



Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de Educación y Formación Técnica Profesional

Contributions of Counseling in promoting employability in students of Technical and Professional Education and Training (TPET)

Volumen 24, Número 1

Enero - Abril

pp. 1-40

Tatiana Guerrero Conejo
Natalia Martínez Villegas
Margoth Montoya Bolaños
Viria Ureña Salazar

Citar este documento según modelo APA

Guerrero Conejo, Tatiana., Martínez Villegas, Natalia., Montoya Bolaños. Margoth., y Ureña Salazar, Viria. (2024). Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de Educación y Formación Técnica Profesional. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 24(1), 1-40. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i1.57141>

Aportes de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de Educación y Formación Técnica Profesional

Contributions of Counseling in promoting employability in students of Technical and Professional Education and Training (TPET)

Tatiana Guerrero Conejo¹
Natalia Martínez Villegas²
Margoth Montoya Bolaños³
Viria Ureña Salazar⁴

Resumen: Se presentan los resultados del estudio Aportes de la orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), cuyo objetivo fue analizar el aporte de la orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP en el contexto del Ministerio de Educación Pública (MEP) realizado durante los años 2021 y 2022. Se parte del paradigma naturalista, con enfoque cualitativo y método fenomenológico, ya que se busca describir e interpretar lo expresado mediante entrevistas semiestructuradas a las personas participantes en la investigación, es decir, a profesionales en Orientación y estudiantes de duodécimo nivel de Colegios Técnicos Profesionales (CTP). Los resultados obtenidos se organizaron en categorías: Orientación para la empleabilidad en la EFTP; una contextualización en los CTP, la cual remite a las funciones de las personas profesionales en Orientación en los CTP; el trabajo en equipo como condición que supone la promoción de la empleabilidad y el ajuste en el quehacer profesional en EFTP, a partir de la pandemia por el COVID-19; promoción de la empleabilidad de las personas profesionales en orientación, en la cual se encuentra que se promocionan actitudes, habilidades y se ofrecen herramientas para la empleabilidad; y aportes de las personas profesionales en orientación en la promoción de la empleabilidad en la EFTP del MEP, donde se evidencia que las personas orientadoras realizan acciones que facilitan el conocimiento de sí y del contexto, lo que contribuye en su empleabilidad. Entre las conclusiones más importantes se puede mencionar que el grupo de profesionales en orientación enfrenta retos para la promoción de la empleabilidad, ya que, en el ciclo diversificado, no se cuenta con la lección de Orientación; sin embargo, logran realizar un trabajo en conjunto con el personal docente y administrativo de las instituciones educativas con el fin de promocionar la empleabilidad del estudiantado. Como recomendación, entre otras, se insta a la persona profesional en Orientación, a buscar diferentes espacios, desde donde desarrollar procesos, acciones que promocionen la empleabilidad del estudiantado de los CTP.

Palabras clave: enseñanza técnica, educación y empleo, empleo de jóvenes, orientación.

¹ Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Dirección electrónica: tatiana.guerrero@ucr.ac.cr Orcid <https://orcid.org/0009-0002-1752-5965>

² Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Dirección electrónica: natalia.martinezvillagas@ucr.ac.cr Orcid <https://orcid.org/0009-0003-1288-0914>

³ Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Dirección electrónica: margoth.montoya@ucr.ac.cr Orcid <https://orcid.org/0009-0009-6053-5684>

⁴ Docente en la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Dirección electrónica: viria.urena@ucr.ac.cr Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3899-2813>

Artículo recibido: 11 de julio, 2023

Enviado a corrección: 27 de setiembre, 2023

Aprobado: 20 de noviembre, 2023

Abstract: *The results of the study carried out during the years 2021 and 2022, called Contributions of Counseling in the promotion of employability in students of Vocational Technical Education and Training (VTET), whose objective was to analyze the contribution of Counseling in promoting employability in VTET students, are presented in the context of the Costa Rican Ministry of Public Education. This study is stated in the naturalistic paradigm, with a qualitative approach and phenomenological method; since it seeks to describe and interpret what was expressed through semi-structured interviews with the people participating in the research, who were counseling professionals and twelfth-level students of Professional Technical High Schools (PTHS). The results obtained were organized into categories: Counseling for employability in VTET, a contextualization in the PTHS which refers to the functions of professionals in Counseling in the PTHS, teamwork as a condition that implies the promotion of employability and adjustment in the professional work in VTET from the COVID-19 pandemic; Promotion of the employability of professional people in Counseling, in which it was found that attitudes, skills, and tools for employability are offered; and Contributions of Counseling professionals in promoting employability in VTET of the Costa Rican Educational Minister, where it is evident that counselors carry out actions that facilitate self-knowledge and the context-knowledge, which contributes to their employability. Among the most important conclusions, it can be mentioned that the group of Counseling professionals face challenges in the promotion of employability, since, in the diversified cycle, there is no guidance counseling lesson; however, they manage to work together with teachers and administrative staff of educational institutions in order to promote the employability of the students. As a recommendation, among others, the professional person in Counseling is urged to look for different spaces, from where to develop processes, and actions that promote the employability of the PTHS students.*

Keywords: *technical education, education and employment, youth employment, guidance*

1. Introducción

Actualmente, el contexto laboral demanda que las personas trabajadoras tengan habilidades, actitudes y herramientas para responder a las necesidades del mercado y con ello lograr los objetivos individuales y comunes de la sociedad. La educación debe adaptarse a los requerimientos presentados y brindar respuestas satisfactorias mediante la formación de personas profesionales capacitadas no solamente en los aspectos técnicos y teóricos, sino también en aquellas habilidades y actitudes que el mercado laboral está demandando, tales como el trabajo en equipo, comunicación asertiva, proactividad, entre otras, que las hagan más empleables.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) indica que diversas habilidades y actitudes se han vuelto cada vez más importantes dentro de la economía globalizada, lo cual mejora la capacidad que tienen las personas de conseguir y conservar un empleo, poder desplazarse en el mercado laboral, participar en el aprendizaje permanente, y de esta manera poder responder a los cambios que se presentan en el mundo del trabajo.

En Costa Rica, se ha retomado algunas modalidades educativas para responder a estos requerimientos. Una de estas modalidades ha sido la educación técnica, hoy conocida como Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) que, con el paso de los años, ha tomado un papel muy importante en la atención a las demandas del mundo del trabajo planteadas por las organizaciones laborales. 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).

El presente estudio tiene como objetivo analizar el aporte de la Orientación en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de EFTP en el contexto del MEP. Se enmarca en los Colegios Técnicos Profesionales (CTP), que se caracterizan porque, además de obtener el título de bachillerato en educación secundaria, también se obtiene el título de técnico medio en la especialidad estudiada. Lo anterior contribuye a que las personas sean empleables, se inserten en el mundo del trabajo y continúen con una carrera universitaria si lo desean.

La empleabilidad, de acuerdo con Murillo (2018), es la capacidad que le permite a la persona conseguir empleo y mantenerse en él, también 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 la organización para la que labora o trabajo en general. La empleabilidad no solo se identifica como la posibilidad de conseguir un empleo, sino de mantenerse en él.

Al respecto, Formichella y London (2013) 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 les demandan a las personas trabajadoras. A partir de lo anterior, se observa la importancia de promocionar la empleabilidad en las personas, para que se incorporen al mundo del trabajo y se mantengan en él. La Orientación como disciplina y profesión, dada su naturaleza, puede contribuir con el desarrollo de habilidades que le permitan a las personas ser empleables además de atender las demandas del mercado laboral.

La EFTP como modalidad del sistema educativo costarricense, de acuerdo con el Programa del Estado de la Nación (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). 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 importante investigar sobre sus aportes en la promoción de la empleabilidad en estudiantes de dicha modalidad educativa,

de manera específica en los CTP, que permita al equipo investigador elaborar recomendaciones con miras a fortalecer la promoción de la empleabilidad en esta población estudiantil desde la Orientación.

2. Referente teórico

La EFTP se define como (MEP, 2017a):

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 modalidad educativa, debido a que acrecienta la competitividad de Costa Rica al generar el recurso humano cualificado que el sector económico necesita y ofrece al grupo de estudiantes la posibilidad de aumentar las oportunidades de obtener empleos dignos o continuar el proceso formativo. (Programa del Estado de la Nación, 2011)

De acuerdo con el MEP (2017a), entre las características de la EFTP se pueden mencionar las siguientes:

- Parte integrante de la educación general que se imparte en las instituciones de educación secundaria formal.
- Medio de acceso a los sectores profesionales (agropecuario, industrial, comercial y servicios) que contribuye a crear nuevas oportunidades de movilidad social.
- Abarca todos los aspectos del proceso educativo que, además de una enseñanza 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, la EFTP busca posibilitar el desarrollo y la 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. Al respecto el Programa del Estado de la Nación (2011) afirma 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 en la formación de personas para que se inserten en el mundo laboral y para que puedan optar por continuar su formación académica en la educación superior.

Es importante mencionar que, el sustento legal de la EFTP se encuentra en la Ley Fundamental de Educación N° 2160 del año 1957, en el artículo 17 se indica que se ofrecerá a quienes deseen hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio.

Lo anterior evidencia el hecho de que obtener un título de técnico medio es una oportunidad que da el MEP, con el objetivo que las personas que optan por esta modalidad educativa logren adquirir conocimientos, habilidades académicas y técnicas requeridas por las organizaciones laborales, y necesarias para que las personas se posicionen e ingresen en el mercado laboral y así enfrenten sus tareas con soluciones novedosas y prácticas en su trabajo, lo que contribuye a su permanencia en el mundo laboral.

Con el propósito de proponer una oferta educativa acorde con las necesidades y expectativas de las personas estudiantes y de la sociedad en forma articulada en la EFTP existen las personas coordinadoras con la empresa, a quienes se les otorgan funciones, como la coordinación, supervisión, control y promoción de la calidad de la educación técnica mediante el diseño y ejecución de un proceso de vinculación y seguimiento a la demanda que hace el sector empresarial con el fin de lograr una adecuada inserción del estudiantado egresado en el sector empresarial (MEP y DETCE, 2019).

Como parte del fortalecimiento de la EFTP, el MEP ha creado más instituciones de esta modalidad educativa en sus tres secciones: 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, (Programa Estado de la Nación, 2011).

En relación con la empleabilidad, el MEP (2014) menciona que los CTP constituyen una oferta educativa que promueve que el estudiantado se incorpore al mundo del trabajo ya que combina la formación académica con una formación técnica. Es por ello que en procura de promocionar la empleabilidad de la población estudiantil de la EFTP se indican los siguientes logros:

- La creación de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE) con el fin de implementar una nueva gestión de la EFTP.
- Aumento en la oferta de la Educación Técnica: para de 2014, se tenía como meta sectorial, la apertura de, al menos, 90 servicios de Educación Técnica, objetivo superado al obtener un total de 117 nuevas alternativas a disposición del estudiantado, incluidas diferentes modalidades.
- Mayor Inversión: los incrementos en la cobertura significaron importantes inversiones en infraestructura y equipamiento.
- Introducción del enfoque por competencias: se incorpora el Modelo de Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC), el cual promueve el desarrollo integral y armónico de la persona, y capacita en las competencias requeridas para una actividad productiva.
- Procesos de certificación y mejoramiento de la calidad: En el contexto laboral actual, además de los títulos en los diversos niveles del sistema educativo, los procesos de certificación específicos, representan un valor agregado para la empleabilidad de las personas, por lo que los CTP ofrecen varios programas de certificación
- Articulación con instituciones y empresas: Con el fin de actualizar permanentemente los programas de estudio en atención a las demandas del sector productivo del país, y brindar herramientas al estudiantado para su adecuada inserción en el mundo de trabajo, se han fortalecido los mecanismos de coordinación con instituciones como diferentes instituciones como la Fundación Omar Dengo y el Instituto Nacional de Aprendizaje, entre otras.
- Actividades de estudiantes y capacitación de docentes: docentes y estudiantes, tuvieron nuevos espacios de capacitación, interacción y comunicación.
- Cultura emprendedora e inserción laboral: se fortalecieron los canales de comunicación para interconectar el sistema educativo con el productivo, y promover valores de una cultura emprendedora. (MEP 2014)

A pesar de los logros mencionados, el Programa del Estado de la Nación (2011) menciona algunos desafíos que se presentan en la EFTP, entre los que interesa destacar, ofrecer Orientación vocacional oportuna y de calidad en todos los niveles educativos, por referir al área de la Orientación desde la cual se realiza este estudio.

La Orientación 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 permita a las personas poder sobrellevar y adaptarse a los diferentes momentos y etapas de la vida. Sumado a lo anterior, de acuerdo con Martínez y Martínez (2011), se percibe a la persona como protagonista activa en su proceso y no como sujeto pasivo u objeto de la acción orientadora.

De manera específica, la Orientación vocacional 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, el conocimiento del medio y la toma de decisiones relacionada con la elección de una ocupación o carrera, y su trayectoria en el mundo del trabajo; al mismo tiempo busca contribuir con el desarrollo de habilidades, actitudes, competencias y con la construcción de proyectos de vida. (Ureña y Barboza, 2015; Vargas, 2022).

En relación con las funciones del grupo de profesionales en orientación en el contexto del MEP, en el Manual de clases de la Dirección General del Servicio Civil, ente encargado de la gestión de los recursos humanos que presta sus servicios en las instituciones públicas, no se hace distinción entre las que podrían corresponder a las instituciones académicas y a las técnicas.

No obstante, de acuerdo con el documento, *Procesos mínimos indispensables de Orientación Vocacional en la educación técnica*, las y los profesionales en orientación que laboran en los CTP deben desarrollar los programas de estudio de Orientación mediante procesos de orientación colectiva, dirigidos al desarrollo de habilidades y valores en el estudiantado, de modo que, al finalizar su paso por la educación secundaria, el estudiantado haya logrado alcanzar un nivel competente en su desempeño cognitivo educativo, vocacional y personal-social. En III Ciclo, la implementación de los programas de estudio se realiza mediante la lección de Orientación y, en la Educación Diversificada, al no existir esta lección pueden planificarse sesiones de Orientación grupal, previa coordinación de espacios con la administración y el grupo docente.

Otras acciones que se señalan son el desarrollo de:

- Estrategias de articulación y enlace en los niveles de sexto, noveno y duodécimo con el objetivo de apoyar el avance del grupo de estudiantes entre los diferentes ciclos y modalidades.

- Pequeños grupos de interés vocacional.
- Sesiones de orientación vocacional mediante conversatorios, foros, cine-foros, mesas redondas y otros.
- Búsqueda de personas referentes y modelos en profesiones y ocupaciones.
- Giras vocacionales a centros de trabajo e instituciones formadoras.
- Guía de orientación vocacional-ocupacional; para la Educación Técnica en el III Ciclo, talleres exploratorios.
- Talleres que aborden aspectos relacionados con la empleabilidad, como: entrevistas, relaciones en el mundo laboral, normativas, elaboración de hoja de vida y redes sociales en el mundo laboral.

La empleabilidad, de acuerdo con Gómez (2012), remite a la capacidad que tiene una persona para llenar las expectativas de perfil profesional que define una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo. Murillo (2018) refiriéndose también a la empleabilidad afirma que supone 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 demanda de las personas, la capacidad para reconocer, en su entorno, los recursos personales con los que se cuenta para obtener y mantener un trabajo.

A partir de lo anterior, la promoción de la empleabilidad se define como el conjunto de acciones implementadas por la persona profesional en orientación que facilitan el desarrollo de habilidades y actitudes, y la adquisición de herramientas que le permitan al estudiantado de la EFTP insertarse y mantenerse en el mundo laboral.

La empleabilidad remite a las habilidades, actitudes y herramientas de la persona, pueden ser adquiridas durante su formación, 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), las actitudes, con las reacciones ante las personas, objetos, instituciones o situaciones que facilitan o dificultan la satisfacción de las necesidades personales y profesionales (Velázquez, 2012; Rondón et al., 2017) y las herramientas “son instrumentos de trabajo que permiten utilizar estrategias y técnicas para alcanzar los objetivos planteados” (Universidad Estatal a Distancia [UNED] de Costa Rica, s.f., párr.1). La Universidad Nacional del Sur (s.f.) en su documento sobre las herramientas para una

eficaz inserción laboral, menciona la importancia del Curriculum Vitae y la preparación para la entrevista de trabajo.

En el contexto del presente estudio, se entenderá la empleabilidad en términos de habilidades, actitudes y herramientas.

La actitud para la empleabilidad se puede conceptualizar 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 y comunicación.

Una actitud positiva puede construirse día tras día, no se debe concebir como un rasgo de personalidad, ya que las personas pueden desarrollar pensamientos positivos frente a la inserción laboral, al mantenimiento del empleo e, incluso, al momento de trasladarse a otro trabajo, de ahí que esta actitud se constituye en una fortaleza para la empleabilidad y como lo menciona Rondón et al. (2017) estar motivada, motivado y tener una actitud positiva son factores trascendentales para el éxito laboral, lo que puede hacer la diferencia para la incorporación y permanencia de las personas en mundo del trabajo (Altamirano, 2014).

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 con Remica (2017), el compromiso con la empresa, preocuparse por hacer las tareas y hacerlas bien, con dedicación para lograr buenos resultados, con interés por aprender y mejorar. Una actitud responsable hacia el trabajo puede ser incentivada por la organización laboral 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 no hay interés, ni una actitud positiva, la motivará a ser responsable.

La responsabilidad como actitud en el mundo laboral, tiene un gran impacto en el desempeño de la persona trabajadora (de Febres, 2007), cuando la persona se incorpora al mundo laboral y logra conocerlo tiende a establecer un compromiso y responsabilidad personal, lo que la lleva a buscar la superación tanto personal como académica, es así que las personas pueden desarrollar y modificar sus actitudes a partir de sus experiencias (Gutiérrez Coto et al., 2019).

La adaptabilidad al cambio, para Guzmán (2018), es la actitud que poseen las personas para modificar el comportamiento, para acoplarse y así continuar realizando 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 desarrollarse, lo que sucede cuando las personas se involucran 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.

Además de las actitudes a las que se hizo referencia anteriormente, para que una persona sea empleable se requiere de ciertas habilidades que, de acuerdo con Rodríguez y Bermúdez (2016), 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 o mental para realizar una tarea, si se habla del ámbito laboral, y solo se demuestra en el rendimiento (Clarke y Winch, 2006). Las personas profesionales en Orientación pueden contribuir en el desarrollo de estas habilidades, 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).

Dentro de estas habilidades, se toma en consideración en el presente estudio, el trabajo en equipo, que de acuerdo con Collado y Fachelli (2019), supone 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) agregan que implica la movilización de recursos tanto internos como externos de las personas que lo integran para alcanzar un objetivo en común.

Otra habilidad es la comunicación asertiva, Corrales et al. (2017) la definen como la habilidad de expresarse en forma apropiada sobre la cultura y las situaciones; Rengifo (2014) la entiende como la efectividad y claridad a la hora de comunicarse con otras personas, en la cual se pueden reconocer tanto las virtudes como los aspectos que se tienen y disponer de espacios en los que se pueda generar críticas constructivas que contribuyan a 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, permitiendo sugerencias e incluso el debate, siempre en un marco de respeto.

La proactividad es otra de las habilidades que se desea enfatizar en el estudio, dada su importancia para que las personas puedan insertarse y mantenerse en el mundo del trabajo. Es entendida como el conjunto de conductas automotivadas, 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 afecte el ambiente laboral. 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 sucede. La autora, además, considera que una persona que es proactiva en el trabajo es capaz de reaccionar ante cualquier circunstancia.

Ahora bien, en relación con las herramientas para la empleabilidad, éstas se conciben como “instrumentos de trabajo que permiten utilizar estrategias y técnicas para alcanzar los objetivos planteados” (UNED, s.f., párr.1). Además, como “un conjunto de actividades ordenadas y articuladas dentro del proceso enseñanza-aprendizaje de una materia” (Pastor Armendariz, 2019, p.25). Es decir, una herramienta remite a estrategias, actividades o instrumentos que se constituyen en un recurso, en este caso para la inserción laboral. Por lo que una herramienta para la promoción de la empleabilidad, se entiende como el conjunto de instrumentos, como el currículum vitae y de estrategias que permiten prepararse para la entrevista laboral, de manera que facilitan la inserción laboral y pueden ser retomadas como parte del quehacer de la persona profesional en Orientación en los CTP.

El currículum vitae 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 currículum vitae resume el conjunto de datos biográficos, académicos y profesionales de una persona que busca empleo.

Una entrevista de trabajo, se constituye en un medio por el cual, el ente empleador trata de obtener la información que necesita de la persona que se postula a un puesto, utilizando una serie de técnicas y preguntas. 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).

El papel de las personas profesionales en Orientación en las instituciones de EFTP, está ligado al área vocacional, desde la cual según Guadamuz y Rodríguez (2020) se pueden ofrecer experiencias, divulgar información sobre la oferta académica de las universidades, las oportunidades del mundo del trabajo y la promoción de la empleabilidad de manera interactiva y vivencial.

3. Metodología

3.1 Enfoque

El enfoque de la investigación fue el cualitativo, caracterizado por ser “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” (Monje , 2011, p.11), lo cual reviste especial importancia dado que desde la experiencia de las personas participantes en el estudio 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. 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).

3.2 Unidades de Análisis

La selección de las personas participantes es trascendental en el proceso de investigación, ya que son quienes permiten contar con la información que dará respuesta a los objetivos definidos en el estudio. Respecto a su selección, Gurdíán (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).

El equipo de investigación definió que se trabajaría con 4 personas profesionales en Orientación y 4 estudiantes de CTP. En relación con el de grupo de profesionales de Orientación, dado que el estudio se realizó en el contexto de la pandemia por el COVID-19, se contactó a las personas de las Direcciones regionales educativas en las que laboraban las personas investigadoras (Limón, Alajuela y Cartago) vía telefónica y por WhatsApp para compartirles información del estudio y solicitarles su anuencia a participar en la investigación. Ya con el grupo que accedió a participar se corroboró que cumplieran los criterios de inclusión

y se definieron las personas participantes: personas profesionales en Orientación que trabajaran en instituciones de EFTP del MEP, con horario diurno o nocturno, un año o más en la misma institución, que estuvieran a cargo de estudiantes de duodécimo año, que contaran con un dispositivo electrónico con acceso a Internet y, por último, con disposición de participar voluntariamente en el estudio.

En la Tabla 1 se incluye información general de las personas profesionales en Orientación que participaron en la investigación.

Tabla 1.
Costa Rica: Profesionales en Orientación participantes en el estudio, por código, años laborados y centro educativo en el que trabaja, 2021-2022.

Profesional en Orientación	Años de laborar como profesional en Orientación en el sistema educativo	Ubicación del centro educativo
Profesional 1 (P.O.1)	2 años y 6 meses	Limón
Profesional 2 (P.O.2)	20 años	Alajuela
Profesional 3 (P.O.3)	1 año	Alajuela
Profesional 4 (P.O.4)	10 años	Cartago

Fuente: Elaboración propia con base en la información aportada por las personas profesionales, 2021.

Todas las personas profesionales de Orientación participantes en el estudio fueron mujeres. Las cuatro personas estudiantes de EFTP fueron invitadas a participar en el estudio mediante un formulario publicado en Facebook, de todas las respuestas obtenidas se contactaron a aquellas personas que cumplieron con los criterios de inclusión definidos: estudiantes de instituciones de EFTP del MEP, de duodécimo año, con 18 años y dispositivo electrónico con acceso a internet, de ambos sexos, que tengan la disposición de participar voluntariamente del estudio y aceptaran grabar la entrevista.

Tabla 2.
Costa Rica: Estudiantes participantes en el estudio, por código, institución educativa en la que estudia, especialidad y sexo, 2021-2022.

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

Fuente: Elaboración propia con base en los datos aportados por el estudiantado, 2021.

El estudio se realizó en los años 2021-2022, a ambas poblaciones se les presentó el consentimiento informado, el cual se construyó tomando como base el aportado por la Universidad de Costa Rica.

3.3 Técnicas de recolección

Las técnicas definidas para la recolección de la información fueron la Revisión documental y la Entrevista semiestructurada.

En la Revisión documental, de acuerdo con Valles (2003), 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, Tonon (2008) 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).

Para la realización de las entrevistas se elaboran Guías de entrevista, a partir de una matriz en la cual se incluyen los objetivos de la investigación, las categorías y subcategorías con su definición conceptual y operacional, de manera que se facilitara la construcción de las preguntas.

Posteriormente, para el proceso de validación las Guías se envían a cuatro profesionales en Orientación, en la Tabla 3 se especifican algunas características de estas personas. Las recomendaciones dadas se analizaron en reuniones del equipo de investigación para considerar cuáles de ellas debían ser incorporadas y cuáles no.

Tabla 3.

Costa Rica: Personas participantes en el proceso de validación de las Guías de Entrevista, por código, título, experiencia profesional y lugar de trabajo, 2021-2022.

Código	Título profesional y experiencia	Lugar de trabajo
P1	<ul style="list-style-type: none">- Posee título de maestría.- Docente de la carrera de Orientación.- Investigadora en el tema de ETP.	UCR
P.2	<ul style="list-style-type: none">- Título de maestría- Experiencia en el contexto de Orientación laboral.- Docente de la Escuela de Orientación.	UCR
P.3	<ul style="list-style-type: none">- Título de maestría.- Profesional en ejercicio en la Escuela de Orientación.- Docente de la carrera de Orientación de la UCR	UCR
P.4	<ul style="list-style-type: none">- Profesional en Orientación- Título de licenciatura- Estudiante de la maestría en Evaluación Educativa.	MEP

Fuente: Elaboración propia a partir de la información dada por las personas participantes en el proceso de validación, 2021.

Las Guías de entrevista se organizan en tres apartados, Antes, Durante, y Después de la Entrevista. La de las personas profesionales en Orientación contiene dieciocho preguntas como punto de partida y la del estudiando 12.

También se construyó un protocolo de aplicación con el fin de facilitar el desarrollo de las entrevistas y la homologación del proceso, considerando que las entrevistas se realizarían mediante la plataforma Zoom.

3.4 Procesamiento de análisis

El proceso de análisis de la información para Taylor y Bogdan (1998) “es un proceso dinámico y creativo, en el cual se trata de obtener la comprensión profunda refinando las interpretaciones” (p. 159). Para el proceso de análisis de la información obtenida como parte del estudio se tomaron como guía las fases propuestas por estos autores:

3.4.1 Primera fase: descubrimiento en progreso

Esta fase, de acuerdo con los autores, es un proceso que va ligado con la recolección de la información, ya que se busca identificar temas emergentes, conceptos y proposiciones que den sentido a la información que va apareciendo. Corresponde al momento en el que el equipo de investigación inicia el proceso de dar significado a los distintos aspectos obtenidos mediante la ubicación de la información en las categorías y subcategorías de análisis.

Para llevar a cabo esta fase, fue necesario, contar con las entrevistas transcritas, lo que permitió identificar y relacionar la información con el referente teórico.

3.4.2 Segunda fase: codificación

Esta fase surge una vez que la información fue recogida, incluye su codificación y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. De acuerdo con Taylor y Bogdan “la codificación es un modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos” (1998, p.166); de tal forma que incluye la agrupación y análisis de todos los datos que se refieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones.

La codificación se llevó a cabo de manera manual en dos formas. La primera fue identificando en cada entrevista transcrita frases etnográficas que pudieran ubicarse en las categorías y subcategorías de las cuales se partió. Este señalamiento lo realizó cada investigadora utilizando diferentes colores y a partir de los códigos asignados a cada persona participante en el estudio.

La segunda forma corresponde a la puesta en común de la etapa anterior para llegar a un consenso como equipo investigador, temiendo como punto de partida la revisión exhaustiva de los datos estableciendo un diálogo entre éstos y la teoría. El proceso implementado permitió un trabajo ordenado y la consistencia en el tratamiento de la información y por ende en el estudio en general.

En la siguiente tabla se describen las categorías y subcategorías en las que se agrupó la información obtenida mediante las entrevistas y que facilitan su análisis:

Tabla 4.
Categorías finales para análisis de la información.

Categorías	Descripción	Subcategorías	Descripción
1.Orientación para la Empleabilidad dentro de la EFTP, una contextualización de los CTP	Se agrupa la información mencionada por las personas participantes en la investigación en tres categorías que tiene que ver con las acciones que se realizan desde la Orientación para promocionar la Empleabilidad en el estudiantado de los CTP	1.1Funciones de las personas profesionales en Orientación en los CTP en Costa Rica.	Describe las acciones, tareas y responsabilidades de las personas profesionales en Orientación en los CTP,
		1.2Trabajo en equipo para la promoción de la empleabilidad en los CTP en Costa Rica.	Se incluyen las acciones que se realizan en los CTP para promocionar la empleabilidad y en las cuales participa la persona profesional en Orientación, docentes y personal administrativo, entre otras.
		1.3La pandemia por el COVID-19 permea la EFTP: cambios, consecuencias y retos.	Se agrupa la información aportada por las personas que participaron en el estudio que permite referirse al contexto originado por el COVID-19 y su influencia en la dinámica de los CTP.

<p>2.Promoción para la empleabilidad del estudiantado de los CTP, por parte de las personas profesionales en Orientación</p>	<p>Remite a la información aportada por las personas participantes en la investigación relativas a las acciones que realiza el grupo de profesionales en Orientación para promocionar la empleabilidad del estudiantado de los CTP.</p>	<p>2.1Desarrollando actitudes para promocionar la empleabilidad: Información dada por las personas entrevistadas de las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación con estudiantes de los CTP para promocionar actitudes que favorecen la empleabilidad. (Actitud positiva, Responsabilidad, Adaptación y otras actitudes)</p>	
		<p>2.1.1Desarrollando una actitud positiva para la promoción de la empleabilidad</p>	<p>Refiere a la información dada por las personas entrevistadas de las acciones que realizan las y los profesionales en Orientación para promocionar una actitud positiva del estudiantado de los CTP hacia empleabilidad.</p>
		<p>2.1.2Desarrollando la responsabilidad como una actitud para la promoción de la empleabilidad</p>	<p>Se agrupa la información dada por las personas participantes sobre las acciones que realiza el grupo de profesionales en Orientación para favorecer la responsabilidad en el estudiantado de los CTP para promocionar la empleabilidad.</p>
		<p>2.1.3Desarrollando la adaptación al cambio para la promoción de la empleabilidad</p>	<p>Remite a la información dada por las personas consultadas de 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 de los CTP.</p>
		<p>2.1.4Otras actitudes que se contemplan para el desarrollo de la empleabilidad</p>	<p>Esta subcategoría es emergente y responde agrupa la información brindada por las personas participantes en el estudio sobre otras habilidades que se consideran importantes para la promoción de la empleabilidad en los estudiantes de los CTP.</p>
		<p>2.2 Habilidades para el desarrollo de la empleabilidad: se abordan las acciones que tiene que ver con la forma en la que se trabaja con el estudiantado el desarrollo de habilidades para la empleabilidad, de acuerdo con lo expresado por las personas entrevistadas.</p>	
		<p>2.2.1Desarrollando la habilidad para el trabajo en equipo para promocionar la empleabilidad.</p>	<p>Incluye la información sobre las acciones que se realizan desde la Orientación para favorecer el trabajo en equipo como una habilidad para promocionar la empleabilidad en la población estudiantil de los CTP.</p>

	<p>2.2.2Desarrollando la habilidad para Comunicación asertiva para promocionar la empleabilidad</p>	<p>Se agrupa la información aportada por las personas entrevistadas sobre las acciones que se realizan desde la Orientación para favorecer la comunicación asertiva como habilidad para promocionar la empleabilidad en el grupo de estudiantes de los CTP.</p>
	<p>2.2.3Desarrollando la proactividad para la promoción de la empleabilidad</p>	<p>Se retoma la información que las personas entrevistadas mencionaron acerca de las acciones que se realizan desde la Orientación para desarrollar la proactividad para la promoción de la empleabilidad en el estudiantado de los CTP.</p>
	<p>2.3. Herramientas para la promoción de la empleabilidad: se hace referencia a aquellas herramientas que se trabajan desde Orientación con miras a la promoción de la empleabilidad de acuerdo a lo mencionado por las personas participantes en el e estudio</p>	
	<p>2.3.1La Entrevista de trabajo: Preparándonos para enfrentarla.</p>	<p>Incluye la información aportada por las personas consultadas relacionadas con las acciones que realizan las y los profesionales en Orientación con el estudiantado de los CTP para ayudarles a enfrentar las entrevistas como parte del proceso de búsqueda de un empleo y de la promoción de la empleabilidad.</p>
	<p>2.3.2El Currículum vitae: aprendiendo a construirlo</p>	<p>Se agrupa la información aportada por las personas informantes relacionadas con las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación, para la realización de un currículum como parte del proceso de búsqueda de un empleo y de la promoción de su empleabilidad del estudiantado de los CTP.</p>
<p>3. Aportes de las personas profesionales en Orientación en la promoción de la empleabilidad en la EFTP del MEP.</p>	<p>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 acción ya ejecutada y de la cual se obtuvo algún resultado.</p>	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la investigación

3.4.3. Tercera fase: relativización de los datos

En esta fase final se relativiza la información y se analiza en el contexto en el que fueron recogidos. Lo que implicó su análisis e interpretación, mediante las actividades de enunciación y descripción de la información, así como la elaboración y revisión de conclusiones, a través del apoyo teórico y la información recopilada.

4. Presentación y análisis de los resultados

El análisis busca dar respuesta a los objetivos definidos, parte de las cinco categorías y las subcategorías finales que se detallaron en la Tabla 4.

4.1 Orientación para la empleabilidad en la EFTP, una contextualización de los CTP

4.1.1 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 (2022), se encuentran investigar, guiar, aportar, aplicar y desarrollar actividades, instrumentos y acciones que atiendan las necesidades educativas, vocacionales y de atención especializada en el estudiantado.

El establecimiento de estas funciones no especifica alguna diferencia en las funciones que deben cumplir las personas profesionales en Orientación que laboran en los CTP y las que laboran en los colegios académicos. P.O.1 expresa al respecto lo siguiente:

“(...) 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 (...) entonces no hay una lección de Orientación como tal”. (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)

Lo señalado por P.O.1 también 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; lo cual puede influir en el desarrollo de acciones para promocionar la empleabilidad por parte de las y los profesionales que laboran en la EFTP.

En relación con las acciones que realiza el grupo de profesionales en Orientación en los CTP, de acuerdo con lo afirman las personas profesionales entrevistadas, desde la Orientación se 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 y P.E.1, afirman:

“Informar las carreras de demanda laboral actualmente. (...)” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)

“Como en cosas del colegio, la admisión, ferias vocacionales, todo lo que tiene que ver con universidades, otros programas, becas impartidas por el INA (...)”. (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, 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.

Resulta significativo para el estudio señalar que es a partir del año 2023, que aparece el documento Procesos mínimos indispensables de Orientación Vocacional en la educación técnica, donde se especifican acciones para las y los profesionales que laboran en los CTP. Lo anterior pudo incidir en los resultados obtenidos. Sería importante retomar el estudio posteriormente para valorar si al especificar acciones para la promoción de la empleabilidad a realizar en los CTP por las y los profesionales en Orientación la información que se vaya obtener varía.

4.1.2 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, 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 y en algunos casos hasta con empresas.

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, 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. Ante esto P.O.1 y P.E.3 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 (...) 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 (...). Igual la orientadora y por todo lado estuvimos rodeados de consejos.” (P.E.3, Comunicación personal, 12 noviembre 2021)

Torrelles et al. (2011), respecto al 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, y así generar un incremento en la calidad, en este caso respecto a la realidad de los CTP del MEP, específicamente en lo relacionado con la empleabilidad del estudiantado, que les permita estar listo para buscar un empleo, incorporarse y mantenerse en él; para lo cual es necesario la adquisición de herramientas y el desarrollo de actitudes, habilidades que está demandando el mercado laboral, como las que se abordan en el estudio.

4.1.3 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 estas, los CTP. Ante esto, la UNICEF (2022), 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. Además, los cambios en la forma en la cual se impartían anteriormente las clases que se observa con lo explicado por P.O.4 y P.E.3:

“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” (P.O.4, 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 (...)". (P.E.3, Comunicación Personal, 12 de noviembre 2021)

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 *"la importancia de que ahora podemos trabajar en cualquier parte del mundo desde nuestra casa, (...)"* (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, se debió hacer ajustes para poder continuar con las tareas formativas, por lo que también se constituyó en una oportunidad para desarrollar una actitud de adaptación al cambio, la cual es valorada en las personas trabajadoras. Guzmán (2018) refiriéndose a esta actitud en el mundo del trabajo afirma que es la que poseen las personas para modificar su comportamiento para acoplarse y realizar las funciones en sus espacios de trabajo, sin que se vean afectadas por las eventualidades que puedan ocurrir en la cotidianidad laboral.

4.2 Promoción para la empleabilidad del estudiantado de los CTP, por parte de las personas profesionales en Orientación

En esta categoría se abordan aquellas acciones que se llevan a cabo desde la Orientación, de acuerdo con las personas participantes en el estudio para la promoción de la empleabilidad en el estudiantado de los CTP con el objetivo de que puedan buscar empleo y mantenerse en él. La información obtenida se organiza en subcategorías:

4.2.1 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). Sin embargo, cuando se analiza la información aportada por las personas entrevistadas se mencionan otras actitudes, por lo que se incluye 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). A continuación, se retoma por subcategoría cada actitud tomada en cuenta como parte del presente estudio.

-Desarrollando una actitud positiva como promoción de la empleabilidad

Partiendo de lo propuesto por Torres Medina 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 realicen para su desarrollo.

En relación con anterior, las personas profesionales en Orientación concuerdan, por ejemplo P.O.2 menciona al consultarle específicamente 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 (...)”*. (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021). En este sentido Rondón García 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 (...)”*. (Comunicación personal, 12 noviembre 2021). 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.

-Desarrollando la responsabilidad como una actitud para la promoción de la empleabilidad

Otra de las actitudes para la empleabilidad es la responsabilidad; en el cual, en el contexto laboral, REMICA.S.A. (2017) 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. Las personas profesionales en Orientación mencionan sobre esto que *“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 (...)”* (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 (de Febres, 2007 e Ibarra Rosales, 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 y P.E.3:

“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). 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.

4.3.3 La actitud de adaptación al cambio en la promoción de empleabilidad

Desde el contexto laboral, Guzmán (2018), define a la adaptación al cambio, 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, a partir de lo que indican las personas entrevistadas, quizá por la naturaleza de esta actitud, que llevaron al cambio en la manera de cómo se venían realizando la manera de trabajar, de relacionarse, el cual fue influenciado por la pandemia por COVID-19, lo cual se aprovechó como una oportunidad para hacerlo, P.O.2 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 diay 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 (...).” (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, dándose como consecuencia de la realidad que se estaba experimentando en las instituciones educativas, específicamente en este caso el estudiantado de los CTP.

-Otras actitudes que se contemplan para el desarrollo de la empleabilidad

Las personas consultadas sugieren que contar con una actitud que lleve a las personas a 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 (...).” (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021)

En relación con el hecho de que una persona sea ordenada, Argüelles (2016) indica, que ser una persona ordenada, la hace ser más empleable, resulta importante para que logren introducirse al mundo laboral. 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, brindando 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 (...).” (P.O.2, Comunicación personal, 9 noviembre 2021).

“así usted no pierde su esencia así usted siempre es usted y claro siempre con respeto y eficiente (...).” (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. 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. (Martínez Romero, 2017).

4.2.2 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. A continuación, se tienen las siguientes habilidades:

-Desarrollando el trabajo en equipo para promocionar la empleabilidad

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. 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 y P.E.1 expresan:

“Nos ponía en grupos y teníamos que hacer un modelo de una empresa (...) 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)

(...) 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 (...) 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, 2022), 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.

-Desarrollando la comunicación asertiva para la promoción de la empleabilidad

Se puede decir que esta es una habilidad fundamental para la empleabilidad, ya que, como lo explican Llacuna y Pujol (2008), una conducta asertiva ayuda a potenciar la elaboración de más de una solución a los posibles problemas laborales que puedan ir surgiendo y pueden generar diversas alternativas y puntos de vista permitiendo una resolución adecuada. 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 señalan lo siguiente:

“Lo asocio con la forma de tratar a las personas, la forma de pedir algo (...).” (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).

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 y P.O.1 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 (...).” (P.E.4, Comunicación personal, 13 de noviembre 2021).

“(...) 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 (...).” (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, y llegar más fácilmente a acuerdos, tomar decisiones, llevar a cabo proyectos y lograr las metas propuestas

-Desarrollando la proactividad para la promoción de la empleabilidad

La proactividad es una habilidad muy valorada para la empleabilidad, como comenta P.O.1 al afirmar que “(...) *la habilidad que más énfasis le da todo el mundo ahora es la proactividad, (...) ahora una situación que se está dando con los jóvenes es que no son tan proactivos, ellos esperan hasta que se les diga (...)*”. (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021.)

En relación a esto, las personas profesionales en Orientación, destacan lo importante que es ser una persona proactiva frente al mundo laboral, logrando identificar oportunidades y actuar sobre las mismas, mostrando iniciativa, actuar y perseverar hasta lograr un cambio significativo en sus espacios de trabajo.

No obstante, se evidencia que el estudiantado entrevistado desconoce el concepto de proactividad, como se refleja en lo siguiente:

Pues si, 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 pegado 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.

4.2.3 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, 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 Currículum Vitae.

-Currículum vitae: aprendiendo a construirlo

De acuerdo con Sánchez (2017), el curriculum vitae 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 a su construcción, P.O.2 y P.E.2 afirman:

“Entonces, inicialmente les hice llegar a los chicos un instructivo, (...) después vino la capacitación y básicamente fue, el concepto de currículum, lo relacioné 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 curriculum vitae, 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 curriculum vitae, tienen como objetivo brindar material informativo, capacitar mediante charlas para comprender aspectos que le permita al estudiantado construirlo acorde con su perfil profesional.

-Entrevista de trabajo: su preparación para enfrentarla

Para Sánchez (2017), la entrevista 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. 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 señalan las personas participantes, 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 (...).” (P.O.3, Comunicación personal, 10 noviembre 2021)

“(...)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)

Partiendo de lo que expresa las persona estudiante, 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 evidencias el estudiantado entrevistado es que les dan recomendaciones y les informan aspectos claves durante el proceso de entrevista.

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

De forma general, se puede decir que la Orientación aporta al desarrollo de la empleabilidad del estudiantado por medio de diferentes acciones y estrategias, por ejemplo: talleres, capacitaciones, charlas en diversos temas, los cuales pueden ir desde la responsabilidad, la constancia, el trabajo en equipo, la realización del curriculum vitae entre otros; no obstante, destaca lo relativo a la posibilidad de realizar un trabajo conjunto y coordinar con diferentes grupos e instancias

Es importante enmarcar los aportes que se realizan desde la Orientación, específicamente desde el área de Orientación vocacional, debido a que, de acuerdo con Camarena et al. (2009), es un proceso continuo, de acompañamiento, dinámico e integral dirigido a todas las personas a lo largo de la vida, y con una intención proactiva y transformadora, lo 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 Orientación vocacional supone un proceso de ayuda dirigido a todas las personas. 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 en coordinación con otras instituciones, el asesoramiento durante el proceso de admisión e ingreso a la ETEP y educación superior, responden a funciones propias de la Orientación vocacional. Las personas profesionales en Orientación consultadas reconocen la importancia de estas ferias como una manera de promocionar la empleabilidad en el estudiantado de los CTEP, 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 (...).” (P.O.1, Comunicación personal, 9 noviembre 2021)

La persona profesional en Orientación, conociendo el contexto de las instituciones educativas, puede aprovechar la realización de las ferias para beneficio del estudiantado en diversos ámbitos. Lo anterior es parte de sus funciones, tal como menciona el MEP (2017b):

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, permite que el estudiantado desarrolle actitudes, habilidades y diversos conocimientos que contribuyen con 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. Al respecto, al momento de realizar las entrevistas, se hizo referencia a algunos aportes que como profesionales podrías realizar en el futuro, y que 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) mencionaron algunos de estos aportes:

“(…) 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 (…).” (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 (…).” (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, con el fin de continuar con la promoción, en la población estudiantil, de las habilidades, actitudes y obtención de herramientas necesarias para ser más empleables y asumiendo un rol activo desde un trabajo interdisciplinario con la coordinación técnica y la coordinación empresarial, entre otros integrantes de la comunidad educativa

5. Limitaciones del estudio

El estudio se realizó en el contexto de la pandemia por el COVID-19. Lo anterior incidió en el proceso investigativo, específicamente en lo concerniente a la manera de contactar a las personas participantes y concretar su participación. De igual manera, la realización de las entrevistas se efectuó virtualmente, lo que implicó destinar mayor tiempo a la organización y preparación. La realización de las entrevistas mediante una plataforma virtual fue la primera experiencia para el equipo de investigación y las personas participantes en el estudio, lo cual pudo incidir en los resultados obtenidos.

6. Conclusiones

En cuanto a las acciones que realizan las personas profesionales en Orientación para la promoción de la empleabilidad en el estudiantado de los CTP, 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. Dada la naturaleza de ambas modalidades supondría una diferenciación, lo cual permitiría atender lo relativo a la empleabilidad del estudiantado de los CTP de manera más específica.

Es hasta el año 2023 que aparece el documento *Procesos mínimos indispensables de Orientación Vocacional en la educación técnica*, en el cual se detallan acciones que deben realizar las personas profesionales que laboran en los CTP.

En la modalidad EFTP diversificada, no se incluye la lección de Orientación como parte del Plan de estudios del MEP. La existencia de esta lección supone que todas las semanas se desarrollan los contenidos del programa de estudio, es así que la ausencia de esta puede influir en el abordaje de aspectos claves para la empleabilidad del estudiantado, como son el desarrollo de las actitudes, habilidades y herramientas que le permita acceder a un empleo y mantenerse en él, y de esta manera contribuir con el bienestar de las personas y con la disminución de la brecha existente entre la oferta y demanda de los puestos de trabajo, así como con el impulso de la productividad y competitividad del país.

En relación con la promoción de las actitudes para la empleabilidad, las personas profesionales en Orientación coinciden en la importancia de una actitud positiva para la empleabilidad. No obstante, de acuerdo con el estudiantado consultado, se necesita que el desarrollo de la actitud positiva para la empleabilidad se incentive más en las instituciones educativas. Con respecto a la adaptación al cambio, algunas personas profesionales utilizaron videos que se referían a este tema durante la época de pandemia, de manera tal que el estudiantado pudiera ponerlo en práctica al estar experimentando los cambios que tuvieron que asumirse como parte de las medidas sanitarias asumidas en el país, entre ellos, los que se dieron en la dinámica de las instituciones educativas.

Con respecto a las acciones que se realizan desde la labor orientadora para el desarrollo de habilidades para la empleabilidad, se mencionan aquellas que facilitan el conocimiento en sí mismo, misma, lo cual ayuda a que el estudiantado pueda reconocer en qué áreas posee más habilidades, insumo para la elección de la especialidad, la realización de estudios superiores e, incluso, para el lugar en el que desea laborar.

En cuanto a las herramientas (entrevista de trabajo-curriculum), algunas acciones que se realizan para la promoción de la empleabilidad son, por ejemplo, charlas, con el objetivo de preparar al estudiantado para las entrevistas de trabajo y para la elaboración del curriculum vitae. De manera específica, en cuanto a las entrevistas, se implementan estrategias como el juego de roles y prácticas en los grupos.

La promoción de la empleabilidad en el estudiantado de los CTP no es una tarea exclusiva de las personas profesionales en Orientación. En algunos casos se realizan acciones en conjunto con el personal docente y administrativo, como la coordinación con la empresa,

académica y técnica, incluso, con diferentes empresas; por ejemplo, cuando se realizan ferias de empleo con el objetivo de que el estudiantado experimente un primer acercamiento e información de primera mano.

A pesar de que se realizan acciones por parte de las orientadoras y orientadores en los CTP para promocionar la empleabilidad del estudiantado de los CTP, es importante que su papel se fortalezca, de manera que se pueda visibilizar un involucramiento más activo en la promoción de la empleabilidad del estudiantado de la EFTP en Costa Rica.

7. Recomendaciones

Para las y los profesionales en Orientación que laboran en los CTP:

- Involucrarse activamente en la promoción de la empleabilidad del estudiantado mediante el desarrollo de acciones específicas que promuevan actitudes y habilidades, así como la adquisición de herramientas con el fin que sea más empleable.
- Mantenerse en constante actualización para reconocer cuáles son las demandas del mercado laboral y de esta manera promover, en el estudiantado, el desarrollo de actitudes y habilidades que mayoritariamente son requeridas en el mundo del trabajo.
- Implementar más y mejores estrategias para el que el estudiantado adquiera herramientas que le permitan ser más empleables, tales como la elaboración del curriculum vitae y la preparación para las entrevistas de trabajo tanto presenciales como virtuales.
- Identificar y coordinar más espacios en las instituciones educativas con el propósito de realizar el mayor número de acciones que promuevan la empleabilidad del estudiantado

Para el Ministerio de Educación Pública:

- Identificar e incluir funciones específicas de las personas profesionales en Orientación de los CTP que permitan la promoción de la empleabilidad.
- Incluir la lección de Orientación en el Ciclo Diversificado de la EFTP, de manera que se pueda contar con, al menos, un espacio como parte del currículo del MEP para atender las necesidades relativas al desarrollo vocacional del estudiantado, entre estas, las que buscan promocionar la empleabilidad.
- Implementar la Orientación vocacional en todos los ciclos y centros educativos con el fin de que las personas orientadas puedan ir incorporando elementos en torno a sí y al contexto de manera procesual, lo cual contribuirá en el desarrollo de actitudes y habilidades, y en la adquisición de herramientas que contribuirán en su empleabilidad.

Para el Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica:

- Replicar este estudio con el fin de comparar sus resultados y valorar si las acciones realizadas por el grupo de profesionales en Orientación para promocionar la empleabilidad del estudiantado de los CTP fueron permeadas por el trabajo remoto originado por el COVID-19.

8. Referencias

- Altamirano Sánchez, Pablo. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7121>
- Aresti Tejada Katya Ismari. (2018). *Proactividad en un grupo de trabajadores en fincas exportadoras en Guatemala* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Aresti-Katya>
- Arguelles Pabón, Denise Caroline. (2016). Usted S.A. Empleabilidad y marketing personal. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (80), 170-174. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1466>
- Arnau Sabatés Laura. (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), 99-112. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000200007
- Camarena Gómez, Beatriz Olivia., González Lomelí, Daniel. y Velarde Hernández, Delisahé (2009). El programa de orientación educativa en bachillerato como mediador en la elección de carrera. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(41), 539-562. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14004109.pdf>
- Clarke, Linda., and Winch, Christopher. (2006). A European skills 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. https://www.researchgate.net/publication/44837881_A_European_Skills_Framework_But_What_Are_Skills_Anglo-Saxon_versus_German_Concepts
- Collado Sevilla, Ana Antonia. y Fachelli, Sandra. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-21. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.222654/28723>

- Consejo Estudiantil de Administración. (2019). *Feria de emprendimiento universitario "The big deal"*. Argentina: Universidad del Rosario.
- Corrales Pérez, Alejandra., Quijano León, Nayely K. y Góngora Coronado, Elías Alfonso. (2017). *Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), pp.58-65. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161005>
- De Febres, Ramona. (2007). El valor de la responsabilidad. *Revista Educación en Valores*, 1(7), 119-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3090190>
- De la Peña, Yamileth. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo (estudio realizado en Construfácil Coatepeque)* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>
- Dirección General de Servicio Civil. (2022). *Manual descriptivo de clases de puestos docentes*. https://www.dgsc.go.cr/ts_clase_docente/dgsc_servicios_docente.html
- Formichella, María Marta. y London, Silvia. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res47.2013.06>
- Fuster Guillén, Doris Elida. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- García García, José Diego. y Corpas Reina, Ma. Carmen. (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>
- Gómez Vélez, María Alejandra. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, (13), 63-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527496>
- Guadamuz Villalobos, Jairo Andrés. y Rodríguez Valerio, Daniela. (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), 1-20. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/39366>
- Gurdián Fernández, Alicia. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa* (Colección Investigación y Desarrollo Educativo Regional [IDER]). <https://web.ua.es/it/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- Gutiérrez Coto, Fernando., Gutiérrez Coto, Alexandra. y Viales Rodríguez, Allan. (2019). *Valores éticos: estrategia de promoción para su posicionamiento en la educación*. Lara Segura & Asociados. San José, Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17708/Libro%20Valores%20Eticos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guzmán, Andrea. (2018). *Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional (Estudio realizado con colaboradores del área de atención al cliente de la empresa Cooperativa Salcajá, Salcajá Quetzaltenango)* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>
- Ibarra Rosales, Guadalupe. (2007). Ética y valores profesionales, *Reencuentro*, (49), 43-50. <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004907.pdf>
- Llacuna Morera, Jaime. y Pujol Franco, Laura. (2008). *NTP 685: La comunicación en las organizaciones*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf
- Martínez Romero, María Cecilia. (2017). *Competencias para la empleabilidad de los desempleados de larga duración* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de León, León, España. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10691/Mart%C3%ADnez%20Romero,%20Mar%C3%ADa%20Cecilia.pdf?sequence=1>
- Martínez Clares, Pilar. y Martínez Juárez, Mirian (2011). La orientación en el S.XXI. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 253-265. <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192020.pdf>
- Ministerio de Educación Pública. (2014). *Capítulo IV. Desarrollar la capacidad productiva de nuestros estudiantes: Memoria institucional 2006-2014*. MEP. <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/memoria/memoria-2006-2014.pdf>
- Ministerio de Educación Pública (2017a). *Especialidades en la Educación Técnica, curso lectivo 2017*. https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/13_17.pdf
- Ministerio de Educación Pública. (2017b). *Programas de Estudio de Orientación. Primero, Segundo y Tercer Ciclos de la Educación General Básica y Educación Diversificada*. <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/programadeestudio/programas/orientacion-nuevo.pdf>
- Ministerio de Educación Pública y Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras. (2019). Vinculación con la Empresa y la Comunidad. Lineamientos para la ejecución de la Práctica Profesional. <https://www.mep.go.cr/vinculacion-empresa-comunidad>
- Monje Álvarez, Carlos Arturo. (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>
- Murillo Aguilar Osvaldo. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad: Un aporte desde la Orientación Laboral* (2da ed.). EDiNexo. Costa Rica.

- Noblejas, María de los Ángeles. (2000). *Palabras para una vida con sentido*. Editorial Desclée De Brouwer, S.A. Bilbao, España. <https://bit.ly/41DAhC9>
- 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
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Costa Rica: Características principales y desafíos: Situación del mercado del trabajo y del empleo*. Servicios públicos de empleo en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_429093.pdf
- Pastor Armendariz, Roberto. (2019). *Herramientas didácticas orientadas al estudiante y el rendimiento académico* [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7310/Herramientas_PastorArmendariz_Roberto.pdf?sequence=1
- Programa Estado de la Nación. (2011). *Tercer Estado de la Educación 2011*. PEN. <https://estadonacion.or.cr/?informes=informe-educacion-2011>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. España: Asociación de Academias de la Lengua Española.
- Remica, S.A. (2017). 10 consejos para mantener una actitud responsable en el trabajo. <https://www.remica.es/actitud-responsable-en-el-trabajo/>
- Rengifo Hernández, Germán Alberto. (2014). *La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://bit.ly/3RIFxB1>
- Rodríguez Rebutillo, Maricela. y Bermúdez Salguera, Rogelio. (2016). *Habilidades profesionales ¡NO! Hábitos profesionales ¡SÍ!*. GRIN Verlag.
- Rondón García, Luis Miguel., Muñoz Portales, Francisco. y Gómez Narváez, Ana. (2017). Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles. *Temas Laborales*, (137), 185-208. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552302>
- Salas Morales, Carlos. (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 de Costa Rica, Heredia, Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/20295>
- Salessi, Solana. y Omar, Alicia. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), pp.82-103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333454618005>
- Sánchez, María Fe. (2017). *Orientación profesional y personal*. UNED.
- Sistemas Interactivos de Consultoría (SINTEC). (2012). *Preparación para Entrevista de Trabajo*. <http://sintec.com/wp-content/uploads/2012/02/Entrevista%20de%20trabajo-Sintec.pdf>

- Taylor, James. y Bogdan, Robert. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Ediciones Paidós.
<https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>
- Torrelles, Cristina., Coiduras, Jordi., Isus, Sofía., Carrera, F. Xavier., París, Georgina. y Cela, José M. (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 Medina, Carmen., González Cañón, Virginia. y Cubo Delgado, Sixto. (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>
- Tonon, Graciela. (2008). Capítulo 2 La Entrevista Semi-Estructurada como técnica de investigación. En Graciela Tonon (comp.), *Reflexiones latinoamericanas sobre investigación cualitativa* (pp. 47-68). Universidad Nacional de La Matanza. San Justo, Argentina.
https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacin_cu.pdf
- UNICEF. (2022). *Informe 2020-2021. Avances y desafíos de los derechos de la niñez y adolescencia en tiempos de pandemia por COVID-19*.
<https://www.unicef.org/costarica/media/4641/file/Informe%20anual%202020-2021.pdf>
- UNED. (s.f.). *Estrategias y técnicas*. https://multimedia.uned.ac.cr/pem/recursos_pace/b-estrategias.html
- Ureña Salazar, Viria y Barboza Arrieta, Carmen. (2015). Aportes de la Orientación Vocacional en el Contexto Laboral. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 926-947.
<https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629>
- Ureña Salazar, Viria. y Parrales Rodríguez, Sonia. (2015). Aporte de la actualización en la práctica profesional de Orientadoras y Orientadores. *Revista Actualidades Educativas en Educación*, 15(1), pp.1-21. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n1/a38v15n1.pdf>
- Vargas Cordero, Zoila. (2022). *La Orientación: Una revisión histórico-metodológica*. San José, Costa Rica: Edinexo.
- Valles, Miguel. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis.
- Velázquez, Fidel. (2012). *Actitud en el servicio y sentido de responsabilidad*. Cámara mexicana de la industria de la construcción. <http://www.cmicvictoria.org/wp-content/uploads/2012/06/Manual-Actitud-en-el-servicio-y-sentido-de-responsabilidad.pdf>
- Youth Work. (2013). *Guía de formación para la empleabilidad juvenil*. USAID.
<https://iyfglobal.org/youthwork-mexico/modelo/files/formacion1.pdf>

Revista indizada en



Distribuida en las bases de datos:

