITESO, 2014)

Al respecto Fernandez y Blasco (s.f) mencionan la relevancia que tiene para la empleabilidad que las personas logren realizar un autoanálisis, entendido como “ un estudio de nosotros mismos que realizamos para conocernos mejor y de esta forma tomar conciencia tanto de nuestras actitudes como de nuestras aptitudes; de nuestros puntos fuertes y de nuestros puntos débiles. Será el punto de partida de nuestra carrera hacia el empleo” (p.21).

Por otra parte, es necesario mencionar que, si bien el CV tiene un papel importante en la búsqueda de empleo, si se contextualiza a la EFTP, siendo, mayoritariamente, una población joven, es posible que no cuente con mucha formación académica ni con experiencia laboral y puede que esto represente un dilema en el momento de realizar su CV, al ignorar qué información colocar y generar dudas al presentarlo a las organizaciones en las que eventualmente podría realizar su práctica.

Es justamente por ese motivo, que el grupo de profesionales en Orientación puede tener un papel decisivo en este proceso, ya que, mediante el acompañamiento al estudiantado desde las diferentes modalidades de trabajo de la Orientación, se pueden desarrollar procesos de autoconocimiento y conocimiento del medio, para que el estudiantado logre identificar cuáles son las habilidades, actitudes que puede ofrecer a las organizaciones una vez que se logre insertar en el mundo laboral y de esta manera integrarlas en su CV.

El y la profesional en Orientación, como una manera de promocionar la empleabilidad mediante la asesoría para la construcción del CV también puede asesorar al estudiantado respecto a la información que se debe incluir así como en el formato a considerar.

### **Preparación para la entrevista de trabajo**

Una entrevista de trabajo, de acuerdo con Sánchez (2017), es una conversación que mantienen las personas entrevistadoras con una persona candidata para intercambiar información, con el fin de conocerla mejor y definir su idoneidad para el puesto. Pérez (2016), agrega que la entrevista de trabajo en la actualidad es una de las herramientas que más se utilizan en el proceso de seleccionar a una persona trabajadora por lo cual es trascendental en el proceso de búsqueda de empleo, a pesar de la preparación y formación durante años, el futuro laboral puede decidirse en una conversación.

Es así, que la entrevista de trabajo, se constituye en una herramienta por excelencia para la selección del personal, por lo que resulta de relevancia, prepararse para ella, Se constituye en un medio por el cual, el ente empleador trata de obtener la información que necesita de la persona que se postula, utilizando una serie de

técnicas y preguntas que realizan a la persona candidata. La persona entrevistada tiene como objetivo obtener el puesto de trabajo ofertado, sin embargo, para ello debe esforzarse en mostrar sus habilidades y conocimientos que lo hacen preferible respecto a las otras personas aspirantes (Sistemas Interactivos de Consultoría [SINTEC], 2012).

Para ello, se debe tener algunos aspectos claros antes de realizar una entrevista de trabajo, ya que pueden ser clave en el éxito del proceso de selección de un puesto. SINTEC (2012) señala algunas recomendaciones:

- La persona candidata debe realizar un ejercicio de análisis de sus puntos fuertes y débiles, tomando en cuenta: cualidades principales personales y profesionales y áreas de oportunidad.
- Recopilar todos los datos posibles sobre la organización laboral como: sector de actividad, estructura y empleados, directivos, valores de la empresa, política de personal, servicios, productos y marcas, volumen de negocio, competencia, mayores logros, entre otros.
- Obtener información sobre todo lo relativo al trabajo ofertado, con el fin de hacerse una idea de cómo sería la persona candidata ideal: puesto concreto, funciones, características y habilidades requeridas, compañeros y compañeras, entre otras.
- Además, se debe tener claro el lugar de la cita y la hora, ser puntual, tratar de llegar 5 o 10 minutos antes de la hora indicada, estudiar bien tu CV y llevarlo a la entrevista, usar vestimenta formal y discreta.

Asimismo, en el momento de la entrevista, puede que existan muchos sentimientos de estrés o incertidumbre, por ello es importante tomar en cuenta lo que también SINTEC (2012) propone:

- Escuchar atentamente a la persona entrevistadora, dejarle hablar y contestar a las preguntas directamente.
- Pensar en lo que se va a decir, ser coherente.

- No mostrar tensión, impaciencia o dudas.
- Mostrar sinceridad y claridad, no exagerar.
- No tardar en contestar, ni negarse a contestar preguntas.
- Evitar hablar demasiado en la entrevista.
- Cambiar el tono y enfatizar puntos importantes.
- Dejar que la persona entrevistadora tome la iniciativa.
- No utilizar expresiones como “siempre”, “nunca”.
- No hablar mal de las empresas en las que ha trabajado.
- Asistir durante la conversación con monosílabos.

Por otra parte, Pérez (2016), afirma, que si bien es cierto, existen múltiples formas en las cuales se puede desarrollar una entrevista, ésta se da en tres etapas:

#### 1. Preliminares:

Supone que antes de que la persona entrevistada sea recibida, habrá examinado la información proporcionada previamente, como el CV, pruebas realizadas, test entre otra, ya tendrá una idea de lo que la persona a quien va a entrevistar puede aportar a la organización laboral.

Sin embargo, el aspecto fundamental se encuentra, en el cara a cara, donde se evidenciará la forma de comportarse de las personas, su expresión oral y corporal, así cómo se relaciona con otras personas. Es por esto que es conveniente prepararse para la entrevista, concentrándose en:

- Conocer lo mejor posible la organización a la que se pretende integrar (a qué se dedica, población meta, número de personas trabajadoras).
- Prever preguntas que puedan plantearse en la entrevista como, el hacer coincidir los requisitos que solicita la organización con las cualidades de la persona que está siendo entrevistada.



- En relación con las personas más jóvenes, uno de los puntos débiles, es la falta de experiencia, para esto es importante sacar a relucir la formación que se posee, prácticas realizadas, las ganas de trabajar y la personalidad.
- Es importante asistir a la entrevista con el CV por si fuese necesario.
- Se debe cuidar el vocabulario, el vestuario.

## 2. Recepción:

El principal punto que se plantea como parte de esta etapa, además de lo mencionado anteriormente, es el hecho de presentarse de manera puntual y de existir algún inconveniente, comunicarlo previamente.

## 3. Fase de entrevista:

En esta esta fase, se incluyen los siguientes aspectos:

- Saludo: estrechamos la mano de la persona entrevistadora tanto al inicio de la entrevista como al término de esta, aunque es conveniente dejar que sea ella quién se adelante.
- No debemos sentarnos hasta que no nos lo indiquen.
- Es posible que surja una charla introductoria para romper el hielo.
- En todo momento trataremos a la persona entrevistadora de usted.
- Conversación sobre el puesto de trabajo: puede iniciarla la persona entrevistadora preguntándonos sobre nuestra formación, las razones que nos llevaron a seguir nuestros estudios y no otros, sobre anteriores trabajos, las tareas que realizamos, la causa de la terminación de contratos anteriores. También puede interesarse por nuestras aficiones.
- También le interesará a la persona entrevistadora aspectos relativos al puesto de trabajo, que nos ofrece, si hemos trabajado en ese sector, si conocemos y dominamos ese campo, qué podemos aportar.

- Invitación a la persona entrevistada a que formule las preguntas que desee: en este momento podríamos consultar aquellas cuestiones sobre las que podemos tener interés o tengamos dudas como posibilidades de promoción y formación.
- Por último, despedida: asegurarnos la forma de contactar con la persona entrevistadora para conocer si hemos sido o no seleccionadas, seleccionados.

Al conocer la importancia que tiene la entrevista para la inserción laboral, la persona profesional en Orientación de las instituciones de EFTP puede participar de los procesos de ingreso del estudiantado a las organizaciones en que realizará su práctica, desarrollando procesos que les permita su preparación para las entrevistas en las que deben participar, desarrollando los aspectos mencionados anteriormente, explorando los sentimientos que les genera al estudiantado, verificando que cuenten con la información que se requiere, entre otros aspectos.

Enfrentar una entrevista de trabajo puede traer consigo muchos miedos o temores y todavía estos aumentan en algunas personas si se trata de la primera vez. Es por ello que en la EFTP, la persona orientadora tiene un papel importante, ya que el proceso de preparación le permite al estudiantado comprender el ambiente y el momento al que se enfrentará. En los CTP, las y los profesionales en Orientación tienen la formación para brindar recomendaciones al estudiantado y realizar simulacros, los cuales consisten en la creación de escenarios hipotéticos donde se incorporaron al mundo del trabajo por medio de entrevistas para obtener un empleo, analizando elementos como lenguaje corporal, seguridad y proyección hacia el empleo, con el fin de trabajar detalles y prevenir errores comunes que se podrían presentar en la entrevista de trabajo.

Por otra parte, cabe destacar que, según la RAE (2020) un aporte es una contribución, ayuda o participación, por lo que, en la presente investigación se define los aportes desde la Orientación, basándose en Juvier et al. (2015) como la contribución por parte de la persona profesional en Orientación mediante el acompañamiento al estudiantado para facilitar el proceso de formación. Tomando en cuenta esto, es importante destacar todas estas acciones que la persona profesional en Orientación puede hacer como aportes en la promoción de la empleabilidad dentro

de los CTP en el contexto del MEP, ya que como se ha hecho énfasis, según Colegio de Profesionales en Orientación (2021) la orientadora u orientador tiene la función de informar y formar, así como la capacidad de acompañar a sus estudiantes en su inserción laboral, tomando como herramientas la elaboración de currículum, la preparación para una entrevista de trabajo, el desarrollo de actitudes y habilidades que les prepare para la búsqueda de empleo y para que se mantenga en él.

Partiendo de que la Orientación es para todas las personas, independiente de la etapa en que encuentran, la EFTP es una oportunidad para contribuir para que las y los estudiantes puedan desarrollarse vocacionalmente, siendo la empleabilidad uno de los ejes que se deben retomar y es el profesional en Orientación, así como el cuerpo docente de los CTP, que tienen la obligación de consensuar los espacios de aprendizaje para la promoción de la empleabilidad.

La preparación en diferentes herramientas, la contribución en el desarrollo de habilidades y actitudes para la empleabilidad, la creación convenios con el sector empresarial que faciliten el acceso de las y los estudiantes al mundo del trabajo, generando experiencias prácticas en el área laboral, son solo algunas acciones que se pueden desarrollar para promocionar la empleabilidad.

### **Aportes de las personas profesionales en Orientación en la promoción de la empleabilidad en la EFTP del MEP**

Como se observó en el apartado anterior al referirse a la empleabilidad y su promoción desde la Orientación se pueden realizar diversas acciones con el objetivo de promocionar la empleabilidad, De manera específica en el estudiantado de EFTP al ejecutar las acciones y obtener los resultados esperados, es que se puede afirmar que se convierten en aportes, por lo que así, se puede decir que la Orientación aporta a la promoción de la empleabilidad del estudiantado por medio de diferentes estrategias como por ejemplo: cuando desarrollan talleres, capacitaciones, charlas en las que se retoman habilidades, actitudes y herramientas que le van a ser útiles en la búsqueda de empleo o para mantenerse en él, temas.

En este sentido, el papel de las personas profesionales en Orientación en las instituciones de EFTP, está ligado al área vocacional, y es realmente importante esta

función ya que desde esta área según Guadamuz y Rodríguez (2020) se pueden ofrecer experiencias y divulgar la información sobre la oferta académica de las universidades, vocacional y elección vocacional de una manera interactiva y vivencial, además, este proceso contribuye al aprendizaje significativo de las personas orientadas porque adquieren un papel activo en su desarrollo vocacional.

De acuerdo con Camarena et al. (2009), la OV es un proceso continuo, de acompañamiento, dinámico, flexible, integral, dirigido a todas las personas a lo largo de la vida y con una intención proactiva, transformadora y de cambio que, facilita que las personas identifiquen en cualquier etapa del ciclo vital sus capacidades e intereses.

En la misma línea Ureña y Parrales (2015) coinciden al mencionar que la OV supone un proceso de ayuda, el cual está dirigido a todas las personas, se lleva a cabo de acuerdo con la etapa del desarrollo en la que las personas se encuentran, es decir, no tiene una edad específica. Desde esta área de la Orientación, se le da especial importancia a las elecciones vocacionales, entre estas el lugar de trabajo, que deben hacer las personas ya que son trascendentales para sus vidas, en la medida en la pueden influir significativamente en etapas posteriores de la vida.

Además, al relacionar la OV con el desarrollo de carrera, se reconoce la importancia que tiene la persona profesional en Orientación, quien propicia que el y la estudiante reflexione acerca del proceso que vive y así favorecer las transiciones ocupacionales en el momento en que ingrese al mercado laboral, lo cual es clave de la empleabilidad. (Salas, 2021)

# **III CAPÍTULO**

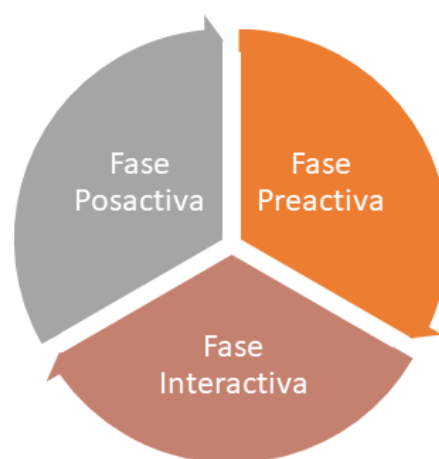
## **MARCO METODOLÓGICO**

En el presente capítulo se hace referencia a los aspectos metodológicos que guían la investigación, se incluyen los siguientes apartados: fases del proceso de investigación, enfoque, método de investigación, población participante, definición de categorías, técnicas de recolección de información y el procedimiento para el análisis de la información.

### **Fases del proceso de investigación.**

Para el desarrollo de la presente investigación, se parte de tres fases, las cuales son necesarias para concretar el trabajo de investigación. Es importante mencionar que este proceso no ocurre de forma lineal, sino que conforme se avanza en la investigación, se debe hacer uso de la información contemplada en la fase anterior, es decir, las fases se entrelazan, lo cual permite una constante revisión de la información que se va obteniendo. Rodríguez et al. (1996), indican que las fases en una investigación no son lineales, ya que estas no poseen un inicio y un final específico, son cíclicas debido a que dependen unas de otras, y siempre con el fin que las personas investigadoras avancen y den respuestas a las preguntas planteadas decidiendo el rumbo del estudio. Se emplean en el presente estudio las fases planteadas por Gurdián (2007), que se pueden observar en la siguiente figura y seguidamente se desarrollan:

**Figura 1.** *Fases del proceso de investigación.*



**Nota:** Elaboración propia adaptado de Gurdián (2007).

## **Fase Preactiva**

En esta primera fase, se analizan aspectos claves para este estudio. Algunos de ellos son mencionados por Gurdían (2007) “el qué, el por qué y el para qué de la investigación, los fundamentos epistemológicos, los fundamentos metodológicos, la primera aproximación teórica, la dimensión temporal, espacial y la selección del lugar y negociación de la entrada” (p.187).

Por lo anterior, en esta fase, es trascendental la discusión, el análisis y el consenso entre las personas investigadoras, debido a que este es el punto de partida con el que se da paso al planteamiento del tema y del problema de investigación. Además, gracias a los fundamentos epistemológicos y la primera aproximación teórica se reconoce la importancia del estudio, y se plantean los objetivos del mismo.

Es así que se concreta, para esta investigación el tema “Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP” y se plantea al problema de estudio, ¿cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de EFTP?

A partir de lo anterior, se define como objetivo general, analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP y como objetivos específicos, los siguientes:

- Identificar las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP.
- Reconocer los aportes de la Orientación con respecto a la promoción de la empleabilidad en un grupo de estudiantes en EFTP.
- Elaborar recomendaciones para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP desde la Orientación.

Asimismo, se realiza un acercamiento a la teoría, dando como resultado las primeras aproximaciones del marco teórico que da sustento al estudio y se desarrollan los primeros avances en la construcción del marco metodológico que guía al equipo de investigación en el desarrollo de la misma. Posteriormente, se determinan los criterios de inclusión y exclusión para la población con la que se va a trabajar, la cual se divide en dos grupos, personas profesionales en Orientación que laboran en la EFTP del MEP, y personas jóvenes que estudian en un CTP.

## **Fase Interactiva**

En esta segunda fase, se “engloba el procedimiento y desarrollo de la investigación” (Gurdián, 2007, p 171). Los aspectos mencionados por la autora como parte de esta etapa, son:

- Selección definitiva del paradigma, enfoque y método.
- Técnicas.
- Personas participantes.
- Recolección de información.
- Finalmente análisis de evidencias documentales.

A continuación, se detallan los aspectos mencionados.

### **Paradigma de investigación**

El paradigma de acuerdo con lo planteado por Patton (1990) es una guía para las personas investigadoras acerca de aquello que es legítimo, válido y razonable. Se convierte en las gafas que le permite a quien investiga, poder ver la realidad desde una perspectiva determinada, es por ello que representa en gran medida, la forma en la que se desarrolla el proceso investigativo. El paradigma ayuda a establecer el diseño, el método de recolección de datos y el tipo de análisis que se realiza con la información obtenida.

La presente investigación emplea el paradigma naturalista que, de acuerdo con Guba (1989) descansa sobre el supuesto de que hay múltiples realidades y que la investigación no busca uniformar las opiniones o realidades, esa diversidad de ideas permite que avance y se enriquezca el conocimiento. Asimismo, afirma que todas las opiniones y realidades investigadas están interrelacionadas de tal manera que el estudio de una parte influye necesariamente en todas las demás.

Con respecto al papel de las personas investigadoras, este paradigma sostiene que están interrelacionadas, cada una de las personas que investigan influyen en la otra. Se parte de que las personas investigadoras se esfuerzan para mantener una distancia óptima entre ellas y el fenómeno investigado.



Aunado a esto, Villalobos (2017) menciona que el paradigma naturalista “centra la atención en el ser humano, su historia, en las relaciones sociales y el contexto, partiendo de un replanteamiento entre el sujeto - objeto”. (p.127)

Por lo tanto, es una forma para desarrollar conocimiento con base en las opiniones y experiencias de las personas participantes en el estudio respecto a su contexto, y así realizar un replanteamiento del sujeto – objeto. El sujeto en el presente estudio son las personas participantes de la investigación, en este caso, las personas profesionales en Orientación y estudiantes de CTP, y el objeto es el aporte para la promoción de la empleabilidad en los CTP de las personas profesionales en Orientación en el estudiantado a su cargo.

A partir de lo anterior, se puede afirmar que el equipo investigador elige dicho paradigma, debido a que le permite mediante la perspectiva de la población participante, dar respuesta a la pregunta de investigación, ¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de EFTP?, o sea se busca dar respuesta desde el significado y la realidad que le dan las personas participantes.

#### Enfoque de investigación

De la mano con el paradigma, se encuentra el enfoque de investigación. En el presente estudio se utilizará el enfoque cualitativo, que, según Monge (2011) se caracteriza por ser inductivo, parte de desarrollar la comprensión de conceptos y teorías describiéndolas, permitiendo una interacción con las personas participantes en el estudio de forma natural y no intrusiva.

El enfoque cualitativo es “descriptivo en tanto centra su análisis en la descripción, observación de fenómenos y comprensivo ya que, no busca una verdad absoluta o una moralidad, sino que intenta conocer las perspectivas de las personas participantes de la investigación” (Monge, 2011, p.11). Lo anterior, es fundamental debido a que desde la experiencia de las personas participantes en la investigación se podrá describir y comprender la realidad en la que trabaja la persona profesional en Orientación y las acciones que realiza para la promoción de la empleabilidad en el estudiantado de la EFTP, tanto desde la perspectiva de estas como la de las personas estudiantes.

La persona investigadora, desde el enfoque cualitativo, requiere dejar de lado sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, y tratar de visualizar los

fenómenos como si estuvieran ocurriendo por primera vez, sin emitir juicios al respecto. Además, este enfoque propone que todas las perspectivas de las personas participantes son valiosas, y que los métodos que utiliza son humanistas, por tanto, no se olvida que las personas participantes son seres humanos, antes que actoras de un proceso de investigación. (Taylor y Bogdan, citados en Quecedo y Castaño, 2002)

### **Método de investigación**

Para efectos del presente estudio, se entenderá por método lo planteado por Nateras (2005) quien lo concibe como la herramienta que ayuda a sistematizar y ordenar la información a partir de los objetivos de la investigación y que a su vez debe concordar con el paradigma y el enfoque de investigación.

Se utiliza el método fenomenológico, el cual de acuerdo con Fuster (2019) “se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto, pretende analizar diversos aspectos de la vida humana, que se encuentran más allá de lo cuantificable” (p.202). Asimismo, el objetivo que persigue es “la comprensión de la experiencia vivida en su complejidad, la cual busca al mismo tiempo la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno”. (Fuster, 2019, p.202)

Para Villalobos (2017) el método fenomenológico “se enfoca en cómo el fenómeno es percibido, aprendido, concebido o vivido por las personas participantes, es así, que se identifica la conducta de las mismas en lo que las personas dicen y hacen desde la percepción de mundo propia”. (p. 241)

Lo anterior, además de ser consistente con el paradigma y enfoque, coincide con el objetivo general del estudio, analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP, a partir de las experiencias de las personas participantes. El método fenomenológico es el idóneo para el desarrollo del estudio, ya que permite tener un acercamiento a las personas participantes para escuchar sus experiencias, vivencias y opiniones, con respecto a los aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en el contexto de la EFTP.

## **Población participante**

Las personas participantes en la presente investigación son cuatro profesionales en Orientación y cuatro estudiantes de duodécimo año, ambas poblaciones pertenecientes a CTP, siendo un total de ocho participantes.

A partir de varias reuniones que realizó el equipo investigador en conjunto con la dirección del estudio, se logró determinar que, para la presente investigación serían necesarios los siguientes criterios de inclusión y de exclusión, para definir la población participante en el estudio:

### ***Criterios de inclusión***

Con respecto a las cuatro personas profesionales en Orientación, se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Personas profesionales en Orientación que trabajen en instituciones de EFTP del MEP.
- Personas profesionales en Orientación que han laborado un año o más en la misma institución.
- Persona profesional en Orientación que se encuentre a cargo del estudiantado de duodécimo año.
- Personas profesionales en Orientación que trabajen en instituciones con horario diurno o nocturno.
- Personas profesionales en Orientación que tengan un dispositivo electrónico con acceso a internet.
- Personas profesionales en Orientación que tengan la disposición de participar voluntariamente del estudio.
- Personas profesionales en Orientación que acepten grabar la entrevista.

En relación con las cuatro personas estudiantes de EFTP los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Estudiantes de instituciones de EFTP del MEP.
- Estudiantes de distintos CTP, dentro y fuera de la GAM.

- Estudiantes que se encuentren cursando el duodécimo año en una institución de EFTP.
- Estudiantes con 18 años o más.
- Estudiantes de una institución de EFTP del MEP que tengan un dispositivo electrónico con acceso a internet.
- Estudiantes de ambos sexos, es decir puede ser hombre o mujer.
- Personas estudiantes que tengan la disposición de participar voluntariamente del estudio.
- Personas estudiantes que acepten grabar la entrevista.

### ***Criterios de exclusión***

En el caso de las cuatro personas profesionales en Orientación, los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- Personas que tengan menos de un año de laborar en la misma institución.
- Personas que no cuenten con los recursos tecnológicos y de acceso a internet para la presente investigación.
- Personas profesionales en Orientación que estén encargados del duodécimo año.
- Personas profesionales en Orientación que no laboren en un CTP.

Respecto a las cuatro personas estudiantes de EFTP, los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- Estudiantes que no estén cursando el duodécimo año.
- Estudiantes que no se encuentren en una institución de EFTP del MEP.
- Estudiantes menores de edad.
- Estudiantes que no cuenten con los recursos tecnológicos y de acceso a internet para la presente investigación.

La selección de las personas participantes es trascendental en el proceso de investigación, ya que son quienes permiten conocer y analizar sobre el tema propuesto y obtener la información que dará respuestas a los objetivos definidos.

Respecto a su selección, Gurdián (2007) afirma que se debe seleccionar a “quienes tengan un mejor conocimiento del fenómeno por investigar y así lograr la interacción entre lo conocido y aquello que se necesita conocer”. (p.248).

Las personas profesionales en Orientación, en un primer momento, se contactaron mediante llamadas telefónicas y WhatsApp, se les comparte la información con respecto al papel que tendrían dentro de la presente investigación, sin embargo, no todas las personas estuvieron anuentes a colaborar por lo que, se continuó el contacto con quienes mostraron interés quedando cuatro orientadoras informantes clave.

A continuación, en la Tabla 10 se incluye información general de las cuatro personas profesionales en Orientación que participaron en la investigación.

**Tabla 10.** Información general de las personas profesionales en Orientación participantes en el estudio.

<b>Profesional en Orientación</b>	<b>Sexo</b>	<b>Años de laborar como profesional en Orientación en el sistema educativo</b>	<b>Nombre del centro educativo</b>	<b>Ubicación del centro educativo</b>
Orientación 1 (P.O.1)	Mujer	2 años y 6 meses	CTP de Limón	Limón
Orientación 2 (P.O.2)	Mujer	20 años	CTP de Alajuela	Alajuela
Orientación 3 (P.O.3)	Mujer	1 año	CTP de Pacayas	Alajuela
Orientación 4 (P.O.4)	Mujer	10 años	CTP Mario Quirós	Tres Ríos Cartago

Nota: Elaboración propia con base en los datos de las personas profesionales.

Con respecto a las personas estudiantes, fueron invitadas a participar en el estudio, por medio de un formulario publicado en Facebook, y de todas las respuestas obtenidas se priorizaron aquellas personas que cumplieran con los criterios de inclusión y que al momento de contactarlos estuvieran anuentes a participar de la

investigación. En la siguiente tabla se muestra información de las personas estudiantes entrevistadas.

**Tabla 11.** Información general de las personas estudiantes participantes en el estudio.

<b>Estudiante EFTP</b>	<b>de Institución</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Sexo</b>
P.Estudiante (P.E.1)	1 CTP Braulio Odio Herrera	Ejecutivo para centros de servicio.	Hombre
P.Estudiante (P.E.2)	2 CTP San Juan Sur	Informática en redes	Hombre
P.Estudiante (P.E.3)	3 Colegio Vocacional Monseñor Sanabria	Secretariado ejecutivo	Mujer
P.Estudiante (P.E.4)	4 CTP Nataniel Arias Murillo	Secretary Service Center	Hombre

Nota: Elaboración propia con base en los datos del estudiantado.

Es importante mencionar, respecto al proceso de selección de las personas participantes, que se encontraron dificultades, las cuales fueron, en primera instancia que las y los profesionales del GAM que se contactaron no estuvieron dispuestas y dispuestos a participar en el estudio, además, que el estudiantado de duodécimo año ya no estaba asistiendo a las instituciones educativas, por lo que las personas profesionales en Orientación no tenían un contacto directo con el estudiantado.

Por lo tanto, el equipo de investigación procedió a informar de la situación a la persona a cargo de la dirección del estudio, y en conjunto se llegaron a algunos acuerdos como el tomar en cuenta profesionales que trabajan dentro y fuera del GAM y contactar a personas estudiantes por medios virtuales como Facebook y Whatsapp lo cual se hizo mediante una infografía (Anexo B) y un formulario de google (Anexo C) para así lograr contactarse luego formalmente por correo electrónico y luego vía telefónica, siempre manteniendo los criterios de inclusión y exclusión.

En cuanto a las personas profesionales en Orientación, el primer criterio que se tomó en cuenta fue que laboraran en el MEP y para ello, se contactaron las

instituciones educativas, para llegar a ellos y ellas, no obstante algunos de estos contactos al no cumplir con los criterios de inclusión mencionan posibles personas profesionales que eventualmente podrían colaborar en la investigación, con los cuales se estableció comunicación por medios tecnológicos como llamadas telefónicas o mensajes de WhatsApp. Por medio de este acercamiento inicial a las personas profesionales, se corrobora que cumplieran con los criterios de inclusión y su anuencia a participar en la investigación.

Con el estudiantado que llenó el formulario publicado en Facebook, se procedió a verificar que cumpliera con los criterios de inclusión y posteriormente se envía un mensaje general, para consultar la anuencia de participar en el estudio, y de ser así coordinar horarios, y confirmar las entrevistas, las cuales se realizaron en una semana con diversos horarios con las personas participantes, esto en ambas poblaciones participantes. Antes de la entrevista, se envía el consentimiento informado a las personas participantes (Anexo D) para que pudiera ser leído previamente por las mismas, y así en caso de tener dudas, se pudieran aclarar el día de la entrevista. Dentro del consentimiento informado se aclaraba que uno de los requisitos para participar de la investigación era que permitiera la grabación de la entrevista con el objetivo de poder transcribir posteriormente las palabras exactas de lo compartido por las personas informantes.

### **Técnicas de recolección de información.**

Con el fin de obtener la información de las personas participantes en la investigación, para dar respuesta a los objetivos de este estudio, se utiliza la entrevista semiestructurada, previamente, para la construcción de los antecedentes y marco teórico, se utilizó la técnica de revisión documental.

Respecto a la revisión documental, Valles (2003) señala que al aplicar esta técnica de recolección de información, las personas investigadoras tienen acceso a materiales y documentos de carácter único y relacionados con temáticas de interés, en los que se ha registrado el mundo social y que han sido preservados en el tiempo.

La utilización de esta técnica, permitió a las personas investigadoras revisar diversas fuentes de información tanto en espacios virtuales como documentos físicos, que contribuyeron a la construcción de los antecedentes y el referente teórico que sustenta el estudio.

En cuanto a la técnica de entrevista semiestructurada, Toscano (2009) explica que “es una técnica capaz de adaptarse a las diversas personalidades de cada sujeto, en la cual se trabaja con las palabras del entrevistado y con sus formas de sentir, no siendo una técnica que conduce simplemente a recabar datos acerca de una persona, sino que intenta hacer hablar a la persona, para entenderla desde dentro”. (p.50)

La capacidad de adaptación que menciona Toscano (2009) de la entrevista semiestructurada, permite que la persona investigadora pueda hacer una recolección de información apropiada que responda a los objetivos del estudio, e incluso poder plantear nuevas hipótesis que no se hayan contemplado durante la fase previa, esto le proporciona una riqueza investigativa e interpretativa de mayor amplitud, contribuyendo a que el fenómeno pueda tener mayor aportes que puedan favorecer a las personas investigadoras y a quienes accedan dicha investigación.

Esta técnica se utiliza para recolectar la información tanto del estudiantado, como de las personas profesionales de la Orientación de instituciones de EFTP. Es así que para la realización de las entrevistas se construye una matriz en la cual se incluyen los objetivos de la investigación, las categorías y subcategorías con su definición conceptual y operacional, y finalmente se crean dos guías de entrevista, una para realizar la entrevista a las personas profesionales en Orientación (Anexo E) y otra para el estudiantado (Anexo F).

Posteriormente, se envía a 4 personas profesionales en Orientación, las guías de entrevista para el proceso de validación, lo anterior se especifica en la Tabla 13, estas personas expertas brindaron varias recomendaciones que se analizaron en reuniones del equipo de investigación para considerar cuáles de ellas debían ser incorporadas. Las recomendaciones que no se abordaron se desarrollan en un cuadro (Anexo G) mencionando por qué no se acataron.

**Tabla 13.** Características de las personas colaboradoras en el proceso de validación

<b>Código</b>	<b>Título profesional y experiencia</b>	<b>Lugar de trabajo</b>
P1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posee título de maestría.</li> <li>- Docente de la carrera de Orientación.</li> <li>- Investigadora en el tema de EFTP.</li> </ul>	UCR



P.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Título de maestría</li> <li>- Experiencia en el contexto de Orientación laboral.</li> <li>- Docente de la carrera de Orientación.</li> </ul>	UCR
P.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Título de maestría.</li> <li>- Docente de la carrera de Orientación de la UCR</li> </ul>	UCR
P.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional en Orientación, labora en un CTP</li> <li>- Título de licenciatura</li> <li>- Estudiante de la maestría en Evaluación Educativa.</li> </ul>	CTP Tirrases de Curridabat

**Nota:** Elaboración propia a partir de los datos de las personas colaboradoras en la revisión de la guía de entrevista, 2021.

Las entrevistas se realizaron en su totalidad por medio de la plataforma Zoom, esto debido que la población entrevistada tanto profesionales en Orientación como estudiantes, se regían por los lineamientos del MEP y debido al contexto de pandemia por el COVID-19, se encontraban en trabajo y estudio remoto.

En la realización de cada entrevista, participaron dos personas del grupo investigador, una persona con el rol de facilitadora, quien dirigía la entrevista, y la otra persona con el rol de acompañante, quien se encargó de apoyar, en el caso de que pasara alguna situación inesperada, por ejemplo, que se le fuera el internet o fuese necesario retomar algún aspecto del protocolo de entrevista que se elaboró para ser utilizado en el momento que se realizaron las entrevistas (Anexo H). La conformación de las parejas de trabajo se definió según horario disponible, con el único requisito de que cada integrante debía facilitar al menos una entrevista.

Todas las entrevistas se realizaron con la guía de entrevista que previamente se había diseñado y aprobado por medio del proceso de validación, y además se contó con el protocolo antes mencionado para que todas las personas investigadoras siguieran un mismo orden. Este protocolo constaba básicamente de un saludo, bienvenida, presentación de las personas a cargo de la entrevista, una pequeña

presentación de Power Point en donde se hacía referencia al tema y objetivos de la investigación, además de recalcar la aprobación para que se grabara la entrevista. Se realizó un único encuentro con cada persona participante, con una duración de 1 hora y 30 minutos en promedio. Se hizo la salvedad que de ser necesario nos volveríamos a contactar para retomar algún aspecto de la entrevista.

### **Fase Posactiva**

Gurdián (2007) indica que esta fase abarca lo referente al proceso de análisis de la información que para Taylor y Bogdan (1994) “es un proceso dinámico y creativo, en el cual se trata de obtener la comprensión profunda refinando las interpretaciones” (p. 159).

Las categorías y la teoría utilizada es base primordial para que el equipo investigador pueda analizar la información y realizar una reflexión crítica respecto a lo que se plantea en el referente teórico y la información obtenida mediante las entrevistas a las personas que participaron en el estudio. Por lo tanto se detalla el procedimiento utilizado para el análisis de datos.

### **Procedimiento para el análisis de la información.**

Para el procesamiento y análisis de la información recolectada mediante las entrevistas, se partió de lo planteado por Taylor y Bogdan (1994), quienes proponen tres etapas, que tienen como objetivo la comprensión de la información dada por la población participante, en relación con los objetivos planteados en la presente investigación. A continuación, se hace referencia a cada una de las fases:

### **Fase de descubrimiento en progreso**

En relación con esta fase, Taylor y Bogdan (1994) plantean que se caracteriza, por un descubrimiento de los datos recolectados, de esta forma una vez que se da la reunión los datos, interesa extraer los temas generales que se relacionan con los objetivos del estudio, y así determinar las temáticas principales que surgen de la información dada por las personas participantes en el estudio, mediante las entrevistas.

Las entrevistas se realizaron a 4 estudiantes y 4 profesionales en Orientación, una vez finalizadas las ocho entrevistas, se procedió a realizar las transcripciones, para ello se tomaron las grabaciones, y se distribuyeron de forma equitativa para que

todas las personas del equipo investigador realizarán al menos una transcripción. Además, se determinó que cada persona investigadora debía leer y revisar todas las entrevistas, con el fin de que todo el equipo estuviera al tanto de toda la información brindada por la población participante. Lo anterior, se realizó para identificar los temas principales que surgen, si coinciden con las categorías planteadas y si surgen categorías emergentes.

De esta forma, al llevar a cabo lo propuesto por Taylor y Bogdan (1994) en la fase de descubrimiento en progreso, se continúa con la siguiente fase de codificación;

### **Fase de codificación**

El proceso más relevante en esta segunda fase es la codificación, Taylor y Bogdan (1994) lo definen como un “modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos (...)” (p. 167). Además, agregan que en esta fase de codificación, las ideas o intuiciones generales iniciales se definen, se expanden e inclusive se descartan, se podría decir que se establece el camino para el análisis.

El equipo investigador se organiza para realizar la codificación de datos, seleccionando una serie de colores y destinando uno diferente por cada categoría o subcategoría definida, con el objetivo de identificar coincidencias en la información recolectada por medio de las entrevistas a las personas informantes (Anexo I).

Se realizó un análisis a profundidad de la información obtenida, para ello se leyeron las transcripciones y se señalaron las frases etnográficas que correspondiera a las categorías y subcategorías ya definidas; además, resaltar aquellos hallazgos que fueran relevantes para la investigación y que no necesariamente responden a las categorías previamente creadas, es decir, identificar los posibles temas emergentes.

Es así que surgen diversos temas importantes que cada persona investigadora agrupa y postula como posibles categorías emergentes, las cuales se describen y se les brinda un color general, al ser este un trabajo realizado de manera individual, se procede a realizar varias reuniones del equipo investigador con el fin de identificar frases aportadas por las personas entrevistadas que permitan hacer el análisis de las categorías previamente establecidas y consensuar tanto estas como las emergentes propuestas por cada integrante del equipo investigador.

Aunado a lo anterior, con el fin de continuar el proceso de reconocer coincidencias en la información obtenida y de las categorías emergentes ya teniéndolas identificadas gracias al ejercicio realizado y descrito anteriormente, se procede a organizar las frases etnográficas identificadas por categoría y subcategoría en un documento, posteriormente como sugerencia de la dirección del estudio el cuadro de frases etnográficas que estaba dividido por categorías y subcategorías, se divide las frases de las personas participantes, es decir se apartan las aportadas por los profesionales en Orientación y estudiantes.

Seguidamente, se continúan las reuniones como equipo investigador para concretar las temáticas de las categorías y valorar las subcategorías, en especial las emergentes; con el fin de identificar si se cuenta con suficiente información o si existe la posibilidad de fusionarse entre sí. Además, se describieron las categorías y subcategorías que se iban a desarrollar como parte del análisis en cada una de ellas, lo que permitió definir las categorías y subcategorías finales para el análisis y una mayor comprensión de lo que se plantea en la investigación.

De este modo, se procede con la tercera fase de Taylor y Bogdan (1994).

### **Fase de relativización de los datos.**

Con respecto a esta fase, Taylor y Bogdan (1994) aseguran que es aquí donde las personas investigadoras interpretan y comprenden los datos en el contexto que fueron recogidos, partiendo desde la realidad de las personas participantes. El equipo investigador no puede dejar de lado el contexto de las personas participantes de la investigación, es decir personas adolescentes, estudiantes y profesionales en Orientación, inmersos en instituciones educativas del MEP, específicamente en los CTP, de regiones educativas del país.

Es por ello que el equipo investigador con las categorías y subcategorías definidas, delimitan en conjunto con la dirección del estudio, la manera de realizar el análisis. Se acuerda hacerlo mediante una estructura en la cual se da inicio con la teoría y posteriormente con las frases etnográficas aportadas por las personas participantes en el estudio, de forma tal que se pueda afirmar o refutar lo indicado teóricamente, utilizando al menos dos o tres frases etnográficas por cada idea que se plantee como parte de las categorías y subcategorías e incluyendo tanto lo indicado

por el estudiantado como por el grupo de profesionales en Orientación participante en el estudio.

Además, para el análisis inicial, las categorías fueron divididas entre las personas investigadoras al azar, mediante una herramienta tecnológica, la cual tiene como nombre ruleta aleatoria que consiste en registrar a varias personas para elegir a las mismas al azar, en este caso se ingresó al equipo investigador con el fin de que se realizara de manera equitativa el análisis, quedando a cargo de cada categoría al menos dos personas, y en algunos casos más, debido a la cantidad de información que se tenía. Seguidamente se procede al análisis de la información obtenida por categoría, teniendo como referencia siempre el marco teórico. Por lo tanto, el equipo investigador ya con la información codificada procede a revisar el marco teórico para encontrar coincidencias y diferencias entre la información obtenida y la teoría, e incluso a partir de la información dada por las personas participantes el equipo investigador enriquece el marco teórico.

Tomando en cuenta la importancia de la interpretación de los datos, el equipo investigador considera una postura ética y crítica que promueva los aportes adecuados y fundamentales que se buscan a partir de los objetivos planteados para esta investigación, así como considerar cada una de las categorías y cómo estas pueden ser desarrolladas adecuadamente bajo un hilo conductor que facilite su comprensión. Posteriormente al análisis en pareja de las categorías correspondientes, se socializan a la totalidad del equipo investigador de manera que se tuvo la posibilidad de que cada persona investigadora aportará al análisis realizado y de esta manera consensuar lo construido como parte del análisis.

### **Definición de categorías.**

Las categorías de la investigación fueron definidas por el grupo de investigación a partir de los objetivos del presente estudio y posterior a la información recolectada durante el proceso de codificación previo.

Para la validación de estas categorías se realizó en primera instancia la construcción de una matriz (Anexo J) en la cual se definieron de manera conceptual y operacional; para lo cual se realizaron varias reuniones como equipo investigador en algunas de ellas participó la directora del estudio, que ayudó a clarificar diversas dudas que surgían.

Posteriormente, cuando se realizan las entrevistas, se identifican algunas categorías emergentes que se integran al análisis aparte de las categorías iniciales definidas desde antes de ir a recolectar la información.

En el caso de la primera categoría, la cual es la categoría emergente que obtuvimos en el proceso de recolección y análisis de información, “Orientación para la empleabilidad en la EFTP, una contextualización en los CTP”, se incluyen las subcategorías: funciones de las Personas Profesionales en Orientación en los CTP en Costa Rica, el trabajo en equipo para la promoción de la empleabilidad en los CTP en Costa Rica y la pandemia por Covid-19 permea la EFTP: cambios, consecuencias y retos. Se presenta como primera categoría porque proporciona información que permite contextualizar el estudio.

La segunda categoría responde directamente al primer objetivo y se tituló “Promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación”, las subcategorías que la integran son: actitudes para la empleabilidad, habilidades para la empleabilidad y herramientas para la empleabilidad.

La tercera categoría hace referencia a los “Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad del estudiantado de EFTP”, la cual responde al segundo objetivo de la investigación. Y en el caso del tercer objetivo, al ser recomendaciones para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP desde la Orientación, no se contempló como categoría ya que se requiere de los resultados de las entrevistas para poder plantearlas con base en la información recolectada.

A continuación, se presenta la Tabla 12 en el cual se incluyen las categorías finales a partir de las cuales se realiza el análisis.

**Tabla 12. Categorías finales para análisis de la información.**

<b>Categorías</b>	<b>Descripción</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Descripción</b>
Orientación para la empleabilidad en la EFTP, una contextualización en los CTP.	Esta categoría es emergente. Se contempló como tal debido a que se obtuvo información importante que permite contextualizar el estudio. Hace referencia a algunos aspectos generales que mencionaron las personas informantes relacionados con el papel de la Orientación y otras disciplinas dentro de las instituciones de EFTP, en relación con la empleabilidad. Además, se refiere a la realidad contextual que ha influido en la ejecución de las tareas propias de Orientación en los últimos años.	<b>Funciones de las Personas Profesionales en Orientación en los CTP en Costa Rica.</b>	Esta subcategoría describe las acciones, tareas y responsabilidades laborales que realizan las personas profesionales en Orientación en los CTP, que no están vinculadas a la promoción de la empleabilidad en el estudiantado.
		<b>Trabajo en equipo para la promoción de la empleabilidad en los CTP en Costa Rica.</b>	Se abordan las acciones que realizan otras personas profesionales dentro de las instituciones de EFTP, relacionadas al tema de la promoción de la empleabilidad, el cual sugiere al trabajo interdisciplinario que se realiza en conjunto con la Orientación dentro de las instituciones.
		<b>La pandemia por Covid-19 permea la EFTP: cambios, consecuencias y retos.</b>	En esta subcategoría se agrupa la información que tiene que ver con la forma en la que ha impactado, ya sea positiva o negativamente, la situación de la pandemia con respecto a la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP. También remite a la virtualidad y el uso de la tecnología en el contexto de la pandemia.
Promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación	Esta categoría evidencia toda la información que se obtuvo sobre las acciones que realizan las personas	<b>Desarrollando actitudes para promocionar la empleabilidad.</b>	En esta subcategoría se analiza la información dada por las personas entrevistadas relativo a las acciones que realizan las personas profesionales en

<p>profesionales en Orientación para impulsar la promoción de la empleabilidad desde las actitudes contempladas en el estudio y que se entienden como la reacción de las personas ante situaciones que les facilitan o dificultan la satisfacción de las necesidades profesionales.</p>	<p>Orientación para promocionar actitudes que favorezcan la empleabilidad del estudiantado. (Actitud positiva, Responsabilidad y Adaptación para el cambio)</p>
<p>De igual manera se contemplan las acciones que se realizan por parte del grupo de profesionales en Orientación en la promoción de las habilidades que contribuyen a que una persona sea empleable, concebidas como la combinación de conocimientos que favorecen la interacción y participación en el contexto en el que se desarrolla la persona, además se incluyen las acciones tendientes a brindar</p>	<p>Desarrollando una Actitud Positiva como promoción de la Empleabilidad. Refiere a la información dada por las personas entrevistadas respecto a las acciones que realizan las y los profesionales en Orientación para favorecer una actitud positiva ante la empleabilidad y de esta manera promocionar la empleabilidad de sus estudiantes.</p>
<p>que se realizan por parte del grupo de profesionales en Orientación en la promoción de las habilidades que contribuyen a que una persona sea empleable, concebidas como la combinación de conocimientos que favorecen la interacción y participación en el contexto en el que se desarrolla la persona, además se incluyen las acciones tendientes a brindar</p>	<p>Desarrollando la Responsabilidad como actitud para la Promoción de la empleabilidad. Se agrupa la información obtenida que remite a las acciones que realiza el grupo de profesionales en Orientación para favorecer la actitud responsable como parte de la empleabilidad.</p>
<p>que se realizan por parte del grupo de profesionales en Orientación en la promoción de las habilidades que contribuyen a que una persona sea empleable, concebidas como la combinación de conocimientos que favorecen la interacción y participación en el contexto en el que se desarrolla la persona, además se incluyen las acciones tendientes a brindar</p>	<p>La Actitud de Adaptación al Cambio en la Promoción de la empleabilidad Remite a la información dada por las personas consultadas en relación con las acciones que realizan las y los profesionales en Orientación para favorecer la adaptación al cambio con el fin de promocionar la empleabilidad en el estudiantado.</p>
<p>que se realizan por parte del grupo de profesionales en Orientación en la promoción de las habilidades que contribuyen a que una persona sea empleable, concebidas como la combinación de conocimientos que favorecen la interacción y participación en el contexto en el que se desarrolla la persona, además se incluyen las acciones tendientes a brindar</p>	<p>Otras actitudes que se contemplan para Estas actitudes abordadas son emergentes y corresponde a información brindada en relación a otras actitudes que</p>



<p>herramientas para la empleabilidad, entendidas como instrumento de trabajo que permiten utilizar técnicas y estrategias para lograr un objetivo laboral. Las actitudes que se contemplan en el estudio son actitud positiva, actitud responsable y adaptación al cambio. Por otra parte, las habilidades son trabajo en equipo, comunicación asertiva y proactividad y las herramientas son preparación para la entrevista y elaboración del currículum. Su promoción incide en la empleabilidad que pueda tener la persona.</p>	<p>el desarrollo de la empleabilidad</p>	<p>se consideran importantes para la promoción de la empleabilidad</p>
<p></p>	<p><b>Habilidades para el desarrollo de la empleabilidad.</b></p>	<p>En esta subcategoría se abarca lo mencionado por las personas participantes en el estudio respecto a las acciones que se realizan con el estudiantado con miras al desarrollo de habilidades para la empleabilidad en el estudiantado de EFTP. (Trabajo en equipo. Comunicación asertiva y Proactividad )</p>
<p></p>	<p>Desarrollando el Trabajo en Equipo para promocionar la empleabilidad</p>	<p>Se aborda la información obtenida en el estudio que remite a las acciones que se realizan desde la Orientación para favorecer el trabajo en equipo como una habilidad importante para promoción de la empleabilidad en la población estudiantil de EFTP.</p>
<p></p>	<p>Desarrollando Comunicación Asertiva para la promoción de Empleabilidad</p>	<p>Se agrupa la información aportada por las personas entrevistadas relacionadas con las acciones que realizan para favorecer la comunicación asertiva como habilidad importante para promocionar la empleabilidad en el grupo de estudiantes de EFTP.</p>
<p></p>	<p>Desarrollando proactividad para la promoción de la empleabilidad</p>	<p>Se analiza la información que las personas entrevistadas mencionaron acerca de las acciones que se desarrollan desde la Orientación para la promoción de la</p>

proactividad en el estudiantado de EFTP.

<b>Herramientas para la promoción de la empleabilidad</b>	Como parte de esta subcategoría se hace referencia a aquellas herramientas que se trabajan desde Orientación, que promueven la empleabilidad en el estudiantado de EFTP, según lo expuesto por el estudiantado y las personas profesionales en Orientación en las entrevistas. (Elaboración del CV Y preparación para la Entrevista de Trabajo
Entrevista de trabajo: su preparación para enfrentarla.	Refiere a la información aportada por las personas consultadas relacionadas con las acciones que se realizan para darle herramientas al estudiantado de EFTP. para enfrentar las entrevistas de trabajo que deben realizar como parte del proceso de búsqueda de un empleo y por ende de la promoción de la empleabilidad.
El Currículum Vitae: aprendiendo a construirlo.	Se agrupa la información aportada por las personas informantes relacionadas con las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación, para que estudiantes de EFTP tengan información en relación con el CV, como parte del proceso de búsqueda de un empleo y de la promoción de su empleabilidad.

Aportes de las personas profesionales en Orientación en	En esta categoría se especifican los aportes que realizan las personas profesionales en Orientación para promocionar la empleabilidad en estudiantes de EFTP, es decir propiamente
---------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

la promoción de la empleabilidad la acción ya ejecutada y de la cual se obtuvo algún resultado.  
en la EFTP del MEP

Nota: Elaboración propia a partir de los hallazgos de la investigación.

Como se puede observar en la tabla anterior, se ubica la categoría emergente de primera debido a que esto permite comprender el contexto en el que se desarrollan las acciones para la promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación. Como grupo se acordó ubicarlo de esta forma, con el fin de conocer el contexto en el que se llevan a cabo las acciones para la promoción de la empleabilidad, y además, hacer referencia a las principales personas involucradas en la promoción de la empleabilidad y cuáles funciones cumplen cada uno de ellas, para posteriormente comprender de una mejor manera cuáles son esas acciones específicas que se llevan a cabo desde la Orientación y además, por medio del trabajo interdisciplinarios con otras personas funcionarias de las instituciones educativas.

### **Triangulación.**

La triangulación, según Flick (2002, p.243) es la “combinación de métodos, grupos de estudio, entornos locales, temporales y perspectivas teóricas diferentes al ocuparse de un fenómeno”. Este procedimiento es trascendental en la investigación, debido a que tiene como objetivo que el equipo investigador pueda obtener un mayor control de calidad de la información recolectada, logrando la validación, credibilidad del estudio y potenciar las conclusiones que de él se derivan. (Aguilar y Barroso, 2015)

Además, la triangulación brinda a la investigación credibilidad a los hallazgos encontrados y enriquece el análisis, según Hernández et al. (2010, p. 570) se busca “confirmar resultados y efectuar validación cruzada de datos”.

La misma puede comprenderse también como un procedimiento por medio del cual se identifican las diversas formas de cómo un fenómeno se puede estar observando. Existen diferentes tipos de triangulación, entre ellos se pueden destacar: triangulación de investigadores, de teorías o datos, metodológica, entre otros. Independientemente del tipo de triangulación que se utilice, siempre se busca en un estudio la rigurosidad, profundidad y complejidad. (Okuda y Gómez, 2005).

Con respecto a lo anterior, se define para la presente investigación utilizar tres tipos de triangulación mencionados por Denzin (citado por Flick, 2002) y Cisterna (2005):

- *Triangulación de datos:* se refiere a la utilización de diferentes fuentes de datos, que se debe distinguir de la utilización de métodos distintos para producirlos. En el presente estudio se utilizan diferentes fuentes, la documental en la cual se realiza una revisión y discusión reflexiva de la literatura correspondiente a la temática abordada, las personas profesionales en Orientación y las personas orientadas, además el criterio de las personas investigadoras, esta información es analizada, luego es leída por la dirección del estudio y finalmente por las personas lectoras, lo que contribuye a disminuir las subjetividades o sesgos que pudieran existir en este estudio y tener distintas perspectivas para su desarrollo.
- *Triangulación del investigador:* ocurre al emplearse diferentes personas observadoras o entrevistadoras para detectar o minimizar las desviaciones derivadas de la investigadora o el investigador como persona y las subjetividades. En la presente investigación el equipo investigador distribuyó las entrevistas de forma equitativa, dos personas del equipo por entrevista, con el fin de minimizar las desviaciones de la persona entrevistadora, también a la hora de examinar la información, los datos fueron analizados por las personas del equipo investigador intercambiándose con el fin de evitar sesgos o subjetividades. Esto implicó que se dio una selección de información donde las personas investigadoras entran en discusión sobre la definición de las categorías y subcategorías y lo que se debe tomar en cuenta del cuerpo de la información que efectivamente se relaciona con la temática de la investigación. Es en este proceso donde se incorporan los elementos emergentes propios de la investigación cualitativa.
- *Triangulación de informantes:* se establecen relaciones de comparación entre las personas participantes en este caso el estudiantado y profesionales en Orientación, en función de los diversos tópicos interrogados, con lo que se enriquece la construcción de los significados expresados la cual se relaciona con la temática de investigación.

## **Consideraciones éticas.**

Para el desarrollo de la investigación, se toma en consideración los siguientes principios éticos como pilares, para garantizar su desarrollo, y desde lo que se plantea el CPO (2012) y Alvarez (2007):

- **Responsabilidad:** La responsabilidad se ve reflejada en el cumplimiento de tareas y roles que tiene cada persona investigadora para llevar a cabo la investigación, por ejemplo, con cada persona entrevistada, tener todo listo y prevenir cualquier situación, por ello para las entrevistas fue importante que las personas investigadoras, como parte de su responsabilidad, practicarán la entrevista, para poder pensar en distintos escenarios y así prever y tener un plan. Asimismo, se refleja este principio en el cumplimiento de lo contemplado en el consentimiento informado y por último, con el apoyo por parte de la dirección del estudio.
- **Probidad:** el desarrollo de la investigación se realiza desde una postura profesional, acorde con la moral y los buenos principios, siempre procurando el manejo íntegro de la información recolectada.
- **Respeto a la integridad de la población participante:** la persona profesional en Orientación debe velar por un sentido de compromiso consigo misma y con la sociedad, poniendo en práctica principios de respeto a la vida, a los derechos humanos, a la honradez, justicia y equidad en su desempeño profesional y actuando con altos estándares éticos. Este aspecto está presente a lo largo de toda la investigación ya que se respeta a todas las personas con quienes se tuvo contacto ya sea de forma directa o indirecta, con el fin de promover un ambiente de apertura óptimo para el desarrollo de las entrevistas y del estudio.
- **Profesionalismo:** Es importante hacer referencia a aspectos como la puntualidad, la vestimenta adecuada y tener listos los materiales necesarios para el desarrollo de las entrevistas, la programación de entrevista por medio de Zoom y la presentación que guió las entrevistas (Anexo K) realizada para que las personas participantes tengan de manera visual el tema, objetivo y problema de estudio; para la recolección de información, esto sin duda, es fundamental para mostrar el profesionalismo con el que se abordará la investigación.

- **Confidencialidad:** Este aspecto es trascendental para las investigaciones ya que se tendrá siempre en cuenta la confidencialidad de la información dada por las personas participantes, utilizando sus respuestas únicamente con fines del presente estudio, y manteniendo el anonimato, de tal manera que se envía con anticipación el consentimiento informado para que las personas partícipes puedan leer y analizar con la libertad de realizar cualquier consulta, además antes de dar inicio propiamente a las interrogantes de la entrevista, se le consulta a la persona entrevistada, si existe alguna duda sobre él y que sea enviado mediante correo electrónico o WhatsApp consentimiento informado.
- **Fiabilidad:** Para la realización de cualquier investigación se debe garantizar la fiabilidad y validez de la información y esta se evidencia en primera instancia en los instrumentos empleados a la hora de recolectar información. Se menciona que “los materiales o instrumentos que se utilicen en la recolección de información deben someterse a pruebas previas, es decir se debe examinar los conceptos de los mensajes y las preguntas” (p.23). Es así que, se elaboró una matriz en la cual se incluyen las definiciones conceptuales y operacionales de las categorías y subcategorías, con sus respectivas preguntas para la realización de la guía de entrevista; la misma fue valorada por diferentes personas profesionales con conocimiento en el tema en estudio.

**IV CAPÍTULO.**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS.**



El análisis que se presenta busca dar respuesta a los objetivos definidos para el desarrollo de la investigación. Parte de las cinco categorías y las subcategorías definidas y de las cuales se hizo referencia en el apartado de la metodología.

Al mismo tiempo, al ser las personas participantes en el estudio, profesionales en Orientación y estudiantes de los CTP, es importante mencionar que, en el análisis se incluye la información brindada por ambas poblaciones en cada categoría y subcategoría respecto a los supuestos teóricos que se incluyeron en el capítulo del marco teórico.

### **Orientación para la empleabilidad en la EFTP, una contextualización en los CTP.**

En esta categoría se agrupa la información brindada por las personas participantes en el estudio, en tres subcategorías: Funciones que cumplen las personas profesionales en Orientación en los CTP en Costa Rica, Trabajo en equipo para la promoción de la empleabilidad en los CTP en Costa Rica y La pandemia por Covid-19 permea la EFTP: cambios, consecuencias y retos.

### **Funciones de las personas profesionales en Orientación en los CTP en Costa Rica.**

Respecto a las funciones que realizan las personas profesionales en Orientación, de acuerdo con la Dirección General de Servicio Civil (2020), se encuentran investigar, guiar, asesorar, planificar, aportar, aplicar y desarrollar actividades, instrumentos y acciones que atiendan las necesidades educativas, vocacionales y de atención especializada en el estudiantado. Sin embargo, el establecimiento de estas funciones no especifica alguna diferencia en las funciones que deben cumplir las personas profesionales en Orientación que laboran dentro de los CTP y las que laboran en los colegios académicos.

Ahora bien, la labor orientadora en la EFTP se da desde séptimo año (en el caso de los CTP, que inician desde el tercer ciclo), o en décimo año (en el caso de los CTP, que cuentan solo con la modalidad de educación diversificada) y culmina en duodécimo año en ambos casos. En relación con esto, es importante hacer referencia a que, en el ciclo diversificado, no se cuenta con la lección de Orientación, como sí sucede en las instituciones educativas académicas de III ciclo y educación

diversificada y las de educación técnica que inician desde el III ciclo, por lo que las personas profesionales en Orientación, deben adaptarse a esa realidad para trabajar. Lo anterior se confirma con lo expresado por P.O.1 (2021):

*“(...) las funciones en un CTP son un poquito diferentes que un colegio académico en algunas partes en otras si todo es muy similar, no se trabaja la lección colectiva, sino que se hace un acompañamiento más a la distancia porque por horario ellos están tallados con la parte de su especialidad y apenas con la parte académica, entonces no hay una lección de Orientación como tal”. (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

A su vez, P.O.3 (2021), agrega lo siguiente, *“En este colegio no se tiene la lección de orientación que generalmente semanalmente está en el horario de los estudiantes o dentro de la malla curricular” (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

Al mismo tiempo P.O.2 y P.E.2 (2021), comentan que experimentan la misma situación, siempre en relación con la lección de Orientación en los CTP:

*“Nosotros no tenemos tercer ciclo entonces los estudiantes que ingresan ya ingresan específicamente a una especialidad, y eso también es un poquito diferente, porque me enfoco directamente con los estudiantes que son grandes, y dentro del horario no se encuentra la sesión de Orientación como en los colegios académicos”. (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

*“Al principio de este año sí nos dio como dos, tres clases, pero ya después acomodaron los horarios y no sé, como que ya no volvió a darnos clase ni nada.” (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

Lo anterior evidencia que, a diferencia de los centros educativos académicos, en los CTP, no se cuenta con una lección de Orientación en la educación diversificada para trabajar con el estudiantado, la cual si es parte del plan de estudios en los colegios académicos y los CTP en los cuales se incluye el III ciclo de la educación general básica, lo cual puede producir una diferenciación en relación con el

cumplimiento de las funciones de las personas profesionales en Orientación que laboran en instituciones la EFTP.

En este sentido y dada la realidad dentro de los CTP, y en especial de aquellos que inician a partir de décimo año, las personas profesionales en Orientación deben cumplir funciones que contribuyan con el proceso de desarrollo vocacional del estudiantado. Para esto el MEP (2014a) establece que, “La asignatura de Formación Vocacional se desarrolla durante el ciclo diversificado (décimo, undécimo y duodécimo año), e implica la formación del estudiantado en un área ocupacional específica, procurando a futuro, el desempeño de una actividad productiva/laboral” (p.37). En esta Formación Vocacional participa el Departamento de Orientación, grupo docente, personal administrativo y el sector empresarial; es decir, la Orientación tiene un papel en el desarrollo de dicha asignatura que promueve la empleabilidad mediante el desarrollo de actividades, respecto a lo cual una persona estudiante participante, refiriéndose a la persona profesional en Orientación comenta, *“ella está muy metida con el tema de las universidades porque a ella le gusta que nosotros sigamos estudiando, (...) ella en el grupo de TEAMS, suele compartir información sobre universidades públicas y privadas”*. (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)

Esa acción que comenta P.E.2, se relaciona directamente con el rol asesor que tienen las personas profesionales en Orientación, lo cual es destacado por la Dirección General de Servicio Civil (2009), donde expresa que desde la Orientación se debe asesorar a las y los estudiantes sobre las diferentes ofertas educativas y actividades extracurriculares que ofrecen las instituciones educativas.

Por otra parte, partiendo de lo que afirman las personas profesionales en Orientación entrevistadas en este sentido, se evidencia que el trabajo que se realiza desde la Orientación contribuye con la búsqueda y utilización de la información por parte del estudiantado, a partir de la realidad que experimentan en relación con la posibilidad de continuar en la educación superior o realizar estudios que les permita ser más empleables, ante esto P.O.1 (2021), afirma

*“Informar las carreras de demanda laboral actualmente. (...) Entonces, chicos, salgan de su zona de confort. Aquí la situación del empleo está un poco*

*complicada, tienen que buscar cosas que le sumen. El inglés es algo que hemos estado luchando para que los chicos se den cuenta que el inglés es algo básico, es vital” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Sumado a lo anterior P.E.1 (2021), se refiere a otras de las acciones que realiza la persona profesional en Orientación, para que el estudiantado continúe fortaleciendo su formación profesional en el futuro como una manera de potenciar su empleabilidad mediante la educación superior u otras oportunidades educativas, como lo sugiere una persona estudiante al mencionar que:

*“Como en cosas del colegio, la admisión, ferias vocacionales, todo lo que tiene que ver con universidades, otros programas, becas impartidas por el INA y cosas así. Eso ha sido en lo que ella ha estado más pendiente. Y en esa parte ha sido como ese acompañamiento, con lo que corresponde a las universidades”. (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

A partir lo señalado por las personas consultadas, se observa que las y los profesionales en Orientación que laboran en los CTP, al no contar con la lección de Orientación en el ciclo diversificado, cumplen otras funciones que no están vinculadas directamente con la preparación del estudiantado para el mundo del trabajo. De manera general desde la Orientación se cumple un rol más informativo de las oportunidades educativas y académicas.

Con respecto a las acciones realizadas por las personas profesionales en Orientación para favorecer la incorporación del estudiantado al mundo laboral, P.O.4 (2021) expresa:

*“(…) se trabaja mediante talleres, charlas, capacitaciones, sesiones, por medio de envío de vídeos por las redes sociales, cosas así sobre temas para promover el autoconocimiento y eso es como lo básico y también como... sembrar como esa o florecer esa seguridad, esa seguridad, que el chico también tenga como esa inquietud, esa curiosidad de querer insertarse al mercado laboral.*

Como resultado de la realidad contextual de los CTP en relación con las acciones que realizan las y los profesionales en Orientación para la promoción de la

empleabilidad y partiendo de lo expresado por las personas entrevistadas, se visualiza el papel de la persona profesional en Orientación en los CTP, como parte de un trabajo en equipo interdisciplinario, en el cual forman parte varias personas funcionarias de las instituciones educativas, razón por la cual se desarrolla la siguiente subcategoría.

### **El trabajo en equipo para la promoción de la empleabilidad en los CTP en Costa Rica.**

Cuando se indaga respecto a cómo se promociona la empleabilidad en el estudiantado de los CTP del MEP, entre la información aportada por las personas consultadas sugiere que es una tarea compartida entre profesionales en Orientación, personal docente y administrativo; además de las coordinaciones asociadas a áreas específicas, como la coordinación con la empresa, la coordinación académica y la coordinación técnica.

Con respecto a la coordinación técnica, el MEP y DETCE (2019), menciona que es la encargada de impulsar el desarrollo de los programas de estudios, especialidades y talleres exploratorios, para que el estudiantado pueda demostrar sus competencias en las diferentes subáreas que conforman el plan de estudios. Además, se encarga de fomentar la calidad de la EFTP mediante “procesos de fortalecimiento de las capacidades emprendedoras, el establecimiento de cooperativas estudiantiles y otros tipos de empresas entre los estudiantes” (p.2).

Por su parte, la coordinación con la empresa es descrita por el MEP y la DETCE (2019), como la encargada de coordinar, supervisar, controlar y promocionar la calidad de la EFTP, por medio del diseño y ejecución de un proceso de vinculación y seguimiento a la demanda del sector empresarial, para ofrecer una oferta educativa acorde a las necesidades y expectativas de las y los jóvenes y la sociedad.

Estas dos coordinaciones están presentes únicamente en las instituciones de EFTP por la singularidad que presentan. A parte de estas dos figuras, existe otra que es la coordinación académica, la cual se puede encontrar en otras instituciones que no necesariamente sean de EFTP, y su papel consiste de acuerdo con Mora (2011), en definir lineamientos y estrategias pedagógicas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de los procesos académicos de la institución, así como también brindar

apoyo a la dirección y el personal docente en todo lo que corresponda a la parte académica.

Esta forma de trabajo supone un trabajo en equipo, Torrelles et al (2011), afirman que el trabajar en equipo, implica la movilización de recursos tanto internos como externos de las personas que lo integran, al mismo tiempo que permite a una persona adaptarse y alcanzar en conjunto con otras personas un objetivo en común, que en este caso permite al estudiantado obtener información sobre oportunidades educativas y laborales, al mismo tiempo poder acceder a las organizaciones para realizar sus prácticas, prepararse para la búsqueda de éstas, tener acompañamiento durante la experiencia práctica y su evaluación, entre otras acciones que se realizan y que contribuyen a la empleabilidad. Ante esto P.O.1 y P.E.3 (2021) mencionan que:

*“(…) hemos trabajado mucho de la mano con la coordinadora con la empresa para poder brindar información, ella también nos ayudó a buscar charlas, a mantener a los chicos informados en este proceso. Bueno tienen que ir a una empresa cuál es la actitud o el tipo de respuesta que tienen que dar ellos, cómo se deben de comportar, qué acciones deben de realizar o que no, qué se les permite o que no. (...) La parte de empleabilidad la trabajamos tanto la coordinación de la empresa como nosotros en forma de talleres.” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

*“Es que ahora las habilidades blandas son fundamentales, si eso siempre está implementado, por ejemplo, cada profesor de cada especialidad se enfoca en implementar y diseñar todas las habilidades que requiere esa persona para esa profesión, entonces las profes de secrete siempre estuvieron ahí ceñidas en darnos consejos de cómo debe ser usted, o cuando va a una entrevista de trabajo por primera vez, que ropa debe usar, que ropa no, que significa la ropa y cosas así, todo el protocolo y muchas cosas, entonces sí, todo el cole siempre ha estado enfocado hacia el trabajo sí, y siempre nos enseñaron como usted debe hablar, como debe actuar, como debe ser. (...) Igual la orientadora y por todo lado estuvimos rodeados de consejos”.*

Torrelles et al (2011), siempre en relación con el trabajo en equipo explican que para poder realizar los diferentes procesos o llevar a cabo diferentes tareas, es

necesaria la colaboración y cooperación de varias personas, lo que estimula la participación y la comunicación entre estas partes y así generar un incremento de la calidad, en este caso respecto a la realidad de los CTP del MEP, específicamente en lo concerniente con la búsqueda de un empleo y poder mantenerse en él, o sea con promocionar la empleabilidad en el estudiantado. Ante esto P.O.1 (2021), explica lo siguiente:

*“(...) no es que haya algo en específico que dice: El profesional en Orientación tiene que trabajar con coordinación académica o técnica, y con la empresa, sino que uno lo que hace es unir fuerzas. (...) Es más que todo un tema de vincular, ella tiene sus labores propias como parte de la coordinación y uno lo que hace es apoyar, porque al final nosotros tenemos el pensar de que muchos chicos no van a la universidad o el deseo de ellos no es seguir estudiando, sino buscar un trabajo.” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

*“en el cole que yo estoy hay coordinador académico, coordinador técnico y coordinador con la empresa y la orientadora, siempre hay una orientadora por grado (...) ellos tienen funciones diferentes, pero si uno ocupa algo nada más los busca” (P.E.3, Comunicación Personal, 12 de noviembre 2021)*

Lo anterior evidencia la necesidad de este trabajo conjunto ya que, las diferentes personas actoras que forman parte del proceso educativo tienen una incidencia en la empleabilidad del estudiantado, desde la formación académica (conocimiento), la formación técnica, el contacto con la empresa e instituciones, el desarrollo de competencias y la escucha de las necesidades y propósitos del estudiantado relacionados con su proyecto de vida. Sin embargo, parece que en lo que respecta a estos equipos, su trabajo se centra en diversas coordinaciones a lo largo del año para el desarrollo de la práctica profesional, pero no necesariamente para el desarrollo de la empleabilidad del estudiantado en lo que respecta a actitudes, habilidades y herramientas, y en este punto es donde la Orientación puede llegar a jugar un papel muy importante, sin embargo, este se diluye.

En este sentido, las personas entrevistadas también plantean como la persona docente cumple un papel como parte de este trabajo en equipo, y en pro de la

promoción de la empleabilidad en el estudiantado de la EFTP, como lo menciona P.O.2 (2021):

*“(...) el profesor guía cumple con un papel importante cuando se busca desarrollar ciertas habilidades, ya que estas se pueden trabajar dentro de las lecciones guía. (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

Por otra parte, P.O.2 (2021), hace referencia al aporte de las personas docentes del área técnica, al señalar que *“(...) los profesores del área técnica los conocen demasiado bien, por la cantidad de horas que pasan con ellos”. (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).* Dicha cercanía, conocimiento y afinidad que tienen las personas docentes del área técnica, como expresa la persona entrevistada, permite promocionar la empleabilidad, al desarrollar habilidades en el estudiantado durante estas lecciones.

Otras personas docentes que cumplen un papel, como parte del trabajo conjunto del que se viene haciendo referencia, en función de la promoción de la empleabilidad en el estudiantado de la EFTP, son las personas que coordinan con la empresa, y la coordinación técnica.

Por su parte, la figura de la persona coordinadora técnica, como se mencionó anteriormente, que de acuerdo con P.O.3, *“se encarga de supervisar a los profesores que dan las especialidades, por ejemplo, en el cole se da turismo hotelero, y se da agroindustria, ella es la que tiene que ver con todos los profesores técnicos de las especialidades” (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021).*

Esto tiene una relación directa con la promoción de la empleabilidad, ya que es desde esta coordinación técnica, que se promueve el desarrollo de ciertos conocimientos y habilidades en el estudiantado que les va a contribuir para que al final de la formación técnica puedan aplicarlos durante la práctica. Esto se va a desarrollar con más detalle en las siguientes categorías de análisis.

Respecto a la coordinación de la empresa P.O.2 y P.O.3, señalan

*“El coordinador con la empresa, es el que se encarga de colocar a los chicos en la práctica, el que va y los supervisa a la práctica, el que trabaja conmigo*



*en buscar a los facilitadores para las capacitaciones, entonces, esa es la diferencia. Él no está supervisando los planes o los planeamientos de los profesores de las áreas técnicas, él se encarga propiamente de la relación o la vinculación de los chicos con las empresas y de todo ese proceso.” (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021).*

*“(...) el departamento de educación técnica les pide a los coordinadores con la empresa, información asociada a las prácticas, el MEP les envían como un cuestionario y entonces cada colegio técnico puede decir cuántos estudiantes se fueron de la empresa, cuántos se quedaron en la empresa y también puede decir cuántos están en otra cosa, estas investigaciones son voluntarias, envían un correo.” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Lo anteriormente descrito por las personas entrevistadas, evidencia la forma de trabajo dentro de la EFTP, y al mismo tiempo ayuda a vislumbrar como en el proceso educativo que se desarrolla en los CTP y el trabajo conjunto del grupo docente del área académica y del área técnica, desde la coordinación que se realiza con las instituciones y empresas en que las y los estudiantes realizan sus prácticas profesionales se promueve la empleabilidad.

Además, con respecto al papel de la persona coordinadora con la empresa, P.O.2 (2021) indica *“La función del coordinador con la empresa es encontrarles a todos los estudiantes una empresa donde hacer la práctica” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)* y; P.E.2 y P.E.1 agregan

*“Esa coordinadora me encontró la empresa donde yo iba a ir. Yo a ella también le mandé varios correos de otras empresas y ella se encargaba de contactarlos y de explicarles que nosotros tenemos que hacer una práctica profesional para graduarnos, entonces ella era la que estaba encargada de buscarnos a todos los sextos una empresa para ir a trabajar” (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

*“Si uno tiene dudas al respecto, o quiere cambiar de empresa, entonces se buscan mejores opciones y ya vienen entrevistas y todo eso...ahí se ve más o menos el proceso. Pero todo eso si sería más en la parte de coordinación con la empresa” (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

Otra de las funciones a las que hacen alusión las personas entrevistadas en relación con la figura de la persona coordinadora con la empresa, quien es la encargada de velar por el bienestar del estudiantado durante la realización de la práctica profesional en la empresa, y que según el MEP y la DETCE (2019) se le otorgan funciones tales como la coordinación, supervisión, control y promoción de la calidad de la educación técnica, por medio del diseño y ejecución de un proceso de vinculación y seguimiento a la demanda del sector empresarial, todo esto se realiza con el objetivo de proponer una oferta educativa acorde a las necesidades y expectativas de las personas estudiantes y la sociedad en forma articulada. En esta línea la P.E.2 (2021), afirma que:

*“Con ella es con la que tenemos que hablar si hay algún problema, también con los profesores encargados, pero sí, si llegamos a tener algún problema de acoso o de maltrato o cosas así, entonces podemos ir a hablar con ella para que ella se comuniquen con la empresa y ver qué pasa, cuál es la situación. Entonces ella es como la intermediaria entre nosotras y la empresa” (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

Sumado a esto, el MEP y la DETCE (2019) agregan que una de las funciones más importantes es la de proporcionar el servicio de intermediación a la comunidad educativa, la persona que coordina con la empresa, además, debe tener capacidad para resolver problemas con actitud positiva, y para administrar distintos procesos educativos.

Por otra parte, se indica que entre las principales tareas de las personas que ejercen tanto la coordinación técnica, como con la empresa, tienen que ver con la articulación de los conocimientos, métodos, técnicas y la formulación y ejecución de políticas asociadas a la educación técnica, con el fin de lograr una adecuada inserción del estudiantado que se egresa de los servicios educativos de la EFTP, al sector empresarial. (Chan, 2021).

Tomando en cuenta la información recabada, con respecto al trabajo conjunto desarrollado por las diferentes personas profesionales que laboran en las instituciones de la EFTP para la promoción de la empleabilidad en el estudiantado es

que se observa que esta tarea no es exclusiva de la Orientación como se indicó anteriormente.

La información aportada por las personas entrevistadas sugiere que el aporte en la promoción de la empleabilidad en el estudiantado de la EFTP desde la Orientación se podría cumplir un mejor papel. En este sentido existen algunas funciones adicionales que podrían realizar el grupo de profesionales en Orientación que laboran en las instituciones de educación técnica, como lo expresa P.O.2 (2021)

*“(...) siento que es algo que un orientador podría hacer porque es relacionarme con la empresa, esa persona por ejemplo recoge todos los currículos de los estudiantes los conecta con las empresas y es como pienso que la que tenemos actualmente siento que le falta un toque de esa sensibilidad de conocer al estudiante” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Aunque las labores realizadas por las coordinaciones, pueden verse más operacionales y técnicas según la información recabada en las entrevistas, la Orientación puede aportar desde la comunicación con el estudiantado, en la construcción del proyecto de vida de la persona estudiante, incluso poder vincular sus actitudes y habilidades con el espacio laboral, en el que pretende integrarse y que esto facilite el que pueda incorporarse y mantenerse en la organización laboral , y de esta forma lograr una mayor promoción de la empleabilidad en el estudiantado, como menciona también P.O.2 (2021)

*“Si estableciéramos una comunicación más fluida con las demás áreas sería más fácil colocar estudiantes y decir mira esta empresa quiere tal cosa, o tiene estas características, mandemos a este estudiante para esa empresa. Entonces hay algo que orientación puede hacer, o en el ideal lo vería de esa forma, que trabajamos más de la mano a la hora de colocar un estudiante. Porque nosotros podríamos identificar habilidades y también conocemos aspectos personales de los estudiantes, o necesidades económicas o sociales” (Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Es importante que la persona profesional pueda dentro de lo que supone la Orientación en las instituciones educación técnica en el contexto del MEP, identificar los espacios, donde a partir de su formación, pueda hacer un mayor aporte y ejercer

un liderazgo en la promoción de la empleabilidad del estudiantado, entendida como aquellas actitudes (actitud positiva, actitud responsable y actitud para adaptarse al cambio) y habilidades (trabajo en equipo, comunicación asertiva y proactividad) y herramientas (construcción de CV y desarrollo de las entrevistas de trabajo) que le permitirán buscar empleo y mantenerse en él.

### **La pandemia por Covid-19 permea la EFTP: cambios, consecuencias y retos.**

Esta subcategoría agrupa la información dada por las personas participantes que permiten referirse al contexto originado por el COVID-19 en que se realiza este estudio y su influencia en la dinámica de las instituciones educativas, entre éstas, los CTP.

La UNICEF (2021), afirma que la pandemia por el COVID-19 agudizó las brechas tecnológicas y sociales que enfrentan las personas estudiantes, generando una nueva forma de exclusión educativa.

Por ejemplo, las personas consultadas se refieren a diversos cambios en la forma en la cual se impartían anteriormente las clases, al cambiar de estar en las aulas y escribir en papel, a tener que estar confinados en sus casas y tener como medio de comunicación las computadoras y herramientas virtuales, lo cual se observa con lo explicado por P.O.1 (2021):

*“Han sido muchos los cambios, hasta hoy en día yo creo que nadie se ha acostumbrado a la parte virtual, todos prefieren la presencial incluso los profesores, creo que jamás se van a acostumbrar a una modalidad virtual y están tan acostumbrados a esa interacción que incluso les hace falta, tanto a los chiquillos como a los profesores, el estar en la clase, el molestar a los compañeros, vacilar en los recreos, les hacía mucha falta algo que no podían hacer di pues el año pasado, verdad”. (P.O.1, Comunicación personal, 09 noviembre 2021)*

*“Entonces ya ellos van dándose cuenta que en realidad todo cambia incluso las especialidades tuvieron que adaptarse mucho a esa educación combinada verdad y ellos tuvieron que buscar las formas”. (P.O.1, Comunicación personal, 09 noviembre 2021)*

Es inevitable que el cambio traiga consigo incertidumbre y una necesidad de adaptarse a estos cambios; el MEP (2022) hace referencia a esto cuando menciona que el desafío más grande ha sido que 68 mil docentes y 1,2 millones de estudiantes puedan obtener las herramientas para que puedan seguir con el servicio educativo, tomando en cuenta varias estrategias como garantizar la alimentación a la población estudiantil, mejorar en la conectividad dando acceso también a más equipos tecnológicos, como computadoras, tabletas o celulares. Con respecto a esto, en las entrevistas realizadas por las personas investigadoras, se hace evidente el desafío que se experimentó a lo largo del proceso de aprender en la pandemia como comentan P.O.4 (2021) y P.E.3 (2021):

*“Fue difícil que los profes entendieran que tenían que bajar la exigencia en algunas partes, tal vez una chica puede hacer todo a tiempo, pero otra estudiante no tiene ni un celular; en pandemia tuvimos que sensibilizar mil veces más a los docentes que a los estudiantes” (Comunicación personal, 13 noviembre 2021)*

*“ (...) porque por ejemplo a mí gracias a Dios no se me complicó tanto, bueno yo tengo la capacidad de ser un poco autodidáctica entonces yo sí leía tal cosa y no tenía que estar viendo clases, yo leía la materia y lo entendía y nada más le preguntaba qué se yo, una duda que tenía al profesor y todo bien gracias a Dios”. (Comunicación Personal, 12 de noviembre 2021)*

En esta línea, Sánchez y Moreno (2021) mencionan que es fundamental que el estudiantado asuma un rol autónomo ante la enseñanza no-presencial, además agregan que este es un rol que les demanda un mayor compromiso y participación en su proceso de aprendizaje.

Por otra parte, Brenes (2021), destaca la necesidad de que el sistema educativo costarricense requiere sea más flexible, tecnológica e innovadora. Con lo que se hace un especial hincapié en esta realidad educativa, no todas las familias tenían las mismas posibilidades, de acceso a internet o de contar con computadoras, celulares o algún dispositivo para que en su casa todos sus hijos e hijas pudieran estar conectados en los mismos horarios a las clases virtuales.

Al mismo tiempo, durante los años de pandemia, se fue redefiniendo una nueva manera de enseñar-aprender conforme se avanzaba en ésta, y esto trajo consigo diversas implicaciones en el desarrollo del estudiantado y su satisfacción personal con el proceso educativo y las expectativas que tenían del mismo, como expresa P.E.1 (2021) al referirse a su experiencia en el colegio.

*“(...) la verdad no me gustó, bueno, por todas las actividades que no se pudieron realizar porque uno no está, incluso se intentaron realizar algunas actividades, pero no eran como uno lo esperaba. Porque desde que uno entra a sétimo, octavo y noveno y uno desea llegar a sexto y en sexto pasa todo esto de la pandemia, sin embargo, algo se pudo hacer. Porque los sextos del año pasado no pudieron hacer absolutamente nada, nosotros sí fuimos al colegio, si usamos uniforme, si hicimos varias actividades. (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

Además se vislumbra que dadas las medidas sanitarias asumidas en Costa Rica a causa de la pandemia originada por el COVID-19 no se pudo llevar a cabo las actividades y deseos del estudiantado en función a lo que se hacía en años anteriores y que se esperaba para esta etapa del proceso educativo, lo cual se asocia al hecho que “la pandemia ha generado una fuerte disrupción en el llamado núcleo instruccional del sistema o acto educativo, la relación docente-alumnos” (PEN, 2021, p.21), como comenta P.E.4 (2021) al decir que *“Esto fue este año en la modalidad combinada, entonces eso no se hicieron muchas actividades por la pandemia no se pudo”* (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021). Es una situación que inevitablemente llegó a dificultar el proceso de aprendizaje en algunas personas estudiantes, al sentir esa lejanía entre el centro educativo y la población.

Como consecuencia de esta realidad, y en respuesta a los diversos retos, las personas tuvieron que iniciar un proceso de adaptación ante esta nueva e inesperada realidad, entendiendo esta como la actitud de adecuarse a cambios, modificando la propia conducta, si fuera necesario, para alcanzar objetivos, cuando surgen dificultades (UGLC, s.f.). Como respuesta a esta nueva realidad tanto el grupo docente como el estudiantado asumió una actitud positiva a las nuevas demandas en el rol docente y de estudiante, como lo menciona P.E.2 (2021):

*“Las primeras dos semanas que como que nos mezclaron con la parte de desarrollo entonces no es mucho nuestro fuerte el desarrollo sino más las redes y pasé dos semanas pegado a YouTube viendo tutoriales para poder adaptarme a esta nueva realidad” (Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

Este estudiante si bien, no estaba experimentando las cosas como las esperaba o como se hubiese sentido más a gusto, ante esta realidad buscó la forma de adecuarse a estos cambios y así poder atender las demandas propias de su rol como estudiante a pesar de la dificultad, evidenciando como la pandemia por COVID-19 trajo consigo la posibilidad de desarrollar una respuesta positiva ante el cambio y la incertidumbre para adaptarse a este, como lo fue aprender lo que no sabía por medio de videos de YouTube.

Por su parte, P.E.3 (2021) se refiere a la persona profesional en Orientación como alguien que estuvo presente aún en medio de esta pandemia, y mencionaba que:

*(...) aún en la pandemia siempre pasaba mandando mensajes por si alguien necesitaba tal cosa o tenía ciertos problemas o lo que sea podía comunicar con ella y lo que sea podía comunicarse por teléfono con ella y hablar de todo, siempre conoció a toda la generación y tuvo un panorama (...) usted llegaba y le decía necesito que me asesore con carreras ella llegaba o si usted buscaba un empleo si así, lo ayudaba (...). (Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

Al respecto Chiavenato (2017) citado por Huaman y Velásquez (2022) refiriéndose a la habilidad para adaptarse a cambio es un rasgo de personalidad que implica la capacidad que tiene una persona de ajustarse de manera rápida y mostrar estabilidad, equilibrio, seguridad y tranquilidad en su comportamiento.

En el caso de las personas orientadoras entrevistadas, como se apreciaba anteriormente y en las próximas líneas, esta habilidad para adaptarse a los cambios, se evidenció mediante las modificaciones que tuvieron que realizar en la manera que venían ofreciendo el servicio de Orientación en el contexto del MEP y continuar contribuyendo con el proceso educativo. Al respecto P.O.3 (2021), indica, *“bueno, algo que me gustaría aclarar es que como ustedes saben, estamos en época de*

*pandemia, la educación y obviamente la orientación han tenido que modificarse, sus estrategias de trabajo han tenido que sufrir un cambio, entonces, desde el año pasado se trabaja con las famosas guías de trabajo autónomo (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

Vinculado con lo anterior, el MEP (2021c) afirma que la implementación de nuevas acciones para el trabajo con el estudiantado, requiere de un proceso educativo que se desarrolle mediante la aplicación de estrategias para el aprendizaje de manera presencial y remota, las cuales se abordan mediante el trabajo colaborativo y autónomo, que asegure la construcción del aprendizaje de manera eficaz, efectiva y oportuna y con igualdad de oportunidades para todas las personas estudiantes.

Respecto a las implicaciones que tuvieron los cambios, que debieron de implementarse a partir del COVID-19, relacionados con la promoción de la empleabilidad en el estudiantado P.E.1 (2021) señala, refiriéndose a la práctica que deben realizar y que se convierte dada su naturaleza, en una oportunidad para desarrollar habilidades y conocer herramientas así como valores actitudes para la empleabilidad, *“bueno, primero con todo lo de la pandemia nos dan la opción de elegir proyecto o hacer la práctica, en mi caso, todo el grupo eligió práctica, algunos virtual, otros bimodal y solo uno eligió el proyecto”.* (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)

Para las personas estudiantes entrevistadas, se puede ver cómo es importante todo lo que significó el poder llevar a cabo su práctica, a pesar de las circunstancias, como se veía en la frase anterior, y es que como menciona el MEP y la DETCE (2019a) la práctica profesional es un requisito de graduación del subsistema de la educación técnica. Tiene como objetivo que el estudiante demuestre las competencias adquiridas durante el proceso de enseñanza – aprendizaje e incorpore nuevos conocimientos de su experiencia en la empresa, lo que permite dar valor agregado a su currículo.

Las personas entrevistadas argumentan que, si bien han sido diversos, los retos que ha presentado la pandemia por Covid-19, en relación a los cambios y desafíos que presenta, también estos cambios han significado nuevas oportunidades,



como indica P.O.2 (2021) *“la importancia de que ahora podemos trabajar en cualquier parte del mundo desde nuestra casa, y tenemos que tener esa apertura de que, si me contrata una empresa que está en la india, pero trabajo desde aquí, entonces tener también esa apertura a que ahora se puede hacer es una realidad y tenemos que incorporar esas cosas a nuestra realidad”* (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)

Retomar aspectos sobre el COVID-19 como parte del contexto en que se realizó el presente estudio, permite al equipo investigador reflexionar, como en la educación al igual con lo que pasó en general en los diferentes ámbitos, como el familiar, laboral, entre otros, el accionar, en este caso la promoción de la empleabilidad se vio limitado, además de que las respuestas de las personas entrevistadas, están permeadas, ya que posiblemente las perspectivas no son las mismas, en relación con el trabajo que se realizaba antes de la presencia del COVID-19 y las que se realizaron durante e incluso se realizan después de la pandemia. Con respecto a esto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la UNESCO (2020) explican que la influencia del COVID-19 en la educación tuvo que ver precisamente con la necesidad de repensar la educación dando prioridad entre los nuevos contenidos a la preparación del estudiantado para comprender la realidad, convivir y actuar en tiempos de crisis e incertidumbre, tomar decisiones a nivel individual y familiar e impulsar soluciones colectivas a desafíos urgentes que contribuyan a la transformación estructural del mundo.

A partir de este contexto a continuación se hace referencia a la promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación.

### **Promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación**

En esta segunda categoría se analizan aquellas acciones que se llevan a cabo desde la Orientación, de acuerdo con las personas participantes en el estudio para favorecer que las personas sean empleables o sea que les permita buscar empleo y mantenerse en él.

## **Desarrollando actitudes para promocionar la empleabilidad.**

Como parte de estas actitudes, para efectos de la presente investigación se seleccionaron tres (actitud positiva, responsabilidad y adaptación), como se desarrolló en el marco teórico y explicó en el metodológico. Sin embargo, cuando se analiza la información aportada por las personas entrevistadas se mencionan otras actitudes, por lo que se incluyen como emergentes.

Se entiende actitud en el ámbito laboral, como la reacción que se tiene ante las personas, objetos, instituciones o situaciones que facilitan o dificultan la satisfacción de las necesidades personales y profesionales, que llevan a realizar lo necesario para enfrentar las diversas situaciones laborales. (Velázquez, 2012)

Por su parte, Zamora (2014) señala que el acompañamiento de la persona orientadora, es sumamente importante para que cada estudiante desarrolle actitudes, comportamientos y habilidades que le sean favorables en su proceso educativo y en general para la vida, de ahí su importancia para su empleabilidad.

Al respecto, Aliaga y Schal (2010), y Vargas (2008), se refieren a la relación que existe entre la empleabilidad y las actitudes de las personas, las cuales son importantes para que obtengan y conserven un empleo, ya que van más allá de los conocimientos técnicos o normativos que se requieran para la realización de un trabajo. Las actitudes relacionadas con la empleabilidad contribuyen en el proceso de obtener un empleo y además favorecen un ejercicio laboral eficiente en el puesto de trabajo en el que se desempeña, lo cual beneficia a las organizaciones para las que laboran.

Sumado a lo anterior, Suarez et al. (2021), exponen que la formación de las actitudes es un proceso complejo, que está relacionado con las necesidades de las personas y las exigencias de su contexto y que pueden variar con respecto al nivel de conocimiento que se tenga de sí mismo o misma, lo que le permite a la persona realizar juicios y reflexiones que determinan el modo de comportarse, ya que la conducta va estar condicionada por las actitudes.

Las actitudes en general y entre ellas las que se asocian con la empleabilidad, se presentan primero como una predisposición en la persona, pero también pueden

ser adquiridas mediante el aprendizaje, lo que lleva a las personas a comportarse específicamente según la situación (Sabater, 1989). Lo anterior concuerda con lo que indican las personas entrevistadas, donde por ejemplo la persona profesional en Orientación hace mención al acompañamiento brindado a las personas orientadas, con el fin de identificar aquellas actitudes importantes para los entes empleadores, P.O.2, por ejemplo, afirma:

*“acuérdesse que usted va a ser contador ó sea no es como que usted deje de ser quien, pero no se puede portar así porque ese no es el punto usted va para una empresa no da una buena impresión ser así andar así todo riña (...) entonces con el también en sesiones individuales hablo de que esa actitud tiene que cambiar porque si no di la empresa no le va a gustar y si la meta es estar en la empresa entonces con el tiempo yo siento que ahora que está en sexto el pues es diferente” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Por otra parte, el estudiantado se refiere a cómo asocia a la persona profesional en Orientación con el autoconocimiento de habilidades, actitudes y el desarrollo vocacional, P.E.1 indica al respecto *“por parte del Orientador que es más como en noveno, nos hace como un tipo seguimiento y de examen, para ver qué especialidad o qué o hacía qué área está más abierto por ejemplo si hay informática, redes o secretariado entonces ves ahí aptitudes, actitudes y toda esta cuestión”.* (Comunicación personal, 08 noviembre 2021)

A partir de lo anterior, se observa que puede ser trascendental para el desarrollo de las actitudes para la empleabilidad la disposición de las personas y además el aprenderlas, desarrollarlas e implementarlas durante la formación y en el lugar de trabajo. (Gamboa et al., 2007).

En este sentido, la persona profesional en Orientación puede jugar un papel en el desarrollo de actitudes en el estudiantado de los CTP, como parte de la promoción para la empleabilidad, a partir de la implementación de acciones que permitan definir las necesidades en este sentido, plantear procesos de Orientación encaminados a favorecer su desarrollo, para de esta manera pueda insertarse y permanecer en el mercado laboral, objetivo de la educación técnica (Martínez, 2017).

Existen diversas actitudes que son importantes para la empleabilidad del

estudiantado, por lo tanto, es trascendental que la persona profesional en Orientación las conozca y las estudie, para que pueda intervenir y con ello promocionar su empleabilidad.

En este sentido y con el fin de referirse a las acciones que ejecutan las personas profesionales en Orientación para la promoción de la empleabilidad en el estudiantado, relacionada con las actitudes, a continuación se retoma por subcategoría cada actitud tomada en cuenta como parte del presente estudio, actitud positiva, responsabilidad y adaptación al cambio, además se crea la subcategoría otras actitudes, como emergente que agrupa las señaladas por las personas consultadas y que el equipo investigador cree conveniente referirse a ellas.

### **Desarrollando una actitud positiva como promoción de la empleabilidad.**

Partiendo de lo propuesto por Torres et al (2013), una actitud positiva es necesaria para la empleabilidad, ya que, propicia la motivación hacia el mundo laboral, lo que incluye tanto el proceso educativo como la búsqueda y mantenimiento de un empleo, de ahí su importancia de las acciones que se desarrollen para su desarrollo.

Ante lo anterior, las personas profesionales en Orientación concuerdan, por ejemplo P.O.2 menciona al consultarle específicamente sobre la actitud positiva, *“las actitudes las han visto los empleadores y (...) los profesores y es como que carga esos estudiantes (...) antes, aunque fuera orientadora para mí era “x” (refiriéndose a la actitud positiva) y para el empleador eso es importante”*. (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).

La misma profesional agrega sobre la actitud positiva, *“yo la puedo reforzar o la puedo hacer visible verdad de que vea esto está pasando (al estudiantado)) esto lo ve el empleador su actitud positiva (...) o que usted es una persona muy aparte, (..) entonces verdad yo hay hablo con ella”*. (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)

En este sentido Rondón et al (2017) refiriéndose a las actitudes y entre estas a la actitud positiva, señalan que no son sólo un rasgo de personalidad, sino que se deben potenciar día a día, propiciando pensamientos positivos.

De manera específica, respecto a la actitud positiva, el estudiantado entrevistado, indica que necesitan que el desarrollo de la actitud positiva para la empleabilidad se incentive más en las instituciones educativas como expresa P.E.2 *“la orientadora, podría tal vez, apoyarnos más, más de lo que lo hace, alentarnos a ir cada día, levantarse e ir al trabajo o levantarse y sentarse en la computadora, esas cosas tal vez; un poco más de aliento”*. (Comunicación personal, 12 noviembre 2021)

En la misma línea, P.E.4 (2021) expresa que *“Los profesores no tanto, pero en la práctica sí, porque si me han dicho que si le pongo ganas puedo trabajar ahí, y si les gusta lo que hago me pueden dejar, que me ofrezcan un puesto pero que tengo que aprender algunos aspectos”* (Comunicación personal, 13 de noviembre 2021).

El estudiantado participante de esta investigación, al hacer referencia al tema, no se evidencia, el desarrollo de acciones específicas para el desarrollo de actitud positiva como una manera de promocionar su empleabilidad, aspecto que es trascendental, tal como lo plantea Espinosa (2008), cuando afirma que la actitud positiva es fundamental en el recurso humano de cualquier organización laboral, con el fin de construir una plataforma sólida y estable que sirva de base para soportar un proceso sostenible de mejoramiento de la productividad y para aumentar la competitividad como estrategia organizacional exitosa.

En concordancia con lo indicado por el estudiantado, cuando a las personas profesionales en Orientación participantes en el estudio, se les consulta sobre acciones específicas que realizan para el desarrollo de una actitud positiva en el estudiantado de los CTP y con ello promocionar su empleabilidad, no logran referirse de manera específica a alguna acción, como se ejemplifica en las siguientes afirmaciones:

*“Entonces creo que las acciones es precisamente eso, trabajar poniendo en práctica diferentes estrategias ya sea bajo capacitaciones virtuales o con trabajos en el aula, no sé, a veces toca eso, pedirle permiso a un profesor para que nos preste un momentito al grupo y pues ahí ir a trabajar algo, pero básicamente es como eso, promover el autoconocimiento”* (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)

*“Tal vez desde mi experiencia las actitudes vienen demasiado de la casa, o*

*sea, es muy difícil cambiar una actitud en una sesión de Orientación o en dos o en tres, yo la puedo reforzar o la puedo hacer visible verdad de que vea esto está pasando esto lo ve el empleador” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

Además, a partir de lo mencionado por la población participante en la investigación se puede evidenciar que existen factores que pudieron estar influyendo para que no se evidenciara un trabajo con respecto al desarrollo de la actitud positiva como parte de la promoción de la empleabilidad, lo cual de alguna manera lo menciona el P.E.2 y P.O.2:

*“A lo actividades no por este asunto que estamos virtual y todo eso, entonces la orientadora la he visto muy pocas veces, pero sí nos ha puesto alguno que otro mensaje así en el grupo del TEAMS de aliento y apoyándonos en las prácticas” (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021).*

*“Ahora que estábamos en la parte virtual verdad todavía más difícil poder contener y trabajar con los estudiantes” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

A partir de lo anterior resulta importante para el equipo investigador que las personas profesionales en Orientación se planteen y realicen acciones para el trabajo con el estudiantado encaminadas al desarrollo de una actitud positiva, debido a que esta puede marcar una diferencia en la incorporación y permanencia de las personas al mundo laboral, ya que como lo indica Altamirano (2015), la actitud positiva marca la manera en que las personas enfrentan la búsqueda de empleo y permanencia en éste y es esencial para propiciar empleabilidad, por cuanto contribuye al éxito laboral, debido a que le permite a la persona enfocarse en las oportunidades lo que le facilita alcanzar los objetivos profesionales y laborales. (Rondón et al., 2017).

De esta manera reviste de especial importancia, retomar el aporte que puede hacerse desde la Orientación para desarrollar en el estudiantado de los CTP una actitud positiva como parte de la promoción para la empleabilidad, demanda que se les está haciendo actualmente a las personas trabajadoras. En este sentido, Martínez (2017) menciona que es indispensable una actitud positiva en las personas hacia el

mundo del trabajo, ya que es clave para el desarrollo de otras actitudes y habilidades que contribuyen en la empleabilidad, tales como el trabajo en equipo, el respeto, la cooperación y la colaboración, de ahí que sea necesario que el desarrollo de esta actitud para la empleabilidad, sea incentivada no solo por la persona estudiante, sino también en las instituciones educativas, en las cuales la persona profesional en Orientación puede contribuir, como explica Pereira (1998), se debe realizar acciones o procesos que faciliten el desarrollo personal y vocacional de las personas y con esto lograr promocionar la empleabilidad en el estudiantado de los CTP.

### **Desarrollando la responsabilidad como actitud para la promoción de la empleabilidad.**

Otra de las actitudes para la empleabilidad en la cual se centró esta investigación, es la responsabilidad, que de acuerdo con Noblejas (2000) es “esa capacidad de asumir las consecuencias o efectos de nuestras elecciones” (p.42).

En el contexto laboral, REMICA.S.A (2022) afirma que tener una actitud responsable hacia el trabajo, implica compromiso con la organización laboral, y no solo preocuparse por “hacer”, sino por “hacerlo bien”, con dedicación para lograr buenos resultados.

En este sentido, se observa en la información aportada por las personas participantes en el estudio, tanto profesionales en Orientación como por las personas orientadas, como asocian la responsabilidad con hacer las cosas bien, como lo indica P.E.1 (2021), *“la verdad vieras que yo siempre he sido muy responsable, no no, en serio, yo soy una persona muy responsable. Y me gusta hacer las cosas bien hechas y las hago... bueno, al menos trato (...)”* (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021), quien identifica este rasgo como una de sus características personales y al mismo tiempo indica aspectos específicos, como el hacer las cosas bien.

Además, las personas profesionales en Orientación mencionan:

*“Se busca, favorecer justamente muchas cosas, entre ellas esa responsabilidad, porque sí como te digo se les habló de muchos temas y siempre se les recalca eso, que ya para insertarse exitosamente en el mercado laboral o en el ámbito laboral, valores como la responsabilidad y bueno,*

*competencias también como la responsabilidad” (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

Se evidencia cómo se retoma la responsabilidad, asociada a su incorporación al mundo laboral y como indispensable que se posea, por cuanto en el ámbito laboral tiene un gran impacto en el desempeño de la persona trabajadora (Febres, 2007 e Ibarra, 2017)

No obstante, de acuerdo con la información dada por las personas entrevistadas, pareciera que este retoma la responsabilidad como una actitud para promover la empleabilidad, se hace más por parte del personal docente que por las y los profesionales en Orientación, lo que reafirma P.E.4 (2021) y P.E.3 (2021):

*“En cuanto al cole, este está así, debido a que los profesores han sido bastante exigentes ellos piden todo a tiempo, bien ordenado” (P.E.4, Comunicación personal, 13 noviembre 2021).*

*“Los profes de secre son súper exigentes” (P.E.3, Comunicación personal, 12 noviembre 2021).*

Realizar acciones, para retomar la responsabilidad en el estudiantado, desde lo que significa ser estudiante, en términos de lo cotidiano, entrega de tareas o trabajos a tiempo, bien ordenados, con exigencia, como lo indican P.E.3 y P.E.4, se constituye en una oportunidad para desarrollar esta actitud importante para su empleabilidad, en un mundo laboral, cambiante y demandante, al cual se enfrentarán en un futuro relativamente cercano. (De la Peña, 2014)

El estudiantado evidencia claridad en cuanto a cuáles son aquellas demandas que se les hace y las asocian con la responsabilidad, al mismo tiempo logran vincular esta actitud con características como la constancia del profesorado al estar pendientes de por la calidad y la mejora, como plantea P.E.4 (2021) *“La constancia ellos eran constantes siempre estaban al pendiente de que la persona hiciera las cosas bien y fuera mejorando (...) Es que eso ya la responsabilidad si es cosa mía” (P.E.4, Comunicación personal, 13 noviembre 2021)*

La información aportada por las personas entrevistadas, sugiere que la actitud



de responsabilidad, se desarrolla desde la cotidianeidad, esto se reafirma con lo dicho por la persona profesional en Orientación entrevistada P.O.4 (2021) quien expresa que, “(...) *por ejemplo, chicos que llegan tarde y me dicen que van a cambiar cuando trabajen, entonces hablo con ellos que quién me asegura que va a ser diferente.*” (P.O.4, *Comunicación personal, 13 noviembre 2021*), y al mismo tiempo desde otra experiencia por parte de la misma persona entrevistada, quien ejemplifica cómo se refuerza esta actitud en el día a día, “*en la feria vocacional, los líderes se encargaban de trasladar a los estudiantes a las especialidades que quisieran, entonces se motivan a ser más responsables. Me acuerdo que un día llegó un estudiante y me dijo que iba a entregar el broche, porque faltó toda la semana (...) me siento mal, no puedo ser el líder, ahora será mi compañera.* (P.O.4, *Comunicación personal, 13 noviembre 2021*).

Pareciera, que de acuerdo a lo indicado por las personas consultadas, no existen acciones planificadas (al menos, las que se realizan desde Orientación en los CTP) que permitan afirmar que se están realizando estrategias con el estudiantado, para favorecer una actitud responsable que luego pueda trasladarse al mundo laboral. Las acciones que se señalan, sugieren que son parte del día a día y que contribuyen con el desarrollo de la responsabilidad, propiciando que el estudiantado implemente cambios positivos, las actitudes que tengan las personas, siempre van a dar la posibilidad de ser desarrolladas y modificadas, a partir de las experiencias del entorno, así como ser utilizadas en diferentes ámbitos, como lo es el mundo laboral. (Gutiérrez, 2019)

De acuerdo con la información dada por las personas consultadas, especialmente por el estudiantado, como se indicó anteriormente, sugiere que la responsabilidad como una actitud a desarrollar se retoma más por parte del profesorado, de ahí que sea importante que desde los aportes que se pueden dar desde la Orientación, se reflexione al respecto, ya que sin duda la responsabilidad es una actitud importante para la empleabilidad, por lo que se debe promocionar, lo más que sea posible en las instituciones educativas, sobre todo en las de educación técnica, dada su naturaleza. Para los entes empleadores el hecho de que las personas trabajadoras sean responsables, enriquece la toma de decisiones, el criterio y juicio propio, constituyendo el soporte del comportamiento solidario, con sí mismos, mismas y con las demás personas. (Ibarra, 2017 y Peña, 2014).

## La actitud de adaptación al cambio en la promoción de la empleabilidad

La adaptación al cambio, se entiende como la actitud de adecuarse a cambios, modificando la propia conducta si fuera necesario, para alcanzar los objetivos cuando surgen dificultades según explica la UGLC (s.f).

Por otro lado, desde el contexto laboral, Guzmán (2018), la define como la capacidad que poseen las personas para adaptarse o modificar comportamientos para acoplarse y así, realizar las funciones en sus espacios de trabajo sin que se vean afectadas por las eventualidades que pueden ocurrir en la cotidianidad.

Se puede identificar en la presente investigación, a partir de lo que indican las personas entrevistadas, quizá por la naturaleza de esta actitud y del hecho que las medidas tomadas por las autoridades de salud ante el COVID-19 que llevaron al cambio en la manera de cómo se venían realizando las cosas, manera de trabajar, de enseñar, de aprender, de relacionarse, entre otras, que lo relativo al cómo se aborda el desarrollo de esta actitud fue influenciada por la pandemia por COVID-19, lo cual se aprovechó como una oportunidad para hacerlo, P.O.2 (2021) se refiere a esto de la siguiente manera:

*“Cuando empezamos también con lo de la pandemia, empecé a trabajar con lo de adaptación al cambio en general porque día y nosotros tuvimos que cambiar con la pandemia y nos tuvimos que adaptar, entonces esta fue la oportunidad perfecta, lo hice por medio de un video que busqué que hablaba de eso y, después preguntas generadoras pues ellos ahí me responden. Lo toque sinceramente a nivel general.” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

De esta forma se tiene que, la adaptación al cambio como actitud fue abordada aprovechando el contexto dentro del cual se realizó el estudio, no solo como “la disposición de avenirse a cambios en un entorno laboral” (Arnau, 2011 p.100), sino también como consecuencia de la realidad que se estaba experimentando en las instituciones educativas, específicamente en este caso el estudiantado de los CTP. En respuesta a esto las personas profesionales en Orientación han apoyado de otra manera, siempre en procura de promocionar la empleabilidad como expresa P.O.4 (2021), “(...) tenemos que enfocarnos mucho en que ellos identifiquen cuáles son sus

*habilidades blandas, actualmente metimos cómo buscar empleo en internet y técnicas para un teletrabajo, adaptarse fue muy complejo para todos, y vinieron muchas prácticas en telepráctica” (P.O.4, Comunicación personal, 13 noviembre 2021)*

Se evidenció en el estudiantado que existió un cambio con respecto a las actividades que se realizaban, ya que se fueron adaptando a los cambios que trajo consigo la pandemia y esto fue de provecho para fortalecer esta actitud por parte del personal docente de las instituciones y profesionales en Orientación, lo cual es mencionado por P.E 4 y P.O.3: *“Bueno hicimos pocas actividades por la pandemia, algunas se adaptaron, hicimos una que se llama los stands que era hablar sobre la cultura de un país”. (Comunicación personal, 13 noviembre 2021).*

*“Estamos en época de pandemia, la educación y obviamente la orientación a tenido que modificarse, las actividades y sus estrategias de trabajo han tenido que sufrir un cambio entonces, desde el año pasado se trabaja con las famosas guías de trabajo autónomo” (P.O.2, Comunicación personal, 09 noviembre 2021)*

Al realizar las entrevistas el equipo investigador pudo observar que la adaptabilidad al cambio, es una demanda que estaba para toda la comunidad educativa y sobre todo en los espacios de CTP, dado que esta modalidad de educación, conlleva otros cambios, como lo expresan P.O.2 y P.E.1 (2021):

*“Una de las cosas es la adaptación, porque los estudiantes cuando entran a cuarto se quieren devolver porque no se adaptan, porque no se sienten bien. Si siento que esto es un síntoma que se da en los últimos años, antes la gente era como diay entre a esto vamos, de aquí salgo y no me importa si no voy a trabajar en esto, ahora no, ahora tienen más dudas, o no les gusta tanto, se quieren devolver” (P.O.2, Comunicación personal, 09 noviembre 2021)*

*“Pero si, al inicio no estaba tan adaptado, pero ya luego pasó esto del BAC, entonces se dio esa oportunidad, y entonces no dejé la primera opción que tenía hasta que me aprobaran en el BAC, y una vez que fui admitido ya dejé la otra y se la dieron a otro compañero. Pero si, si fue un poco tedioso al inicio pero ahora es una experiencia demasiado bonita, me fui adaptando, conocer gente, a hacer nuevas cosas, te explican, yo que sé, cosas que no sabías antes*

*o que nunca pensaste que ibas a hacer, si, y es super chiva la verdad”.(Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

Vinculado con la realidad de los CTP, otro cambio que viven las personas estudiantes de esta modalidad educativa se asocia con la posibilidad de irse a trabajar a otro lugar fuera de su comunidad, así lo explica P.O.2 (2021) al decir que:

*“Esto de la adaptación al cambio, es algo que yo empecé a ver cuándo conversaba con los estudiantes a nivel vocacional y así, de irse a trabajar a Puntarenas o Guanacaste y para ellos; para algunos eso es difícilísimo, si ir a hacer una práctica a San José les está costando. A mí me parece que es increíble, cómo es que en este tiempo los muchachos tengan miedo de ir a vivir a otro lugar” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Evidenciando de esta manera, que la adaptación al cambio, en los CTP se trabaja desde lo que implica la posibilidad de realizar las prácticas profesionales o trabajar fuera del área geográfica a la que pertenecen.

Ahora bien, resulta importante señalar que las personas profesionales en Orientación entrevistadas identifican en el estudiantado la necesidad de adaptarse a los diversos cambios, y a su vez, saben que esta es un aspecto por trabajar, tanto a nivel laboral como personal, no obstante, reconocen que no están diseñando y ejecutando procesos o intervenciones específicas para favorecer la adaptación al cambio y con ello promocionar su empleabilidad. Al respecto P.O.1 (2021) afirma:

*“se trabaja de forma implícita, porque el proceso de adaptación por ejemplo de venir normal en décimo, llegar a undécimo entrar felices y la pandemia tener que adaptarse a este nuevo sistema de bueno vamos a enviar solo guías, llegar a duodécimo y es una modalidad combinada en dónde tengo que conectarme pero también tengo que venir a clases presenciales y tengo que mandar guías fue ya todo un proceso en el que tienen que defenderse, entonces ya por ejemplo los chiquillos que decían ay profe es que yo no sé, no tienen que buscar, este es un video donde explica. Entonces ya ellos van dándose cuenta que en realidad todo cambia incluso las especialidades tuvieron que adaptarse mucho a esa educación combinada verdad y ellos tuvieron que buscar las formas para. Entonces ya eso de forma involuntaria lo tuvieron que enfrentar,*

*dónde ahora se le da mucho énfasis a la parte digital y también que en cualquier momento las situaciones cambian” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

El estudiantado indica cómo desde la especialidad el desarrollo de esta actitud estuvo implícita, ya que también se trabajó mediante ver videos de DVDs con los cuales lograron tener acceso a varios temas entre ellos la adaptabilidad a los cambios, P.E.4 indica *“Si habían unos DVD que daban consejos para adaptarse a los cambios, etiqueta y ejemplos de la vida real en call center (...). Si me ayudaron”. (Comunicación personal, 13 noviembre 2021)*

Reviste de especial importancia, retomar que es necesario, de acuerdo a lo planteado por las personas consultadas, reflexionar sobre los aportes que vienen haciendo las y los profesionales en Orientación en pro de la promoción de la empleabilidad respecto a la adaptación al cambio, que si bien es cierto no se contempla de manera específica entre las funciones que deben desarrollar, como sucede con la empleabilidad en general, el equipo de investigación considera que desde la formación de las y los profesionales en Orientación y la naturaleza de las instituciones educativas de educación técnica pueden aportar, ya que la OV supone siempre el desarrollo de procesos a partir de las necesidades que pueda tener la población estudiantil, en este caso la de los CTP relacionadas con la búsqueda de un empleo y lograr mantenerse en él.

En este sentido, y como resultado de lo expuesto referente a las actitudes que se abordaron en el estudio que hacen empleable a una persona (Actitud Positiva, Actitud, Responsable y Actitud para adaptarse al cambio), se evidencia que tanto las personas profesionales en Orientación, como las personas estudiantes entrevistadas, concuerdan con la importancia de éstas en el mundo del trabajo, no obstante en el momento de la puesta en marcha acciones para favorecer su desarrollo y con ello promocionar la empleabilidad del estudiantado, desde la personas profesionales en Orientación entrevistadas, son muy pocas las acciones que se están realizando con ese fin de manera específica, de ahí que sea importante reflexionar al respecto.

## Otras actitudes que se contemplan para el desarrollo de la empleabilidad

Esta subcategoría nace a partir que dentro de la información recolectada por medio de las entrevistas se mencionan y se considera necesario incluirla ya que, aunque las actitudes señaladas por las personas participantes en el estudio no habían sido contempladas por el equipo investigador, si son importantes para la búsqueda de un empleo y para lograr mantenerse en él, o sea para la empleabilidad, tal como se concibe en este estudio.

Las personas consultadas sugieren que contar con una actitud que lleve a las personas sean ordenadas, juega un papel trascendental para desempeñar bien una tarea, es considerada como difícil de desarrollar mediante la formación, sin embargo, es fundamental para insertarse al mundo del trabajo y mantenerse en él. (Youth Work, 2013). Al respecto P.O.2, Y P.E.4 mencionan

*“por ejemplo que es muy importante ser ordenado porque es algo que las empresas han dicho, o sea ordenado en el escritorio ordenado de que cuando yo me voy del trabajo dejo mi escritorio ordenado dejo mi silla pegada y estas actitudes las han visto los empleadores” (...)* (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)

*“yo considero que si yo estoy trabajando y ellos me ponen hacer cosas, y ellos ven mi interés en que soy ordenado por ejemplo, soy disciplinado, (...) les gusta mi trabajo eso me puede ayudar a que me puedan contratar o llamarlo a que trabaje podemos considerarlo, pero si no les gustara yo pienso que no habría”.*(P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021)

En relación con el hecho de que una persona sea ordenada, Arguelles (2016) indica, que ser una persona ordenada, la hacer ser más empleable, resulta importante para que logren introducirse al mundo laboral, además para la concientización en el estudiantado que estas actitudes fomentan su empleabilidad.

Al respecto, Tarcica y Gonzalez, (2013) afirman que los entes empleadores hacen énfasis en que un requisito para la contratación de personal, es que la persona sea ordenada, tanto en los procedimientos a realizar como en su apariencia personal.

Por lo tanto, es necesario que aborde el desarrollo de esta actitud como parte de la promoción para la empleabilidad, en especial en el estudiantado de los CTP ya que cuentan con un conocimiento teórico práctico en una especialidad que les brinda la posibilidad de insertarse al mundo laboral, no obstante, las demandas del mercado laboral trascienden ese conocimiento.

Otra actitud mencionada por las personas entrevistadas como importante para la empleabilidad, es la confianza que tenga el estudiantado en sí mismo, definida como la seguridad que la persona tiene de sus potencialidades. Al desarrollar esta actitud, las personas activan su potencial creador, dando lugar a que se realicen actividades de manera más creativa, lo cual brinda una satisfacción personal y laboral (García y Corpas 2002). Al respecto P.O.2 y P.E.4 señalan:

*“yo creo que algo que ellos necesitan es como confianza es como creérsela ellos les da como miedo ir a la empresa, de no saber algo verdad entonces pienso que también, con inyectar esa confianza es importante de parte de uno que es orientador de decirle” (Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

*“así usted no pierde su esencia así usted siempre es usted y claro siempre con respeto y eficiente y con esas técnicas usted se puede ganar a las personas y que las personas se acerquen a usted que usted sea una persona acercable”. (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021)*

Es importante mencionar que en lo indicado por la persona estudiante, no se menciona directamente la confianza en sí mismo, pero hace énfasis en “ser él mismo”, “la esencia” y “las personas se acerquen”, lo que evidencia que son personas que confían en ellas, de que cuentan con lo necesario para enfrentar diversas situaciones en varios ámbitos como lo es el laboral. Además, la autoconfianza propicia que exista un acercamiento entre las personas, es así que deseen acercarse por esa confianza que se transmite. (Covey y Branden. s,f y Gómez et al., 2015)

Entre las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para trabajar la confianza en el estudiantado, están las capacitaciones, los talleres virtuales y Guías de Trabajo Autónomo, como lo menciona P.O:3,

*“entonces básicamente que por medio de las capacitaciones virtuales y*

*digamos dos guías de trabajo que se aplicaron, esas han sido como las estrategias como más impactantes creo yo, que han impactado más a la población, pero pues obviamente creo que también los medios digitales han servido mucho, las redes sociales, el WhatsApp, sobre todo, yo tengo grupos (...)pues por ahí también se les facilitaba información sobre estos temas también, entonces creo que también vídeos y este tipo de cosas son las que se han aplicado”. (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

*“Porque al final todos estamos o todos están luchando por lo mismo verdad, todos quieren un espacio en tal empresa en tal otra y no los pueden contratar a todos, entonces eso de créete que vos sos una marca personal y venderte como tal, venderte como lo mejor y entonces fue muy impactante, fue muy impactante para ellos”. (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

Como se indicó anteriormente para las personas participantes en el estudio, esta actitud es considerada, como una, de las que puede contribuir a que una persona sea empleable, o sea para cuando busque un empleo, lo obtenga y para mantenerse en él, ya que como lo indica Covey (1996) ayuda a que las personas enfrenten fracasos, rechazos mantengan una imagen, postura u opinión defendiendo sus ideas de manera asertiva, logrando tomar riesgos moderados y calculados. Confiar en sí misma, en sí mismo, les permite a las personas afrontar situaciones, a la hora de buscar empleo, ingresar y mantenerse en él, además de contar con seguridad en las acciones que realizan como personas trabajadoras (Hernández et al., 2011)

También las personas que posean confianza en sí mismas y la muestran genera confianza en las demás e influye que se logren adaptar a nuevas tareas, tener un alto desenvolvimiento, a actuar de manera efectiva y apropiada, sin importar lo difícil que parezca realizar el trabajo, propiciando el logro de las metas laborales. (Rodas, 2012 y Dulano et al. 2018)

Abordadas las actitudes consideradas por el equipo de investigación y las señaladas por las personas entrevistadas relacionadas con la posibilidad que las personas puedan ser más empleables y el cómo se promueven su desde la Orientación en las instituciones educativas como una manera de promocionar la empleabilidad en el estudiantado de los CTP , se observa que se están realizando



diferentes acciones para promoverlas, no obstante es importante indicar que es una tarea que se debe fortalecer en pro de ofrecer la posibilidad de que el estudiantado sea más competitivo, en un contexto sociolaboral que lo demanda.

La persona profesional en Orientación, dada su formación, puede implementar acciones para detectar posibles necesidades en este sentido y así tomar medidas encaminadas a la enseñanza y desarrollo de aquellas actitudes que les permitirá ser más empleables. (Martinez, 2017).

### **Habilidades para el desarrollo de la empleabilidad**

Otro aspecto que contribuye a que una persona sea empleable, lo constituye las habilidades, de ahí que como parte del estudio sea importante indagar sobre cuáles acciones realizan las y los profesionales en Orientación para favorecer su desarrollo y con ello promocionar la empleabilidad.

Para efectos de esta investigación las habilidades se entienden como la combinación de conocimientos y destrezas, requeridas para llevar a cabo una actividad productiva, además, es importante resaltar que representa algo propio de cada persona, puede ser una habilidad física y/o mental que permite realizar una tarea. (Clarke y Winch, 2006)

A todas las personas, de acuerdo con sus habilidades, se les facilita o dificulta algunas tareas específicas. En la medida en la que las personas han trabajado un proceso de autoconocimiento, es posible que identifiquen con mayor facilidad cuáles son las habilidades que poseen y están fortalecidas y aquellas en las que quizás requieren de trabajo para potenciarlas.

En relación con lo anterior, las personas consultadas se refieren la importancia de trabajar el autoconocimiento con el estudiantado, como una manera de identificar las habilidades, como menciona P.O.3 (2021):

*“Creo que lo primero es, favorecer el autoconocimiento en los estudiantes, eso es lo básico, uno muchas veces le pregunta al estudiante: - ¿Bueno cuáles son tus habilidades? ¿Cuáles son tus intereses? - y no saben qué decir, entonces*

*uno sí lo nota que de verdad como que hacen el esfuerzo y no, no saben”.*  
(P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)

Sumado a lo que indica P.O.3, P.E.2 (2021) afirma refiriéndose al trabajo de las personas profesionales en Orientación que: *“(...) ella trabajó con nosotros eso también en las primeras clases que vimos, nos había puesto en la pizarra unos cuadros y que nosotros identificamos las habilidades blandas y nuestras características y eso”.* (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021).

Además P.E.3 (2021) señala:

*“Entonces ella se enfoca mucho en que usted sepa cuáles son sus fortalezas, sus debilidades para el momento en el que llegue a una entrevista. Entonces si lo instan a uno a autoconocerse”.* (P.E.3, Comunicación Personal, 12 de noviembre 2021)

En las afirmaciones anteriores, se denota cómo se realizan acciones que facilitan el conocimiento de sí, aspecto que es esencial en la labor orientadora y que forma parte del objeto de estudio de la Orientación, como afirma la UCR (2000):

Los procesos de autoconocimiento e identidad, conocimiento del contexto natural y sociocultural, toma de decisiones y planeamiento para la vida, con la finalidad de ayudar a las personas a clarificar y construir el sentido de vida que asumen para su existencia en las diferentes etapas y situaciones vitales. (p.17)

Por lo que no se puede dejar de realizar las acciones para favorecer el autoconocimiento, ya que, este resulta fundamental en el reconocimiento de las habilidades y actitudes que favorecen la empleabilidad, entre otros aspectos.

De acuerdo con lo que plantea el MEP (2017a) es importante comprender, que las habilidades le permiten a las personas poder desarrollarse de forma óptima en el contexto en el que se encuentran inmersas en las diferentes áreas de su vida, ya sea familiar, laboral o social, ya que favorecen la interacción de las personas con su entorno, al potenciar los estilos de vida saludable y la participación activa en su contexto, siendo parte de su propio proceso de desarrollo y de construcción social.

Al mismo tiempo, Beneitone et al. (2007) menciona que las “habilidades, conocimientos y destrezas, contribuyen a que una persona logre desenvolverse en el mundo en el que vive” (p.27). Esto se debe a que el desarrollo de habilidades permite que las personas puedan relacionarse de una mejor manera con otras personas de su contexto, además de que les permite destacarse a la hora de buscar un empleo e insertarse al mundo del trabajo, y en muchas ocasiones las organizaciones valoran estas habilidades en distintos puestos laborales en que se desempeñan las personas.

Como se ha planteado anteriormente desde lo expresado por las personas participantes del estudio y apoyado en la teoría que lo sustenta, las habilidades cumplen un papel fundamental en la vida de las personas y en su interacción con el contexto, y dentro de éste, el laboral, el cual con el paso de los años se ha vuelto cada vez más exigente con los perfiles de las personas que se contratan para que más allá de los conocimientos teóricos que posean, además, tengan una serie de habilidades que permitirán el buen desempeño laboral, y es justamente a esto lo que en esta investigación se hace referencia como habilidades para la empleabilidad. En esta línea, las Naciones Unidas (2020) mencionan que es fundamental el desarrollo de habilidades que permitan que las personas jóvenes puedan llevar a cabo nuevas tareas en un contexto laboral constantemente cambiante.

Cabe destacar, por otra parte, que la OIT (2013) menciona que se utilizan diferentes términos al hablar de habilidades, esto dependiendo de los lugares, agencias u organizaciones, pero enfatiza en el hecho que existen habilidades claves para la empleabilidad, las cuales se favorecen y desarrollan mediante la educación, además de que se han vuelto sumamente importantes en la economía globalizada, debido a que las organizaciones, buscan personas trabajadoras que cuenten con algo más que estudios académicos.

En relación con lo anterior, Salas (2021) menciona que en la actualidad las personas no solo deben saber, sino además deben trabajar en sí mismas, ya que en el proceso de obtención de un empleo se evalúan diversos elementos como lo son la confianza que tiene la persona en sí misma, la capacidad para trabajar con otras personas, el liderazgo y que puedan desempeñarse de la mejor manera en los espacios de trabajo.

Tanto la OIT (2013) como Salas (2021), se refieren a la realidad que se vive hoy en día con respecto a las demandas del mundo del trabajo y cómo a las organizaciones laborales les resultan atractivas aquellas personas que no solamente poseen un título, sino también que tengan ciertas habilidades, como las que se abordan en la investigación. De igual forma, tanto las personas estudiantes como las personas profesionales en Orientación coinciden en este aspecto, por ejemplo P.E.2 (2021) comenta:

*“Las habilidades que tenga, un título no define lo que usted sabe, yo puedo sacarme un título de algo pero si no me queda nada, entonces no puedo decirle que sé hacerlo. Lo que nos ponen a hacer es un problema y que lo desarrollen, la facilidad que usted tenga para trabajar ese problema y solucionarlo” (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

Al mismo tiempo P.O.3 (2021) expresa siguiente manera:

*“Una capacitación que se llamaba el Empleo 4.0, tenía que ver con Liderazgo 4.0 también (...) con la globalización, y los cambios tan acelerados, han hecho que la dinámica de los trabajos cambie, que haya mucha exigencia, mucha presión, mucho estrés, entonces creo que el que los chicos tengan claro que no solamente se necesita estar preparado técnicamente, (...) tienen que mejorar precisamente lo de las habilidades sociales”. (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

Por otra parte, es importante recalcar que existe diversidad de habilidades que favorecen la empleabilidad, las cuales van a depender de la perspectiva de cada persona autora, por ejemplo, el MTSS (2018) hace referencia al autoconocimiento, relaciones interpersonales, plan de vida, organización y planificación, comunicación asertiva, inteligencia emocional, trabajo en equipo, motivación, toma de decisiones y capacidad de análisis, por su parte, el MEP (2018), resalta el trabajo en equipo, creatividad y comunicación, en el caso de la Empresa Labora (2021), destaca el trabajo colaborativo, planificación, negociación, construcción de acuerdos, comunicación, creatividad e innovación. En estos tres ejemplos, se pueden observar algunas coincidencias lo que puede evidenciar el valor que se les da referente a su aporte para la empleabilidad.

A continuación, se retomarán las tres habilidades relacionadas con la empleabilidad, que se definieron para efectos del presente estudio, trabajo en equipo, la proactividad y, la comunicación asertiva, con el fin de explorar que acciones se realizan desde la Orientación en pro de su desarrollo y por ende para la promoción de la empleabilidad. La selección de estas tres habilidades, tiene que ver con que son las que más se mencionan en la literatura consultada.

### **Desarrollando el trabajo en equipo para promocionar la empleabilidad**

El trabajo en equipo es una habilidad, que el mundo del trabajo exige cada vez, con más insistencia, ya que se convierte en un aspecto clave para el logro de los objetivos de las diferentes organizaciones. Con respecto a esto, Torrelles, et al (2011) explican que en los últimos años se ha fomentado una manera de trabajar más colaborativa y cooperativa, ya que afirman que en la actualidad hace falta que dos o más personas trabajadoras interactúen entre ellas para conseguir determinados resultados. Además, mencionan que la gran complejidad del mundo del trabajo y la constante innovación generan diferentes situaciones que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad.

La OIT (2015) se refiere al trabajo en equipo como la habilidad para funcionar de forma correcta y eficiente dentro de un equipo, y se vincula a la cooperación y el liderazgo, mientras que Guevara y Cubillos (2017), lo asocia con las siguientes cinco C, coordinación, comunicación, confianza y compromiso, proponiendo estas como pilares fundamentales para el trabajo en equipo.

Con respecto al trabajo en equipo, las personas entrevistadas hacen referencia a algunas acciones mediante las cuales se favorece su desarrollo, como parte de la formación técnica que se ofrece al estudiantado de los CTP, por ejemplo P.E.4 (2021) expresa:

*“Nos ponía en grupos y teníamos que hacer un modelo de una empresa y se sabe que una empresa se divide en departamentos que contabilidad, que recursos humanos, todos los departamentos crean una empresa que es un equipo, todos deben contribuir con alguna cosa todos debíamos dar opiniones,*

*todos teníamos que aportar en algo”. (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021)*

Por otra parte P.E.1 (2021), indica lo siguiente:

*(...) yo me acuerdo que una vez hicimos una actividad con globos que teníamos que ayudarnos todos, éramos demasiados globos, y teníamos cierto tiempo para lograr buscar el globo de cada uno, verdad. Pero al inicio era individual, entonces yo me iba a buscar el mío, y solo yo, nadie me ayudaba a buscar el mío, solo el que dijera mi nombre era el mío, si yo me encontraba uno que dijera otro nombre yo no se lo daba a las personas, yo seguía buscando el mío, esa era la primera parte. La segunda parte si fue ya trabajar en equipo, entonces si yo me encontraba el de alguien más, y otra persona se encontraba el mío, entonces cada uno se lo daba a la persona que correspondía (...). (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

En relación con las personas profesionales en Orientación, se tiene que como parte de sus funciones, específicamente en lo referente a planificar y desarrollar diferentes acciones relacionadas con la Orientación educativa y vocacional de la población estudiantil (Dirección General de Servicio Civil, 2020) y en este caso contextualizado a los CTP, se puede propiciar el desarrollo del trabajo en equipo y de esta manera promocionar la empleabilidad, lo cual, es posible que varíe en la manera de hacerlo, según el estilo de la persona profesional y a los recursos con que se cuenta. Algunas acciones mencionadas por diferentes personas profesionales en Orientación que participaron en la investigación son:

*“(...) el trabajo en equipo desde que se lleven bien dentro del aula, verdad chicos recuerden que son compañeros, son un equipo, en trabajos se hace como de forma implícita que ellos vayan aprendiendo a” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

*“También utilizo retos que tengan que cumplir en grupos verdad y al final siempre lo que trato de sacar más provecho es a la conversación...Lo que hacemos es, hacer ver lo que es trabajo en equipo, como hicimos para lograr eso que teníamos que hacer, escuchar las ideas de los demás para que podamos lograr ese reto. Y hago preguntas como ¿Qué le pareció la actitud de*

*la fulanita que desde el principio fue súper apática que no dio ideas?, cosas así por ejemplo,” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

*“(…) por ejemplo en Aula Labor@, es hacer una empresa que hay que trabajar en equipo, entonces hay departamento de recursos humanos, de mercadeo, de gerencia, de todo, tienen productos imaginarios, si son accesibles algunos lo hacen de verdad, entonces se agarran, pero piensan que como no dijeron nada está bien, pero con la cara, entonces se les habla de comunicación asertiva, trabajo en equipo, hay que enseñarles que no somos seres individuales, que no tengo la razón absoluta.” (P.O.4, Comunicación personal, 13 noviembre 2021)*

Como se observa en lo indicado por las personas participantes del estudio, desde la Orientación se realizan acciones en los CTP, para favorecer el desarrollo de la habilidad del trabajo en equipo en el estudiantado, como una forma de prepararles para el momento en el que se enfrenten a la realidad laboral y de esta manera promocionar su empleabilidad.

Es importante hacer referencia a lo que indica el estudiantado, con respecto a la valoración que hacen de las acciones realizadas por las y los profesionales en Orientación, principalmente en relación con el trabajo en equipo como una habilidad, ya que como se evidencia en las siguientes afirmaciones, refieren a que influye de manera positiva en sus pensamientos y acciones del estudiantado:

*“uno tiene que ser muy bueno trabajando en equipo, porque uno trabaja con muchas personas verdad, y se va a encontrar de todo tipo de personas en el trabajo, y usted no puede tener por decirlo así una personalidad súper explosiva, sino hablar con todo respeto con la otra persona, y decir lo que uno opina sin faltar el respeto, entonces sí, siempre mantener el respeto, ser muy empático, ser honesto pero con empatía, y siempre tiene que ser así (gesto con la mano) como intacto”. (P.E.3, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

*“Claro, bueno, de hecho eso es primordial ahora cuando pasamos las entrevistas, porque te preguntan si sos bueno trabajando en equipo, si acatas o das órdenes, porque puedes ser un líder verdad, como ayudar y dirigir a otras*

*personas a alcanzar un mismo objetivo, y trabajar todos en conjunto (...) (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

El trabajo en equipo promueve la empleabilidad en las personas, ya que, mediante este, pueden llegar a laborar de manera más colaborativa y cooperativa, es decir, una evolución que va de un modo más autónomo e individual de trabajo, hacia un trabajo grupal, en el que se requiere que dos o más personas interactúen para conseguir determinados resultados. Lo anterior, permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción, aspectos trascendentales para los entes empleadores, (Perello y Herrero, 2019).

### **Desarrollando la comunicación asertiva para la promoción de la empleabilidad**

La comunicación es un proceso que interviene en cualquier relación interpersonal, sin importar el contexto, constantemente las personas están compartiendo y obteniendo información de su entorno por medio de la comunicación. Específicamente, la comunicación asertiva es una de las habilidades claves que se consideran en la presente investigación para la promoción de la empleabilidad, por lo que se detallan a continuación los hallazgos obtenidos y su respectivo análisis.

De acuerdo con Macías y Camargo (2013), la comunicación asertiva se define como la capacidad que permite a las personas poder expresar sus sentimientos, opiniones y pensamientos de una manera respetuosa. Lo anterior sugiere que no basta solamente con compartir información con otras personas, sino que es importante que este intercambio de comunicación, siempre se lleve a cabo en un marco de empatía, respeto y sobre todo que todas las partes involucradas, se sientan cómodas.

Se puede decir que esta es una habilidad fundamental para la empleabilidad, ya que, como lo explican Llacuna y Pujol (2008), una conducta asertiva permite un flujo de información en los grupos de trabajo y ayuda a potenciar la elaboración de más de una solución a los posibles problemas laborales que puedan ir surgiendo y que si son transmitidos de forma asertiva, pueden generar diversas alternativas y puntos de vista permitiendo una resolución adecuada. Es importante destacar que para que una persona se comunique de manera asertiva necesita tener claridad de



aquello que quiere transmitir, y ser capaz de expresarlo de tal forma que ambas partes comprendan el contenido del mensaje de la misma manera, evitando así malos entendidos que pueden entorpecer las relaciones interpersonales o los resultados que se buscan. (Avendaño, 2014). Es necesario considerar que lo que se quiere transmitir, sea claro, tanto para la persona que lo transmite como para aquella que lo recibe, lo que contribuye a que el mensaje llegue como se quiere a la otra u otras personas, y por tanto, se lleve a cabo la comunicación desde la asertividad.

Además, es fundamental comprender que al referirse a comunicación asertiva también se destaca la importancia que las personas puedan expresarse en el momento oportuno y prestando atención para utilizar las palabras más adecuadas.

Con respecto a lo mencionado anteriormente, las personas estudiantes entrevistadas asocian la comunicación asertiva con hablar respetuosamente, la práctica de valores, aceptar las equivocaciones sin perder la calma y poder expresarse, por ejemplo, P.E.1 y P.E.4 (2021) señalan lo siguiente:

*“Lo asocio con la forma de tratar a las personas, la forma de pedir algo, o la forma en la que yo te estoy hablando ahorita o algo así por el estilo, con eso lo asocio.” (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

*“Me digo que tranquilo que hable normal que eso no es nada, si me equivoco no pasa nada, nada malo me va a pasar pienso en alguna cosa que podría decirles si le hablo” (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021).*

La comunicación asertiva sin duda es una habilidad para la vida, es decir, aplica para cualquier contexto, la misma es importante que sea practicada en ambientes laborales, precisamente se puede profundizar en ésta como una habilidad para la empleabilidad, ya que contribuye a que las personas en su proceso de ingreso y permanencia a un trabajo, destaquen frente a otras personas que se les dificulta comunicarse. En esta línea, Oviedo (2019) menciona que la comunicación, cuando no se lleva a cabo desde la asertividad, es la causa de la mayoría de los problemas en las instituciones laborales, y explica que cuando estos no se resuelven pueden crear sentimientos negativos entre compañeros y compañeras de trabajo, relaciones superficiales entre la persona que ejerce la jefatura y el resto del personal, clima laboral no saludable y una disminución en el logro de los objetivos organizacionales,

afectando toda la comunidad que conforma el espacio de trabajo.

Las personas profesionales en Orientación consultadas no logran referirse al concepto de comunicación asertiva; sin embargo, sí se refieren a cómo se aborda, por ejemplo P.E.4 (2021) y P.O.1 (2021) señalan:

*“(...) enfocarse un poco más en la comunicación, como usted lograr un acercamiento o poder desenvolverse de una manera más fácil con las personas que son nuevas en su vida, porque algunos tienen la facilidad pero algunas personas nos cuestan un poco más entonces para esos tener esas técnicas o pequeñas ayudas”.(P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021).*

*“(...) o sea tienen que aprender primero a escuchar a saber decir que no se siente cómodo, usted tiene que saber comunicarse tanto con la persona supervisora si no se siente cómodo con el jefe o con la persona que está a cargo en la empresa, o incluso cosas muy básicas como profe yo no sabía tal cosa o yo no sé a quién le pregunto” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

Que una persona sea empleable, el que pueda comunicarse, y sobre todo hacerlo asertivamente en el contexto laboral, es fundamental porque favorece un clima organizacional saludable, ya que cuando las personas se expresan con respeto, empatía y sin violentar los derechos de las demás personas, se puede llegar más fácilmente a acuerdos, tomar decisiones, llevar a cabo proyectos y lograr las metas propuestas.

La comunicación asertiva, como habilidad para la empleabilidad, como lo menciona Sarmiento (2019) permite que en los distintos espacios laborales se puedan tomar decisiones acertadas para la organización y generar estrategias de crecimiento continuo, sostenibles y estables; además, el autor agrega que la gestión de la comunicación asertiva permite la expansión de la creatividad e innovación en el área laboral; asimismo permite que las personas empleadas posean mayor libertad, autonomía y autocontrol para ejercer su rol en la organización.

Ahora bien, en cuanto a las acciones que realizan las personas profesionales

en Orientación para favorecer la comunicación asertiva en el estudiantado y con ello promocionar la empleabilidad las personas consultadas mencionadas las siguientes:

*“(...) se trabajó la comunicación asertiva por medio de estas capacitaciones que fueron charlas, o en algunos casos fueron más talleres, algo más práctico, siempre se les inculcó (...)” P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

*“Lo que quería era trabajar en la comunicación entonces hice grupos pequeños con el grupo del profesor, esta vez utilicé un juego que se llama koobits, es como un juego de mesa pero tiene un alto grado de dificultad, entonces lo que hice fue hacer equipos, a cada equipo le di una parte de este juego, y entonces lo jugamos y después hago las preguntas generadoras, para identificar ¿qué fue lo que pasó, qué habilidades se necesitan para poderlo resolver, por qué es importante esto cuando estoy con otras personas? preguntas que me ayuden a llegar al objetivo” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

*“Trato cuando estoy en una sesión de Orientación de desarrollar estas habilidades también, decir bueno chicos hagamos un video, aunque sea de otro tema, pero tienen que comunicarse y eso les ayuda a darse cuenta de la importancia de lo que es la comunicación, a mí me resulta más efectivo con actividades (...)”. (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

Por otro lado, el estudiantado, al referirse a la comunicación asertiva, no logran identificar o evidenciar que se haya realizado acciones desde la Orientación con respecto a esta habilidad en su centro educativo, sin embargo, si expresan que se trabaja desde el área técnica, como explican P.E.3 (2021) y P.E.4 (2021):

*“(...) por ejemplo en todos los años llevamos ‘comunicación empresarial’, entonces dentro de la comunicación empresarial hay muchos aspectos, por ejemplo, en décimo llevamos los vicios de dicción, todo lo que uno no debe decir o cómo debe decirlo (...) profesional en secretariado siempre ha tenido que ser muy ‘recto’ y tener un vocabulario muy asertivo” (P.E.3, Comunicación Personal, 12 de noviembre 2021)*

*“el profesor traía a personas de otros países que eran como practicantes o algo así, ellos hablaban eran nuevas personas y se tenía que comunicar con ellos*

*tenía que socializar” (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021).*

*“en cuanto a la comunicación me fue muy bien me sentí bien con la modalidad, era bonito trabajar desde mi casa haciendo trabajos esa cuestión pero también era bonito llegar ahí y preguntarle al profesor dudas a los compañeros, tener ese contacto con personas y somos humanos las necesitamos” (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021).*

Lo anterior evidencia que, según el estudiantado, las personas profesionales en Orientación, no son las únicas que desarrollan acciones para desarrollo la habilidad de la comunicación asertiva como una manera de promocionar su empleabilidad, si no que han participado en estrategias realizadas por otras personas profesionales que les ha ayudado a conocer sobre esta habilidad.

Ahora bien, se evidencia mediante lo expresado por las personas participantes en el estudio, que se han desarrollado acciones para trabajar la comunicación, pero no necesariamente para favorecer la comunicación asertiva y aún menos con la intención de estimular la empleabilidad.

Para algunas personas entrevistadas, la comunicación asertiva es una habilidad innata, sin embargo, para otras personas es necesario realizar acciones para que la logren desarrollar y con ello promocionar su empleabilidad. Es importante, que se pueda asumir este reto, desde la Orientación. Por otra parte, entre las acciones que se pueden realizar para promocionar la empleabilidad con respecto a esta habilidad, Ruiz (2009), explica que el estudiantado debe ser personas directas, honestas y expresivas a la hora de comunicarse; además de ser seguras, respetuosas y tener la habilidad para hacer sentir valiosas a otras personas.

### **Desarrollando la proactividad para la promoción de la empleabilidad**

La proactividad de acuerdo con, Aresti (2018) se puede entender como la habilidad en la cual la persona asume el control absoluto de su conducta de forma activa, toma la iniciativa, se anticipa a los hechos, y se hace responsable por lo que suceda. La autora además considera que una persona que es proactiva en el trabajo, es capaz de reaccionar ante cualquier circunstancia.

Por su parte, Rodríguez (2013) menciona que las personas proactivas por lo general desean y están dispuestas a ejercer una influencia positiva en el entorno por medio de la participación en una serie de comportamientos que pueden ir desde la iniciativa personal y la búsqueda de información, hasta tomar las riendas frente a los diversos cambios y dificultades que se pueden presentar. La proactividad no es solo tomar la iniciativa, sino que además se relaciona con el hecho de asumir la responsabilidad y compromiso de hacer que las cosas se lleven a cabo de la mejor manera posible, decidir en el momento preciso acerca de lo que se hará y cómo se deberá hacer, identificando las tareas a realizar, mejorando las estrategias para llevarlo a cabo.

En relación con la proactividad, quienes más se refirieron fueron las personas profesionales en Orientación, por el contrario, las personas estudiantes, en su mayoría solían confundir esta habilidad con otras, o no era un concepto en el que tenían claridad.

La proactividad es una habilidad muy valorada para la empleabilidad, como comentan las personas profesionales en Orientación consultadas, P.O.1 (2021) y P.O.4 (2021) al afirman que:

*“(...) la habilidad que más énfasis le da todo el mundo ahora es la proactividad, obviamente pues la responsabilidad y otras cosas más son importantes, pero ahora una situación que se está dando con los jóvenes es que no son tan proactivos, ellos esperan hasta que se les diga o pasan en el celular hasta bueno si no me dice nada me quedo aquí viendo Tiktok o me quedo jugando.(...)”. (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021.)*

*“las transnacionales ya les dicen que quieren una persona proactiva, que saque las tareas y que trabaje bajo presión (...) (P.O.4, Comunicación personal, 13 noviembre 2021)*

En relación a esto, las personas profesionales en Orientación, destacan lo importante que es ser una persona proactiva frente al mundo laboral, ya que como lo menciona Carbajal (2017) logran identificar las oportunidades y actúan sobre las mismas, esto les permite, mostrar iniciativa, actuar y perseverar hasta lograr un cambio significativo en sus espacios de trabajo. Por el contrario, la autora agrega que

una persona no proactiva, tiende a mostrarse pasiva y reactiva; ya que por lo general suelen adaptarse a las situaciones y no pretenden ejecutar un cambio sobre ellas.

Como se menciona anteriormente, el estudiantado entrevistado no reconoce el concepto de proactividad, como se refleja en lo siguiente:

*Pues sí, digamos, no tal vez tan directamente la palabra, pero cuando se te asigna una tarea o algo así (...). Y me refiero a eso, como de la iniciativa que tenga cada persona. (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

*“yo soy una persona super activa, me gusta estar todo el día haciendo cosas, y de hecho no me gusta estar todo un día pegada a una computadora” (P.E.3, Comunicación Personal, 12 de noviembre 2021)*

Las respuestas que dan las y los estudiantes participantes en el estudio puede revelar la falta que hace por parte de las personas profesionales en Orientación para llevar a cabo acciones que favorezcan la habilidad de proactividad que promueva la empleabilidad en ellas y ellos, siendo parte de la EFTP. Por su parte en relación con las personas profesionales en Orientación se encuentra lo siguiente:

*“Una de las cosas que los profesores decían era lo importante de ser una persona proactiva (...) que está muchas veces asociado a pensar que eso no me toca a mí. Cómo decir en el aula, ‘fulanito’ puede ir a traer las copias que dejaron, entonces dicen, pero porque yo, y por qué no el otro. Entonces con esas cosas, he visto lo que es ser una persona proactiva.” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

*“No chicos, ustedes deben de ser proactivos si ustedes ven que no les están colocando en la empresa, levántese, busquen, pregunten, busquen esos espacios; entonces eso es como lo que más se les ha ido reforzando, como chicos no tienen que esperar a que le digan que hacer busquen ustedes cómo hacerse valer en este proceso de práctica que al final les va a salir beneficiando para la vida” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Se evidencia que las personas profesionales en Orientación consideran que la habilidad de la proactividad es importante para la empleabilidad del estudiantado, sin

embargo, no se indican acciones para desarrollarla, por lo que se debe procurar retomarla, ya que se constituye en una necesidad para las organizaciones laborales, es valorada por los entes empleadores, dado que de cierta manera la proactividad favorece la integración de equipos de trabajo y su eficiencia, en donde se toman decisiones frente a las dificultades y cambios, hay iniciativa y se abren oportunidades. La proactividad se concibe como aquellas acciones anticipatorias y auto-definidas de las personas empleadas, con el objetivo de cambiar o mejorar aspectos internos o de su entorno, se ha asociado con resultados positivos relacionados con el trabajo, como en el desempeño laboral y la innovación (Otto et al, 2019)

Por otra parte, Aresti (2018) explica que la proactividad en los diversos espacios laborales, funciona como un método para evitar acumular más trabajo en el futuro y que es necesaria para evitar el malgasto de bienes, la pérdida de tiempo y la creación de conflictos, planeando el futuro de manera adecuada y para crear sistemas nuevos e innovadores de trabajo.

Llama la atención al equipo investigador que si bien es cierto, las personas profesionales en Orientación entrevistadas consideran que la habilidad de la proactividad es valiosa y pertinente para trabajar con el estudiantado en la búsqueda de la promoción de su empleabilidad, no logran evidenciar que realicen acciones específicas para el trabajo de la misma, estas en su mayoría solo hacen referencia a la importancia y se les dificulta señalar acciones específicas con las cuales estuvieran trabajando. Como expone P.O.2 (2021) de la siguiente manera:

*“Si bueno, yo sinceramente no lo he trabajado, hasta ahora que empezamos a ver (...) he visto lo que es ser una persona proactiva. Pero yo sinceramente como orientadora, que lo haya trabajado, la verdad es que no nunca” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Con respecto a esta realidad, es conveniente traer a colación lo planteado por Betancur, Henao y Vanegas (2013) quienes explican que existen diversas formas de promover la proactividad para la empleabilidad, las cuales son acciones que pueden aplicarse dentro del proceso educativo, entre estas se mencionan:

1. Actividades grupales: Estas actividades deben fortalecer la participación y desenvolvimiento de las personas para que constituyan un beneficio para la

organización, aumentando los niveles de proactividad y la capacidad de ser portadoras constantes de nuevas ideas.

2. Capacitaciones: Tanto en una organización, como en una institución educativa, las personas trabajadoras deben ser involucradas en los procesos de toma de decisiones sobre las alternativas que deben seguirse, así como en la elaboración de los procesos y programas de capacitación que se estructuren para aportarles las técnicas y entrenamiento que contribuya al desarrollo de diversas habilidades, entre estas la proactividad.
3. Aplicación de incentivos: Es importante incentivar a las personas para que las actividades llevadas a cabo en la organización sean de la calidad deseada, así como las relaciones interpersonales y la satisfacción individual, con el fin de lograr un equilibrado de intereses, objetivos y metas. Algunos incentivos que se pueden realizar en una institución educativa pueden ser reconocimientos verbales, premios o regalos, en el caso de una empresa también pueden ser días libres o aumentos de sueldo, entre otros.

Estas son algunas acciones que se plantean para desarrollar la proactividad, como una habilidad para la empleabilidad, algunas de estas acciones se podrían poner en práctica desde la Orientación en las instituciones educativas para promover esta habilidad en el estudiantado y con ello promocionar su empleabilidad

Las habilidades para la empleabilidad (comunicación asertiva, trabajo en equipo y proactividad) tienen un papel muy importante en el mundo del trabajo y son un aspecto clave que influye en el perfil profesional u ocupacional requerido por las organizaciones laborales. Dentro de la EFTP, de acuerdo con la información aportada por las personas que participaron en el estudio, se evidencia la importancia de retomar el trabajo para la promoción de estas habilidades desde la Orientación.

### **Herramientas para la promoción de la empleabilidad**

Además de las actitudes y las habilidades que se han abordado como aspectos importantes para la empleabilidad del estudiantado de los CTP, el contar con ciertas herramientas también que los hace más empleables, entendiendo que las herramientas “son instrumentos de trabajo que permiten utilizar estrategias y técnicas



para alcanzar los objetivos planteados”. (UNED de Costa Rica, s.f., párr.1), de ahí que como parte de esta categoría se abordarán, aquellas que tienen que ver con la búsqueda de empleo, específicamente la entrevista de trabajo y el CV, ya que como expresa Ortiz (2017) la mediación de competencias laborales se ha venido realizando, sobre todo, a través del CV, las entrevistas de trabajo o la evaluación del desempeño.

Ahora bien, ante la búsqueda de empleo, es importante que las personas realicen un autoanálisis que les permita reconocer sus fortalezas, habilidades y actitudes para el mundo del trabajo. Fernández y Blasco (s.f) mencionan que “es un estudio de nosotros mismos que realizamos para conocernos mejor y de esta forma tomar conciencia tanto de nuestras actitudes como de nuestras aptitudes; de nuestros puntos fuertes y de nuestros puntos débiles. Será el punto de partida de nuestra carrera hacia el empleo” (p.21).

Este análisis resulta importante, porque permite la identificación de aspectos personales que pueden influir directamente en el momento de enfrentar la entrevista de trabajo, así como valorar la información que se puede incluir en el CV, dos herramientas utilizadas por los entes empleadores para la contratación de personal. A continuación, se retoman las acciones que se realizan desde la Orientación con el estudiantado en los CTP respecto a estas herramientas como una manera de promocionar la empleabilidad.

### **El Currículum Vitae: aprendiendo a construirlo.**

El CV, puede ser el primer acercamiento que tienen los entes empleadores con las personas que aspiran a un puesto. La construcción de un CV requiere del reconocimiento personal de habilidades, destrezas y competencias profesionales, así como conocer qué es lo que las organizaciones están buscando, para que de esta forma pueda existir una correspondencia entre las habilidades personales y profesionales, requeridas para el puesto. De acuerdo con Sánchez (2017), el CV es un documento que resume el conjunto de datos biográficos, académicos y profesionales de una persona que busca empleo.

En relación con las acciones que se desarrollan desde la Orientación para asesorar al estudiantado en torno a la realización de un CV P.O.2 y P.E.2 afirman:

*“Entonces, inicialmente les hice llegar a los chicos un instructivo, un poquito de teoría por WhatsApp y por el TEAMS, por ahí era donde trabajábamos, especificaba qué era un currículum, después de eso, se les dio unos días, después vino la capacitación y básicamente fue, el concepto de currículum, lo relaciona con un cuarto desordenado, les puse varias imágenes, para hacerlo más interactivo.” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

*“Me parece que fue la orientadora el año pasado o...no me acuerdo quién fue la verdad pero el año pasado nos hicieron varias charlas sobre cómo crear un currículum, con varias charlas del Código de Trabajo, actividades, sí nos hicieron bastantes actividades en grupo (...) era súper raro porque era todo virtual” (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

Ambas personas entrevistadas, tanto la persona profesional en Orientación como la persona orientada, se refieren a lo que se realiza para preparar al estudiantado sobre el proceso de construcción del CV, así como de la importancia que tiene este documento en el ámbito laboral.

Con base a lo indicado, se evidencia que las estrategias que se llevan a cabo desde Orientación para la elaboración del CV, tienen como objetivo brindar material informativo, capacitar mediante charlas para comprender aspectos que le permita al estudiantado construir su CV acorde con su perfil profesional. Asimismo, se destaca que las estrategias debieron ser modificadas por motivo de la pandemia, en su mayoría virtuales. Es importante que el estudiantado tenga claro que el CV es una forma de demostrar al ente empleador que se cumple con los requisitos para el puesto al que se está aplicando y que se es consciente de las habilidades personales como profesionales.

El ITESO (2014), se refiere a algunos elementos a considerar en torno al CV:

- Debe atraer y cautivar a la persona empleadora, mostrando principalmente las competencias y logros profesionales.
- Debe reflejar que la persona oferente es ideal por medio de la historia y experiencia profesional, reflejando originalidad y aquello que hace la diferencia con respecto al resto de las personas que están optando por el puesto.

- Recordar que el CV debe servir como herramienta de publicidad profesional.

La construcción del CV, debe iniciar con un análisis de la formación, experiencia e intereses profesionales y finalmente concluir con una síntesis, que se materializa en el CV. (ITESO, 2014). También es importante destacar que el CV cronológico es un espacio donde la persona que requiere el empleo indica los logros a nivel profesional, así como las habilidades y destrezas que posee. Elementos que resultan ser de gran importancia para las entidades empleadoras, ya que entre mejor se organicen estos elementos, la persona reclutadora tendrá un mejor conocimiento de la persona que desea conseguir el puesto, al mismo tiempo es importante tomar en consideración que un CV debe ser relevante para una oferta de empleo específica, es decir, que el CV debe cambiarse y adaptarse según los requisitos de cada puesto para el que va a aplicar, con el fin de que sea apropiado según la experiencia laboral, competencias claves o formaciones específicas solicitadas por el ente empleador (Martín, 2017).

Ahora bien, de acuerdo con la realización del CV P.E.3 expresa que:

*“Eso es un tema que nosotros vemos dentro de una materia como tal que es comunicación empresarial, cómo realizar un currículum, qué cosas debe llevar. En realidad, un currículum porque sea más largo no significa que esté bien aunque sea de 500 hojas. O sea, un currículum de una hoja bien elaborada, presentable, la atención eso es lo que en realidad buscan. Entonces sí nos han puesto a hacer currículum correctamente, no los revisan, qué cosas faltan, la foto ya no es obligatoria por el tema de discriminación y cosas así.” (P.E:3. Comunicación Personal, 12 de noviembre 2021).*

*“Y la parte de currículum si nos la enseñaron, pero por parte de otro curso y de la especialidad, ese curso se llamaba... ¡ay! ya se me olvidó... destrezas... destrezas computacionales. es que ya salí hace rato por eso no me acuerdo (risas).” (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

Como se evidencia a partir de lo expresado por las personas participantes, se realizan acciones respecto a la construcción del CV, sobre todo con lo que debe contener, información académica, la experiencias de las prácticas profesionales, sin embargo según comentan las personas estudiantes entrevistadas, mencionadas con

anterioridad, este trabajo se desarrolla desde otras áreas, como en cursos de las especialidades como tal y no directamente desde la Orientación, a pesar que se incluye como una situación de aprendizaje para el duodécimo año de la Educación diversificada del Programa de Estudio de Orientación vigente del MEP.

Desde la Orientación se puede acompañar a las personas para que desarrollen dentro de sus habilidades, la construcción de un CV acorde a sus características. También se puede desarrollar procesos de Orientación que permitan al estudiantado de CTP hacer una introspección con el fin de que puedan reconocer sus fortalezas en torno a las demandas del puesto al que aspiran.

Preparar al estudiantado para que enfrente la entrevista de trabajo y para que elabore su CV son dos tareas que se debe y puede realizar desde la Orientación con miras a promocionar la empleabilidad en el estudiantado, tal como se indica en el Programa de Estudios de Orientación para duodécimo año, como situación de aprendizaje; se modela en forma grupal estrategias de incorporación futura al mundo laboral (red de contactos, análisis de oferta de empleo, realización de pruebas, CV, entrevistas), mediante técnicas de actuación como dramatización, juego de roles, entre otras (MEP,2017.p101)

El proceso de elaboración del CV está relacionado también con las entrevistas laborales, por lo que se presenta este tema a continuación.

### **Entrevista de trabajo: su preparación para enfrentarla.**

La entrevista de trabajo es una de las estrategias que se usan de manera frecuente para la selección de las personas empleadas por parte de los entes empleadores. Para Sánchez (2017), es una conversación que mantienen las personas entrevistadoras con una persona candidata para intercambiar información, con el fin de conocerla mejor y definir su idoneidad para el puesto. Por otro lado, Pérez (2016), agrega que la entrevista de trabajo en la actualidad es uno de los aspectos básicos en la búsqueda de empleo, ya que, a pesar de toda la preparación y formación durante años nuestro futuro puede decidirse en una conversación.

Es por esto que, las personas deben prepararse para poder enfrentarlas de la mejor manera posible. La persona entrevistada tiene como objetivo obtener el puesto

de trabajo ofertado, sin embargo, para ello debe esforzarse en mostrar sus habilidades y conocimientos que lo hacen preferible respecto a las otras personas aspirantes (Sistemas Interactivos de Consultoría [SINTEC], 2012).

Ante esto, es importante indicar las acciones que de acuerdo a las personas entrevistadas, realizan las personas profesionales en Orientación para promocionar la empleabilidad. Entre las acciones que señala las personas profesionales en Orientación están:

*“Hacemos juego de roles en entrevistas, entonces todos tienen que llegar con la ropa con la que irían a una entrevista (..) tienen que llevar el currículum impreso con todos los errores, para eso es el taller y los vamos pasando en el juego de roles, nadie puede opinar nada, después de que pasan todos se preguntan qué piensan que hay que mejorar, pensar en preguntas como la aspiración salarial, no saben, entonces les llevo la tabla en donde dice el Ministerio de Trabajo, es decir por Ley, que ya sepan” (P.O.4, Comunicación personal, 13 noviembre 2021)*

*“Yo los llamé a la oficina, hicimos un tipo de práctica de que yo era la persona empleadora y ellos eran el entrevistado, entonces ahí, después de la capacitación, como a las dos semanas siguientes sí se trabajó así y con los que no, entonces pues ahí también se reforzó mucho más o se les solicitaba lo que ellos habían aprendido o que les había quedado por medio del chat o por el TEAMS, que lo describiera en una hoja de Word o ese tipo de estrategias fue lo que se utilizó más que todo, como una simulación con algunos chicos presencial y con los demás fue por medio de WhatsApp” (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

*“Lo trabajé con una entrevista de una revista, de una persona que hablaba de las características deseables ahora para los empleados. Entonces, bueno lo que hice fue llevar esa entrevista, hacer unas preguntas generadoras para que ellos pudieran sacarle provecho a las cosas que yo quería. Bueno eso es muy general, pero más o menos es lo he trabajado de esa forma” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Partiendo de lo expuesto por las personas profesionales entrevistadas, se puede visualizar que se utilizan diferentes estrategias en la preparación del estudiantado para que enfrenten la entrevista de trabajo, como una forma de promocionar su empleabilidad, tales como juegos de roles y simulaciones de entrevistas, entre otras, así como brindándoles información al respecto.

Por su parte, las personas estudiantes entrevistadas, al consultarles sobre las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para contribuir con la promoción de su empleabilidad en la preparación para la entrevista comentan que:

*“(…)habíamos visto una charla (…) me acuerdo que había que ir seguro, o sea, que no había que ir como tímido ni nada así porque eso daba una mala impresión y ser puntual también. La orientadora fue la que organizó la charla, fue como una gente, yo creo que fue de la Fidélitas me parece” (P.E.2, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)*

*“ella nos contaba mucho la experiencia que ella había tenido y demás y siempre nos daba muchos consejos y cada profe nos daba muchos consejos y por todo lado e igual la orientadora y por todo lado estuvimos rodeados de consejos” (P.E:3. Comunicación personal, 12 de noviembre 2021)*

Partiendo de lo que expresan las personas estudiantes, puede decirse que el trabajo desde la Orientación, al menos dentro de los centros educativos de la educación técnica, está relacionado principalmente con el rol informativo, donde si bien se les consulta específicamente por acciones que ejecutan las personas profesionales en Orientación para la preparación de la entrevista, lo que logra identificar y evidenciar el estudiantado entrevistado es que les dan recomendaciones y les informan aspectos claves durante el proceso de entrevista.

Es primordial que desde la Orientación, se prepare al estudiantado para que enfrente lo mejor que pueda la entrevista de trabajo de manera que pueda sentirse seguro y confianza en el momento de enfrentarla y con ello promocionar la empleabilidad, ya que como lo explica SINTEC (2012) pueden existir sentimientos de estrés o incertidumbre. Entre los aspectos que se recomiendan están:

- Escuchar atentamente a la persona entrevistadora, dejarle hablar y contestar a las preguntas directamente.
- Pensar en lo que se va a decir, ser coherente.
- No mostrar tensión, impaciencia o dudas.
- Mostrar sinceridad y claridad, no exagerar.
- No tardar en contestar, ni negarse a contestar preguntas.
- Evitar hablar demasiado en la entrevista.
- Cambiar el tono y enfatizar puntos importantes.
- Dejar que la persona entrevistadora tome la iniciativa.
- No utilizar expresiones como “siempre”, “nunca”.
- No hablar mal de las organizaciones en las que ha trabajado.
- La persona profesional en Orientación puede contribuir en el autoconocimiento para la preparación para la entrevista de trabajo, al ser un espacio en donde el ente empleador conoce a la persona que desea el puesto, tener la oportunidad de reconocer las fortalezas y los aspectos por mejorar, permite reflejar una mayor seguridad, aspecto importante a la hora de enfrentar la entrevista.

En relación con la entrevista, también Pérez (2016), menciona que si bien existen múltiples formas en las cuales se puede desarrollar una entrevista, esta se da en tres etapas, que son las más comunes dentro del proceso:

#### Preliminares:

Es importante tener en cuenta que antes de que la persona entrevistada sea recibida, la persona seleccionadora habrá examinado la información proporcionada previamente, como el CV, pruebas realizadas, los test entre otros, y ya tendrá una idea de lo que la persona a quien va a entrevistar puede aportar a la organización.

Sin embargo, el aspecto fundamental se encuentra en el cara a cara, donde se evidenciará la forma de comportarse de las personas, su expresión oral y corporal y cómo se relaciona con otras personas. Es por esto que es conveniente el haberse preparado bien para la entrevista, concentrándose en:

- Conocer lo mejor posible la organización a la que se pretende integrar (a qué se dedica, población meta, número de personas trabajadoras).

- Prever preguntas que puedan plantearse en la entrevista como, el hacer coincidir los requisitos que solicita la organización con las cualidades de la persona que está siendo entrevistada.
- En relación con las personas más jóvenes, uno de los puntos débiles, es la falta de experiencia, para esto es importante sacar a relucir la formación que se posee, prácticas realizadas, las ganas de trabajar y la personalidad.
- Es importante asistir a la entrevista con el CV por si fuese necesario.
- Se debe cuidar el vocabulario, el vestuario.

#### Recepción:

El principal punto que se plantea ante esto, aparte de lo mencionado anteriormente, es el hecho de presentarse de manera puntual y de existir algún inconveniente, comunicarlo previamente.

#### Fase de entrevista:

Con respecto a esta fase, son fundamentales los siguientes puntos:

- Saludo: estrechamos la mano de la persona entrevistadora tanto al inicio de la entrevista como al término de la misma, aunque es conveniente dejar que sea ella quién se adelante.
- No debemos sentarnos hasta que no nos lo indiquen.
- Es posible que surja una charla introductoria para romper el hielo.
- En todo momento trataremos a la persona entrevistadora de usted.
- Conversación sobre el puesto de trabajo: puede iniciarla la persona entrevistadora preguntándonos sobre nuestra formación, las razones que nos llevaron a seguir nuestros estudios y no otros, sobre anteriores trabajos, las tareas que realizamos, la causa de la terminación de contratos anteriores. También puede interesarse por nuestras aficiones.
- También le interesará a la persona entrevistadora cuestiones relativas al puesto de trabajo que nos ofrece como sí hemos trabajado en ese sector, si conocemos y dominamos ese campo, qué podemos aportar.
- Invitación a la persona entrevistada a que formule las preguntas que desee: en este momento podríamos consultar aquellas cuestiones sobre las que



podemos tener interés o tengamos dudas como posibilidades de promoción y formación.

- Por último, despedida: asegurarnos la forma de contactar con la persona entrevistadora para conocer si hemos sido o no seleccionadas, seleccionados.

Como se desprende de la información anterior, el conocer sobre lo que implica una entrevista de trabajo permite que las personas puedan anticiparse, de ahí que es importante que desde las instituciones educativas, se realicen acciones para que el estudiantado de los CTP puedan contar con información y experiencias que le permitan enfrentarlas de la mejor manera posible. Desde la OV pueden desarrollarse estas acciones, como se sugiere en el Programa de Estudio de Orientación para el duodécimo año de la Educación Diversificada del MEP

### **Aportes de las personas profesionales en Orientación en la promoción de la empleabilidad en la EFTP del MEP**

Esta categoría corresponde al segundo objetivo específico de la investigación, el cual busca reconocer los aportes de la Orientación con respecto a la promoción de la empleabilidad en un grupo de estudiantes en EFTP. Para esto se entiende como aportes, aquellas acciones que son ejecutadas y de las cuales ya se obtuvo algún resultado.

De forma general, se puede decir que la Orientación aporta al desarrollo de la empleabilidad del estudiantado por medio de diferentes acciones y estrategias como por ejemplo: talleres, capacitaciones, charlas en diversos temas los cuales pueden ir desde la responsabilidad, la constancia, el trabajo en equipo, la realización de CV, entre otros, no obstante destaca lo relativo a la posibilidad de realizar un trabajo conjunto y coordinar con diferentes grupos e instancias

Todos estos aportes que se realizan desde la Orientación, es importante enmarcarlas específicamente desde el área de OV, debido a que de acuerdo con Camarena et al (2009), la OV es un proceso continuo, de acompañamiento, dinámico, flexible, integral, dirigido a todas las personas a lo largo de la vida y con una intención proactiva, transformadora y de cambio que, facilita que las personas identifiquen en cualquier etapa del ciclo vital sus capacidades e intereses. Es por ello que se puede

decir que ese proceso de acompañamiento por parte de las personas profesionales al estudiantado de la EFTP, se realiza desde la OV y es desde ahí, donde nacen todas las acciones para la promoción de la empleabilidad.

En la misma línea Ureña y Parrales (2015) coinciden al mencionar que la OV supone un proceso de ayuda, el cual está dirigido a todas las personas, se lleva a cabo de acuerdo con la etapa del desarrollo en la que las personas se encuentran, es decir, no tiene una edad específica. Desde esta área de la Orientación, se le da especial importancia a las elecciones vocacionales que deben hacer las personas ya que dichas elecciones son trascendentales para sus vidas, en la medida en la pueden influir significativamente en etapas posteriores de la vida.

Otra estrategia en la que interviene la OV en la vida del estudiantado de EFTP, para promocionar la empleabilidad, es mediante las ferias vocacionales, ferias de empleo, y la elección de una carrera al finalizar la educación secundaria, para que las personas estudiantes que desean continuar estudiando pueden seguir desarrollándose en su carrera, y así también fortalecer su ingreso al mundo del trabajo. Desde la Orientación, se debe brindar una guía y preparación a las y los estudiantes, para elegir una profesión, carrera u ocupación que esté en sintonía con sus actitudes, habilidades, intereses y con su proyecto de vida. Con respecto a esto, las personas entrevistadas aportan lo siguiente:

*“Bueno, cómo en cosas del colegio, como la admisión, ferias vocacionales, todo lo que tiene que ver con universidades, otros programas, becas impartidas por el INA y cosas así. Eso ha sido en lo que ella ha estado más pendiente.” (P.E.1, Comunicación personal, 08 noviembre 2021)*

Las personas profesionales en Orientación cuando realizan estrategias como las ferias vocacionales, de coordinación con otras instituciones, de asesoramiento durante proceso de admisión e ingreso a la EFTP y educación superior, responden a funciones propias de la OV, que favorecen el desarrollo vocacional de las personas orientadas y a su vez promocionan la empleabilidad.

En resumen, el papel de las personas profesionales en Orientación en las instituciones de EFTP, está ligado al área vocacional, y son realmente importantes las funciones que cumplen, ya que desde esta área según Guadamuz y Rodríguez

(2020) se pueden ofrecer experiencias e información importante sobre sí y de las oportunidades educativas y laborales, aspectos que también influyen en la empleabilidad,

Las personas profesionales en Orientación consultadas, reconocen la importancia de estas ferias, como una manera de promocionar la empleabilidad en el estudiantado de los CTP, entre lo que señalan se encuentra lo siguiente:

*“hacer un tipo de feria de empleo o tratar de darle como más énfasis a la parte de chicos vamos a prepararnos para ir a las empresas, creo que es algo que nos hace falta hacerlo tal vez a nivel más macro, sí se hace de forma más individual, donde se va a cada una de las secciones y se habla directamente con ellos, sí se ha hecho mucho esfuerzo para tratar de informarles, pero a veces la información que nos brindan es información tal vez a nivel nacional, a nivel de San José, y di no aplica, el contexto no es el mismo” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

Interesa rescatar lo relativo a las ferias de emprendimiento ya que son rescatadas de manera especial por las personas consultadas, ya que buscan promover el crecimiento de estos y el acompañamiento profesional, promueve una cultura emprendedora mucho más tangible. (Consejo Estudiantil de Administración, 2019)

Las ferias, en general como estrategias que se utilizan desde la Orientación, son útiles ya que funcionan como servicios de información ante un gran número de personas en un período de tiempo y en un espacio reducido. (Rodríguez et al., 2013). En relación P.O.1 afirma:

*“Este año vamos a hacer algo, como una feria navideña para chicos emprendedores dada la situación económica sabemos que aquí hay chiquillos que incluso hornean, hacen cheesecake, o hacen arroz con leche, para poder di ir “rejuntando” algo de plata para ‘x’ o ‘y’ cosa, entonces quisimos darle la oportunidad de que ellos, en esta feria dónde van a ver villancicos, también puedan poner su puesto verdad, y puedan darse a conocer que puedan vender sus productos, ya es abrirlo a toda la comunidad en general, los vecinos que quieran venir al colegio” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).*

Como se observa, en la información anterior, la participación del estudiantado en la feria, supone la realización de diferentes acciones que deben ejecutar, idear la participación en torno del producto, su realización, compra de materiales, definir precio de venta, preparar el espacio para la venta, atender a las personas usuarias, entre muchas tareas, lo que va contribuir en el fortalecimiento de habilidades y actitudes requeridas en el mundo laboral. El y la profesional en Orientación, conociendo el contexto de las instituciones educativas puede aprovechar la realización de ellas para el beneficio del estudiantado en diversos ámbitos, debido a que es parte de sus funciones, como menciona el MEP (2017c):

Es necesario promover en la población estudiantil procesos que le permitan participar, preguntar, construir y desarrollarse, de acuerdo con sus propias experiencias, edad, potencialidades e intereses; que sean relevantes para satisfacer las necesidades, los intereses y las expectativas del estudiantado en su desarrollo integral (p. 18).

En resumen, las ferias en las instituciones educativas según lo descrito por las y los profesionales en Orientación permiten que el estudiantado desarrolle actitudes, habilidades y diversos conocimientos que contribuyen para su empleabilidad.

Actualmente la Orientación se enfrenta al desafío de llevar la profesión más allá, y buscar siempre realizar nuevos aportes según las nuevas demandas de la sociedad, precisamente, se dice con respecto a esto que el nuevo enfoque de la Orientación exige de las personas profesionales, planteamientos integradores que promuevan en el alumnado la búsqueda de la realización personal, el ejercicio de la ciudadanía activa, la incorporación a la vida adulta y la capacitación para un aprendizaje permanente a lo largo de la vida. (Manzanares y Sanz, 2012).

Por lo anterior, al momento de realizar las entrevistas, se hizo referencia a algunos aportes a futuro ya que aún las personas profesionales en Orientación no han podido realizar en sus instituciones, pero que les gustaría poder desarrollarlas.

En esta línea, tanto P.O.2 (2021), como P.O.3 (2021) compartían algunos de estos aportes que tenían pendientes o que les gustaría realizar a futuro en las instituciones donde laboran:

*“(...) participar en las mesas empresariales, para saber directamente qué es lo que las empresas quieren, qué es lo que las empresas necesitan y así poder distinguir más claramente cuáles son las actitudes o las habilidades que desde Orientación yo pudiera aportar. También me parece importante reunirme con los estudiantes más seguido para poder desarrollar o visibilizar o poner en evidencia estas habilidades que yo pueda desarrollar y creo que igual lo que es orientación individual (...).” (Comunicación personal, 9 noviembre 2021)*

*“(...) entonces creo que realmente que haya más proyectos que desde la orientación se implemente desde una forma más creativa, más innovadora también. Fortalecer más la atención individual también, el tener más espacios para escuchar a los chicos porque muchos llegan con muchas dudas, con muchos miedos, no saben cómo actuar con tal situación o todavía llegan muy confundidos vocacionalmente.” (Comunicación personal, 10 noviembre 2021)*

Es fundamental que exista la motivación para seguir realizando aportes, sobre todo en aquellos espacios que no se han abordado, en este caso al realizar las entrevistas, las personas profesionales y estudiantes pudieron descubrir que aún queda mucho por hacer en cuanto a empleabilidad, precisamente, en ese sentido, el equipo investigador considera que desde la Orientación se podrían hacer más aportes dentro de las instituciones de EFTP con respecto a la empleabilidad, sobre todo promoviendo en la población estudiantil, aquellas habilidades, actitudes y herramientas necesarias para ser más empleables, y asumiendo un rol activo en la promoción de la empleabilidad, desde un trabajo interdisciplinario en conjunto con las coordinaciones técnica y con la empresa.

## **V Capitulo.**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

## Conclusiones

A partir los objetivos específicos, de la información obtenida y su análisis se presentan las principales conclusiones. En el primer objetivo específico que se abordó en la investigación de identificar acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP, se tienen las siguientes conclusiones:

Con respecto a las acciones que realizan las personas profesionales de Orientación para la promoción de la empleabilidad en el estudiantado de los CTP, es importante indicar que como parte del estudio se encontró que en las funciones que se establecen para este grupo profesional en el contexto del MEP, no se hace distinción entre las instituciones académicas y las EFTP. Sin embargo, por la naturaleza de ambas modalidades supondría una diferenciación.

Otro aspecto importante tiene que ver con el hecho que entre los CTP, hay instituciones que inician en séptimo año y otras en décimo. En las que inician en séptimo año, existen los talleres exploratorios, donde la persona profesional en Orientación juega un papel importante respecto al acompañamiento relacionado con la exploración de los intereses y habilidades que hace el estudiantado mediante la participación de los talleres exploratorios.

Se concluye además, que en la Educación Diversificada, en la modalidad EFTP, no se incluye la lección de Orientación dentro del Programa de estudios, por lo que no se imparte. La lección de Orientación constituye un espacio de encuentro semanal entre la persona profesional en Orientación y el estudiantado, en la cual se desarrollan los contenidos del Programa de estudio, es así que la ausencia de esta incide en el poco abordaje de aspectos claves para la empleabilidad como los son las actitudes, habilidades y herramientas. Al existir la lección en este nivel, se pueden abordar en los contenidos lo concerniente a la empleabilidad y así contribuir en la transición educación y formación técnica-mundo laboral.

Ahora bien, entre las acciones que mencionan las personas consultadas que realiza el grupo de profesionales en Orientación para promocionar la empleabilidad, desde cómo se concibe en el estudio están:

En relación con la promoción de las actitudes para la empleabilidad algunas acciones que se realizan desde la Orientación son las sesiones individuales con el estudiantado para el desarrollo de actitudes que les preparen para enfrentarse al mundo del trabajo. Además, de que las personas profesionales en Orientación reconocen y estudian de forma personalizada a las y los estudiantes, para conocer cuáles son aquellas actitudes que les preparan de la mejor manera frente a empresas y diversos espacios laborales. Con respecto a la adaptación al cambio, algunas personas profesionales utilizaron videos durante la época de pandemia que hablaban sobre este tema, de manera tal que el estudiantado pudiera ponerlo en práctica al vivir tantos cambios en este periodo.

Con respecto a las acciones que se realizan desde la labor Orientadora para el desarrollo de habilidades para la empleabilidad, son algunas estrategias que facilitan el conocimiento en sí mismo o misma, lo cual ayuda a que el estudiantado pueda reconocer en qué áreas poseen más habilidades y a identificar sus cualidades, lo cual les brinda una guía para la elección de la especialidad y posterior, ya que el reconocimiento de estas es indispensable para la inserción y permanencia en el mundo laboral.

En cuanto a las herramientas, algunas acciones que se realizan para la promoción de las mismas, son por ejemplo, instructivos para la explicación y acercamiento del estudiantado al currículum, charlas para la elaboración del currículum y código del trabajo. Con respecto a las entrevistas, se realizan acciones como juego de roles de entrevistas de trabajo, capacitaciones, prácticas en grupos.

Las personas profesionales en Orientación trabajan y realizan algunas acciones en conjunto con el personal docente y administrativo como la coordinación con la empresa, académica y técnica, con el fin de promocionar la empleabilidad del estudiantado, es decir que no es una función exclusiva de la Orientación en los CTP.

Se evidencia que si bien, se busca desarrollar acciones para el desarrollo de la empleabilidad desde la Orientación, también se visualiza que no se trabaja en el



desarrollo de algunas actitudes y habilidades, tales como la responsabilidad, actitud positiva y proactividad, aunque existe una intención o se consideren importantes, no se logran identificar acciones puntuales y significativas de parte de las y los profesionales durante este proceso de investigación.

Con respecto a las actitudes para la empleabilidad, gracias a la investigación, surgen como emergentes el orden y la confianza en sí mismo, las cuales son fomentadas por las personas profesionales en Orientación y docentes de especialidad, debido a que se consideran trascendentales para los entes empleadores, la realización de la práctica y la promoción de la empleabilidad.

En cuanto al segundo objetivo específico, reconocer los aportes de la Orientación con respecto a la promoción de la empleabilidad en un grupo de estudiantes en EFTP, se concluye de manera específica que:

Algunos de los principales aportes por parte de las personas profesionales en Orientación es la coordinación con las universidades para la ejecución de ferias vocacionales, adicionalmente, otro de los aportes es la organización de ferias de empleo y emprendimiento con distintas empresas, para que el estudiantado tenga un primer acercamiento a las mismas, y así contribuir en la promoción de la empleabilidad.

A pesar de que se están llevando a cabo los aportes anteriormente mencionados, se concluye que existe un vacío en cuanto al quehacer profesional en Orientación a la hora de involucrarse activamente en la promoción de la empleabilidad del estudiantado.

## **Recomendaciones**

### **Recomendaciones para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de Educación y Formación Técnica Profesional desde la Orientación.**

En relación con el tercer objetivo específico, elaborar recomendaciones para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP desde la Orientación, se presentan las siguientes:

Que las personas profesionales en Orientación:

- Se involucren activamente en la promoción de la empleabilidad del estudiantado, por medio del desarrollo de acciones específicas que promuevan actitudes, habilidades y la adquisición de herramientas con el fin que el estudiantado sea empleable.
- Se mantengan en constante actualización para reconocer cuáles son las demandas del mercado laboral, y de esta manera puedan promover en el estudiantado el desarrollo de las habilidades y actitudes requeridas en el mundo del trabajo.
- Planten, desde la Orientación, más y mejores estrategias para el desarrollo de herramientas para la empleabilidad en el estudiantado, tales como la elaboración del currículum y la preparación para las entrevistas de trabajo.
- Proporcionen más espacios para el quehacer profesional en Orientación con el propósito de ampliar las acciones en torno a la promoción de la empleabilidad del estudiantado.
- Definan estrategias específicas y planes de acción de acuerdo con las diferentes especialidades existentes en los CTP que permitan el desarrollo de actitudes y habilidades para que fomenten una mayor seguridad en una entrevista de trabajo debido a que esta es clave para la salida del estudiantado a la práctica y posteriormente a una posible contratación laboral.

A continuación, se presentan otras recomendaciones generales, las cuales nacen a partir de lo planteado por las personas entrevistadas y se organizan según la población o instancia a la que se dirige.

Para las personas profesionales en Orientación de los CTP:

- Diseñar planes de acción que incluyan acciones específicas propias de la Orientación para que logre realizar aportes significativos dirigidos al estudiantado de los CTP para la promoción de la empleabilidad.

Para las casas formadoras:

- Continuar incentivando el desarrollo de investigaciones sobre la Orientación, enfocadas a profundizar sobre la Orientación en los CTP y específicamente en los desafíos a los que se enfrenta.

Para el Ministerio de Educación Pública (MEP):

- Definir las funciones específicas para el grupo de profesionales de Orientación que laboran en los CTP, dentro de las cuales, se incluyan las referentes a la promoción de la empleabilidad.
- Que se incluya la lección de Orientación en el Programa de estudio del Ciclo Diversificado de los CTP, de manera que se pueda continuar contando con un espacio para contribuir con el desarrollo vocacional del estudiantado durante esta etapa.
- Generar espacios de actualización constantemente en la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, ya que esto es indispensable para que, desde su quehacer las y los profesionales en Orientación puedan utilizarlas para promover la empleabilidad en el estudiantado.
- Promover la implementación de la Orientación Vocacional en los centros educativos desde las primeras etapas de la infancia, con el fin de que las personas orientadas puedan conocerse a sí mismas así como las oportunidades del contexto, lo cual contribuirá a largo plazo en el desarrollo de su empleabilidad.

## Referencias bibliográficas

- Addeco. (s.f.). *Empresa Addeco*. <https://www.addeco.es/empresas>.
- Agencia Nacional de Empleo. (2021). Plataforma ane.cr. ANE.
- Aguilar, S y Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*, 47, pp. 73-88.
- Alcázar, J. A. (2001). *Virtudes Humanas*. Editorial Palabra
- Aldás, J., Peiró, J., Serrano, L., Miravalles, B., Soler, A. y Zaera, I. (2018). *Itinerario de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad*. Fundación BBVA.
- Aldeas Infantiles SOS. (s.f.). Aldeas Infantiles SOS. <https://www.aldeasinfantiles.or.cr/>.
- Aliaga, C. y Schalk, A. (2010). E2: empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación* (33), 319- 337.
- Alpízar, A., Calderón, M., Camacho, S., García, J., Murillo, O. y Vargas, A. (2021). *Informe: Sistematización histórica del Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC)*. INIE.
- Altamirano, P. (2015). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la universidad politécnica salesiana sede cuenca desde julio 2003 a abril 2014*. Tesis de grado de licenciatura. Ecuador.
- Alvarado, G., Araya, J., Elizondo, D., Mora, R., Peralta, J. y Solano, P. (2016). *Educación Técnica secundaria pública en Costa Rica: 1950-2014*. (Seminario de graduación para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2016-03.pdf>.
- Álvarez, A. (2007) *Investigación cualitativa. Selección de lecturas*. Editorial Ciencias Médicas.
- Álvarez, M. (1995). *Orientación Profesional*. Editorial Cedecs.

- Amber, D. y Martos, A. (2017). Ámbitos y funciones de los orientadores para la mejora educativa en secundaria en contextos restantes. Una mirada cruzada entre orientadores y directivos. *Revista Curriculum y Formación de Profesorado*. (21) 4, 419-437.
- Ander-Egg, E. (1987). Introducción a las técnicas de investigación social. Humanitas.
- Ander-Egg, E. (1988.) Trabajo social e interdisciplinariedad. Editorial Humanitas.
- Anrango, K., y Antamba, F. (2012). *Estudio de los procesos de Orientación Vocacional en los décimos años de educación básica del Colegio Experimental Jacinto Collahuazo*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Ciencias de la Educación, Especialidad Psicología Educativa y Orientación Vocacional). Universidad Técnica del Norte.  
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1474/1/TESIS%20SOBRE%20ESTUDIOS%20DE%20PROCESOS%20DE%20ORIENTACION%20VOCACIONAL..pdf>
- Aponte, R. (2015). El taller como estrategia metodológica para estimular la investigación en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior. *Boletín virtual*, 4(10), 49-55.
- Aresti, K. (2018). "Proactividad en un grupo de trabajadores en fincas exportadoras en Guatemala". Tesis de Grado. Guatemala de la Asunción. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Aresti-Katya>
- Arguelles, D. (2016). Reseña Usted S.A. Empleabilidad y marketing personal de Inés Temple. *Revista escuela de Administración de Negocios*. 80, 170-174.
- 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). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412011000200007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000200007).
- Avendaño, H. K. (2014). La comunicación asertiva como ventaja competitiva. Recuperado de;

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11994/La%20Comunica%CC%81n%20Asertiva%20como%20ventaja%20Competitiva.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11994/La%20Comunica%CC%81n%20Asertiva%20como%20ventaja%20Competitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Baldares, T. (2014). Recuento histórico de la Orientación en Costa Rica. Desafíos. En: *Memoria del Primer Congreso Nacional de Orientación*. <https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2014/11/Memoria-Congreso-de-Profesinales-en-Orientacion-2014.pdf>.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Experiencias en Orientación Vocacional en el marco del Programa Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes*. [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Experiencias en orientaci%C3%B3n vocacional en el marco del programa NEO es es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Experiencias%20en%20orientaci%C3%B3n%20vocacional%20en%20el%20marco%20del%20programa%20NEO%20es%20es.pdf).

Barreno, Z. (2011). La Orientación Vocacional y Profesional en la selección de carreras. *Revista Ciencia UNEMI*, 6, 97-101.

Bausela, E. (2007). Áreas, contextos y modelos de orientación en intervención psicopedagógica. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 6(12), 16-28.

Baute, B., Maldonado, M., y Pérez, M. (2017). La asesoría: forma de organización para la preparación de directivos de educación superior en la evaluación profesional. Universidad Metropolitana.

Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J.; Marty, M.; Siufi, G. y Wagennar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: Informe final del proyecto Tuning América Latina 2004-2007*. Universidad de Deusto.

Betancur, D. , Henao, A. y Vanegas, A. (2013). Plan de motivación y proactividad del personal en logros publicitarios. Universidad de Medellín. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/183/Plan%20de%20motivaci%C3%B3n%20y%20proactividad%20del%20personal%20en%20logros%20publicitarios.pdf?sequence=1>

- Bisquerra, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional. *Estudios sobre Educación*, 11, 9-25.
- Brenes, J. (2019). *Vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un grupo de mujeres egresadas del INA*. (Tesis para optar al grado y título de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. [kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/79243/SETIEMBRE%202019%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/79243/SETIEMBRE%202019%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Brenes, M. (2021). Sistema educativo costarricense: una reflexión sobre su importancia y efectos de la pandemia en el país. <https://estadonacion.or.cr/sistema-educativo-costarricense-una-reflexion-sobre-su-importancia-y-efectos-de-la-pandemia-en-el-pais/>.
- Camarena, B., González, D. y Velarde, D. (2009). El programa de Orientación Educativa en Bachillerato como mediador en la elección de carrera. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(41), 539-562.
- Cartera de Instrucción Pública. (1906). *Memoria de Instrucción Pública*. <https://mep.janium.net/janium/Documentos/memoria1906.pdf>.
- Castellanos, R., Baute, M. y Chang, J. (2020). Orígenes, desarrollo histórico y tendencias de la orientación profesional. *Universidad y Sociedad*, 12 (5). 269-278. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500269](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500269).
- Castro, M., León, D., Lira, W., Umaña, M. y Vargas, D. (2019). *El desarrollo vocacional de niñas y niños en edad escolar desde la perspectiva de personas profesionales en Orientación de instituciones de educación primaria*. (Seminario de Graduación de Licenciatura). Universidad de Costa Rica.
- Centro de Orientación Vocacional-Ocupacional. (2021). *Sistema de Intermediación de Empleo Estudiantil*. Universidad de Costa Rica. <https://empleo.ucr.ac.cr/empleo/showInicioSistema.do>.

- Centro de Sistemas de América. (2021). *¿Cuáles son las carreras técnicas con mayor demanda laboral?*. <https://www.censa.cr/carreras-tecnicas-con-mayor-demanda-laboral/#>.
- CEPAL y UNESCO (2020). Informe COVID-19: La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)
- Chan, S. (2021). *Servicio civil: Manual descriptivo de especialidades docentes. Coordinación técnica y con la empresa*. [http://www.dgsc.go.cr/ts\\_clase\\_docente/Especialidades%20Docentes/Coordinacion\\_Tecnica\\_y\\_con\\_la\\_Empresa.pdf](http://www.dgsc.go.cr/ts_clase_docente/Especialidades%20Docentes/Coordinacion_Tecnica_y_con_la_Empresa.pdf)
- Chernicoff, L. y Rodríguez, E. (2018). Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno. *Didac*, 72. 29-37. <https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2018/no72/6.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. McGraw Hill.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1). 61-71. Chile: Universidad del Bío Bío Chillán. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>
- Clarke, L. y Winch, C. (2006). A European skill framework? But what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts [¿Un marco europeo sobre habilidades? ¿Qué son las habilidades? Conceptos anglosajones vs. alemanes]. *Journal of Education and work*. 19(3), 255-269.
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo. (2021). *La Agencia de promoción de inversiones de Costa Rica*. <https://www.cinde.org/es/acerca>.
- Colegio de Profesionales en Orientación (CPO). (2012). Código de ética. <https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-CPO-5-nov-12.pdf>



- Colegio de Profesionales en Orientación. (2021). *Historia de la Orientación*.  
<https://www.cpocr.org/quienes-somos/ambitos-de-trabajo/>.
- Colegio Vocacional de Artes y Oficios. (2021). *Historia de la institución*.  
<https://www.covao.ed.cr/diurno/>.
- Collado, A. y Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *Revista de Innovación en educación*, 12 (2), 1-21.
- Comisión Interinstitucional Administradora del Proyecto Marco Nacional de Cualificaciones de las Carreras de Educación. (2020). *Marco nacional de cualificaciones para las carreras de educación : resultados de aprendizaje esperados para las carreras de educación en Costa Rica*.  
<https://www.ucr.ac.cr/medios/documentos/2020/marco-nacional-de-cualificaciones-diagramado-1.pdf>.
- Consejo Estudiantil de Administración. (2019). Feria de emprendimiento universitario "The big deal". Argentina: Universidad del Rosario.
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (2017). *¿Qué hacemos?*. Gobierno de México. <https://conocer.gob.mx/que-hacemos/>.
- Consejo Nacional de Rectores. (2016). *Empleadores 2013 de personas graduadas de universidades estatales*. CONARE.
- Consejo Superior de Educación (2021). *Ley de creación del sistema nacional de formación y Educación Técnica Profesional*.  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=84597&nValor3=109220&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=84597&nValor3=109220&strTipM=TC)
- Constitución Política de la República de Costa Rica. (1948). Costa Rica. Consultada el 14 de abril de 2022.  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=84597&nValor3=109220&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=84597&nValor3=109220&strTipM=TC)

to.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=101782&param2=3&strTipM=TC&lResultado=28&strSim=simp

- Corrales, A., Quijano, N. y Góngora, E. (2017). *Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Enseñanza e Investigación en Psicología*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161005>.
- Corvalan, O y Donoso, S. (2012). Formación Técnica y Aseguramiento de la Calidad: enfoque de Desarrollo de Competencias. *Cadernos de pesquisa* 42(146), 612-639. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742012000200015>.
- Covey, S. (1996). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós. Buenos Aires, Argentina:
- Covey, S, y Branden, N.(s.f). *Guía de autodesarrollo de competencias: Autoconfianza*. Editorial Simón y Schuster.
- Cox, M. (2005). *Fortalecimiento de la Educación Técnica en Costa Rica*. (Diseño de Investigación como requisito parcial para optar al grado de Magíster). Universidad de Costa Rica.
- De la Peña, Y. (2014). *Valores Laborales y Trabajo en Equipo (Estudio realizado en Constrifácil Coatepeque)*. (tesis Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. México.
- De Vos, A. y Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self management. *Journal of vocational behavior*, 73 (3), p.449-456.
- Dirección General de Servicio Civil. (2009). *Manual descriptivo de clases de puestos docentes*.<https://coprobi.co.cr/wp-content/uploads/2020/02/manual-de-clases-de-puestos-docente-actualizado-enero.pdf>.
- Dulano, M. Jiménez F. y Libio M.C. (2018). *La marca personal como estrategia de la empleabilidad para profesionales que cursan estudios de postgrado en las principales escuelas de negocios de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú: Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/2266>

Empresa Labora. (2021). *Empresas Labor@*.  
<https://labora.fod.ac.cr/empresas/listado>.

Escuela Superior de Ingenieros Comerciales. (2015). *Guía práctica para la búsqueda de empleo*. ESIC. <https://www.esic.edu/pdf/empleabilidad/2015-guia-practica-para-la-busqueda-de-empleo.pdf>.

Espinoza, M. (2008). Actitud Positiva: la base para la competitividad. *Revista Tecnología En Marcha*, 21(4), pág. 47. Recuperado a partir de [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_marcha/article/view/224](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/224)

Espinoza, T., Fernandez, K. y Téllez, J. (2020). *Incidencia de actores públicos e institucionales para la disminución del desempleo juvenil en Costa Rica*. (Seminario de Graduación para licenciatura). Universidad de Costa Rica.

Estado de la Nación. (2011). *Principios orientadores y lineamientos, prioridades e instrumentos para la elaboración de un Plan de Promoción del Empleo Juvenil*. [https://www.sdgfund.org/sites/default/files/Costa%20Rica\\_Elaboracion%20de%20planes%20de%20promocion%20empleo%20juvenil\\_0.pdf](https://www.sdgfund.org/sites/default/files/Costa%20Rica_Elaboracion%20de%20planes%20de%20promocion%20empleo%20juvenil_0.pdf).

Fajaryati, N., Budiyo, B., Akhyar, M y Wiranto. (2020). "The Employability Skills Needed To Face the Demands of Work in the Future: Systematic Literature Reviews". Indonesia. [https://www.researchgate.net/publication/342904101\\_The\\_Employability\\_Skills\\_Needed\\_To\\_Face\\_the\\_Demands\\_of\\_Work\\_in\\_the\\_Future\\_Systematic\\_Literature\\_Reviews](https://www.researchgate.net/publication/342904101_The_Employability_Skills_Needed_To_Face_the_Demands_of_Work_in_the_Future_Systematic_Literature_Reviews).

Febres, R. (2007). El valor de la responsabilidad. *Revista educación en valores*. 7, 119-121.

Fernández. A y Blasco. M (s.f) Estrategias de búsqueda de empleo. Universidad a Distancia de Madrid tomado de [https://www.cef.es/files-cef/estrategia\\_busqueda\\_empleo.pdf](https://www.cef.es/files-cef/estrategia_busqueda_empleo.pdf)

Flick, U. (2002). *Introducción a la investigación cualitativa*. (2° ed.). Ediciones Morata, S.L. (pp. 126-138).

Flores, M., Alfaro, I. y Cortés, M. (2018). *Articulación para fomentar el emprendimiento de estudiantes e investigadores en la Universidad de Costa Rica, caso de*

*SIWA Juices y otras acciones en el área de Ciencias Agroalimentarias*. Red Universidad-Empresa América Latina y el Caribe-Unión Europea.

Fondo Monetario Internacional. (2015). Costa Rica selected issues and analytical notes. *Country Report*, 15(30).  
[https://www.researchgate.net/publication/346591185\\_Costa\\_Rica\\_Selected\\_Issues\\_and\\_Analytical\\_Notes](https://www.researchgate.net/publication/346591185_Costa_Rica_Selected_Issues_and_Analytical_Notes).

Forero, Y. (2014). *Todo es cuestión de actitud*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13031/1/Trabajo%20Final.pdf>.

Formichella, M. y London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), p.79-91.  
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res47.2013.06>

Frías, C. (2015). *La Orientación como disciplina y profesión*. Universidad de Costa Rica.

Fundación Acción Joven. (2020). *Informe de resultados 2020*. FAJ.

Fundación Prodemu. (2011). *Programa de promoción de la empleabilidad y apoyo al emprendimiento productivo Región Metropolitana*. Prodemu.

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Revista Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>.

Gamboa, J.P; Gracia F.J; Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Recuperado de:  
<http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

García , J.D. y Corpas, M.C. (2002) Los indicadores personales en el proceso de orientación e inserción profesional. *Educación XX1*, (5),123-138.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600507>

- Garza, M. y Canett, J. (2005). Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 10 (2), p.271-280. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210204.pdf>.
- Gomez, M. (2012). La noción de la empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Revista Katharsis*. (13), p 63 - 83.
- Gomez, E.; Lafuente, E.; Vaillant, Y y Gomez, L. (2015). El impacto diferenciado de la autoconfianza, los modelos de referencia y el miedo al fracaso sobre los jóvenes emprendedores. *Revista innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, (57), p. 157-173.
- Guadamuz, J. y Rodríguez, D. (2020). Divulgación de la carrera de Bibliotecología: Una mirada desde la Feria Vocacional de la Universidad de Costa Rica (UCR), 2019. *e-Ciencias de la Información*, 10(2). Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/39366>
- Guba, E. (1989). *Criterios de credibilidad en la investigación naturalista*. <https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/Guba.pdf>.
- Guerra, L. (2009). *La elección profesional: Momento de particular importancia para el desarrollo personal*. UCM.
- Guevara, J. y Cubillos, R. (2017). *La comunicación efectiva como estrategia del líder transformadora para armonizar y fortalecer los equipos de gestión del colegio Jose Asunción Silva y la Dirección local de educación de Santa Fe - Candelaria*. Tesis de maestría. Universidad de la Sabana. Chía.
- Guevara, R. (2014). La Orientación como disciplina y profesión en el contexto del MEP, según el Decreto Ejecutivo 37135. *Revista Conexiones*, 6(2), 11-17.
- Gurdián, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa*. Universidad de Costa Rica.
- Gutiérrez, E., y Martínez, L. (2018). *Importancia de la orientación vocacional en el proyecto de vida de estudiantes de décimo y once de Villavicencio*. Seminario de profundización en psicología educativa. Universidad Cooperativa de Colombia. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6217/1/2018\\_importancia\\_orientacion\\_vocacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6217/1/2018_importancia_orientacion_vocacional.pdf).

- Gutierrez, F. (2019). *Valores éticos: estrategia de promoción para su posicionamiento en la educación*. 1a ed. San José, Costa Rica:
- Guzmán, A. (2018). *Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional*. Quetzaltenango, Guatemala.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>.
- Guzmán, J. (2011). *Capítulo 5: Educación Técnica y Formación Profesional en Costa Rica: avances y desafíos*. Costa Rica: Estado de la Educación.
- Hernández, E; Ramos, Y; Negrini, F; Ruiz, R y Hernandez, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, (27) 2, p. 131-142.
- Hernández, F., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. México DF, México: Mc Graw Hill editores.
- Hernando, A. y Montilla, M. (2009). El estudio de los roles y funciones de los orientadores de secundaria utilizando la técnica de los grupos de discusión. *REOP*. (20)1, 29-38.
- Herrera, B. y Solís, S. (2016). *Empleabilidad Verde: Una alternativa al desempleo en jóvenes en riesgo social en Costa Rica*. Programa Escuelas - Taller de la Cooperación Española. Universidad Nacional de Costa Rica.
- Ibarra, G. (2017). Ética y valores profesionales. *Revista Reencuentro*. 49, 43-50. México.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021a). *Encuesta continua del empleo al segundo trimestre 2021: Resultados generales*.  
<https://inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reeceamj2021.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021b). *Encuesta continua del empleo al primer trimestre 2021: Resultados generales*. *INEC*, 1(10), 2-33.
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Vicerrectoría Académica. Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo. (2016). *Habilidades, Actitudes, Perfil de los alumnos, Valores*. Monterrey.

- Inyiagu, E. (2014). *Challenges facing technical and vocational education in Nigeria. Department of technology and vocational education.* Ebonyi State University. <https://core.ac.uk/download/pdf/234698093.pdf>.
- Isaacs, D. (1986). *La Educación de las Virtudes Humanas*, Ediciones Universidad de Navarra.
- Jimenez, J. (2018). *El aporte de la Orientación Laboral en el abordaje de la empleabilidad realizado por los servicios municipales de intermediación laboral.* (tesis para optar por el grado de Maestría). Universidad de Costa Rica.
- Jurado, P. y Olmos, P. (2010). Procesos de Orientación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado del trabajo: Un modelo de Orientación para la inserción. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (1), 93-108. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230784009.pdf>.
- Juvier, M., Trujillo, P., Cobas, P. y Marchena, G. (2015). La Orientación Profesional: indicador de eficiencia en la formación de profesionales. *EDUMECENTRO*, 7 (4), 178-195.
- Llacuna, J. & Pujol, L. 2008. NTP 685: La comunicación en las organizaciones. Consultado el 15 de enero, 2008, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España Sitio Web: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_685.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf)
- Ley N°2160. (1957). *Ley Fundamental de Educación.*
- Llanes, J., Figuera, P. y Torrado, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de graduados en pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29 (2), p.46-60.
- Llisterri, J., Gligo, N., Homs, O. y Ruiz, D. (2014). *Educación técnica y formación profesional en América Latina: El reto de la productividad.* Banco de Desarrollo de América Latina. [https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/378/educacion\\_tecnica\\_formacion\\_profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/378/educacion_tecnica_formacion_profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- López, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai*, 6(2),303-312. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46115146011>.
- Lozada A. (2011). La educación continua como instrumento de desarrollo en siglo XXI. *Tendencias - Revista de la UBP*, 5(10), 3-5. [https://issuu.com/ubpascal/docs/tendencias\\_n10\\_ubp/1?e=9605652/9231766](https://issuu.com/ubpascal/docs/tendencias_n10_ubp/1?e=9605652/9231766)
- Macias, E. y Camargo, G. (2013). *Comunicación asertiva entre docentes y estudiantes en la institución educativa*. Corporación universitaria minuto de Dios. Facultad de Ciencias de la Comunicación. Bogotá, Colombia. Recuperado de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/2852/1/TECE\\_CamargoReinosoGina\\_2014.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/2852/1/TECE_CamargoReinosoGina_2014.pdf)
- Maison, P. (2013). *El trabajo en la postmodernidad: reflexiones y propuestas sobre las relaciones humanas en tiempo de la Generación Y*.
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano*. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Manzanares, A. y Sanz, C. (2012). Situación actual y desafíos de la orientación: repensando la orientación en el ámbito educativo. [https://www.researchgate.net/publication/260698104\\_Situacion\\_actual\\_y\\_desafios\\_de\\_la\\_orientacion\\_repensando\\_la\\_orientacion\\_en\\_elambito\\_educativo](https://www.researchgate.net/publication/260698104_Situacion_actual_y_desafios_de_la_orientacion_repensando_la_orientacion_en_elambito_educativo)
- Marín, L. (2006). *Talleres exploratorios, modalidad agropecuaria*. MEP.
- Martín, A. (2017). *Kit de Herramientas para la Empleabilidad Manual para facilitadores y capacitadores*. <https://silo.tips/download/kit-de-herramientas-para-la-empleabilidad-manual-para-facilitadores-y-capacitado>.
- Martinez, C. (2017). Competencias para la empleabilidad de los desempleados de larga duración. (Tesis de Grado). México:Universidad de León.
- Martínez, P. y Martínez, M. (2011). Orientación en el S.XXI. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 253-265.



- Martínez, R., Martínez, M. y Pineda, P. (2014). El rol de la orientación profesional en el desarrollo de competencias para una empleabilidad socialmente justa. *ELSEVIER*, 139, p.343-350. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814046631?via%3Dihub>.
- McCrone, T., O'Beirne, C., Sims, D. and Taylor, A. (2015). *A Review of Technical Education*. Slough: NFER. <https://www.nfer.ac.uk/publications/AOCT01/AOCT01.pdf>.
- Miller, F. (1971). *Principios y servicios de Orientación Escolar*. Magisterio Español.
- Ministerio de Educación Pública. (2006). *Propuesta de ampliación del Plan de estudios de la Educación Técnica Diversificada Oferta Educativa de la Educación Técnica Profesional nocturna en las modalidades. Agropecuaria, Industrial, Comercial y Servicios: Departamento de EFTP*.MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2013). *Instructivo sobre requisitos para ingresar o continuar en el proceso de formación de especialidades técnicas 2014*. MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2014a). *Capítulo IV. Desarrollar la capacidad productiva de nuestros estudiantes: Memoria institucional 2006-2014*.MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2014b). *Orientaciones técnicas para la implementación del plan de estudios del III ciclo Diversificado Vocacional*. MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2015a). *Evolución de los indicadores de la Educación Técnica Profesional en Costa Rica en el periodo 2000-2014*. MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2015b). *Transformación curricular: fundamentos conceptuales en el marco de la visión: Educar para la nueva ciudadanía*.MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2017a). *Informe inserción laboral y eficiencia de los egresados de los colegios técnicos profesionales del curso lectivo 2016*. [http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/informe-insercion-laboral-oegresados.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/informe-insercion-laboral-oegresados.pdf).

- Ministerio de Educación Pública (2017b). *Especialidades en la Educación Técnica, curso lectivo 2017*.  
[https://www.mep.go.cr/indicadores\\_edu/BOLETINES/13\\_17.pdf](https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/13_17.pdf).
- Ministerio de Educación Pública. (2017c). *Programas de estudio de Orientación, primero, segundo y tercer ciclo de la Educación General Básica y Educación Diversificada*.MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2017d). *Compendio de ofertas y servicios del Sistema Educativo Costarricense 2016*. MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2017e). *Yo me apunto con la educación*. MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2018). *Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras: Especialidades Técnicas*.MEP.  
<http://www.detce.mep.go.cr/especialidades-tecnicas>.
- Ministerio de Educación Pública. (2019a). *Guía de Orientación para la articulación de los aprendizajes esperados no desarrollados en el curso lectivo 2018 y su integración en el curso 2019: Programas de estudio de Orientación para I, II, III y Educación*. MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2019b). *Orienta2*. MEP.  
<https://www.mep.go.cr/educatico/orienta2>.
- Ministerio de Educación Pública. (2019c). *Guía para la ejecución de una mesa empresarial en los Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (CORVEC)*. MEP.  
[http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/guia\\_mesa\\_empresarial\\_corvec.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/guia_mesa_empresarial_corvec.pdf).
- Ministerio de Educación Pública. (2019d) *Manual para la gestión con la coordinación con la empresa*. MEP.
- Ministerio de Educación Pública. (2020a). *Orientaciones técnico-administrativas del servicio de Orientación en el ámbito regional y centro educativo*.  
<https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2020/02/Orientaciones->

[te%CC%81cnico-administrativas-del-Servicio-de-Orientacio%CC%81n-en-el-a%CC%81mbito-regional-y-de-centro-educativo-2020-.pdf](#).

Ministerio de Educación Pública. (2020b). *Orientaciones para el proceso educativo a distancia*.

Ministerio de Educación Pública. (2020c). *Comités Directivos: CORVEC*. MEP. [http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/comites\\_directivos\\_corvec\\_2020-2022.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/comites_directivos_corvec_2020-2022.pdf).

Ministerio de Educación Pública. (2020d). *Especialidades en la Educación Técnica, curso lectivo 2020*. MEP.

Ministerio de Educación Pública. (2020e). *Educación Técnica Profesional. Nuevos Programas de Estudio: Entrega Técnica*. MEP.

Ministerio de Educación Pública. (2021a). *Orientaciones pedagógicas y administrativas para la educación combinada EFTP*. [http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/4.a-orientaciones-pedagogicas-y-administrativas-EFTP-2021.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/4.a-orientaciones-pedagogicas-y-administrativas-EFTP-2021.pdf).

Ministerio de Educación Pública. (2021b). *Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE)*. MEP.

Ministerio de Educación Pública. (2021c). *Mediación pedagógica: Compendio para docentes de EFTP*. MEP.

Ministerio de Educación Pública. (2021d). *Información Vocacional: SOVOCAT*. MEP. <https://www.mep.go.cr/informacion-vocacional>.

Ministerio de Educación Pública. (2021e). *Guía informativa del subsistema de la Educación Técnica para el sector productivo*. MEP.

Ministerio de Educación Pública. (2022). *MEP protegió derecho a la educación durante esta pandemia*. <https://www.mep.go.cr/noticias/mep-protegio-derecho-educacion-durante-este-ano-pandemia>.

Ministerio de Educación Pública España. (2011). *La contribución del talento universitario en el futuro de España 2020*. Gobierno de España.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/111162/66309/00820122014835.pdf?sequence=1>.

Ministerio de Educación Pública y Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras. (2012). *Funciones de los Coordinadores Técnicos y con la Empresa, emitidas en la Resolución N° 3624-12 de LECCIONES CO-CURRICULARES*.

[http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/funciones\\_y\\_responsabilidades\\_de\\_los\\_representantes\\_de\\_la\\_comision\\_institucional\\_1.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/funciones_y_responsabilidades_de_los_representantes_de_la_comision_institucional_1.pdf)

Ministerio de Educación Pública y Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras. (2019a). Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad. Lineamientos para la ejecución de la Práctica Profesional. [http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/lineamientos\\_ejecucion\\_prac.\\_prof.\\_2019\\_0.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/lineamientos_ejecucion_prac._prof._2019_0.pdf)

Ministerio de Educación Pública y Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras. (2019b). Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad. Manual para la Gestión de la Coordinación con la Empresa. [http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce\\_mep\\_go\\_cr/adjuntos/manual\\_para\\_la\\_gestion\\_del\\_coordinador\\_con\\_la\\_empresa\\_2019.pdf](http://www.detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/manual_para_la_gestion_del_coordinador_con_la_empresa_2019.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011). *Estrategia Público– Privada de Promoción del Empleo para las Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad*.

[https://www.sdgsfund.org/sites/default/files/YEM\\_%20CASO%20DE%20ESTUDIO\\_Costa%20Rica\\_Estrategia%20de%20Empleo%20Jovenes.pdf](https://www.sdgsfund.org/sites/default/files/YEM_%20CASO%20DE%20ESTUDIO_Costa%20Rica_Estrategia%20de%20Empleo%20Jovenes.pdf).

Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. Neiva.

<https://www.studocu.com/latam/document/universidad-latina-de-costarica/sociologia/otros/monje-carlos-arturo-guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion/4621585/view>.

Montoya, R. y Vásquez, O. (2005). *Actitud de los consumidores frente a las promociones de venta*. (Seminario de Graduación para optar al título de

Ingeniero Comercial). Universidad de Chile.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115054/Montoya%20K.%2C%20Rolando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Mora, C. (2011). Labor del Coordinador Académico en la gestión del currículo en las organizaciones educativas de secundaria pública. *Revista Gestión de la Educación*, (1)2.1-34.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/2142/2103/>

Mora, G. (2011). *Condiciones del contexto y de la orientación vocacional para la elección profesional y laboral en los colegios técnicos del cantón de Pérez Zeledón*. <https://repositorio.uned.ac.cr/handle/120809/1001>.

Mora, G. (2019). Una mirada a una experiencia exitosa en Costa Rica: Encuentros de orientación vocacional-ocupacional para estudiantes del Servicio de Tercer Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional. (MEP, Ed.) *Revista Conexiones: una experiencia más allá del aula*, 11(2), 56-64. [https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2revistaconexiones2019\\_a7.pdf](https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2revistaconexiones2019_a7.pdf).

Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. 11 (1), p.3-20.

Municipalidad de Heredia. (s.f.). *Intermediación laboral*. <https://www.heredia.go.cr/es/servicios/intermediacion-laboral-0>.

Murillo, O. (2015). *La Orientación laboral en Costa Rica: Perspectivas profesionales para la primera mitad del siglo XXI*. (Tesis para optar al grado y título de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Universidad de Costa Rica.

Murillo, O. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad: Un aporte desde la Orientación Laboral*. Edinexo.

Naciones Unidas. (2020). World Social Report 2020, Inequality in a rapidly changing world, (ST/ESA/372). (2015), Sustainable development goals. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>.

Nateras, M. (2005). La importancia del método en la investigación. *Espacios Públicos*, 8(15), 277-285. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67681519>.

- Nazar, G. (2012). Identidad de carrera laboral y empleabilidad en directivos de nivel medio en Chile, Región del Bío Bío. *Revista Scielo*, 18 (1).
- Neffa, J. (2016). *El concepto de empleabilidad y sus usos*. <https://www.researchgate.net/publication/321546181> El concepto de empleabilidad y sus usos.
- Noblejas, M. A. (2000). *Palabras para una vida con sentido*. Bilbao: Desclée De Brouwer, S.A.
- Ochanya, R. (2014). *The concept of vocational guidance: implications for counseling*. National Open University Of Nigeria, Abuja Study Centre. <https://www.researchgate.net/publication/344395412> THE CONCEPT OF VOCATIONAL GUIDANCE IMPLICATIONS FOR COUNSELING.
- Odo J., Okafor W., Odo A., Ejikeugwu L. y Ugwuoke C. (2017). *Technical Education – The Key to Sustainable Technological Development*. *Universal Journal of Educational Research* 5(11). 1878-1884. <http://www.hrpub.org/download/20171030/UJER4-19509333.pdf>.
- Okuda, M. y Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(1), 118-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80628403009>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura. (2016). *Estrategia para la enseñanza y formación técnica y profesional 2016-2021*. UNESCO. <https://unevoc.unesco.org/home/Estrategia+para+la+EFTP+2016-2021>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo? Guía sobre competencias clave*. [http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS\\_213452/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_213452/lang--en/index.htm).
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Costa Rica: características principales y desafíos: Situación del mercado del trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_429093.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_429093.pdf).

- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad*. [https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/Man\\_empleabilidad\\_VargasSarroca\\_seg.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Man_empleabilidad_VargasSarroca_seg.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *COVID-19 y el mundo del trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Costa Rica*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_747046.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_747046.pdf).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015). *Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*. OCDE.
- Ormaza, P. (2019). Educación: Orientación Vocacional y Profesional, garantía de derechos y construcción de proyectos de vida. UNEMI. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7067113>.
- Ortiz, Y. (2017). Construcción y medición de competencias en un departamento docente. *EduSol*, 17(58), 112-121.
- Otto, M., Hoefsmit, N., Ruysseveldt, J., y Dam, K. (2019). Exploring Proactive Behaviors of Employees in the Prevention of Burnout. Faculty of Psychology, Open University of the Netherlands, Valkenburgerweg. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31614684/>.
- Oviedo, D. (2019). *Análisis de los factores que determinan la comunicación entre el administrador y el personal docente de la escuela Eulogia Ruiz Ruiz, circuito escolar 06, Grecia, dirección regional de educación de Alajuela durante el período lectivo 2019*. Trabajo final de Graduación. Alajuela, Costa Rica. [https://aleph23.uned.ac.cr/exlibris/aleph/a23\\_1/apache\\_media/AT5TSTKJK8KJJ8RESMI97E8UERXCLY.pdf](https://aleph23.uned.ac.cr/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/AT5TSTKJK8KJJ8RESMI97E8UERXCLY.pdf)
- Parras, A., Madrigal, M., Redondo, S., Vasconcelos, P. y Navarro, E. (2009). *Orientación educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. España: OMAGRAF.

- Pastén, A. (2015). *Significados sobre la educación técnica, de estudiantes de centros de formación técnica de la región metropolitana*. (Tesis para optar al grado de Master en Psicología Educacional). Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136604/Tesis%20Final..pdf?sequence=1>.
- Pastor, R. (2019). *Herramientas didácticas orientadas al estudiante y el rendimiento académico* (Tesis de Maestría). Universidad peruana Cayetano Heredia.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park: Sage. <https://aulasvirtuales.files.wordpress.com/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf>.
- Pease, B. (2014). The politics of men's emotions : From emotional detachment to compassion in men's responses to gender injustice, in *Walking beside challenging the role of emotions in normalizatio*. pp.69-83.
- Perello, M. y Herrero, A. (2019). Trabajo en equipo y liderazgo, competencia clave para la empleabilidad de egresados de FADE. *Revista Tec Empresarial*. 11 (3), 41-49.
- Pérez, M.(2016). La entrevista de trabajo. <https://core.ac.uk/download/pdf/235860209.pdf>
- Programa de Inserción Profesional y Empleo. (2014). *Guía para la elaboración de curriculum vitae*. <https://universidadempresa.iteso.mx/documents/10951/2675050/Guia+para+elaboraci%C3%B3n+CV.pdf/39ac7c7f-edd9-4d56-99fc-c9b32ab8cc41>.
- Programa EmpleaT. (2021). *Programa EmpleaT*. Anglo American. <https://www.programaempleat.cl/quienes-somos/>.
- Programa Estado de la Nación. (2021). *Octavo Estado de la Educación 2021*. PEN.
- Programa para la cohesión social en América Latina. (2019). *¿Cómo generar empleabilidad para la juventud?*. Eurosocietal. [https://eulacfoundation.org/system/files/empleabilidad\\_juvenil-eurosocietal03.2019.pdf](https://eulacfoundation.org/system/files/empleabilidad_juvenil-eurosocietal03.2019.pdf).





- Rodríguez, A.; Muñoz A. y González D. (2013). Historia, definición y legislación de las ferias comerciales. *Anuario jurídico y económico escurialense*. XLVI, 1133-3677.
- Rodríguez, N. (2013). Tesis doctoral. La influencia de la personalidad del empresario sobre el emprendimiento estratégico de la PYME: Un análisis multinivel. Universidad Miguel Hernández de Elche. Elche, España. Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/1507/7/Tesis%20Rodriguez%20Hern%C3%A1ndez%2C%20Noelia.pdf>
- Rodríguez, M, y Bermúdez, R. (2016). *Habilidades profesionales ¡NO! Hábitos profesionales ¡SÍ!*. GRIN Verlag.
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*.
- Rondón, L.M; Muñoz, F. y Gómez, A. (2017). Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles. *Revista temas laborales*. 137, 185-208
- Ruiz, A. (2009). "Las técnicas asertivas en el proceso de comunicación interna de las organizaciones". Universidad de San Carlos de Guatemala. [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16\\_0705.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_0705.pdf)
- Ruiz, Y. (2010). Los orígenes de la Orientación Educativa. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. (11). <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7587.pdf>.
- Sabater, J. M. (1989). Sobre el concepto de actitud. In *Anales de pedagogía* (No. 7). <https://revistas.um.es/analespedagogia/article/view/287671/208941>.
- Salas, C. (2021). *Desafíos que enfrentan las personas profesionales en Orientación por potenciar el desarrollo de la empleabilidad en el estudiantado de Colegios Técnicos Profesionales diurnos de los distritos 01 y 02 de la División Regional de Educación en Alajuela*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional.
- Salessi, S. y Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3),82-103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333454618005>.

- Sánchez, M. (2017). *Orientación profesional y personal*. UNED.
- Sánchez, C. y Moreno, W. (2021). Habilidades del aprendizaje autónomo que emplean los estudiantes en entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje (EVEA) durante la pandemia COVID-19. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*. 5 (2).  
<https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/1322/1387>
- Sáenz, R. (2001). *Orientación psicopedagógica y calidad educativa*. Pirámide.
- Sarmiento, Y. (2019). La comunicación asertiva como generadora de desempeño laboral en empleados de empresas formales. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de psicología. Colombia. Recuperado de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7541/1/2019\\_comunicacion\\_asertiva\\_desempeno.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7541/1/2019_comunicacion_asertiva_desempeno.pdf)
- Sevilla, M. (2017). *Panorama de la Educación Técnica Profesional en América Latina y El Caribe*. Cepal. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40920-panorama-la-educacion-tecnica-profesional-america-latina-caribe>.
- Sistema Costarricense de Información Jurídica (2021). *Declara de interés público y nacional las actividades relacionadas con el Día de la Educación Técnica y formación profesional*. N° 40486-MEP.  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=84597&nValor3=109220&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=84597&nValor3=109220&strTipM=TC)
- Sistema Costarricense de Información Jurídica (2022). *Creación del sistema nacional de la educación y formación técnica profesional (SINEFOTEP)*. Decreto Ejecutivo 43481.  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=96852&nValor3=129959&nValor5=2&strTipM=FA](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=96852&nValor3=129959&nValor5=2&strTipM=FA)
- Sistemas Interactivos de Consultoría. (SINTEC) (2012). *Preparación para entrevista de trabajo*. <http://sintec.com/wp-content/uploads/2012/02/Entrevista%20de%20trabajo-Sintec.pdf>.

- Solivellas, B. (2022). Homuork: Página Web. Adaptabilidad: qué es y cómo fomentarla entre tus equipos. [https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos\\_345\\_102.html](https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos_345_102.html)
- Suarez, L. ; Sosa, J.A y Rodriguez. A. (2021). Actitud responsable hacia el estudio desde la Educación Física en estudiantes de secundaria básica (Original). *Revista Olimpica*. 18 (4), 1-7.
- Tarapues, A. (2017) *La inserción laboral de las egresadas del bachillerato técnico caso de la Unidad Educativa Tulcán*. (Programa de Maestría en Gerencia Educativa). Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/5688>.
- Tarcica, J. y González, M. (2013). *120 Descripciones de Puestos: Materiales de Alta Calidad en recursos Humanos*. Editorial BookBaby.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Paidós.
- Torrelles, C., Isus, S., Cela, J., Carrera, X., París, G. y Coiduras, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15(3), 329-344. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>
- Torres, M., González, V. y Cubo, S. (2013). Búsqueda de empleo: Evaluación de las actitudes de los estudiantes de la Universidad de Extremadura. *INFAD*, 1(1), 301-312. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349852058024.pdf>.
- Toscano, G. (2009). *La Entrevista Semi-Estructurada como técnica de investigación*. Reflexiones latinoamericanas sobre investigación cualitativa. San Justo, Prometeo Libros UNLAM, pp. 56-75.
- Triandis, H. (1991), Attitude and attitude change. *Journal Enciy, human biology*, (1). [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=448ec802-5cc1-403c-b6cc-79c5f45012cb&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=448ec802-5cc1-403c-b6cc-79c5f45012cb&groupId=10128).
- ULMA. (2020). *Cómo fomentar la actitud positiva en el trabajo*. <https://www.ulmaforge.com>

UNICEF. (2021). *Informe 2020-2021. Avances y desafíos de los derechos de la niñez y la adolescencia en tiempos de pandemia por COVID-19*. <https://www.unicef.org/costarica/media/4641/file/Informe%20anual%202020-2021.pdf>

Universidad Americana. (26 de agosto de 2021). Feria de empleo virtual “Potenciate”. Centro de empleabilidad y emprendimiento. <https://www.eempleo.com/cr/sitio-empresarial/potenciate-uam>.

Universidad de Cardiff. (2019). *Manual para la elaboración de curriculum vitae y carta de presentación*. [https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/19163243/manual\\_del\\_usuario1.pdf](https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/19163243/manual_del_usuario1.pdf).

Universidad de Costa Rica (2000). *Plan de estudios de Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación*. Escuela de Orientación y Educación Especial (documento de archivo)

Universidad de Costa Rica. (2003). *Plan de estudios de Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación*. Manuscrito inédito, Sección de Orientación.

Universidad de Costa Rica. (2017). Adaptación al cambio: Una competencia necesaria para crecer profesionalmente. CICAP. <https://cicap.ucr.ac.cr/web/adaptacion-al-cambio-una-competencia-necesaria-para-crecer-profesionalmente/?ModPagespeed=off>.

Universidad Estatal a Distancia. (s.f.). *Estrategias y técnicas*. [https://multimedia.uned.ac.cr/pem/recursos\\_pace/b-estrategias.html](https://multimedia.uned.ac.cr/pem/recursos_pace/b-estrategias.html).

Universidad La Gran Colombia. (s.f.). *Emprendimiento para docentes UGLC*. <http://cdaemprendimientoadocentesuglc.weebly.com/2-capacidad-de-adaptacioacuten-adaptabilidad.html>.

Universidad Nacional del Sur. (s.f.). *Herramientas para una eficaz inserción laboral*. Adecco. [https://servicios.uns.edu.ar/institucion/files/106\\_AV\\_35\\_27.pdf](https://servicios.uns.edu.ar/institucion/files/106_AV_35_27.pdf).

- Ureña, V. y Barboza, C. (2015). Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 926-947.
- Ureña, V. y Parrales, S. (2015). Aporte de la actualización en la práctica profesional de Orientadoras y Orientadores. *Revista Electrónica Actualidades Educativas en Educación*. 15 (1), 1-21.
- Ureña, V. y Robles, J. (2015). La Orientación en el Ministerio de Educación Pública Costarricense. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-19.
- Valles, M. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Reflexión metodológica y práctica profesional. Síntesis.
- Vargas, M. (2008). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. Ponencia presentada al IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>
- Vargas, Z. (2014) Elementos esenciales que guían a profesionales que se inician hacia el diseño de un modelo de orientación. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 265-280.
- Velázquez, F. (2012). *Manual Actitud en el servicio y sentido de responsabilidad*. Cámara mexicana de la industria de la construcción.
- Viamontes, E., Colunga, S. y García, J. (2013). La formación de actitudes profesionales pedagógicas en la educación superior. *Didáctica y Educación*, IV (3), p. 173-184.
- Vidal, M. y Fernández, O. (2009). Orientación Vocacional. *Revista de Educación Superior*, 23(2), 1-11.
- Villalobos, B. (2020). *Propuesta tecnológica para la toma de decisiones dentro del proceso de selección de una especialidad técnica en las personas estudiantes de noveno año del Colegio Técnico profesional Dos Cercas, Circuito 01, Dirección Regional de Educación de Desamparados*. (Tesis Licenciatura). Instituto Tecnológico de Costa Rica.

- Villalobos, L.R. (2017). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos.. EUNED.
- Villalta, G. (2015) *Competencias demandadas por los centros de servicio compartido de los graduados de Colegios Técnicos Profesionales en la especialidad de contabilidad y finanzas en contraste con las que se contemplan en el plan de estudios del Ministerio de Educación Pública*. (Tesis de maestría). Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Villarreal, C. (2007). La Orientación Familiar: Una experiencia de intervención. *Revista Educación*, 31(2), 79-94.
- Workforce. (s.f.). *Employability skills*. Indiana. <https://www.in.gov/dwd/career-training-adult-ed/employability-skills/>.
- Youth Work. (2013). *Guía de formación para la empleabilidad juvenil*.USAID. <https://iyfglobal.org/youthwork-mexico/modelo/files/formacion1.pdf>.
- Zamora, C. (2014)). Intervención efectiva del orientador en alumnos de bachillerato en el desarrollo de la competencia comunicativa. (Tesis de Maestría inédita). México: Tecnológico de Monterrey. Recuperado de [https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626541/Carmen\\_Guadalupe\\_Zamora\\_Ram%C3%ADrez\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626541/Carmen_Guadalupe_Zamora_Ram%C3%ADrez_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexos

### Anexo A: Funciones de la persona profesional en Orientación por categorías.

#### Funciones Orientador Asistente

- Asesora, siguiendo la guía del Jefe del Departamento de Orientación del centro educativo, a los profesores guías en aspectos relacionados con el desarrollo intelectual, personal, social, vocacional y dinámica del grupo, entre otros temas, de los estudiantes a su cargo
- Orienta y asesora a los estudiantes sobre las diferentes ofertas educativas y actividades extracurriculares que ofrecen las instituciones educativas
- Analiza las situaciones de rendimiento, ausentismo y deserción de los estudiantes a su cargo y propone, conjuntamente con docentes, acciones que fortalezcan el desarrollo escolar del alumnado y su permanencia en el sistema educativo
- Planifica y desarrolla las actividades de orientación colectiva de los grupos a su cargo, de acuerdo con los lineamientos emanados del MEP, adecuándolos a las necesidades reales de su comunidad educativa con el fin de fortalecer su proyecto de vida y el desarrollo vocacional del alumnado
- Participa en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual del Trabajo del Departamento de Orientación
- Investiga y atiende o refiere las situaciones de los alumnos que requieren atención especializada; da seguimiento a la evolución de estas situaciones
- Participa con los compañeros del Departamento de Orientación en la planificación, ejecución y evaluación de asesoramientos dirigidos al personal, tanto docente como administrativo, y a las familias, sobre la prevención y atención de la disciplina escolar y otras situaciones psicosociales
- Participa en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Trabajo del Departamento de Orientación
- Atiende la orientación educativa y vocacional de los alumnos de las secciones a su cargo
- Ejecuta con el Jefe del Departamento de Orientación del Centro Educativo, acciones de carácter preventivo, siguiendo sus instrucciones
- Integra y participa en comités del alumnado, personal docente y administrativo, personas encargadas de estudiantes y miembros de la comunidad, destinados a brindar una atención integral a la población estudiantil desde una perspectiva de la Orientación educativa y vocacional
- Aporta criterios técnicos para la ubicación del alumnado en los diferentes cursos, actividades y opciones educativas que ofrece la institución
- Coordina y desarrolla acciones conjuntas de Orientación con los profesores guías, directivas de sección, Comités de la institución y organismos de la comunidad relacionados con el desarrollo personal, social y vocacional de la población estudiantil



- Coordina acciones en su institución y con organizaciones de la comunidad, a efecto de promover el desarrollo de los programas y servicios de Orientación
- Desarrolla con las familias acciones de OV, prevención y atención de factores de riesgo psicosocial, necesidades educativas u otras similares, relacionadas con el aprendizaje, desarrollo integral, sentido y proyecto de vida de la población estudiantil
- Desarrolla procesos orientados a la clarificación de la elección vocacional y toma de decisiones del estudiantado
- Aplica instrumentos de autoexploración y analiza los resultados conjuntamente con el estudiantado para promover su autoconocimiento y proyecto de vida
- Informa conjuntamente con los docentes a los padres y madres de familia, aquellos aspectos relacionados con el rendimiento académico, actitudes hacia el proceso educativo de sus hijos y otros aspectos que intervienen en el desarrollo de su sentido y proyecto de vida con miras a lograr su desarrollo integral y éxito escolar
- Visita los hogares cuando la situación de los alumnos lo amerite, con el fin de obtener un mejor conocimiento del entorno social y familiar del estudiante
- Confecciona y mantiene actualizados los expedientes acumulativos de los estudiantes, de acuerdo con las directrices emanadas por el Ministerio de Educación
- Asiste y participa en reuniones con superiores de los niveles institucional, regional y nacional, y con compañeros del Departamento, con la finalidad de coordinar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, actualizar conocimientos, analizar las situaciones que se presentan en el desarrollo de sus labores y proponer cambios, ajustes y soluciones
- Atiende y resuelve consultas que le presentan sus superiores, compañeros, padres y madres de familia y alumnos, relacionadas con el desarrollo intelectual, personal, social y vocacional de la población estudiantil a su cargo
- Ejecuta otras tareas propias del cargo relacionadas con la Orientación educativa y vocacional.

### **Funciones Orientador 1**

- Planifica, organiza, dirige, coordina, evalúa y controla los servicios de Orientación de un centro educativo de segunda enseñanza
- Dirige y coordina la ejecución de investigaciones acerca de las situaciones colectivas e individuales de los alumnos de la institución
- Asesora al personal docente y administrativo-docente de la institución en asuntos relacionados con la Orientación educativa y vocacional del alumnado
- Participa en la realización de investigaciones y experiencias de Orientación que promueve el Ministerio Educación Pública a través de las dependencias respectivas
- Planifica y desarrolla diferentes acciones relacionadas con la orientación educativa y vocacional de la población estudiantil

- Participa, desde la perspectiva de Orientación, en las actividades que promueven los diversos comités que integran al alumnado, personal docente y administrativo, padres y madres de familia y miembros de la comunidad
- Promueve y desarrolla acciones y estrategias que favorezcan la construcción y mantenimiento de un clima organizacional y unas relaciones interpersonales sanas, por parte de los diferentes actores educativos
- Analiza la información sobre rendimiento académico, ausentismo y deserción de los estudiantes, propone las medidas preventivas y correctivas pertinentes y desarrolla con los diferentes actores educativos, las acciones conjuntas que se requieren
- Diagnostica, atiende, da seguimiento y refiere si es del caso, las diferentes situaciones que presenta el estudiantado
- Participa con los compañeros del Departamento de Orientación en la planificación, ejecución y evaluación de asesoramientos dirigidos al personal docente, administrativo-docente y a las familias, en materia de prevención y atención de aspectos relacionados con el desarrollo psicosocial y vocacional de la población estudiantil
- Coordina con otros sectores y organismos de la comunidad con la finalidad de obtener recursos para el logro de objetivos de los programas y servicios de Orientación
- Vela porque se mantengan actualizados los expedientes de Orientación de los estudiantes de la institución, de acuerdo con las directrices del Ministerio de Educación
- Asiste a reuniones con superiores de los niveles institucional, regional y nacional y con compañeras y compañeros del Departamento, con la finalidad de coordinar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, actualizar conocimientos, analizar problemas que se presentan en el desarrollo de sus labores y proponer cambios, ajustes y soluciones
- Planifica y desarrolla la Orientación colectiva de los grupos a su cargo, de acuerdo con los lineamientos emanados por el MEP, adecuándolos a las necesidades reales de la comunidad educativa y trabaja con grupos pequeños cuando la situación lo amerita
- Ejecuta otras tareas propias de su cargo relacionadas con la Orientación educativa y vocacional.

## **Funciones Orientador 2**

- Planifica, organiza, dirige, coordina, evalúa y controla los servicios de Orientación de un Centro Educativo de segunda enseñanza
- Dirige y coordina la ejecución de investigaciones acerca de las situaciones colectivas e individuales de los y las alumnos (as) de la institución
- Asesora, en coordinación con el Orientador Asistente, al personal docente y administrativo docente de la institución en asuntos relacionados con la Orientación educativa y vocacional de los y las alumnas

- Participa en la realización de investigaciones y experiencias de Orientación que promueve el Ministerio Educación Pública a través de las dependencias respectivas
- Planifica y desarrolla diferentes acciones relacionadas con la Orientación educativa y vocacional de la población estudiantil
- Participa, desde la perspectiva de la Orientación, en las actividades que promueven los diversos comités que integran los alumnos, el personal docente y administrativo, los padres y madres de familia y los miembros de la de la comunidad
- Promueve y desarrolla acciones y estrategias que favorezcan la construcción y mantenimiento de un clima organizacional y unas relaciones interpersonales sanos, por parte de los diferentes actores educativos
- Analiza la información sobre rendimiento académico, ausentismo y deserción de los estudiantes, propone las medidas preventivas y correctivas y desarrolla las acciones conjuntas con los diferentes actores educativos
- Diagnostica, atiende, da seguimiento y refiere si es del caso, las diferentes situaciones que presentan los y las estudiantes
- Participa con los y las compañeros (as) del Departamento de Orientación en la planificación, ejecución y evaluación de asesoramientos dirigidos al personal docente, administrativo docente y las familias, en materia de prevención y atención de aspectos relacionados con el desarrollo psicosocial y vocacional de la población estudiantil
- Coordina con otros sectores y organismos de la comunidad con la finalidad de obtener recursos para el logro de los objetivos de los programas y servicio de Orientación
- Vela porque se mantengan actualizados los expedientes de Orientación de los y las estudiantes de la institución, acuerdo con las directrices del Ministerio de Educación, así como también ejecuta dicha labor con los estudiantes de las secciones a su cargo
- Asiste a reuniones con superiores del nivel institucional, regional, nacional y con compañeros del Departamento con la finalidad de coordinar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, actualizar conocimientos, analizar problemas que se presentan en el desarrollo de sus labores y proponer cambios, ajustes, soluciones
- Planifica y desarrolla la Orientación colectiva de los grupos a su cargo, de acuerdo con los lineamientos emanados por el MEP, adecuándolos a las necesidades reales de la comunidad educativa y trabaja con grupos pequeños cuando la situación lo amerita
- Ejecuta otras tareas propias de su cargo relacionadas con la Orientación educativa y vocacional.

### **Funciones Orientador 3**

- Planifica, organiza, dirige, coordina, evalúa y controla los servicios de Orientación de un Centro Educativo de segunda enseñanza
- Dirige y coordina la ejecución de investigaciones acerca de las situaciones colectivas e individuales de los y las alumnos (as) de la institución

- Asesora, en coordinación con los Orientadores Asistentes, al personal docente y administrativo docente de la institución en asuntos relacionados con la Orientación educativa y vocacional de los y las alumnas
- Participa en la realización de investigaciones y experiencias de Orientación que promueve el Ministerio Educación Pública a través de las dependencias respectivas
- Planifica y desarrolla diferentes acciones relacionadas con la Orientación educativa y vocacional de la población estudiantil
- Participa, desde la perspectiva de la Orientación, en las actividades que promueven los diversos comités que integran los alumnos, el personal docente y administrativo, los padres y madres de familia y los miembros de la de la comunidad
- Promueve y desarrolla acciones y estrategias que favorezcan la construcción y mantenimiento de un clima organizacional y unas relaciones interpersonales sanos, por parte de los diferentes actores educativos
- Analiza la información sobre rendimiento académico, ausentismo y deserción de los estudiantes, propone las medidas preventivas y correctivas y desarrolla las acciones conjuntas con los diferentes actores educativos
- Diagnostica, atiende, da seguimiento y refiere si es del caso, las diferentes situaciones que presentan los y las estudiantes
- Participa con los y las compañeros (as) del Departamento de Orientación en la planificación, ejecución y evaluación de asesoramientos dirigidos al personal docente, administrativo docente y las familias, en materia de prevención y atención de aspectos relacionados con el desarrollo psicosocial y vocacional de la población estudiantil
- Coordina con otros sectores y organismos de la comunidad con la finalidad de obtener recursos para el logro de los objetivos de los programas y servicio de Orientación
- Vela porque se mantengan actualizados los expedientes de Orientación de los y las estudiantes de la institución, acuerdo con las directrices del Ministerio de Educación, así como también ejecuta dicha labor con los estudiantes de las secciones a su cargo
- Asiste a reuniones con superiores del nivel institucional, regional, nacional y con compañeros del Departamento con la finalidad de coordinar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, actualizar conocimientos, analizar problemas que se presentan en el desarrollo de sus labores y proponer cambios, ajustes, soluciones
- Planifica y desarrolla la Orientación colectiva de los grupos a su cargo, de acuerdo con los lineamientos emanados por el MEP, adecuándolos a las necesidades reales de la comunidad educativa y trabaja con grupos pequeños cuando la situación lo amerita
- Ejecuta otras tareas propias de su cargo relacionadas con la Orientación educativa y vocacional.

Fuente: Dirección General de Servicio Civil (2009)

## **Anexo B: Infografía para participantes (estudiantes publicada en Facebook)**

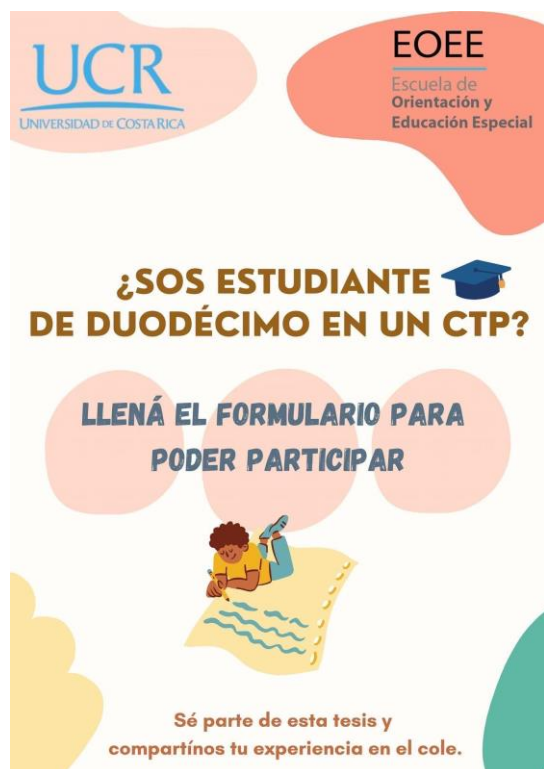
Estamos buscando personas estudiantes de CTP, que se encuentren en duodécimo año y deseen participar en el estudio "Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP" que están realizando Tatiana Guerrero, Natalia Martínez, Margoth Montoya, Karla Mora y Karen Omodeo, como parte del TFG para la Licenciatura en Orientación de la UCR.

Si sos estudiante de duodécimo en un CTP y te encontrás interesada o interesado en participar, llená el siguiente formulario:

<https://docs.google.com/forms/d/1Pa5NtsQE7jPUAaUiO0Jm81kIBgh5XCXe28vAMLxBd58/edit?usp=drivesdk>

Sé parte de esto y contános tu experiencia.

¡Muchas gracias!



## **Anexo C: Formulario para posibles personas participantes**

Se utiliza este formulario para que las personas que así lo deseen, puedan participar del estudio.

Link:

<https://docs.google.com/forms/d/1Pa5NtsQE7jPUAaUiO0Jm81kIBgh5XCXe28vAMLxBd58/e/dit?usp=drivesdk>

## **Anexo D: Consentimiento Informado para personas entrevistadas**

Universidad de Costa Rica  
Escuela de Orientación y Educación Especial

FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA LEY N° 9234  
“REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA LAS  
INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES HUMANOS”

OE 9600 Seminario de Graduación, Grupo 6:  
Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP

**Nombre de las personas investigadoras:** Natalia Martínez Villegas, Tatiana Guerrero Conejo, Margoth Montoya Bolaños, Karen Omodeo Arce, Karla Mora Aguilar.

**Nombre de la persona participante:**

---

**Medios para contactar a la persona participante:**

**Números de teléfono** \_\_\_\_\_

**Correo electrónico** \_\_\_\_\_

### **A. PROPÓSITO DEL PROYECTO**

Este estudio es realizado por estudiantes del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación de la UCR, con el objetivo de analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP

### **B. ¿QUÉ SE HARÁ?**

En esta investigación se desea que la persona permita que se le haga una entrevista por medio de la aplicación Zoom, con una duración aproximada de dos horas, por lo anterior se le solicita la autorización para ser grabada y tomar notas sobre el aporte de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP. Los fines de estas entrevistas son académicos y no se revela la identidad

de la persona, solo las respuestas brindadas serán utilizadas para la presente investigación.

### **C. RIESGOS**

La participación en esta investigación no supone ningún tipo de riesgo para las personas entrevistadas.

### **D. BENEFICIOS**

Al participar en este estudio la persona entrevistada no obtendrá ningún beneficio directo. Sin embargo, contribuirá para que a futuro, las y los profesionales en Orientación, puedan valorar su aporte en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP.

### **E. VOLUNTARIEDAD**

La participación en esta investigación es voluntaria y la persona puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin ser castigada de ninguna forma por su retiro o falta de participación.

### **F. CONFIDENCIALIDAD**

La información que aportarán las personas que participarán en las entrevistas como informantes, será manejada con confidencialidad, por lo que se garantiza un riguroso manejo de la información obtenida. Además, los resultados de la investigación serán incluidos en el informe respectivo, respetando el anonimato, por lo tanto se emplea el uso de códigos para representar la información dada.

**\*Se recuerda que** la confidencialidad de la información está limitada por lo dispuesto en la legislación costarricense. Por ejemplo, cuando la ley obliga a informar sobre ciertas enfermedades o sobre cualquier indicio de maltrato o abandono infantil. Estas limitaciones y otras, deben preverse y ser señaladas a los presuntos participantes.

### **G. INFORMACIÓN**

En los siguientes apartados se debe informar a la persona participante que:

Antes de dar su autorización debe hablar con las personas profesionales responsables de la investigación o personas colaboradoras sobre este estudio ya que ellas y ellos deben haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas acerca del mismo y de sus derechos. Si quisiera más información más adelante, puede obtenerla escribiendo a los siguientes correos electrónicos, se les atenderá en un horario de Lunes a Viernes de 8:00 am a 4:00 pm:

- Tatiana Guerrero Conejo: [tatiana.guerrero@ucr.ac.cr](mailto:tatiana.guerrero@ucr.ac.cr)
- Karla Mora Aguilar: [karlamariela.mora@ucr.ac.cr](mailto:karlamariela.mora@ucr.ac.cr)
- Natalia Martínez Villegas: [natalia.martinezvillegas@ucr.ac.cr](mailto:natalia.martinezvillegas@ucr.ac.cr)
- Karen Omodeo Arce: [karen.omodeo@ucr.ac.cr](mailto:karen.omodeo@ucr.ac.cr)
- Margoth Montoya Bolaños: [margoth.montoya@ucr.ac.cr](mailto:margoth.montoya@ucr.ac.cr)

Además, puede consultar con la persona que dirige la investigación, la Máster Viria Ureña Salazar al correo [viria.urena@ucr.ac.cr](mailto:viria.urena@ucr.ac.cr) o contactar a la Escuela de

Orientación y Educación Especial de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm al teléfono 2511-8865.

H. Al firmar este documento usted NO perderá ningún derecho legal y recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

**CONSENTIMIENTO**

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

**\*Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma, (o en su defecto con la huella digital), de la persona que será participante o de su representante legal.**

---

Nombre, firma y cédula de la persona participante

---

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula del/la investigador/a que solicita el consentimiento

---

Lugar, fecha y hora

**¡Gracias por su colaboración!**



## Anexo E:

### GUÍA PARA ENTREVISTAR A LA PERSONA PROFESIONAL EN ORIENTACIÓN

#### ANTES DE LA ENTREVISTA:

- Contactar a la persona con al menos dos días de anticipación, haciéndole saber que usted es parte de la investigación y es quien va a entrevistar, confirmando fecha y hora, además, enviarle el link de la reunión, y pedirle el correo para enviarle el consentimiento informado, el cual debe traer leído para el día de la entrevista (se da la opción de que lo escaneé, le tome foto o que en el día de la entrevista escriba en el chat que está de acuerdo con el consentimiento).

Link del consentimiento informado:  
<https://docs.google.com/document/d/1BWhK1kInqUYQeAwu51Jvpbe40WWBqbis/edit>

- Recordatorio de roles:

**-Rol de protagonista:** Realizar la bienvenida, grabar y guiar la entrevista, despedida. Transcribir la primera entrevista protagonizada.

**-Rol de acompañante:** Tomar notas, solo si se evidencia una real necesidad de realizar una pregunta, puede colocarlo en el chat (solo al protagonista) para que lo tome en cuenta y la realice, pero evitar interrumpir. Estar atento (a) si a la persona protagonista por alguna situación no puede continuar, tomar el rol de protagonista.

#### DURANTE LA ENTREVISTA:

- Compartir pantalla la pequeña presentación, que ayuda en la guía de entrevista: <https://drive.google.com/file/d/1-WJZOii95mkekIkN6zSBjcBSDeRIScMw/view?usp=sharing>

¡Buenos días/tardes/noches, (nombre de la persona profesional entrevistada)! ¿Cómo está? Es un gusto tenerle el día de hoy, le agradecemos de antemano estar presente y haber aceptado participar en esta entrevista, ya que la información que nos brinda es muy valiosa para la investigación, y será de interés académico.

Mi nombre es (persona entrevistadora) soy bachiller en la carrera de Orientación de la UCR, y en este momento me encuentro junto a uno (a) de mis compañeros (as), quien nos estará acompañando para estar tomando notas durante la entrevista (la persona acompañante puede saludar).

Para comentarle un poco, estamos realizando el TFG para optar por la Licenciatura, dicha investigación tiene como tema “Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP”, cuyo objetivo general es el de “Analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP”.

El problema de estudio es lo que nos interesa conocer desde su perspectiva y experiencia profesional, el cual es ¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de EFTP?

Es importante destacar que la entrevista tiene una duración aproximada de 1 hora y 30 minutos, y que en caso de que queden algunos aspectos en los que no se tuvo tanta claridad se le estará contactando por medio de llamada telefónica o mensajes para ampliar de forma rápida lo que haya quedado pendiente.

Ahora bien, vamos a retomar el consentimiento informado que le había enviado, este nos da un respaldo como personas investigadoras y la seguridad para usted como persona participante, por la confidencialidad que nos brinda (se lee el consentimiento informado), ¿tiene alguna pregunta al respecto? (se retoman dudas) Ahora que está claro, le recuerdo que debe firmarlo , y por favor enviarlo al correo o por WhatsApp de manera escaneada o fotografiada, si esto está dentro de sus posibilidades, si no, podemos proceder a que en el chat de la reunión escriba que está de acuerdo con el consentimiento informado. *(Obligatorio pedir que lo escriba en el chat como respaldo)*

Ahora sí, le solicito la autorización para que la entrevista sea grabada, poder tomar notas, y así dar paso a la entrevista *(dejar de compartir la presentación para ver a la persona, mientras entrevista)*:

1.1 ¿Qué hace desde su labor profesional para que el estudiantado obtenga herramientas para mejorar su búsqueda de empleo? *(concepto de herramientas: estrategias o actividades)*

1.1.1 ¿Cuáles acciones se llevan a cabo, desde la Orientación, para promover la actitud positiva del estudiantado frente al mundo del trabajo? *(actitud positiva: reacción positiva)*

1.1.2 ¿Cuáles son las acciones, desde la Orientación, para que el estudiantado pueda asumir una actitud responsable ante el entorno laboral? *(actitud responsable: comprometerse con el entorno laboral)*

1.1.3. ¿Cuáles acciones realiza, con sus estudiantes, para fomentar la adaptación a los cambios y dificultades ante el entorno laboral? *(adaptación al cambio: adecuarse a los cambios)*

1.2. ¿De qué manera trabaja con el estudiantado las habilidades para la empleabilidad? *(Concepto: Conocimientos, características personales que se llevan a la práctica para buscar un empleo y mantenerse en este)*

1.2.1. ¿Qué estrategias o acciones realiza para que el estudiantado alcance objetivos en común al desarrollar proyectos grupales? (*Trabajo en equipo: alcanzar objetivos en común*)<sup>8</sup>

1.2.2. ¿Qué acciones realiza para que sus estudiantes expresen su punto de vista de forma asertiva frente a diversas situaciones laborales? (*Comunicación asertiva: expresar de manera empática y respetuosa*)

1.2.3. ¿De qué manera ha fomentado la proactividad con el estudiantado? (*Concepto: Generar cambios, tener iniciativa, anticiparse*)

1.3. ¿Cuáles herramientas emplea desde la Orientación para promover la empleabilidad en sus estudiantes? (*Concepto: Estrategias para acompañarles en la búsqueda de empleo y mantener ese empleo*)

1.3. ¿Cómo participa (o podría participar) la persona profesional en Orientación en la preparación del estudiantado a la hora de enfrentar una entrevista laboral y elaborar un currículum?

1.3.1. ¿Cuáles son los puntos claves que usted como profesional en Orientación considera que son fundamentales para que el estudiantado enfrente exitosamente una entrevista de trabajo? (*Concepto: Conversación que mantienen las personas entrevistadoras con un candidato para intercambiar información, con el fin de conocer mejor a la persona candidata*)

1.3.2. ¿Qué estrategias se pueden utilizar para preparar al estudiantado en la elaboración de un currículum? (*Concepto: documento que resume el conjunto de datos biográficos, académicos y profesionales de una persona que busca empleo*)

2.1. ¿Qué otros aportes ha realizado usted, como profesional de la Orientación, en sus estudiantes para el proceso de formación para la empleabilidad? (*APORTES YA REALIZADOS*)

2.2. ¿Qué aportes ha realizado el Departamento de Orientación en conjunto con Coordinación Técnica? (*APORTES REALIZADOS EN CONJUNTO CON COORDINACIÓN TÉCNICA*)

2.3. ¿Cuáles aportes podría realizar la persona profesional en Orientación en la promoción para la empleabilidad en el estudiantado? (*QUÉ MÁS SE PODRÍA HACER QUE NO HA HECHO*)

2.4 ¿Cuáles aportes considera usted que se ha realizado desde la Orientación en la institución para la promoción de la empleabilidad? (*APORTES REALIZADOS A NIVEL INSTITUCIONAL*)

2.5 ¿En qué aportes, usted como profesional en Orientación, ha colaborado en conjunto con la institución para la promoción de la empleabilidad ? (*APORTES REALIZADOS EN CONJUNTO CON LA INSTITUCIÓN*)

2.6 ¿Qué aportes considera que la Orientación podría realizar, como un seguimiento, para la promoción de la empleabilidad en las personas egresadas de los CTP? (*IDEAS O RECOMENDACIONES DE UN SEGUIMIENTO*)

Ya voy a dejar de grabar la entrevista. De parte de mi equipo investigador y mi persona, le agradecemos por el tiempo y la información brindada, es muy valioso su aporte. Una vez terminada la investigación usted podrá acceder a los resultados de la misma. Me despido.

#### **DESPUÉS DE LA ENTREVISTA:**

Enviar un mensaje de agradecimiento, y recordarle que en caso de que queden algunos aspectos en los que no se tuvo tanta claridad se le estará contactando por medio de llamada telefónica o mensajes para ampliar de forma rápida lo que haya quedado pendiente. Además, si la persona quedó pendiente con la firma del consentimiento informado, recordárselo.

#### **Anexo F:**

#### **GUÍA PARA ENTREVISTAR A LA PERSONA ESTUDIANTE**

#### **ANTES DE LA ENTREVISTA:**

- Contactar a la persona con al menos dos días de anticipación, haciéndole saber que usted es parte de la investigación y es quien va a entrevistarle, confirmando fecha y hora, además, enviarle el link de la reunión, y pedirle el correo para enviarle el consentimiento informado, el cual debe traer leído para el día de la entrevista (se da la opción de que lo escaneé, le tome foto o que en el día de la entrevista escriba en el chat que está de acuerdo con el consentimiento).

Link del consentimiento informado:  
<https://docs.google.com/document/d/1BWhK1klnqUYQeAww51Jvpbe40WWBqbis/edit>

- Recordatorio de roles:  
**-Rol de protagonista:** Realizar la bienvenida, grabar y guiar la entrevista, despedida. Transcribir la primera entrevista protagonizada.

**-Rol de acompañante:** Tomar notas, solo si se evidencia una real necesidad de realizar una pregunta, puede colocarlo en el chat (solo al protagonista) para que lo tome en cuenta y la realice, pero evitar interrumpir. Estar atento (a) si a la persona protagonista por alguna situación no puede continuar, tomar el rol de protagonista.

### **DURANTE LA ENTREVISTA:**

- Compartir pantalla la pequeña presentación, que ayuda en la guía de entrevista: <https://drive.google.com/file/d/1-WJZOii95mkekIkN6zSBjCBSDeRIScMw/view?usp=sharing>

¡Buenos días/tardes/noches, (nombre de la persona estudiante entrevistada)! ¿Cómo está? Es un gusto tenerle el día de hoy, le agradecemos de antemano estar presente y haber aceptado participar en esta entrevista, ya que la información que nos brinda es muy valiosa para la investigación, y será de interés académico.

Mi nombre es (persona entrevistadora) soy bachiller en la carrera de Orientación de la UCR, y en este momento me encuentro junto a uno (a) de mis compañeros (as), quien nos estará acompañando para estar tomando notas durante la entrevista (la persona acompañante puede saludar).

Para comentarle un poco, estamos realizando el TFG para optar por la Licenciatura, dicha investigación tiene como tema “Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP”, cuyo objetivo general es el de “Analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP”. El problema de estudio es lo que nos interesa conocer desde su perspectiva y experiencia como estudiante, el cual es ¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de EFTP?

Es importante destacar que la entrevista tiene una duración aproximada de 1 hora y 30 minutos, y que en caso de que queden algunos aspectos en los que no se tuvo tanta claridad se le estará contactando por medio de llamada telefónica o mensajes para ampliar de forma rápida lo que haya quedado pendiente.

Ahora bien, vamos a retomar el consentimiento informado que le había enviado, este nos da un respaldo como personas investigadoras y la seguridad para usted como persona participante, por la confidencialidad que nos brinda (se lee el consentimiento informado), ¿tiene alguna pregunta al respecto? (se retoman dudas) Ahora que está claro, le recuerdo que debe firmarlo , y por favor enviarlo al correo o por WhatsApp de manera escaneada o fotografiada, si esto está dentro de sus posibilidades, si no, podemos proceder a que en el chat de la reunión escriba que está de acuerdo con el consentimiento informado. *(Obligatorio pedir que lo escriba en el chat como respaldo)*

Ahora sí, le solicito la autorización para que la entrevista sea grabada, poder tomar notas, y así dar paso a la entrevista (*dejar de compartir la presentación para ver a la persona, mientras entrevista*):

1.1. ¿Qué acciones realiza la orientadora u orientador para facilitar la búsqueda de empleo? (*concepto de acciones: estrategias o actividades*)

1.1.1 ¿Cuáles acciones considera usted que ha desarrollado el orientador u orientadora para fomentar en usted la actitud positiva frente al mundo del trabajo? (*actitud positiva: reacción positiva*)

1.1.2 ¿Con cuáles acciones ha contribuido la orientadora u orientador para que usted tenga la capacidad de asumir una actitud responsable ante el entorno laboral? (*actitud responsable: comprometerse con el entorno laboral*)

1.1.3. ¿Cómo cree que la persona profesional en Orientación contribuye para que usted se adapte a los cambios y dificultades ante el entorno laboral? (*adaptación al cambio: adecuarse a los cambios*)

1.2. ¿De qué manera ha trabajado su orientador u orientadora las habilidades para la búsqueda de empleo? (*Concepto: Conocimientos, características personales que se llevan a la práctica para buscar un empleo y mantenerse en este*)

1.2.1. ¿Qué acciones o estrategias ha realizado su orientador u orientadora para desarrollar proyectos grupales? (*Trabajo en equipo: alcanzar objetivos en común*)

1.2.2. ¿Cuáles acciones realiza la persona profesional en Orientación para que usted exprese su punto de vista de forma asertiva frente a situaciones laborales? (*Comunicación asertiva: expresar de manera empática y respetuosa*)

1.2.3. ¿De qué manera ha contribuido el orientador u orientadora para que usted desarrolle la proactividad? (*Concepto: Generar cambios, tener iniciativa, anticiparse*)

1.3. ¿Cuáles herramientas ha empleado su orientadora u orientador para ayudarle a buscar empleo? (*Concepto: Estrategias para acompañarles en la búsqueda de empleo y en mantener ese empleo*)

1.3. ¿Cómo ha trabajado su orientador u orientadora el tema de preparación para entrevistas laborales y la elaboración de currículum?

1.3.1. ¿Cómo le ha preparado su orientador u orientadora para enfrentarse de forma exitosa a una entrevista de trabajo? (*Concepto: Conversación que mantienen las personas entrevistadoras con un candidato para intercambiar información, con el fin de conocer mejor a la persona candidata*)

1.3.2. ¿Cómo se le ha preparado desde la Orientación para la elaboración de un currículum? (*Concepto: documento que resume el conjunto de datos biográficos, académicos y profesionales de una persona que busca empleo*)

Ya voy a dejar de grabar la entrevista. De parte de mi equipo investigador y mi persona, le agradecemos por el tiempo y la información brindada, es muy valioso su aporte. Una vez terminada la investigación usted podrá acceder a los resultados de la misma. Me despido.

#### **DESPUÉS DE LA ENTREVISTA:**

Enviar un mensaje de agradecimiento, y recordarle que en caso de que queden algunos aspectos en los que no se tuvo tanta claridad se le estará contactando por medio de llamada telefónica o mensajes para ampliar de forma rápida lo que haya quedado pendiente. Además, si la persona quedó pendiente con la firma del consentimiento informado, recordárselo.

#### **Anexo G: Recomendaciones de las personas profesionales que validaron la guía de entrevista**

<b>Observación</b>	<b>Acciones realizadas</b>
Revisar documento el lenguaje inclusivo	Se hace revisión del lenguaje inclusivo
Unificar la forma en que conceptualiza la Orientación (Ciencia o Disciplina) (No sustituir Orientación por las otras palabras)	Se acoge la recomendación.
Revisar APA	Se acoge la recomendación
Revisar afirmaciones sin sustento teórico	Se acoge la recomendación.
Cambio en la palabra “exhaustiva búsqueda (comunidad científica no personas investigadoras)	Se realiza el cambio en la redacción según recomendación.
Cambio en el tema por Aportes de la Orientación a la promoción de la empleabilidad en estudiantes	Se acoge la recomendación.
Realizar el trabajo tanto con hombres como	Se acoge la recomendación.

mujeres	
Cambiar población a personas orientadoras	Se mantiene la población participante del estudiantado y además, se suma la población de personas profesionales en Orientación que fue la recomendada, para tener un panorama más amplio.
Agregar a la relación con el plan de estudios el área vocacional y en los ejes debe agregarse el contexto natural y sociocultural	Se acoge la recomendación.
Antecedentes no incluyen competencias	Debido a la recomendación en el cambio del tema no se incluyen las competencias en los antecedentes.
Problema que inicie con "Cómo"	Se acoge la recomendación.
Cambiar objetivo específico # 2, se sugiere cambiar "acciones" por "procesos" y "favorecer competencias" por "promoción de la empleabilidad"	Se cambia el objetivo, y se mantiene el término "acciones" para tener una gama más amplia de posibilidades a tomar en consideración en relación con la intervención orientadora.
Objetivo específico #3: Ajustarlo en función del tema que defina el grupo	Se acoge la recomendación.
Marco teórico (ajustar al tema y objetivos)	Se acoge la recomendación.
Metodología (Contradicciones mezcla de paradigmas)	Se acogen las recomendaciones.
Diferenciar técnica e instrumento, no utilizarlos como sinónimos	Se acoge la recomendación.
Población participante (incluir criterios de selección, posible zona geográfica y forma de seleccionar)	Se acoge la recomendación. No obstante se considera importante no dejar de lado la población del estudiantado Se incluyen los criterios de selección para ambas poblaciones.
Categorías (ajustar y definir cada una)	Se acoge la recomendación.
Cronograma (ajustarlo al calendario UCR)	Se acoge la recomendación.

#### **Anexo H: Protocolo para la realización de las entrevistas con las personas profesionales en Orientación de CTP**

- Saludo: ¡Buenos días/tardes/noches, (nombre de la persona profesional entrevistada)!



- Bienvenida: Es un gusto tenerle el día de hoy, le agradecemos de antemano estar presente y haber aceptado participar en esta entrevista, ya que la información que nos brinda es muy valiosa para la investigación, y será de interés académico.
- Presentación: Mi nombre es (persona entrevistadora) soy bachiller en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la UCR, y me encuentro junto a mis otras compañeras y compañero, realizando el TFG para optar por la Licenciatura, dicha investigación tiene como tema “Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP”, cuyo objetivo general es el de “Analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP”. El problema de estudio es lo que nos interesa conocer desde su perspectiva y experiencia profesional, el cual es ¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de EFTP?
- Consentimiento informado: El consentimiento informado nos da un respaldo como personas investigadoras y la seguridad para usted como persona participante, por la confidencialidad que esta nos brinda. Es importante destacar que la entrevista tiene una duración aproximada de 1 hora y 30 minutos, y que en caso de que queden algunos aspectos en los que no se tuvo tanta claridad se le estará contactando por medio de llamada telefónica o mensajes para ampliar de forma rápida lo que haya quedado pendiente. Ahora vamos a pasar a retomar el consentimiento (se lee el consentimiento informado) y la o lo invito a firmarlo, y por favor me la puede enviar al correo de manera escaneada, si esto está dentro de sus posibilidades, sino, podemos proceder a que en el chat de la reunión escriba que está de acuerdo con el consentimiento informado.
- Fecha de la entrevista: La fecha de la entrevista es \_\_\_\_\_ con la hora de inicio de \_\_\_\_\_.
- Inicio de la entrevista: Le solicito la autorización para que la entrevista sea grabada y poder tomar notas. Damos paso a la entrevista (se comienza a realizar la entrevista semiestructurada).
- Fin de entrevista: Ya voy a dejar de grabar la entrevista. La hora de finalización de la misma es a las \_\_\_\_\_.
- Agradecimiento: De parte de mi equipo investigador y mi persona, le agradecemos por el tiempo y la información brindada, es muy valioso su aporte. Una vez terminada la investigación usted podrá acceder a los resultados de la misma.
- Despedida: Me despido.

## **Protocolo para las entrevistas a realizar con estudiantes de CTP**

- Saludo: ¡Buenos días/tardes/noches, (nombre de la persona estudiante entrevistada)!
- Bienvenida: Es un gusto tenerle el día de hoy, le agradecemos de antemano estar presente y haber aceptado participar en esta entrevista, ya que la información que nos brinda es muy valiosa para la investigación, y será de interés académico.
- Presentación: Mi nombre es (persona entrevistadora) soy bachiller en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la UCR, y me encuentro junto a mis otras compañeras y compañero, realizando el TFG para optar por la Licenciatura, y dicha investigación tiene como tema “Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP”, cuyo objetivo general es el de “Analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP”. El problema de estudio es lo que nos interesa conocer desde su perspectiva y experiencia como estudiante, el cual es ¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de EFTP?
- Consentimiento informado: El consentimiento informado nos da un respaldo como personas investigadoras y la seguridad para usted como persona participante, por la confidencialidad que esta nos brinda. Es importante destacar que la entrevista tiene una duración aproximada de 1 hora y 30 minutos, y que en caso de que queden algunos aspectos en los que no se tuvo tanta claridad se le estará contactando por medio de llamada telefónica o mensajes para ampliar de forma rápida lo que haya quedado pendiente. Ahora vamos a pasar a retomar el consentimiento (se lee el consentimiento informado) y la o lo invito a firmarlo o pedirle a la persona encargada que lo firme, y por favor me la puede enviar al correo de manera escaneada (el correo de la persona entrevistadora).
- Fecha de la entrevista: La fecha de la entrevista es \_\_\_\_\_ con la hora de inicio de \_\_\_\_\_.
- Inicio de la entrevista: Le solicito la autorización para que la entrevista sea grabada y poder tomar notas. Damos paso a la entrevista (se comienza a realizar la entrevista semiestructurada).
- Fin de entrevista: Ya voy a dejar de grabar la entrevista. La hora de finalización de la misma es de \_\_\_\_\_.
- Agradecimiento: De parte de mi equipo investigador y mi persona, le agradecemos por el tiempo y la información brindada, es muy valioso su aporte. Una vez terminada la investigación usted podrá acceder a los resultados de la misma.

- Despedida: Me despido.

### Anexo I: Colores asignados a las categorías

Categoría	Subcategoría	Color
Actitudes para la empleabilidad	Actitud positiva.	NARANJA FUERTE.
	Actitud responsable.	NARANJA BAJO.
	Adaptabilidad al cambio	AMARILLO.
Habilidades para la empleabilidad	Trabajo en equipo	VIOLETA.
	Comunicación asertiva	VERDE CLARO.
	Proactividad	MORADO.
Herramientas para la promoción de la empleabilidad.	Preparación para la entrevista	ROJO BAJO.
	Realización de un currículum.	VERDE FOSFORESCENTE
Aportes de la Orientación	Realizado	FUCSIA
	A futuro	AZUL OSCURO
	en la institución	CAFÉ CLARO
	ha colaborado	VINO
	un seguimiento	PAPAYA

## Anexo J.

Matriz para la validación de la guía entrevista.

<b>Tema</b>	Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP.						
<b>Objetivo General</b>	Analizar el papel de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP.						
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Categorías</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Definición</b>	<b>Preguntas de instrumento dirigidas a profesionales en Orientación</b>	<b>Preguntas de instrumento dirigidas a estudiantes</b>
Identificar acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la EFTP.	1.Promoción de la empleabilidad por parte de las personas profesionales en Orientación	La RAE (2020) define a la promoción como aquella capacidad de impulsar el desarrollo o realización de algo.  RAE (2020) menciona que la empleabilidad es el conjunto de actitudes y	La promoción de la empleabilidad se define como un conjunto de acciones y herramientas que facilitan el desarrollo de competencias que suponen habilidades, actitudes y herramientas	1.1. Actitudes para la empleabilidad	1.1. Es la reacción que se tiene ante las personas, objetos, instituciones o situaciones que facilitan o dificultan la satisfacción de las necesidades personales y profesionales que llevan a realizar lo necesario, dirigen la	1.1¿Qué hace desde su labor profesional para que el estudiantado obtenga herramientas para mejorar su búsqueda de empleo?	1.1¿Qué acciones realiza la orientadora u orientador para facilitar la búsqueda de empleo?

		<p>aptitudes, que le permiten a la persona conseguir un empleo y mantenerlo.</p> <p>Neffa (2016) señala que la empleabilidad consiste en que cada persona posea educación, formación profesional, competencias que se adapten a los requerimientos de las empresas en la actualidad, y que tenga un comportamiento orientado hacia el mercado del trabajo.</p>	<p>que le permitan al estudiantado de la EFTP insertarse y mantenerse en el mundo laboral.</p>	<p>1.1.1. Actitud positiva.</p> <p>1.1.2. Actitud responsable.</p>	<p>conducta y colaboran en la empleabilidad. Velázquez (2012) y (Rondón et al., 2017).</p> <p>1.1.1 Una actitud positiva incide en el individuo a reaccionar de manera positiva ante personas, situaciones o hechos, si esta situación la trasladamos a las actitudes ante la búsqueda de empleo, estas serían favorecedoras para buscar y encontrar empleo. (Torres, Gonzalez y Cubo, 2013, p 303)</p>	<p>1.1.1 ¿Cuáles acciones se llevan a cabo, desde la Orientación, para promover la actitud positiva del estudiantado frente al mundo del trabajo?</p> <p>1.1.2 ¿Cuáles son las acciones, desde la Orientación, para que el estudiantado pueda asumir una</p>	<p>1.1.1 ¿Cuáles acciones considera usted que ha desarrollado el orientador u orientadora para fomentar en usted la actitud positiva frente al mundo del trabajo?</p> <p>1.1.2 ¿Con cuáles acciones ha contribuido la orientadora u orientador para que usted tenga la capacidad de asumir una actitud responsable ante el entorno laboral?</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>1.1.3. Adaptabilidad al cambio</p> <p>1.2. Habilidades para la empleabilidad</p>	<p>1.1.2. Remica (2017), expresa que tener una actitud responsable hacia el trabajo implica compromiso con la empresa.</p> <p>1.1.3. Es la disposición de avenirse y adecuarse a cambios en un entorno laboral (Arnau, 2010)</p> <p>1.2. Saberes indispensables</p>	<p>actitud responsable ante el entorno laboral?</p> <p>1.1.3. ¿Cuáles acciones realiza, con sus estudiantes, para fomentar la adaptación a los cambios y dificultades ante el entorno laboral?</p> <p>1.2. ¿De qué manera trabaja con el estudiantado las habilidades para la empleabilidad?</p>	<p>1.1.3. ¿Cómo cree que la persona profesional en Orientación contribuye para que usted se adapte a los cambios y dificultades ante el entorno laboral?</p> <p>1.2. ¿De qué manera ha trabajado su orientador u orientadora las habilidades para la búsqueda de empleo?</p> <p>1.2.1. ¿Qué acciones o estrategias ha realizado su orientador u</p>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>1.2.1.Trabajo en equipo</p>	<p>para el trabajo, que contribuyen a alcanzar objetivos que les permiten a las personas acceder al empleo y ser eficaces en los espacios en los que se desempeñan. (Gomez, 2012)</p> <p>1.2.1. Es lograr realizar un proyecto en conjunto con varias personas y alcanzar objetivos comunes, donde cada persona debe aportar, debido a que la persona trabaja de manera colaborativa permitiendo la productividad</p>	<p>1.2.1. ¿Qué estrategias o acciones realiza para que el estudiantado alcance objetivos en común al desarrollar proyectos grupales?</p>	<p>orientadora para desarrollar proyectos grupales?</p> <p>1.2.2. ¿Cuáles acciones realiza la persona profesional en Orientación para que usted exprese su punto de vista de forma asertiva frente a situaciones laborales?</p> <p>1.2.3. ¿De qué manera ha</p>
--	--	--	--	--------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>1.2.2.Comunicación asertiva</p> <p>que es indispensable para las empresas empleadoras y propicia que las personas sean más empleables. (RAE, 2001) y (Perello y Herrero, 2019)</p>	<p>1.2.2. ¿Qué acciones realiza para que sus estudiantes expresen su punto de vista de forma asertiva frente a diversas situaciones laborales?</p>	<p>contribuido el orientador u orientadora para que usted desarrolle la proactividad?</p>
			<p>1.2.3. Proactividad</p>	<p>1.2.2. Es la habilidad de expresar puntos de vistas en forma apropiada a la cultura y a las situaciones respetando las perspectivas de las otras personas . (Corrales, Quijano y Góngora, 2017 y Rengifo, 2014).</p>	<p>1.2.3. ¿De qué manera ha fomentado la proactividad con el estudiantado?</p>	<p>1.3.¿Cuáles herramientas ha empleado su orientador u orientadora para ayudarle a buscar empleo?</p>
			<p>1.3 Herramientas</p>	<p>1.2.3. La proactividad</p>		<p>1.3.¿Cómo ha trabajado su orientador u orientadora el tema de preparación para entrevistas laborales y la elaboración de currículum?</p>



				<p>para la promoción de la empleabilidad.</p> <p>1.3.1. Preparación para la entrevista:</p>	<p>implica tener la capacidad de cambiar las cosas, lanzar nuevas iniciativas, generar cambios constructivos, ser promotor de nuevas circunstancias. (Bateman y Crant, citados por Lopez, 2010)</p> <p>1.3. Conjunto de instrumentos y estrategias para realizar un acompañamiento o en la inserción laboral (Pastor, 2019 y Universidad Nacional Estatal, s.f.)</p>	<p>1.3. ¿Cuáles herramientas emplea desde la Orientación para promover la empleabilidad en sus estudiantes?</p> <p>1.3. ¿Cómo participa (o podría participar?) la persona profesional en Orientación en la preparación del estudiantado a la hora de enfrentar una entrevista laboral y elaborar un currículum?</p> <p>1.3.1 ¿Cuáles son los puntos claves que usted como profesional en Orientación considera que son fundamentales</p>	<p>1.3.1. ¿Cómo le ha preparado su orientador u orientadora para enfrentarse de forma exitosa a una entrevista de trabajo?</p> <p>1.3.2. ¿Cómo se le ha preparado desde la Orientación para la elaboración de un currículum?</p>
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>1.3.2. Realización de un currículum.</p>	<p>1.3.1. Conversación que mantienen las personas entrevistadoras con un candidato para intercambiar información, con el fin de conocer mejor a la persona candidata y la idoneidad para el puesto. (Sánchez, 2017).</p> <p>1.3.2. Es un documento que resume el</p>	<p>para que el estudiantado enfrente exitosamente una entrevista de trabajo?</p> <p>1.3.2. ¿Qué estrategias se pueden utilizar para preparar al estudiantado en la elaboración de un currículum?</p>	
--	--	--	--	---------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					conjunto de datos biográficos, académicos y profesionales de una persona que busca empleo (Sánchez, 2017).		
--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Reconocer los aportes de la Orientación con respecto a la promoción de la empleabilidad en un grupo de estudiantes en EFTP.	2. Aportes de la Orientación.	RAE (2020) define aporte como la contribución, ayuda o participación.  Juvier et al. (2015) menciona que la Orientación es de carácter educativo, por lo que posibilita el establecimiento de una relación de ayuda con la persona estudiante,	Se entiende al aporte de la Orientación como la contribución por parte de la persona profesional en Orientación en la relación de ayuda con el estudiantado de EFTP para facilitar el proceso de formación para la empleabilidad.	<p>2.1 ¿Qué otros aportes ha realizado usted, como profesional de la Orientación, en sus estudiantes para el proceso de formación para la empleabilidad?</p> <p>2.2 ¿Cuáles aportes podría realizar la persona profesional en Orientación en la promoción para la empleabilidad en el estudiantado?</p> <p>2.3 ¿Cuáles aportes considera usted que se ha realizado desde la Orientación en la institución para la promoción de la empleabilidad?</p> <p>2.4 ¿En qué aportes, usted como profesional en Orientación, ha colaborado en conjunto con la institución para la promoción de la empleabilidad ?</p> <p>2.5 ¿Qué aportes considera que la Orientación podría realizar, como un seguimiento, para la promoción de la empleabilidad en las personas egresadas de los CTP?</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		facilitando el proceso de educación.		
Elaborar recomendaciones para la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP desde la Orientación.	Para dar respuesta a este objetivo se requiere de los hallazgos que sean recolectados por medio de las entrevistas a realizar, complementados con la información del marco teórico.			

Fuente: Elaboración propia.

### **Anexo K: Presentación durante la entrevista**

Se realiza una presentación para colocar durante la entrevista realizada por medio de Zoom, el cual se comparte al inicio de la entrevista.

Link: <https://drive.google.com/file/d/1->

[WJZOii95mkekIkN6zSBjcBSDeRIScMw/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1-WJZOii95mkekIkN6zSBjcBSDeRIScMw/view?usp=sharing)

## Anexo L: Infografía con los resultados de la investigación para la población participante.

### APORTES DE LA ORIENTACION EN LA PROMOCION DE LA EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA EDUCACION TECNICA PROFESIONAL

Para esta investigación se plantea la problematización a partir de la siguiente pregunta, ¿Cómo se promueve desde la Orientación la empleabilidad en estudiantes de educación técnica profesional? Y para la cual se estableció como objetivo central analizar el aporte de la orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de educación técnica profesional que son parte del Ministerio de Educación Pública en Costa Rica. Para esto y gracias al aporte de las personas entrevistadas participantes, tanto profesionales en Orientación, como estudiantes de la educación técnica profesional del país, se definen las siguientes tres categorías de análisis, y en la presente infografía se presentan algunas frases que colaboraron en el desarrollo del análisis en cada categoría.



#### 1. ORIENTACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD EN LA ETP, UNA CONTEXTUALIZACIÓN EN LOS CTP.

“las funciones en un CTP son un poquito diferentes que un colegio académico en algunas partes en otras si todo es muy similar, no se trabaja la lección colectiva, sino que se hace un acompañamiento más a la distancia porque por horario ellos están tallados con la parte de su especialidad y apenas con la parte académica, entonces no hay una lección de Orientación como tal”.

“Al principio de este año sí nos dio como dos, tres clases, pero ya después acomodaron los horarios y no sé, como que ya no volvió a darnos clase ni nada.”

“el profesor guía cumple con un papel importante cuando se busca desarrollar ciertas habilidades, ya que estas se pueden trabajar dentro de las lecciones guía.”

#### 2. PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR PARTE DE LAS PERSONAS PROFESIONALES EN ORIENTACIÓN

“Creo que lo primero es, favorecer el autoconocimiento en los estudiantes, eso es lo básico, uno muchas veces le pregunta al estudiante: -¿Bueno cuáles son tus habilidades? ¿Cuáles son tus intereses? - y no saben qué decir.”

“Entonces creo que las acciones es precisamente eso, trabajar poniendo en práctica diferentes estrategias ya sea bajo capacitaciones virtuales o con trabajos en el aula, no sé, a veces toca eso, pedirle permiso a un profesor para que nos preste un momentito al grupo y pues ahí ir a trabajar algo, pero básicamente es como eso, promover el autoconocimiento”

#### 3. APORTES DE LAS PERSONAS PROFESIONALES EN ORIENTACIÓN EN LA PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD EN LA ETP DEL MEP

“Bueno, cómo en cosas del colegio, como la admisión, ferias vocacionales, todo lo que tiene que ver con universidades, otros programas, becas impartidas por el INA y cosas así. Eso ha sido en lo que ella ha estado más pendiente.”

“creo que realmente que haya más proyectos que desde la orientación se implemente desde una forma más creativa, más innovadora, también, fortalecer más la atención individual, el tener más espacios para escuchar a los chicos porque muchos llegan con muchas dudas, con muchos miedos, no saben cómo actuar con tal situación o todavía llegan muy confundidos vocacionalmente.”

### CONCLUSIONES

-La Orientación en la ETP realiza un trabajo de acompañamiento con el estudiantado, pero se encuentra muy limitado principalmente en el ciclo diversificado, ya que no se cuenta con la lección de Orientación.

-La persona profesional en Orientación favorece el desarrollo vocacional del estudiantado para una elección de especialidad, se debe dar continuidad con la promoción de la empleabilidad, debido a que muchos estudiantes buscan ingresar al mundo laboral al culminar la especialidad.

-Las personas profesionales en Orientación trabajan en conjunto con el personal docente y administrativo como la coordinación con la empresa y técnica, con el fin de promocionar la empleabilidad del estudiantado, es decir que no es una función exclusiva de la Orientación en los CTP.

-El trabajo en conjunto en el que están inmersos las personas profesionales en Orientación es clave para el buen desarrollo de la promoción de la empleabilidad del estudiantado de los CTP.

-El MEP debe propiciar que la educación implemente en innovación y nuevas tecnologías de la comunicación para impartir las diversas materias o especialidades, con el fin de que esto sirva para fomentar la promoción de la empleabilidad en el estudiantado

-La actitud positiva es una actitud que se debe visualizar y propiciar el desarrollo de la misma, para que el estudiantado ingrese a la práctica con esta actitud y no se desarrolle en el transcurso de la práctica.

-Desde la labor Orientadora se realizan acciones que facilitan el conocimiento en sí mismo o misma, lo cual ayuda a que el estudiantado reconozca qué habilidades posee y cuáles son indispensables para la promoción de la empleabilidad.

-Es necesario que la persona profesional de la Orientación pueda crear estrategias que permitan el desarrollo de actitudes y habilidades que fomenten una mayor seguridad en una entrevista de trabajo en el estudiantado de CTP para la promoción de la empleabilidad

-La OV puede fomentar la promoción de la empleabilidad, sin embargo, no se evidencia muchos aportes específicos para que el estudiantado desarrolle las actitudes y habilidades por parte de los profesionales en Orientación.

### RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DESDE LA ORIENTACIÓN.

-Mantenerse en constante actualización profesional que les permita conocer herramientas que favorezcan el conocimiento del mundo del trabajo y sus requerimientos, de tal forma que puedan desarrollar procesos de Orientación, que le permita promocionar la empleabilidad en el estudiantado.

-Trabajar en conjunto con otras áreas de la ETP en las distintas instituciones para poder trabajar de forma integral el tema de empleabilidad con el estudiantado.

-Reconocer el papel de las actitudes para la empleabilidad y que estas sean desarrolladas en el estudiantado debido a que son necesarias para una mejor inserción y permanencia en el mundo laboral.

-Desde la Orientación, las personas profesionales pueden favorecer el desarrollo de habilidades para la empleabilidad en el estudiantado, siempre y cuando exista la actualización para reconocer cuáles son las demandas de las empresas empleadoras y en especial del mercado laboral actual.

-Como parte de la Orientación para la empleabilidad, se recomienda no obviar la actitud responsable, la actitud positiva o la adaptación al cambio, como algo que se aprende en la cotidianidad; sino, diseñar y ejecutar acciones que contribuyan en el desarrollo y fortalecimiento de las mismas con el estudiantado.

-Se deben abrir más espacios por parte de las personas profesionales en Orientación para evidenciar más acciones con respecto a la promoción de la empleabilidad del estudiantado, debido a que desde la formación académica se poseen las herramientas para realizarlos.

-Las funciones de las personas profesionales en Orientación en los CTP tienen algunas diferencias con respecto a los colegios académicos, que no necesariamente están clarificados y es indispensable evidenciarlos.

Se extiende un especial agradecimiento a las personas participantes de este proceso de investigación, tanto al estudiantado, como a las personas profesionales en Orientación, valoramos mucho su tiempo, disposición y anuencia hacia esta investigación, al mismo tiempo agradecemos su sinceridad, y transparencia en cuanto a la información proporcionada, la cual posibilitó el desarrollo de este trabajo.

Guerrero, T., Martínez, N., Montoya-Bolaños, M., Mora, K. y Omodeo, K.(2022). Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la Educación Técnica Profesional. [Seminario de graduación para optar por la licenciatura en Ciencias de la educación con énfasis en Orientación]. Universidad de Costa Rica.

Directora: Licda: Viria Ureña Salazar.