

**Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera
de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020**

Tesis presentada en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional de Costa Rica

Para optar el grado de Licenciatura en
Orientación

María Valeria Hernández Lugo

Yalile López Jiménez

Octubre, 2023

**Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera
de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020**

María Valeria Hernández Lugo

Yalile López Jiménez

APROBADO POR:

Tutora del Trabajo Final de Graduación

M.Ed. Cindy Artavia Aguilar

Asesora

Dra. Ruth Villanueva Barbarán

Asesora

M. Sc. Carolina Conejo Novoa

Representación del Decanato



Firmado digitalmente por
VICTOR JULIO VILLALOBOS
BENAVIDES (FIRMA)
Fecha: 2023.11.20 11:45:51
-06'00'

M.Sc. Víctor Villalobos Benavides

Representante Dirección de Unidad Académica

M.Ed. Ana Lidieth Montes Rodríguez

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

Dedicatorias

Le dedico esta tesis en primer lugar a mi madre Martha Arlyn Lugo Valverde a quien admiro como mamá y profesional en Orientación, la cual fue la primera fuente de motivación y que generó mi vocación, la cual me ha brindado su acompañamiento a lo largo de la carrera e impulsado a seguir adelante a pesar de las dificultades. De mismo modo, se la dedico a las amistades y familiares que me han brindado su apoyo durante el proceso de formación y han creído en mi capacidad para lograr obtener mi licenciatura. Por último, dedico este logro a mi persona por no rendirme a pesar de las dificultades y dar mi mayor esfuerzo en cada parte del proceso.

-María Valeria Hernández Lugo.

En primer lugar quiero dedicarle esta investigación a mi madre Marita Jiménez, quien ha sido el principal apoyo a lo largo de mi vida, pero principalmente en este proceso, en segundo lugar a mi hermana Yendry López quien ha estado pendiente de mi persona a lo largo de nuestras vidas, en tercer lugar se la dedico a mi sobrina Aranza Mejías, quien con su ternura me impulsa a mostrarle mi mejor versión siempre, por último este logro me lo dedico a mí Yalile López, quien a pesar de las dificultades y los prejuicios ha logrado alcanzar uno de sus sueños más grandes.

-Yalile López Jiménez.

Agradecimientos

Le agradezco a mi madre Martha Lugo Valverde por brindarme su apoyo incondicional desde el inicio de mi proceso de formación, la cual siempre ha estado para apoyarme de manera emocional, académica, económica y profesional, de mismo modo, asimismo, resalto el acompañamiento de mis mascotas Luna, Negro y Gata ya que, tienen un significado de apoyo emocional durante el proceso. Agradezco a Yalile López Jiménez, la cual ha sido un factor incondicional desde que la conocí en la carrera y tengo la dicha de poder llamarla amiga y compañera de tesis, la cual tengo un sinnúmero de experiencias como estudiantes, profesionales y amigas, le agradezco su apoyo incondicional, perseverancia y entrega de amor y dedicación por lo que se hace todos los días.

Asimismo, le agradezco a la Universidad Nacional por las experiencias, formación académica y enseñanza de la importancia humanística que se debe entregar en cada día en el que se ejerza la profesión y hacer sentir a sus estudiantes como una persona importante para la institución en la que las y los docentes les interesa el bienestar más allá del eje académico.

Además, agradezco a la docente Adriana Romero, la cual tuve la dicha de poder recibir clases con ella ya que, es una gran fuente de inspiración y sabiduría en la disciplina, así como docentes como Arturo, José García, Mercedes Gómez y Juan Ortega por brindar su gran conocimiento, dedicación para formar profesionales y que gracias a ellos mi vocación incrementó ya que, generaron diversas perspectivas acerca de la profesión orientadora. Por último, agradecer a mi tutora Cindy Artavia y asesoras Ruth Villanueva y Carolina Conejo, quienes fueron acompañamiento en este proceso de investigación con sus retroalimentaciones y eficiente trabajo.

-María Valeria Hernández Lugo.

Primeramente, agradezco a mi familia, mi madre Marita Jiménez, mi hermana Yendry López y mi sobrina Aranza Mejías, quienes son las personas más importantes en mi vida y de quienes he recibido todo el amor y apoyo necesario para lograr cumplir este sueño, son la compañía y consuelo en esas noches de desvelo y lágrimas en las que nadie más estuvo.

De igual forma agradezco a la Universidad Nacional de Costa Rica por las experiencias y conocimientos que me han formado como profesional, así mismo agradezco a los profesores de la carrera de Orientación por ayudar a mi formación y alimentar el amor por mi profesión, de igual forma agradezco a mis compañeros de carrera por las innumerables vivencias que tuvimos a lo largo de estos años juntos.

Por último, pero una de las personas más importantes, agradezco a mi compañera de Trabajo Final de Graduación Valeria Hernández Lugo, a quien considero una amiga personal muy especial, agradezco a la vida por permitirme encontrar a esa persona que comparte el amor por la profesión y por la vida tanto como yo, sé que no habría podido encontrar a alguien mejor con quien realizar esta investigación sino ella.

-Yalile López Jiménez.

Resumen

Hernández-Lugo, M. y López-Jiménez, Y. (2023). *Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020.*

La presente investigación tiene como objetivo general analizar las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de las personas graduadas en Orientación entre los años 2010 y 2020. El enfoque en el que se fundamentó es el cuantitativo, con un diseño no experimental, para el cual se utilizó un instrumento llamado “Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020.”, el cual fue sometido a un proceso de validación por medio de Alfa de Cronbach, en el mismo se obtuvo el coeficiente de 0.938, lo que muestra una fiabilidad alta. Asimismo, se procedió con una muestra de aproximadamente 130 personas graduadas de la carrera de Orientación en la Universidad Nacional, las cuales están distribuidas en las 7 provincias de Costa Rica, lo cual permitió realizar un análisis estadístico y su respectiva fundamentación con la teoría recopilada. Siendo así algunos de los resultados: de acuerdo con las personas investigadas, los aspectos personales y profesionales se deben integrar simultáneamente con el fin de brindar un desempeño laboral adecuado, de mismo modo, durante la formación académica consideran que la Práctica Profesional Supervisada en Orientación es un elemento relevante para afinar competencias; asimismo, se descubrió que entre las habilidades con mayor importancia se refieren a las que permiten establecer relaciones interpersonales adecuadas, así como, que la habilidad de investigación obtuvo un bajo grado de importancia para la empleabilidad de la muestra.

Palabras claves: Condiciones laborales, aspectos personales, aspectos profesionales, competencias, formación académica, Orientación laboral.

Tabla de contenido

Página de firmas	i
Dedicatorias	i
Reconocimiento y agradecimientos	iii
Resumen	iv
Tabla de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Lista de abreviaciones	x
Capítulo I	1
Introducción	1
Antecedentes	2
Justificación	8
Objetivo General	11
Objetivos Específicos:	11
Alcances y límites	11
Alcances	11
Límites	11
Capítulo II	13
Marco Referencial	13
Mercado Laboral	13
Empleabilidad	16
Capítulo III	27
Marco Metodológico	27
Tipo de estudio	27
Población y muestra	29
Método de investigación	31
Definición de variable	31
Técnicas e instrumentos de recolección	38
Criterios de confiabilidad y validación	39
Ingreso al campo	40
<i>Estrategias metodológicas para el análisis y la interpretación de resultados</i>	41
Consideraciones éticas	42

Capítulo IV	44
Análisis e interpretación de resultados	44
Recomendaciones	68
Referencias	70
Apéndices	77
<i>Apéndice A</i>	77
<i>Apéndice B</i>	78
<i>Apéndice C</i>	85

Índice de tablas

Tabla 1.	
<i>Representación de muestra por año</i>	30
Tabla 2.	
<i>Definición instrumental</i>	34
Tabla 3	
<i>Variable: Definición instrumental</i>	34
Tabla 4.	
<i>Edad de las personas de la población participante</i>	45
Tabla 5.	
<i>Provincias de procedencia graduados 2010- 2020</i>	46
Tabla 6.	
<i>Datos de inserción laboral de los participantes</i>	46
Tabla 7.	
<i>Instituciones donde se insertaron laboralmente las personas profesionales</i>	48

Índice de figuras

Figura 1.	
<i>Importancia de los aspectos personales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral</i>	50
Figura 2.	
<i>Importancia de los aspectos profesionales caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral</i>	53
Figura 3.	
<i>Elementos de formación académica que caracterizan la empleabilidad e inserción laboral</i>	54
Figura 4.	
<i>Competencias desarrolladas durante el ejercicio profesional en Orientación</i>	56
Figura 5.	
<i>Grado de importancia de aspectos personales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los años de graduación</i>	58
Figura 6.	
<i>Grado de importancia de aspectos profesionales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los años de graduación</i>	59
Figura 7.	
<i>Grado de importancia de aspectos personales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los ámbitos laborales</i>	61
Figura 8.	
<i>Grado de importancia de aspectos profesionales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los ámbitos laborales</i>	62

Lista de abreviaciones

CONARE	Consejo Nacional de Rectores
MEP	Ministerio de Educación Pública
ONG	Organización no gubernamental
SINAES	Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior
PPSO	Práctica Profesional Supervisada
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

Capítulo I

Introducción

Las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de las personas profesionales en la carrera de Orientación cambian a medida que transcurre el tiempo, según las demandas de los diversos empleadores, contextos laborales y necesidades del servicio profesional. Por lo anterior, en la presente investigación se pretende profundizar acerca las condiciones de empleabilidad e inserción laboral, incluyendo aspectos como la Orientación laboral, malla curricular y perfil de las personas profesionales en Orientación de la Universidad Nacional.

Se aplica un instrumento para recolectar información de las personas graduadas en esta disciplina de Universidad Nacional que se encuentren laborando en la profesión, ubicadas en distintos ámbitos de trabajo; esto con el fin de analizar y obtener información de relevancia sobre la inserción y el mercado laboral al que futuros profesionales puedan enfrentarse.

Asimismo, en el presente documento se desarrolla, paso a paso, la investigación detallada anteriormente, en especial, las bases teóricas que dieron pie a su inicio. Es importante destacar que la investigación nace del deseo de las autoras de conocer la realidad del mercado laboral al cual se enfrentarán las futuras generaciones, mediante la recopilación de precedentes, de aproximadamente 10 años (2010- 2020), de generaciones graduadas de la carrera de Orientación en la Universidad Nacional de Costa Rica.

De igual forma, el desarrollo de esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, pues contempló la aplicación de un instrumento de medición para posteriormente utilizar las respuestas numéricas y realizar un análisis de la información por medio del sistema SPSS; posteriormente se hizo un análisis detallado de la información recopilada y de ese modo se obtuvo la información deseada, que enfoca ¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020.

Antecedentes

Se pretende conocer los hallazgos vinculados al área de Orientación e inserción laboral referentes a las personas profesionales en la carrera de Orientación. Lo anterior nutre el propósito de la presente investigación, enfocado en las condiciones de empleabilidad e inserción laboral, con el fin de estudiar los diversos cambios que ha sufrido este tema a lo largo de los años. Después del siglo XVIII se dio la llamada revolución industrial, la cual tuvo sus efectos en Costa Rica; desde este punto, el mercado laboral del país ha estado en constante cambio en los ámbitos económico, social y político. Si bien es cierto, aún el país se centra en la exportación, gracias a la tecnología se han expandido los ámbitos laborales y la educación se ha fortalecido al nivel que, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2011), la tasa de analfabetismo es de un 2.4%; tal situación demuestra la importancia de investigar acerca de las características que posee una persona empleable.

De acuerdo con lo anterior, se consultó un total de 40 documentos pertenecientes a países como Perú, México, Guatemala, Venezuela y España, donde destaca un gran número perteneciente a esta última nación (esto se detalla mejor en el apéndice C). Es relevante mencionar instituciones como la Pontificia Universidad Católica, Universidad Autónoma del Estado de México y Universidad de la Plata, que fueron relevantes para la indagación, a nivel internacional. También se consultaron trabajos finales de graduación y artículos científicos pertenecientes a la Universidad Nacional, Universidad de Costa Rica y el Colegio de Profesionales en Orientación (CPO), a nivel nacional.

Asimismo, los documentos antes mencionados rondan entre los años 2010 y 2020. Se puede destacar el enfoque cualitativo con un total de 21 documentos, en los cuales se utiliza como técnica predilecta el grupo focal. Del mismo modo, hay 13 documentos con el enfoque cuantitativo y como instrumento se aplicó en su mayoría el cuestionario. Es de relevancia mencionar que en los documentos hay un uso recurrente del referente teórico Bisquerra (2003) “Educación emocional y competencias básicas para la vida”, como en documento de Gómez-Méndez, Cruz-Cordero, Vargas-Lemus, Mendoza-Pineda, Monzón-Romero, Bravo-Almengor y Roque-Duque (2012) llamado “La Orientación vocacional, laboral y su quehacer en el ámbito no institucional con personas con lesión medular”.

De acuerdo con la indagación realizada, se puede apreciar la evolución que ha tenido el tema, pues a nivel internacional se retoma la inserción laboral como un sistema de enlace en el que las empresas y universidades deben preparar a las personas en formación para competir ante la demanda laboral. Esto se observa en la tesis planteada por Pelayo-Pérez (2012)

proveniente de la Universidad Autónoma De Nayarit, en México, bajo el enfoque cualitativo, denominada “Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área económico administrativas”, donde se menciona cómo el sistema de educación superior es relevante para fortalecer el desarrollo social y económico de un país, así como su cultura y la presunta carencia de enlaces entre las empresas y universidades.

Es importante destacar, los estudios de Freire-Seoane, Teijeiro-Álvarez y Pais-Montes (2013), además de Martínez-Clares y González-Lorente (2018) los cuales coinciden en retomar el tema de la formación en la educación superior, basándose en un paradigma positivista; el primero, denominado “La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios”, de España; el segundo, de México, titulado “Orientación, empleabilidad e inserción laboral en la universidad a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales”. Ambas investigaciones resaltan la importancia de que la educación superior evolucione y responda a las nuevas demandas del actual mercado, así como que esta sea más versátil y presente mayor conocimiento de la realidad.

Es relevante mencionar que, a pesar de los 5 años de diferencia entre las investigaciones de Freire-Seoane, Teijeiro-Álvarez y Pais-Montes (2013), y Martínez-Clares y González-Lorente (2018), cada una de ellas refleja las mismas necesidades en la formación superior y lo cambiante que es el mercado laboral, pues a través de los requerimientos en este se adquieren y eliminan componentes, lo cual obliga a estar en constante actualización.

Por otro lado, en España se realizaron investigaciones acerca de la construcción del perfil profesional, por parte de autores como Cedillo (2010) y Muñiz-Terra (2012). Estos autores, basados en el paradigma naturalista, destacan faltantes que tiene la formación universitaria y las consecuencias existentes en el desempeño laboral, debido a la necesidad de generar un perfil profesional más claro en la carrera de Orientación, especialmente cuando la disciplina no es una profesión, sino una especialidad, como lo es en España, además de la importancia de desarrollar la capacidad de observar la realidad social de manera objetiva.

Del mismo modo, en Perú, en el año 2013, se realizó una investigación denominada “Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior” de Souto-Romero (2013). En ella se resaltó que parece haber escasa investigación científica del tema de competencias en la formación universitaria y la necesidad de incluir un marco competencial en los planes de estudio; esto, para asegurar o fortalecer el proceso de inserción laboral de los individuos egresados de las universidades.

Por otra parte, con respecto al tema de necesidades de formación, López (2010), en su artículo nombrado “La Orientación profesional en los sistemas de formación profesional”, basado en un enfoque cualitativo, y Cantero-Vicente (2012), en la tesis doctoral de “Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario”, con un enfoque cuantitativo, ambos en España, resaltan información acerca de la pertinencia de brindar una formación integral donde se debe incluir información relacionada con el mercado laboral, a través de la comunicación entre las universidades y empresas, para conocer las necesidades de formación de las personas universitarias y el desarrollo de competencias profesionales.

Reyes, Argueta, y Zavala (2016) en su escrito “Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral”; Herrero, Morell y Calí (2016) en su artículo “Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña” y García y Echaves (2017) con su artículo “Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España”, retoman el tema de empleabilidad y destacan que las personas se centran en sus expectativas profesionales, mientras que una parte de sus conocimientos puede estar disminuyendo o haciéndose obsoleto, por lo que existe personal sobrecalificado generando rentabilidad para la inversión pública. Además, se destacan los factores personales, los cuales abarcan características sociodemográficas, movilidad geográfica y flexibilidad laboral; estos influyen, a gran escala, para la incorporación al mundo laboral, ya que los individuos empleadores observan diversos aspectos que favorecen la disponibilidad inmediata de la persona postulante.

Por tanto, los antecedentes internacionales señalan que podría existir una necesidad para explorar las temáticas de empleabilidad y competencia laboral, enfocado a temas como el perfil de salida que debe tener una persona orientadora, pues, al ser una especialización, está conformada por individuos de diversas profesiones y tiene como consecuencia escasa claridad del perfil de la persona profesional en la carrera de Orientación. Lo anterior también genera una importante observación para las instituciones formadoras, de modo que tomen acciones que capaciten y desarrollen competencias pertinentes a las demandas laborales en diferentes ámbitos de trabajo, así como el hecho de realizar cambios que generan preparación para la empleabilidad.

En el ámbito nacional, los documentos presentan información acerca de temas relacionados con la empleabilidad e inserción al mercado laboral en el ámbito de la Orientación. Es importante destacar que el enfoque cualitativo es predominante; también que las investigaciones consultadas son trabajos finales de graduación en modalidad de tesis,

seminario o proyectos, así como artículos; todos estos de disciplinas como: Orientación, administración de empresas, psicología y educación.

Relacionado con lo anterior, en la Universidad Nacional se destaca un estudio llamado “Transición laboral y satisfacción con la formación, el desempeño profesional de los graduados y graduadas en 2006-2011” con un enfoque cuantitativo; en él, mediante la utilización de un cuestionario, concluyeron que el proceso formativo requiere reforzar los contenidos afines a las realidades laborales actuales en todas las carreras impartidas en la Universidad Nacional (González, 2014). Asimismo, un estudio realizado en el mismo año y en la misma universidad por Fallas y Romero, denominado “Práctica Profesional Supervisada en Orientación: Origen y prospectiva en y desde la Universidad Nacional” bajo el paradigma naturalista, destaca la importancia de generar mayor preparación para laborar en ámbitos no tradicionales, ya que, a pesar de los esfuerzos, aún persiste una brecha en la adecuación del plan de estudio impartido en la Universidad Nacional para abarcar diversos espacios laborales (Fallas y Romero, 2014).

Además, en el Colegio de Profesionales en Orientación, se realiza una memoria del congreso que se llevó a cabo en el 2014, llamado “La Orientación en América Latina: en la búsqueda de nuevas perspectivas”. Se presenta la ponencia llamada “Supervisión y desarrollo permanente desde la praxis orientadora. Formación crítica por competencias personales, pedagógicas y operativas” de Barreto y Davy (2014), relacionada con en el artículo de Vargas-Cordero (2014) publicado en la revista *Educare*, denominado “Elementos esenciales que guían a profesionales que se inician hacia el diseño de un modelo de Orientación”. Ambos retoman la temática de la construcción del perfil profesional; destacan la importancia de un acercamiento a la forma en que las personas profesionales en la carrera de Orientación establecen un modelo que se ajuste a su labor y como consecuencia la creación de su perfil en la disciplina; así como, el desarrollo constante del quehacer orientador y sus competencias. A pesar de los aportes presentados en estos documentos, aún se necesitan más insumos relacionados con la forma como se entrelaza el perfil profesional con la empleabilidad de las personas con formación en el área de la Orientación.

Por otro lado, acerca de la temática de necesidades de desarrollo académico se destacan dos documentos. El primero de Vargas-Cordero (2014) “Las necesidades de formación continua de las personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica en los últimos 5 años y que ejercen la disciplina”; el segundo, una memoria de seminario impartido en la Universidad de Costa Rica, titulada “Propuesta de aproximación a estándares de competencias laborales para la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica en el marco de un Sistema Nacional de Competencias Laborales” de Barquero-Quirós, Cascante-

Chavarría, Maroto-Gutiérrez, Morales-Rojas, Méndez-Díaz y Rodríguez-Ureña (2014), basados en un paradigma naturalista.

Estos documentos destacan las necesidades de efectuar cambios de acuerdo con la gestión de competencias laborales. Se menciona lo necesario de una adecuación a los planes de estudio impartidos en la Universidad Nacional para abarcar este espacio laboral tan importante (Fallas y Romero, 2014). De igual manera, el enfoque de competencias laborales debe seguir un proceso en cuanto a su aplicación, en el que primero es necesario identificar las competencias primordiales para desempeñarse satisfactoriamente en una actividad; luego, debe crear las estrategias indicadas para desarrollar estas competencias y ser desarrollada en la formación educativa superior.

De la misma manera, en 2017 destacan dos documentos que retoman el tema de necesidades de formación: Lung (2017) en la revista *Gestión de la Educación*, con el trabajo denominado “Las funciones que desempeñan el personal de Orientación y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos” y Brenes-Venegas, Herrera-López, Méndez-Elizondo y Rodríguez-Oviedo (2017), con un estudio elaborado en la Universidad de Costa Rica, denominado “Prácticas profesionales en Orientación: un estudio referente a el reconocimiento de la diversidad desde el enfoque intercultural en tres instituciones educativas de I y II ciclo de Educación General Básica del cantón de Palmares”. El primero fundamentado en un enfoque positivista y el segundo desde uno naturalista.

En estos se menciona que la capacitación podría ser necesaria para quienes laboran en la institución, independientemente de si lo hacen en la disciplina; además, la Orientación primaria posee un rol importante en el favorecimiento de una educación de calidad, pues promueve el descubrimiento y fortalecimiento de habilidades para la vida del estudiantado. Es importante destacar que, si bien retoman aspectos relevantes con respecto a la formación profesional, no se destacan temas donde se podría fortalecer el desarrollo académico en el área de Orientación.

Después de resaltar documentos de diferentes autorías que retoman temas importantes para la presente investigación, tanto a nivel internacional como nacional, se considera que estos aportan insumos destacados para el tema de la empleabilidad. Sin embargo, se puede mencionar el documento “La incorporación al mundo laboral de los universitarios” de Rodríguez (2014), donde se resalta la importancia de incorporar los conocimientos empíricos a lo teórico que se obtenga a lo largo de la formación, así como la creación personal del perfil profesional en el área de Orientación, lo cual es necesario que la persona conozca para poder competir en el

mercado laboral; por tanto, la exploración de la empleabilidad en el ámbito de la Orientación se vuelve fundamental para conocer la oportunidades principales de los profesionales.

Asimismo, lo postulado anteriormente coincide con la investigación “Propuesta de aproximación a estándares de competencias laborales para la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica en el marco de un Sistema Nacional de Competencias Laborales” de Barquero-Quirós, et al., (2014, p.56) donde se cita a Chiavenato (2009), quien señala:

...la gestión del talento humano engloba todos los conocimientos, las experiencias, la motivación, el interés vocacional, las aptitudes, actitudes, habilidades y potencialidades, entre otros, que las personas son capaces de realizar. Esta herramienta brinda la oportunidad de identificar con cuáles debe contar necesariamente el capital humano.

Por tanto, si bien estos documentos exploran una premisa interesante, no abordan la caracterización del mercado laboral en el área de la Orientación específicamente, de manera empírica y epistemológica, lo que da apertura a una posible temática para desarrollar.

Otro nicho de investigación es dar a conocer, a nivel internacional, las implicaciones laborales, epistemológicas y diversos aspectos que intervienen en la disciplina de Orientación, desde Costa Rica, pues a nivel nacional es evidente, mediante documentos, que se posee mayor claridad acerca del perfil orientador. Esto puede deberse a la diferencia existente a nivel internacional, pues en la mayoría es una especialización; de esta manera, de acuerdo con Cedillo (2010), no existe claridad en el perfil de la persona profesional en la carrera de Orientación.

A partir de esta indagación se puede mencionar lo relevante de realizar estudios para dar una definición actualizada de la disciplina, aprovechando las diferentes áreas de trabajo en donde se pueden desarrollar los(as) profesionales, para brindar una caracterización más precisa del quehacer orientador a nivel nacional e internacional. De este modo, también puede existir una apertura del mercado laboral al haber aún más claridad en cuanto a la disciplina, tanto para quienes están en formación como para quienes ejercen, así como para personas externas a la profesión.

Además, la creación de investigaciones costarricenses con respecto a la disciplina de Orientación y el mercado laboral, permitirán que se realice una identificación, evaluación y mejora de las competencias requeridas por los individuos empleadores. Al respecto, se hace alusión a lo mencionado por Barquero-Quirós, et al., (2014) con respecto al enfoque de competencias laborales, según el cual:

Debe tomarse en cuenta que la globalización de las economías ha provocado la necesidad de generar ventajas competitivas a las organizaciones para aumentar su productividad. Al respecto, diversas instituciones de formación, organizaciones y actores sociales se han dedicado a buscar soluciones para mejorar las condiciones de calificación y empleo de la población en general (p.56).

Estas competencias laborales podrían ser un complemento destacable para que una persona se encuentre en un estatus empleable, donde cobra mayor importancia conocer los componentes primordiales para la empleabilidad en el mercado laboral de la Orientación.

Por otro lado, una información destacable son los índices de empleo de las personas profesionales de la carrera de Orientación, proporcionados por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) en el año 2019, según lo cual, un 96.7% profesionales en la disciplina poseen un empleo relacionado con la disciplina y un 3,3% se encuentra desempleada. Además, este estudio muestra que el 74,1% de los(as) profesionales labora para el Gobierno central, un 13,9% en el sector privado y un 4,4% en otros (gobierno local, organización no gubernamental, iglesia, entre otros). Estas estadísticas refuerzan la necesidad de investigar acerca de las condiciones de empleabilidad que fomentan el ingresar a este ámbito laboral y su demanda.

Asimismo, el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), en su Manual de Acreditación Oficial de Carreras de Grado del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (2009), resalta las “Políticas específicas para procurar la mejora continua de la calidad de la educación superior”. Estas mencionan la importancia de incentivar la autoevaluación de las instituciones de educación superior, además de lo importante de dar seguimiento a las personas profesionales egresadas de las universidades, para así conocer su estatus en el mercado laboral y las condiciones de su empleabilidad. Es aquí donde se destaca el posible campo de investigación, relacionado con la empleabilidad de los profesionales en la carrera de Orientación.

Debido a lo anteriormente expuesto, surge el planteamiento del tema **Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020.**

Justificación

En el mercado laboral influyen diversos factores personales, externos y propios del ámbito de trabajo, los cuales pueden influir en la incorporación al ejercicio profesional, con necesidades tanto para quienes se encuentran en la transición laboral como para aquellas

personas inmersas en el campo de trabajo; lo anterior, por cuanto, se relaciona estrechamente con la oferta y demanda que brindan los individuos empleadores a un grupo en específico, en el cual intervienen condiciones que permiten o limitan su incorporación a un ámbito donde se desarrollen de manera profesional (Mata y Wohl, 2019). El estudio de las condiciones de empleabilidad, por tanto, permitirá conocer aquellas que permiten o limitan la inserción laboral, así como el grado de satisfacción de las personas graduadas con respecto a la formación académica recibida en la universidad.

Además, mediante el estudio de la empleabilidad se dan a conocer las condiciones obtenidas ante la inserción y oferta laboral en Costa Rica; cómo la formación académica es parte de los aspectos que conducen al desarrollo de habilidades y conocimientos, de modo que le permiten a la persona competir en el mercado laboral, para generar beneficios o limitaciones. Por tanto, es pertinente considerar que en Costa Rica un 96,7% de profesionales en la disciplina se encuentran empleadas y en la escala del 1 al 5, las personas graduadas en la carrera de Orientación entrevistadas, consideran que su grado de satisfacción es de un 4,5% (Consejo Nacional de Rectores, 2019). Por tanto, se puede deducir como un indicador de la condición laboral y satisfacción de la mayoría de los individuos graduados, los cuales se encuentran inmersos en el campo laboral.

Por otra parte, es preciso investigar el mercado laboral de la carrera de Orientación en la Universidad Nacional, pues permitirá agregar esfuerzos para mejorar la formación profesional de las personas estudiantes de esta área. Asimismo, posibilitará cumplir con los procesos de acreditación de la carrera ante el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (2009), pues esta demanda a las universidades el seguimiento de las personas graduadas, para introducir mejoras al plan de estudios e informar a las personas estudiantes de la carrera para que conozcan el mercado de trabajo (SINAES, 2009).

Por tanto, mediante la presente investigación se busca recopilar el grado de conocimiento de las personas profesionales en la carrera de Orientación, graduadas de la Universidad Nacional, acerca de las condiciones de empleabilidad e inserción laboral, específicamente relacionado con las competencias generales y específicas; lo anterior, para brindar información respecto de la percepción sobre las condiciones que caracterizaron el estatus de empleabilidad de los(as) profesionales en la disciplina. Además, aportar un insumo que permita la evaluación del plan de estudios y aspectos de formación profesional de la Universidad Nacional y operacionalizar los contenidos regidos por SINAES, mediante la detección de las condiciones de empleabilidad; eso, por cuanto, recabar insumos relacionados con el perfil de salida de las(os) profesionales en la carrera de Orientación de la Universidad

Nacional, podría propiciar mejoras en la formación académica, así como la eventual consecuencia de una mayor empleabilidad en la disciplina.

Planteamiento y formulación del problema

De acuerdo con la argumentación proporcionada en el apartado de justificación, es pertinente retomar aspectos que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de profesionales en la carrera de Orientación, graduados de la Universidad Nacional, con el fin de analizar de qué manera los aspectos personales, profesionales y de formación académica pueden favorecer o limitar el estatus de empleabilidad en el mercado laboral.

Del mismo modo, la encuesta realizada a profesionales en la carrera de Orientación en el año 2019 por parte del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) genera interrogantes, pues se presenta una estadística con el índice de desempleo del 3,3% de individuos graduados universitarios. No obstante, se menciona que quienes realizaron su inserción en el mercado laboral, un 96.7% de profesionales en la disciplina, poseen un empleo relacionado con esta área. Este estudio muestra que el 74,1% de los profesionales labora para el Gobierno central, un 13,9% en el sector privado y un 4,4% en gobiernos locales, organizaciones no gubernamentales, iglesia, entre otros. Debido a esta variedad de ámbitos donde la persona profesional en Orientación se podría desempeñar y la cantidad de profesionales que se gradúan por año, así como el desempleo en la profesión, es importante conocer las condiciones que caracterizan al mercado e inserción laboral a nivel académico, personales y competencias profesionales.

Asimismo, en los datos antes expuestos se pueden visualizar aspectos relacionados con el mercado laboral, específicamente en la disciplina de Orientación, que presentan un aporte valioso para el área. No obstante, aún se debe profundizar, en mayor medida, con respecto al tema y reformar en cierta medida el sistema de enseñanza en las universidades; esto, relacionado con los rasgos profesionales más relevantes dentro del panorama de competitividad para los individuos empleadores, con el fin de que visualicen su aporte en el ámbito de trabajo. Lo anterior se relaciona con la formación académica dada en la Universidad Nacional y se refuerza con lo que menciona López (2010) “...para la formación integral se debe incluir información sobre el mercado laboral” (p.651). Expuesto lo anterior, se plantea la realización de este estudio y se plantea la siguiente pregunta de investigación **¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad que caracterizan la inserción laboral de personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020?**

Objetivos

Objetivo General

Analizar las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de las personas graduadas en Orientación entre los años 2010 y 2020.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las condiciones de la empleabilidad e inserción laboral en personas profesionales en Orientación de la Universidad Nacional.
2. Conocer las características de la formación académica en Orientación y su contribución en el desarrollo de competencias genéricas según la perspectiva de personas profesionales en el área.
3. Determinar las condiciones de empleabilidad y las características de formación académica que facilitan la inserción laboral.

Hipótesis

Los profesionales en Orientación graduados de la Universidad Nacional se caracterizan por tener un alto manejo de competencias académicas específicas en el momento de insertarse laboralmente.

Alcances y límites

Alcances

Este estudio tiene la función de explorar las condiciones de empleabilidad e inserción de las personas profesionales en Orientación, a partir de la opinión de los individuos que están actualmente empleados. Asimismo, se plantea como insumo para informar a las personas profesionales en la disciplina y estudiantes que deseen conocer acerca del mercado laboral. Por otra parte, pretende caracterizar los elementos de formación profesional en la carrera de Orientación en la Universidad Nacional, que podrían formar parte de las condiciones de empleabilidad.

Límites

El proceso de investigación se pretende realizar en un periodo de un año, con inicio en el 2021 y culminación en 2022. La población que se abordará son las personas graduadas de la

carrera de Orientación de la Universidad Nacional. Debido a que el planteamiento del problema tiene como fin establecer las condiciones de empleabilidad e inserción al mercado laboral que caracterizan a las personas graduadas de la disciplina de Orientación, el tema de investigación se ajusta a la realidad del mercado e inserción laboral de la disciplina. No obstante, se tienen en consideración los posibles cambios en los resultados sujetos al estatus de empleo o desempleo de las personas encontradas en la base de datos brindada por el Departamento de Registro de la Universidad Nacional, puesto que el tema en estudio se dirige precisamente a las personas graduadas en Orientación en la Universidad Nacional incorporadas a un campo laboral en esa disciplina.

Capítulo II

Marco Referencial

La empleabilidad está influida por condiciones externas, personales y profesionales que influyen en la inserción laboral, sujeta a cambios sociales y económicos que se presenten en la globalización. De acuerdo con Mata y Wohl (2019) “el mercado laboral atraviesa una serie de transformaciones que repercuten tanto a nivel económico como social” (p.31). Esto conlleva a realizar acciones en las diversas disciplinas y ocupaciones, con el fin de abarcar necesidades que se presenten ante la demanda laboral. Por tanto, las personas profesionales deben estar en constante estudio de las demandas de la sociedad y el mercado laboral, pues eso permitirá que puedan mostrarse como individuos que cumplen con los requerimientos para ser seleccionados respecto de la oferta de trabajo hecha por los individuos empleadores.

Además, el concepto de trabajo ha cambiado con el pasar de los años. Antes se consideraba que el primer empleo tendría una duración para toda la vida profesional, sin embargo, actualmente se considera como un proceso dinámico en el cual la persona busca nuevas oportunidades de empleo que le permitan crecer profesionalmente y responder a sus intereses laborales. Murillo (2018) llama a esto como “Dinámica de cambio” a causa de la demanda laboral.

Dada la importancia de la información que se detalla más adelante, se procedió a realizar una organización en categorías y subcategorías para que la relación entre los conceptos se visualice de mejor manera. Se realizaron, por tanto, dos categorías: “Mercado laboral” y “Empleabilidad”. La primera se divide en dos subcategorías, denominadas “Inserción laboral”, la cual retoma aspectos importantes como las dimensiones y factores relacionados con la inserción laboral de las personas. En la categoría de “Mercado laboral”, como segunda subcategoría, se encuentra “Transición laboral” entendida como un período de formación académica en el área profesional. De igual forma, la segunda categoría planteada es la de “Empleabilidad”; esta presenta categorías como “Indicadores personales y externos”, así como “Competencias genéricas y específicas” en las cuales se retoman aspectos relacionados con la formación académica y aspectos personales que influyen en la empleabilidad.

Mercado Laboral

Como parte de la primera categoría de “Mercado laboral” se retoma que una persona empleable debe tener en cuenta la demanda y oferta laboral que ofrece el mercado de trabajo. Según Chiavenato (2013), este último se refiere a un grupo de individuos que buscan y ofrecen servicios de acuerdo con la demanda de quienes emplean y el ámbito profesional; además posee elementos por considerar como el área geográfica, disponibilidad de empleo, sueldo, entre otros. Estos determinan las oportunidades y la toma de decisiones para la incorporación a un campo laboral, es decir, la persona deberá tomar en cuenta una serie de indicadores que le lleven a decidir si la oferta cumple con sus intereses y si está en condiciones de capacitación para responder con la demanda.

En la subcategoría de la “Inserción laboral”, por tanto, se menciona que está vinculada con el mercado laboral, ya que esta se refiere a la incorporación en el trabajo y le permite a la persona acceder a condiciones económicas, políticas y culturales de la sociedad (Gento, Riaño y Merino, 2011) que le llevan a satisfacer necesidades profesionales y personales, las cuales harán que el individuo procure su estabilidad laboral. Del mismo modo, Pelayo (2012) menciona que hace referencia a las “competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral” (p.18). Como consecuencia, en ello permea los conocimientos, competencias y experiencia que responden al mercado laboral.

De acuerdo con García (2015), existen aspectos que influyen en la decisión de una persona para incorporarse al mundo laboral. El mismo autor lo denomina “Dimensiones de las expectativas de inserción laboral”, donde intervienen las expectativas salariales, tiempo de búsqueda de empleo y objetivos de empleo. Según puede entenderse, para que una persona acepte una oferta de trabajo también debe haber estudiado el panorama de empleo, y así conocer sus intereses y reconocer cómo su capacitación profesional y preferencias laborales le brindan oportunidades para aceptar o rechazar una propuesta de contratación.

Burgos (2015) menciona que una educación de calidad acompañada de capacitación que le permita conocer el mercado laboral, hará que un individuo posea mayores oportunidades para ingresar a un campo de trabajo, por tanto, forma parte de las condiciones inherentes a las expectativas de la inserción laboral. Del mismo modo, existen elementos externos, sociofamiliares, personales y propios de la institución como la oferta laboral, cumplimiento de demanda, sueldo y gestión del tiempo, que inciden en la inserción de la persona profesional en

un campo de trabajo; por tanto, estos aspectos son tomados en cuenta por el individuo que busca postularse y por los individuos empleadores.

Debido a lo anterior, es pertinente que las personas conozcan las novedades y necesidades subyacentes en la disciplina y a la vez, tengan un acompañamiento que les permita el desarrollo de competencias genéricas y específicas durante su formación universitaria, así como la creación de su “marca personal”, la cual tiene como objetivo “...mejorar las oportunidades de éxito de las personas usuarias de los diversos programas de inserción, fomentando su tiempo, empoderamiento y la consecución de sus objetivos profesionales” (Carbonera, 2010, p.4); además esta debe estar sujeta a las condiciones cambiantes del mercado laboral.

De acuerdo con Rivas (2003, p.234) “el proceso de inserción socio laboral de las personas depende cada vez más de una adecuada formación educativa acompañada de asesoramiento vocacional”, por lo cual es pertinente tener un acompañamiento desde Orientación durante su formación universitaria, lo cual hace que la persona pueda conocer el medio, así como los factores de formación profesional y personales que le brinden mayores oportunidades para tener un trabajo.

Por otra parte, ante la posibilidad de empleo se genera la necesidad de adquirir conocimiento acerca del mundo laboral. Murillo (2018) menciona que por esto se presenta la incertidumbre como una condición del mercado de trabajo, pues se caracteriza por la volatilidad ante los cambios del contexto y conocimiento del entorno, por cuanto, si no hay este entender la causa-efecto de los eventos que ocurren, se puede generar ambigüedad debido a la multiplicidad de factores existentes en el ámbito de trabajo. Por lo anterior, también la incertidumbre toma un rol ante las situaciones que generan ambivalencia en el contexto sociolaboral.

Asimismo, estas condiciones implícitas en la inserción a un campo laboral también inciden en la transición de la universidad al mundo laboral. Debido a esta relación de condiciones de empleabilidad se retoma la siguiente subcategoría de “Transición Laboral”, que se define, de acuerdo con lo postulado por Green (2006), de la siguiente forma:

La caracterización del fenómeno de la transición laboral requiere el análisis no sólo del período que dura dicha fase de la vida profesional del graduado sino también de los factores asociados a su desarrollo con el propósito de buscar medidas que

faciliten dicho período de transición y que mejoren los resultados obtenidos de este proceso (p.18).

Relacionado con lo anterior, este proceso, retoma la importancia del recuento no solo de la formación académica sino de los objetivos profesionales que se posee, así como de las competencias, conocimientos y aptitudes que la persona ha desarrollado; esto, mediante una exploración a la oferta y la demanda laboral. Además, la Orientación laboral es un área que está presente durante la formación universitaria. Respecto del ejercicio profesional orientador es relevante que los individuos profesionales puedan obtener estos servicios, así como, estar en constante estudio de los cambios en la demanda y en la oferta de trabajo. Como menciona Lung (2017), la capacitación podría ser necesaria para los(as) profesionales de la disciplina de Orientación, dado que se favorecen los servicios de calidad y se promueve el descubrimiento y desarrollo de competencias profesionales. Murillo (2018) se refiere a la capacitación:

Un proceso de formación continua que moviliza de manera óptima los recursos personales y del contexto, para que las personas generen y aprovechen al máximo las oportunidades que potencien su empleabilidad durante la vida laboral, en beneficio a su propia realización (p.99).

En concordancia con lo postulado anteriormente, la Orientación laboral es necesaria a lo largo de la vida, pues como proceso continuo permitirá a la persona desarrollar recursos para permanecer empleable, así como buscar y evaluar oportunidades de empleo que pueden favorecer su transición laboral y empleabilidad.

Empleabilidad

En relación con la categoría de “Empleabilidad”, esta se ve influenciada según el conocimiento, desarrollo y estudio que una persona realice de su labor para poder obtener y conservar un trabajo. Campos (2003) señala en Murillo (2018, p.52), que esta se conoce como “employ”- Del mismo modo, Suárez (2016, p.71) se refiere a este elemento como un “conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo”; es decir, esta permite que los individuos, además de poseer un empleo, puedan abordar diferentes necesidades para su autorrealización personal y profesional por medio de la satisfacción de diversos ámbitos de su vida.

Según Murillo (2018) la empleabilidad es un proceso que requiere seis pilares básicos para potenciarla; estos pilares deben estar fortalecidos en las personas profesionales en Orientación, pues al desempeñarse les permitirá realizar procesos con mayor conocimiento teórico-práctico que les brindará oportunidades para obtener y mantener un trabajo. Además, generan la capacidad de mostrarse en un estatus de empleabilidad y que los individuos empleadores los consideren aptos para la demanda laboral, con lo cual satisfacen las necesidades de la empresa o institución.

Murillo (2018) menciona que estos pilares son: a) Proactividad, referido a la importancia de reinventarse y adaptarse a los cambios sociales, de ámbito laboral y de formación adecuada y dinámica, mediante la toma de conciencia a nivel personal y laboral, ya que, del mismo modo, se busca que el individuo desarrolle habilidades y destrezas que considere necesaria para poder reconstruir su proyecto de vida y brindar un mayor desempeño en el trabajo. Asimismo, mediante el presente pilar se busca prevenir el determinismo, pues que en este las personas evaden su responsabilidad ante las situaciones sucedidas en el medio. Ello genera limitaciones para mostrarse empleable, ya que demuestra menor capacidad para construir proyectos de vida y menor autonomía, debido a que les aleja de trascender en el espacio laboral y personal.

Además, en Orientación la proactividad se refleja como un proceso de autoconocimiento, conocimiento del medio y toma de decisiones, que permiten a la persona reconstruir un proyecto de vida mediante estrategias viables para trabajar de manera adecuada ante los cambios sociolaborales e individuales. Murillo (2018) se refiere al pilar de proactividad, de la siguiente forma:

... proceso autónomo de la persona para modificar los procesos que lleva a cabo, ya sea para conseguir empleo, mantenerse en él y crear sus propias posibilidades, en función no solo de sus destrezas, sino de lo que le exige y ofrece el medio (p,61).

b) Relaciones interpersonales favorables se muestran como la capacidad y compromiso de la persona empleada para procurar un ambiente laboral sano, mediante el establecimiento de relaciones que procuren un adecuado clima organizacional y trabajo en equipo, para tener como consecuencia un mejor funcionamiento en la organización e incremento del producto o servicio ofrecido. Asimismo, Covey (citado por Murillo, 2018) menciona que "...el desempeño exitoso en el ambiente laboral depende en gran parte de reconocer la interdependencia propia

del ambiente de trabajo” (p.65), basado en principios de respeto a la integridad individual y grupal, creación de vínculos, mantenimiento de compromisos con el otro y comprensión y validación del otro.

De acuerdo con Murillo (2018) esta capacidad se refleja en la Orientación laboral de manera que, como profesionales, deben tomar en consideración las condiciones de convivencia, percepción y resolución de conflictos, así como aspectos que favorezcan el desempeño laboral mediante la integración social, igualdad y trabajo en equipo.

c) La capacidad de incidencia se considera como aquella habilidad que tiene la persona para influir, transformar y trascender en su ambiente de trabajo, de manera tanto profesional como personal, es decir, tiene un carácter dialéctico, ya que puede generar cambios en el comportamiento de la organización mediante el aumento del equilibrio y aporte en la identidad de la institución en la cual labora. De acuerdo con Morín (1981) y Oconnor y McDemott (1998) citados por Murillo (2018) “...la persona participa en un bucle recursivo en el sentido de que la organización aporta e incide en la persona y su trabajo, pero esta a su vez lo hace en la organización” (p.71). Es decir, de esta manera, la persona es capaz de generar realimentación a partir de su experiencia personal y profesional, incluyendo aspectos elementales como el conocimiento del medio y de sí mismo(a).

d) La disponibilidad, de acuerdo con Murillo (2018), es de los elementos primordiales que buscan los entes empleadores, pues se refiere a la flexibilidad, movilización de la persona, disponibilidad de tiempo y salarios, así como la capacidad que tenga esta para aceptar y ajustarse a los cambios de la globalización y del contexto laboral. Es decir, se mide a partir de la capacidad que tenga la persona para poder asumir las distintas condiciones que el empleo demande. Murillo (2018) señala: “La disponibilidad implica que la persona se encuentra en condiciones de asumir diversas funciones, jordanas o desplazamientos geográficos según lo necesite la organización” (p.74), lo cual hace referencia al deseo de que las personas puedan hacer frente a las demandas utilizando la menor cantidad de recursos.

Por tanto, desde la Orientación es necesario que esta capacidad se promueva mediante la proactividad, para que los individuos puedan observar oportunidades laborales y de reinventarse ante las situaciones que se presenten en la organización. Asimismo, desde el ámbito profesional crear nuevos espacios para promover la disciplina, así como, poder adaptarse a nuevos horarios y ámbitos laborales inusuales; sin embargo, es importante que,

tanto a nivel personal como de organización, mediante la Orientación laboral se puedan brindar espacios que hagan a las personas reflexionar y reconstruir sus proyectos de vida a partir de sus intereses y demandas personales y profesionales.

e) Vigencia, este pilar se considera como el interés de la persona para mantenerse informada y actualizada de las nuevas tendencias tecnológicas, sociales, personales y laborales, es decir; son individuos que muestran capacidad para reinventarse, Murillo (2018) menciona que existen dos maneras de hacerlo, “...la primera es la actualización y formación constante en temas propios de su competencia profesional, dominio de otro idioma” (p.82) y la segunda se refiere a “...estar al día con los avances tecnológicos y su posible aplicabilidad en el ejercicio de su profesión u oficio” (Murillo, 2018, p.82). Por tanto, desde la Orientación laboral se refleja en la importancia del conocimiento del medio y desde los principios de prevención y de desarrollo en el ámbito laboral.

f) La conciliación es la importancia de observar al individuo como un todo en sus dimensiones, es decir, tomar en cuenta que el bienestar y rendimiento de este va más allá de algo meramente laboral. Por tanto, busca que la persona trabajadora comparta de manera simultánea todas las dimensiones de su vida en lugar de verlas de manera aislada, ya que lo que sucede en un sistema afecta en otro diariamente. Es necesario observar a la persona como un todo, en lugar de hacerlo de manera fragmentada, pues así se logra el equilibrio que le permite desarrollarse y brindar un desempeño adecuado.

Debido a estos pilares, se puede entender que la empleabilidad parte tanto de aspectos de formación profesional como de la experiencia y condiciones personales que inciden en la obtención y mantenimiento de un trabajo, puesto que, como menciona Murillo (2018, p.88) “no estará completo si no logra conciliar este desarrollo profesional con los otros aspectos de su vida como lo son la familia y el crecimiento personal”. Asimismo, el individuo debe seguir potencializando constantemente sus competencias genéricas y específicas que le permitirán construir un perfil profesional donde pueda proyectar su aporte personal en su disciplina, por lo que demostrará por qué es competente para ese empleo, así como su aporte al ámbito laboral.

Además, Llinares-Insa, Córdoba-Iñesta, y Zacarés-González (2012) retoman estos pilares como indicadores de la empleabilidad, los dividen en personales, profesionales y externos. Los primeros responden a aspectos de ubicación, habilidades y competencias (trabajo en equipo, comunicación asertiva y resolución de conflictos), conocimiento básico del empleo,

flexibilidad laboral y movilidad geográfica; el segundo y tercer indicador se refieren al mercado laboral, características de la oferta, elementos de contratación y políticas de empleo. Por tanto, enfocan los aspectos que influyen en la inserción laboral, así como, en el mantenimiento de un empleo, pues son relevantes tanto para las personas empleadoras como para quienes están buscando un trabajo, ya que pueden limitar o brindar oportunidades debido a la capacitación y accesibilidad.

Del mismo modo, McQuaid y Lindsay (2015) señalan tres categorías de indicadores de empleabilidad que concuerdan con lo postulado por Llinares-Insa, et al., (2012). Sin embargo, los primeros autores los dividen en externos, individuales y se agrega el indicador de circunstancias personales, donde se señala que son condicionantes de desempeño de empleo debido a que intervienen las responsabilidades familiares, cultura del trabajo y el acceso a recursos como transporte, vivienda y apoyo social. No obstante, estos indicadores sociofamiliares y de recursos permiten observar que para la empleabilidad va más allá de obtener una formación universitaria, por lo que una persona toma en cuenta aquellos elementos existentes en su entorno como el factor económico, social y de ambiente laboral, que influyen tanto en su inserción como en su desempeño.

Llinares-Insa, et al., (2020) en otro de sus estudios, confeccionan el instrumento para la Medida de la Empleabilidad (IPAIE). Allí reconocen algunos indicadores específicos para colectivos vulnerables, estos son divididos en tres categorías: la primera son las características sociodemográficas que se dividen en tres subcategorías, las cuales son: la primera, constituida por datos generales de la persona referidos a la ubicación, si posee residencia, domicilio, entre otros de aspectos legal-administrativo; la segunda es si pertenece a un colectivo de riesgo donde se considera la situación judicial; también se encuentra la tercera subcategoría que abarca el modo de acceso, donde se evalúa el acceso a la empresa y la trayectoria de la vida laboral. Es decir, esta primer categoría se refiere más a las condiciones sociales y judiciales o legales que le interesan a la persona empleadora conocer del individuo postulante.

La segunda categoría son los atributos personales, los cuales como fin para la persona empleadora conocer cuál es la valoración laboral, fortalezas, aspectos por mejorar, intereses y la capacidad de trabajo de la persona postulante para aportar a la institución. Además, en esta categoría se pretende conocer las competencias sociales y de gestión de tiempo que el individuo tenga. La tercera categoría hace referencia a la formación; esta se interesa por los cursos que

se llevado han de la malla curricular, el grado de profesionalización que se tiene y se pretende desarrollar y si aún se encuentra en formación; también es de importancia conocer el itinerario.

Asimismo, en el documento de Salas, Aguilera y Gutiérrez (2019) se retoman factores externos que determinan el nivel de empleabilidad de profesionales; citando a CEDE (s.f) destacan en primer lugar que la empleabilidad, de acuerdo con los diferentes sectores económicos, se refiere a que cada sector de la economía tiene diferentes características ligadas a cualificación profesional, uso de tecnología y jornadas laborales; por estas características se menciona la variabilidad de la empleabilidad en los distintos ámbitos. En segundo lugar, se menciona el factor externo de empleabilidad según niveles de cualificación, donde se resaltan las exigencias que cada puesto requiere y cómo, según la jerarquía laboral, se relaciona con el nivel de preparación, pues si se tiene un cargo mayor, este demandará más conocimientos.

El tercer factor mencionado es empleabilidad según evolución del mercado de trabajo, es decir, los cambios en el mercado han repercutido en los requerimientos que las personas podrían necesitar para desempeñarse laboralmente. Algunos de los cambios que se menciona son relacionados con la “tecnología, cultura, lo socioeconómico y lo político y el creciente mercado laboral, tanto en el ámbito nacional como internacional. Esto ha dado pie a requerimientos, en cuanto a conocimientos y habilidades” (Weller, 2001 citado por Salas, et al, 2019, p.1521); es decir personas cada vez más completas que se destaquen también en el desarrollo de competencias genéricas y específicas.

Por ello, estas categorías se relacionan con elementos específicos de datos personales y formativos que resultan cruciales para la inserción laboral, pues son parte del primer acercamiento que tienen los individuos empleadores con las personas que compiten por la oferta laboral de la organización. Asimismo, mediante estos planteamientos se puede observar que las circunstancias personales son indicadores relevantes por considerar para valorar las ofertas laborales, puesto que también pueden condicionar la flexibilidad y accesibilidad que se necesiten en un ámbito laboral específico; es decir, trasciende la formación y experiencia que un ser humano posea ante una disciplina.

No obstante, los conocimientos y experiencia de la disciplina son los indicadores que generan mayores condiciones para competir en el mercado laboral; de acuerdo con lo señalado por Llinares-Insa, et al., (2012, p.25):

El mercado de trabajo está asociado a las denominadas competencias profesionales o laborales, y la educativa, vinculada a las competencias de egreso o curriculares. Al momento de reclutar personal las empresas se aproximan al enfoque de competencias para sus procesos de selección. Muchas veces, el determinante para acceder al puesto de trabajo es tener las competencias en sentido estricto y competencias técnicas.

Competencias genéricas y específicas

Debido a ello, es importante retomar la subcategoría llamada “Competencias genéricas y específicas”, ya que influyen en la empleabilidad, puesto que deben desarrollarse en el proceso de formación y durante el ejercicio. Del mismo modo, es relevante mencionar las que se consideran inherentes al ser humano; según Ruiz (2002, p.87) estas son “...las capacidades con que un sujeto cuenta para ejercer determinados desempeños”. La Universidad Católica de Temuco (2005) en Chile, las define como:

...aquellas que permiten el desarrollo de las personas, tanto en su dimensión intrapersonal como de interacción con otros. Estas competencias se encuentran presentes en la realización de numerosas y variadas actividades y en diferentes contextos, y debieran ser ejes transversales para todo currículo (p. 9).

Por tanto, se puede considerar que las competencias son capacidades adquiridas y propias del ser humano, las cuales se pueden potencializar para realizar diversas actividades en sus dimensiones personales, laborales e intrapersonales, por lo que conlleva que el sujeto brinde un mejor desempeño en diversos ámbitos de su vida. De este modo, es pertinente señalar las diferencias entre una competencia genérica y una específica, pues para ingresar al mundo laboral las empresas o instituciones empleadoras necesitan que las personas encargadas de reclutar contraten individuos con capacidades que respondan a las demandas laborales. Entre las **competencias genéricas** se pueden encontrar:

- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Escucha activa
- Liderazgo
- Creatividad

- Resolución de conflictos
- Habilidades investigativas
- Expresión oral

Resulta entonces necesario conocer la diferencia entre las competencias genéricas y las específicas (Gamboa-Jiménez, Ortega-Rojas, Cerdas-Montano, Fallas-Vargas y Vargas-Fonseca, 2010)- La primera de ellas en los(as) profesionales en Orientación responde a demostrar profesionalismo en cuanto al comportamiento ético, apreciar y atender la diversidad, saber integrar la teoría, práctica y la investigación, poseer comunicación asertiva, ser consciente de sus propias fortalezas y limitaciones; la segunda responde a las competencias propias de la disciplina de Orientación; Gamboa-Jiménez, et al., (2010, p.196) a modo de síntesis las conceptualizan:

...como competencias genéricas con el nombre de competencias centrales, estas implican los conocimientos, habilidades y actitudes. Además, retoma las competencias conocidas como específicas con el nombre de competencias especializadas, las cuales se encuentran en función de tareas que se desempeñan.

Competencias específicas

La Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP, 2008 en Gamboa-Jiménez, et al., 2010, p.197-199) categorizó las competencias de la disciplina con el fin de lograr una credencial internacional de estas, por lo que las competencias específicas en Orientación las dividen en:

1. Diagnóstico, estas se centran en la capacidad de hacer contacto, aplicar instrumentos y conocer datos e información actualizada del individuo orientado.
2. Orientación educativa, esta se basa en demostrar la capacidad para guiar a los individuos y grupos de estudiantes en sus planes educativos, procesos vocacionales, a mejorar sus metodologías de enseñanza y trabajar con el profesorado para implementar métodos de enseñanza acordes al estudiantado.
3. Desarrollo de la carrera, se debe mostrar conocimiento de la carrera, implicaciones legales y estrategias para el desarrollo de las áreas del círculo de bienestar.
4. Counseling, comprender los factores comportamentales y personales para trabajar desde la prevención.

5. Información, este busca que la persona profesional en Orientación posea conocimiento de la legislación, educativa y ocupacional.
6. Consulta, este se centra en demostrar habilidades interpersonales, trabajar en diversas organizaciones y asesorar en el uso de programas y servicios especiales y de apoyo.
7. Investigación, se basa en “Conocer las metodologías de investigación, recolección y análisis de datos” (Gamboa-Jiménez, et al., 2010, p.198) y mantener información actualizada.
8. Gestión de programas y servicios, se basa en la identificación, evaluación y ejecución de programas dirigidos a gestionar servicios de Orientación en la sociedad.
9. Desarrollo comunitario, mostrar habilidades interpersonales para hacer contacto con la comunidad y analizarla para implementar planes de acción con el fin de implementar mejoras sociales, educativas y de empleo.

De mismo modo, Villareal (2020) enfatiza en la importancia de la Orientación comunal y con una visión de educación social. Menciona como necesario poseer competencias que permitan atender al ser humano de manera integral y no solamente centrarse en el desarrollo ocupacional-laboral; además, es de relevancia conocer estrategias que fortalezcan en las(os) orientados(as), habilidades que les permita cumplir con “el ser, el saber, el sentir y el hacer”. Por tanto, el(la) orientador(a) debe comprometerse y conocer acerca de los derechos humanos, así como tener formación personal-social y un pensamiento crítico y creativo, pues la autora señala que esto permitirá al individuo profesional reconocer al ser humano como un ser social, sociable y constructor de su sentido de vida mediante las inteligencias múltiples.

Por ello, el desarrollo de las competencias genéricas y específicas es necesario para que las personas profesionales en Orientación puedan tener mayores oportunidades laborales al tener estas habilidades desarrolladas. Además, Gamboa-Jiménez, et al., (2010) mencionan que algunas de las competencias no se pueden desarrollar en el ambiente laboral debido a que influyen factores personales o de formación; por ello, reconocerlas en las personas graduadas conlleva que se realicen acciones para fortalecerlas en los(as) profesionales en formación y por tanto, existan mejoras en la inserción de empleo de estas en el campo de trabajo. Así:

...conocer e identificar dichos factores, como atender y trabajar desde la educación superior la empleabilidad del universitario... implica tanto un conjunto de competencias esenciales para la consecución de un empleo, como la Orientación,

información y actitudes necesarias para desempeñarlo y mantenerlo (Martínez-Clares y González-Lorente, 2018, p.122).

Por otra parte, de acuerdo con Green (2006, p.16) “La calidad de la educación brindada es valorada a partir del desempeño profesional, la cualificación alcanzada por el graduado y las oportunidades de formación posterior a las cuales el individuo tiene acceso”; en consecuencia, el estudio de la empleabilidad es relevante para conocer aquellas necesidades que se presentan ante la inserción laboral y así también se puede observar si estas competen a la formación académica o si son propias del desarrollo profesional; es decir, que la persona debe fortalecerlas en vida laboral. Debido a la importancia de estas investigaciones de la empleabilidad, las universidades realizan informes ante entidades como SINAES para la acreditación de las carreras, así como brindar el primer acercamiento de trabajo mediante la Práctica Profesional Supervisada en Orientación (PPSO) en la Universidad Nacional. Fallas y Romero (2014) mencionan:

...la persona profesional en Orientación en su proceso de PPSO, le corresponde poner en práctica las habilidades adquiridas en su formación y además involucrarse activa y directamente con los actores principales de los procesos en que se involucra su ámbito laboral (p.596).

Por tanto, este es el primer acercamiento que los individuos en formación tienen a los ámbitos laborales en donde existe la posibilidad de desempeñarse cuando ejerzan, campos en los que mediante el proceso reconocerán las debilidades, fortalezas e intereses, así como las áreas donde deben ampliar sus conocimientos para tener una adecuada empleabilidad en un futuro, así como dar un servicio adecuado a los lineamientos del mercado laboral y Orientación en su Práctica Profesional Supervisada. De ese modo, estos procesos hacen que una persona pueda tener satisfacción laboral y así realizar acciones que le generen oportunidades y mantenimiento de su empleo.

Es importante retomar el perfil profesional de la persona graduada en la carrera de Orientación en la Universidad Nacional. La División de Educación para el Trabajo (2019) lo presenta mediante tres saberes o competencias formativas, los cuáles son a) conceptual, el cual se refiere a las bases teóricas que la persona debe conocer para incursionar en la disciplina, b) procedimental, responde a las acciones que la persona realiza para demostrar los conocimientos teóricos interiorizados, es decir el “saber hacer”, “abarcan habilidades intelectuales, motrices,

destrezas, estrategias y procesos que impliquen una secuencia de acciones. Los procedimientos aparecen en forma secuencial y sistemática. Requieren de reiteración de acciones que llevan a los estudiantes a dominar la técnica o habilidad” (División de Educación para el Trabajo, 2019, p.2) y c) actitudinal, este contempla la disposición que presente la persona ante las diversas situaciones, es decir, “una manera de reaccionar o de situarse frente a los hechos, objetos, circunstancias y opiniones percibidas” (División de Educación para el Trabajo, 2019, p.2).

Debido a lo formulado en el presente documento, se puede observar que la empleabilidad conlleva procesos de autoconocimiento y autoevaluación ante la demanda y oferta laboral, donde la persona profesional requiere de acompañamiento; asimismo, el estudio de las condiciones del mercado laboral permitirá un desempeño adecuado donde su carrera profesional tendrá mayor visibilidad, así como reconocimiento a la disciplina; además, el estudio de las condiciones de empleabilidad hará que las instituciones formadoras de profesionales se encarguen de evaluar aspectos necesarios para generar cada vez mejores agentes activos de la disciplina.

Capítulo III

Marco Metodológico

Tipo de estudio

La presente investigación tiene como base un paradigma positivista, del cual Martínez (2013) indica que “...los hechos o causas de los fenómenos sociales independientemente de los estados subjetivos de los individuos” (p.2), Por tanto, se precisa dejar de lado las creencias que posea las personas investigadora en el presente estudio, ya que al ser profesionales en Orientación se puede llegar a manifestar prejuicios o creencias entorno al análisis de la inserción laboral de estos profesionales, entre el período 2010-2020, específicamente caracterizar las condiciones de empleabilidad. Del mismo modo, Martínez (2013, p.2) señala que “...al aplicarse a las ciencias sociales se busca que éstas se conviertan en un conocimiento sistemático, comprobable y comparable, medible y replicable”. Es decir, la realización de este estudio permite establecer la importancia que posee la variable mediante un proceso estructurado que recopile los datos y posibilite su posterior análisis.

Meza (2003) señala que el paradigma positivista:

...asume la existencia de un método específico para conocer esa realidad y propone el uso de dicho método como garantía de verdad y legitimidad para el conocimiento es decir se enfocan en lo empírico y la explicación de los hechos de forma científica y sistematizada

Es decir, se enfocó en lo empírico y la explicación de los hechos de forma científica y sistematizada, donde, para obtener resultados, se utilizaron los pasos de la investigación, la creación de hipótesis, aplicación de instrumento y su análisis, para poder brindar las conclusiones del estudio. Lo anterior permitió evitar sesgos en el momento de aplicar y analizar los instrumentos de recolección que facilitaron el conocer la opinión de la población; lo anterior de manera que la información fue procesada de manera cuantitativa dando importancia a la ética investigativa.

Relacionado con lo anterior el enfoque empleado en esta investigación es el cuantitativo, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene como base “la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). Esto es precisamente lo que se pretendió realizar mediante la aplicación del instrumento de recolección de los datos a la población, pues se desea obtener una

caracterización de las personas profesionales con respecto a las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de las personas graduadas de la carrera de Orientación.

Del mismo modo, se menciona que para este enfoque se planteó un problema de investigación limitado y concreto, relacionado directamente con el tema y a partir de este se realizó el proceso de análisis de literatura mediante la cual se explora lo que se ha investigado alrededor del tema de interés. Seguidamente se construyó el marco teórico con referentes conceptuales que apoyan y fundamentan la investigación, para así plantear una hipótesis que se pueda probar o refutar a partir del análisis y la recolección de datos (Hernández, et al., 2014).

Relacionado con lo anterior, la recolección de datos en este enfoque “...se fundamenta en la medición, esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica” (Hernández, et al., 2014, p.5), por lo que para la obtención de los datos se elaboró un instrumento; que mida la opinión de las personas graduadas de la carrera de Orientación con respecto a las condiciones de empleabilidad (indicadores personales y profesionales), la formación académica, competencias específicas académicas y elementos de formación académica e inserción laboral. Seguido de su elaboración, se procederá con el proceso de validación para su posterior aplicación, análisis e interpretación de resultados.

Hernández, et al., (2014) mencionan que los resultados obtenidos en este tipo de estudios son numéricos; se necesita utilizar métodos estadísticos para su análisis y posterior presentación de resultados. También se menciona que en el proceso se debe tener mayor control para evitar resultados que distan de la propuesta del estudio, por tanto, metodológicamente se busca que el estudio siga un patrón predecible y estructurado en sus procesos. Lo anterior, siguiendo el cronograma planteado para el desarrollo de la presente investigación, donde cada etapa es detallada e incluida con sus fechas aproximadas para cumplir, lo cual ayuda a tener un mayor control con respecto al desarrollo del trabajo.

El diseño utilizado en el presente estudio es el no experimental. Según Hernández, et al., (2014) este “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. (p.152), Es decir, se pretendió explorar y describir la variable mediante un estudio donde no se manipula la variable de forma intencional, por lo que se analizó una variable presente en el fenómeno por estudiar, como lo es “condiciones de empleabilidad e inserción laboral” respectivamente, de una específica población, así como en

un período determinado. Esta incursión se da de forma en que no se interviene directamente con las variables, es decir se observa la situación ya existente.

De igual forma, se fundamenta en un tipo de diseño transeccional de alcance descriptivo, ya que se recogen los datos en un solo momento específico aplicando el instrumento una única vez. Hernández, et al., (2014) mencionan que en un estudio de tipo descriptivo “...la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (p.92). Al basarse en este alcance se enfocó en medir algunas características de las condiciones de empleabilidad e inserción laboral como lo son los indicadores personales y profesionales, esto con el propósito de explorar su favorecimiento a la inserción laboral de los profesionales en Orientación.

Asimismo, el alcance descriptivo “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et al., 2010, p.92) Por tanto, al querer establecer cierto perfil o patrón de comportamiento en los(as) profesionales en Orientación que están empleados, además de descubrir tendencias en los resultados, se pudo resaltar los aspectos más relevantes por tener en cuenta en el momento de insertarse laboralmente.

Población y muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como población a las personas graduadas de la carrera de Orientación entre el período 2010-2020, por lo que esta posee la característica de ser finita con 516 personas registradas. Se realizará un muestreo probabilístico estratificado, en el cual se efectuará una agrupación de la población relacionada con su año de graduación, para tener un número equivalente a cada año, debido a que “en ocasiones nos interesan grupos que constituyen minorías de la población o universo, y entonces, si la muestra es aleatoria simple, resultará muy difícil determinar qué elementos o casos de tales grupos serán seleccionados” (Hernández, et al., 2014, p.118). Es decir, al tener diferentes números de personas en cada año es importante calcular los individuos que se requieren para el estudio según los estratos hechos, para evitar sesgos.

Para calcular la muestra se utilizó la plataforma online “Netquest”, con el objetivo de facilitar la obtención del número de muestra. Se trabajó con un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 95% y un porcentaje de heterogeneidad del 50%; producto de este cálculo se obtuvo que la muestra requerida es de 221 personas. Por tanto, al tener diferente

número de personas en cada año y desear abarcar equitativamente la población, se realizó una clasificación porcentual que determina cuántas personas se tomaron en cuenta de acuerdo con cada grupo que se plantea; para esto se determinan los porcentajes que representan la población por año con respecto al total de población 516. Esto se logró utilizando una regla de tres (en la cual, conociendo tres valores como lo son “A: el total de personas”, “B: la cantidad de personas por años” y el C: “100%”, se realiza una operación dividiendo “B” entre “A” y el resultado multiplicado por “C”); una vez obtenidos esos porcentajes se utilizará nuevamente la regla de tres para determinar cuántas personas representan en la muestra de 221 personas. Esto se detalla en la *Tabla 1*.

Tabla 1

Representación de muestra por año

Años	Personas	Muestra por año	Porcentaje
2010	27	12	5,2%
2011	44	19	8,5%
2012	50	21	9,6%
2013	59	25	11,4%
2014	39	17	7,5%
2015	42	18	8,1%
2016	23	10	4,4%
2017	48	21	9,3%
2018	50	21	9,6%
2019	76	32	14,7%
2020	58	25	11,2%
Total	516	221	100,0%

Nota: Esta tabla muestra la división que se realizó para obtener lo más equitativamente posible las respuestas de las personas participantes de la investigación.

Sin embargo, al tener un número bajo de respuestas en el instrumento, pese a que se contactó a la población de diversas maneras (vía correo electrónico, grupos y difusiones en WhatsApp, redes sociales oficiales de la carrera de Orientación y por último llamadas telefónicas personales.), se optó por cambiar el tipo de muestreo a uno por conveniencia, en el

cual se tomarán en cuenta las personas que respondieron el instrumento, las cuales fueron aproximadamente 130, de los diferentes años consultados, a saber, de 2010 a 2020.

Método de investigación

El método empleado para investigación será cuantitativo, el cual “ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes... y se centra en puntos específicos de tales fenómenos” (Hernández, et al., 2014, p.15). Además, Hernández, et al., (2014) mencionan que este permite medir la variable (condiciones de empleabilidad e inserción laboral) de manera que se pueda describir fenómenos, contextos y así analizar sus resultados de manera cuantificable; asimismo, la generación de conocimiento acerca de un problema de investigación poco estudiado por medio de procesos estandarizados y aprobados científicamente, es decir, instrumentos de recolección de información cuantitativos que permitirán generalizar los datos obtenidos a la población con la que se trabaja y así comprobar hipótesis.

Definición de variable

Definición conceptual:

La variable “condiciones de empleabilidad e inserción laboral” se refiere a los indicadores personales (ubicación, intereses, económicas y familiares) y profesionales (conocimientos de la disciplina y como profesionales y grado académico, competencias específicas y elementos de formación académica) que las personas empleadoras solicitan para contratar a un(a) profesional. Por tanto, son parámetros que permiten o limitan que una persona pueda obtener oportunidades laborales, insertarse en un trabajo, permanecer en este y desarrollarse como profesional en la disciplina accediendo a oportunidades económicas, personales y de formación profesional que le generan autorrealización (Solleiro-Rebolledo, Mejía-Chávez, Solís-Mérida, y Colín-García, 2021).

Definición Operacional:

Para efectos del estudio, debido a que se tiene como variable las “condiciones de empleabilidad e inserción laboral”, esta se medirá usando escalas ordinales, a partir de cuatro indicadores, en función de conocer las características acerca de las condiciones de

empleabilidad e inserción laboral de las personas graduadas de la carrera de Orientación; por tanto, los parámetros por medir serán:

Indicadores personales:

- Ubicación (movilidad geográfica hacia el ámbito laboral).
- Conocimiento básico del empleo.
- Le permiten adecuar su jornada laboral a condiciones personales (estudio, familia y tiempo de desplazamiento al ámbito laboral).
- La oferta laboral era adecuada a sus intereses laborales (salario e itinerario laboral).
- Su estabilidad económica le permitió requerir los recursos necesarios para su inserción laboral.

El criterio de evaluación de estos parámetros se presenta con una medida del 1 al 5, con 5 ítems donde 25 es el resultado máximo y la presencia del indicador se evalúa: 1-8 baja, 9-17 media y 18-25 alta.

Indicadores profesionales:

- Reconocimiento de su aporte profesional a la institución (también llamado “marca profesional”).
- Conocimiento de fortalezas profesionales (competencias genéricas y específicas).
- Reconocimiento de competencias profesionales por desarrollar.
- Su primera inserción laboral fue acorde a su grado de profesionalización.

Se medirán mediante un criterio de evaluación que va del 1 al 5, con 4 ítems donde 20 es el resultado máximo y la presencia del indicador se evalúa: 1-6 baja, 7-14 media y 15-20 alta.

Competencias específicas académicas:

- Reconoce los principios de la prevención integral para la disciplina de Orientación.
Capacidad de generar estrategias para intervención en Orientación.
- Capacidad de generar procesos de Orientación individuales.
- Capacidad de generar procesos de Orientación grupal.
- Habilidad para investigar.

- Crea procesos de Orientación fundamentados en el conocimiento de las diferentes realidades.
- Conocimiento de diversas teorías que sustentan las modalidades de Orientación grupal.
- Conocimiento de los principios que sustentan las modalidades de Orientación grupal.
- Realiza procesos en los que se aplique el liderazgo.
- Reconoce los alcances de la prevención integral para la disciplina de Orientación
- Demuestra habilidades interpersonales.
- Aprovechamiento de herramientas tecnológicas.
- Muestra disposición y apertura para el trabajo en equipo.
- Mostrar disposición y apertura para el trabajo interdisciplinario.
- Discrimina elementos teóricos relacionados con la educación afectiva y sexual que influyen en la población que aborda.
- Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación laboral
- Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación profesional
- Desarrolla proyectos para la promoción del respeto a la diversidad.

Los presentes ítems tienen un total de 18, los cuales se miden del 1 al 5, por tanto, su resultado máximo es de 90 y como criterio de evaluación: 1-30 baja, 31-60 media y 61-90 alta.

Elementos de formación académica:

1. Actualización bibliográfica y profundización de conocimientos
2. Obtención de horas asistente con un docente a fin a la disciplina
3. Participación en foros, seminarios o charlas impartidos por la Universidad Nacional.
4. Realización de Práctica Profesional Supervisada en Orientación.
5. Pertinencia y calidad del equipamiento, instalaciones y mobiliario para actividades docentes e investigativas.
6. Satisfacción con el programa de estudios.
7. Participación de especialistas en determinados cursos de la malla curricular.
8. Pedagogía docente.
9. Empleo de recursos tecnológicos.
10. Participación en proyectos afines a la carrera impartidos por la Universidad Nacional.
11. Trabajos grupales.

12. Trabajos de investigación científica.

El criterio de evaluación que corresponde a los 12 ítems es de 1 a 5, donde 60 es el resultado máximo y la presencia del indicador se evalúa: 1-20 baja, 21-40 media y 41-60 alta.

Competencias desarrolladas en el ámbito laboral:

- Escucha activa
- Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Trabajo interdisciplinario
- Habilidades investigativas
- Creatividad
- Organización del tiempo
- Pensamiento crítico
- Resolución de conflictos
- Aplicación de estrategias vocacionales
- Expresión oral
- Aprovechamiento de herramientas tecnológicas
- Elaboración de proyectos sociales

Su criterio de evaluación se presenta mediante una medida del 1 al 5, con 14 ítems donde 70 es el resultado máximo y la presencia del indicador se evalúa: 1-23 baja, 24-47 media y 47-70 alta.

Definición Instrumental:

Tabla 2

Variable: Definición instrumental

Indicadores por medir	Ítems	Criterios de medición	Número de Ítems
Personales	1. Ubicación geográfica hacia el ámbito laboral). 2. Conocimiento básico del empleo.	Se medirá mediante una escala Likert en la cual los números del 1 al 5	B1, B2, B3, B4, B5

	<p>3. Le permiten adecuar su jornada laboral a condiciones personales (estudio, familia y tiempo de desplazamiento al ámbito laboral).</p> <p>4. La oferta laboral era adecuada a sus intereses laborales (salario e itinerario laboral).</p> <p>5. Su estabilidad económica le permitió requerir los recursos necesarios para su inserción laboral.</p>	<p>corresponden al nivel de presencia de este indicador, en el que:</p> <p>(1) Nada (2) Poco (3) Ni mucho ni poco (4) Mucho (5) Muchísimo</p>	
Profesionales	<p>1. Reconocimiento de su aporte profesional a la institución (también llamado “marca profesional”).</p> <p>2. Conocimiento de fortalezas profesionales (competencias genéricas y específicas).</p> <p>3. Reconocimiento de competencias profesionales por desarrollar.</p> <p>4. Su primera inserción laboral fue acorde con su grado de profesionalización.</p>	<p>Se medirá mediante una escala Likert en la cual los números del 1 al 5 corresponden al nivel de presencia de este indicador, en el que:</p> <p>(1) Nada (2) Poco (3) Ni mucho ni poco (4) Mucho (5) Muchísimo</p>	B6, B7, B8, B9
Competencias específicas	<p>1. Reconoce los principios de la prevención integral para la disciplina de Orientación.</p> <p>2. Capacidad de generar estrategias para intervención en Orientación.</p> <p>3. Capacidad de generar procesos de Orientación individuales.</p> <p>4. Capacidad de generar procesos de Orientación grupal.</p> <p>5. Habilidad para investigar.</p> <p>6. Crea procesos de Orientación fundamentados en el conocimiento de las diferentes realidades.</p> <p>7. Conocimiento de diversas teorías que sustentan las</p>	<p>Se medirá mediante una escala Likert en la cual los números del 1 al 5 corresponden al nivel de presencia de este indicador, en el que:</p> <p>(1) Nada (2) Poco (3) Ni mucho ni poco (4) Mucho (5) Muchísimo</p>	C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10, C11, C12, C13, C14, C15, C16, C17, C18

modalidades de Orientación grupal.

8. Conocimiento de los principios que sustentan las modalidades de Orientación grupal.

9. Realiza procesos en los que se aplique el liderazgo.

10. Reconoce los alcances de la prevención integral para la disciplina de Orientación

11. Demuestra habilidades interpersonales.

12. Aprovechamiento de herramientas tecnológicas.

13. Muestra disposición y apertura para el trabajo en equipo.

14. Mostrar disposición y apertura para el trabajo interdisciplinario.

15. Discrimina elementos teóricos relacionados con la educación afectiva y sexual que influyen en la población que aborda.

16. Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación laboral

17. Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación profesional

18. Desarrolla proyectos para la promoción del respeto a la diversidad.

Elementos de formación académica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización bibliográfica y profundización de conocimientos. 2. Obtención de horas asistente con un docente afín a la disciplina. 3. Participación en foros, seminarios o charlas impartidos por la Universidad Nacional. 4. Realización de Práctica Profesional Supervisada en Orientación. 5. Pertinencia y calidad del equipamiento, instalaciones y mobiliario para actividades docentes e investigativas. 6. Satisfacción con el programa de estudios. 7. Participación de especialistas en determinados cursos de la malla curricular. 8. Pedagogía docente. 9. Empleo de recursos tecnológicos. 10. Participación en proyectos afines a la carrera impartidos por la Universidad Nacional. 11. Trabajos grupales. 12. Trabajos de investigación científica. 	<p>Se medirá mediante una escala Likert en la cual los números del 1 al 5 corresponden al nivel de presencia de este indicador, en el que:</p> <p>(1) Nada (2) Poco (3) Ni mucho ni poco (4) Mucho (5) Muchísimo</p>	<p>D1, D2, D3, D, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11, D12, D13, D14, D15, D16</p>
----------------------------------	--	---	---

Competencias desarrolladas en el ámbito laboral	1.	Escucha activa.	Se medirá mediante una escala Likert en la cual los números del 1 al 5 corresponden al nivel de presencia de este indicador, donde: (1) Nada (2) Poco (3) Ni mucho ni poco (4) Mucho (5) Muchísimo	E1, E2, E3,
	2.	Comunicación asertiva.		E4, E5, E6,
	3.	Trabajo en equipo.		E7, E8, E9,
	4.	Liderazgo.		E10, E11,
	5.	Trabajo interdisciplinario.		E12, E13,
	6.	Habilidades investigativas.		E14
	7.	Creatividad.		
	8.	Organización del tiempo.		
	9.	Pensamiento crítico.		
	10.	Resolución de conflictos.		
	11.	Aplicación de estrategias vocacionales.		
	12.	Expresión oral.		
	13.	Aprovechamiento de herramientas tecnológicas.		
	14.	Elaboración de proyectos sociales.		

Nota: En esta tabla se presenta la definición instrumental que se utilizó para la creación del cuestionario aplicado a la población.

Técnicas e instrumentos de recolección

Para efectos del estudio y la recolección de datos necesarios para el desarrollo de la investigación es importante que se proceda a la creación y aplicación de un cuestionario. El cual contiene preguntas cuyo objetivo es medir la variable antes propuesta y su relación con la hipótesis propuesta (Hernández, et al., 2010). Se midió y describió la presencia de la variable “condiciones de empleabilidad e inserción laboral” en la población meta.

Debido a la población numerosa que se pretende abarcar, el cuestionario principal incluyó preguntas cerradas y escalas tipo Likert, con una frecuencia de 1 a 5 en el nivel de importancia de las condiciones de empleabilidad e inserción laboral. Una vez con los datos obtenidos y analizados se pueden realizar generalizaciones y formar un patrón de comportamiento que compruebe o niegue la hipótesis antes planteada, así como establecer las características de las personas graduadas de la carrera de Orientación en la Universidad Nacional, con respecto a la variable antes expuesta.

Por tanto, el cuestionario principal contiene cinco partes: Parte A, Parte B, Parte C, Parte D y Parte E. Con respecto a la Parte A, en ella se presenta un espacio donde se muestran

preguntas relacionadas con aspectos generales relevantes para la investigación, las cuales son cerradas con opción múltiple y de respuesta corta, que van de los ítems A1 al A7.

En cuanto a la Parte B, correspondió a una escala tipo Likert donde se presentan afirmaciones, de las que el sujeto debe externar su opinión basándose en cinco puntos asignados en valores numéricos (Hernández, et al., 2014). En este caso se usaron los números del 1 al 5 que corresponden a: (1) Nada importante, (2) Poco importante, (3) Ni mucho ni poco, (4) Importante y (5) Muy importante. Estos parámetros serán aplicados para las demás escalas Likert que se plantean en el instrumento. En esta parte se presentan los indicadores personales y profesionales y como incógnita “el grado en que incidieron en su inserción laboral en Orientación”, la cual consta de los ítems B1 a B9.

Del mismo modo, en la Parte C se mostró otra escala tipo Likert referente a las competencias específicas académicas. La interrogante se refiere a “el grado en que incidieron en su inserción laboral en Orientación”. Esta escala abarca los ítems del C1 al C18. Asimismo, en el documento se presenta una tercera escala tipo Likert con los requerimientos de las últimas dos; únicamente que esta contiene elementos de formación y la interrogante se asocia a “el grado en que influyeron en su desarrollo de competencias genéricas”. Esta escala contiene los ítems del D1 al D16.

En la parte final del documento se presenta una última escala tipo Likert con requerimientos similares a las anteriores; la diferencia recae en que se requiere saber el nivel de desarrollo de competencias que consideran fueron fortalecidas en el ámbito laboral; esta escala está compuesta por los ítems del E1 al E14.

Criterios de confiabilidad y validación

Respecto a su validación, se propuso la validez de contenido. Según Hernández, et al., (2014, p.201) “...se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. Para realizar esta validación fue sometida a juicio de expertos al tema de empleabilidad; en este caso se requirió el asesoramiento de la profesional Máster Ana Lucía Villalobos Cordero, docente de Orientación en la Universidad Nacional de Costa Rica.

Por otro lado, para determinar la confiabilidad se utilizaron medidas de consistencia interna (Alfa y KR-20 y 21), que requieren una sola aplicación y con la pregunta “¿Las respuestas a los ítems del instrumento son coherentes?” (Hernández, et al., 2014, p.296). Es

relevante recalcar que para esta medida no es necesario dividir en mitades los ítems planteados en el instrumento, sino que “se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (Hernández, et al., 2014, p.295). De igual forma, es importante mencionar que programas como SPSS calculan los coeficientes y solo se necesita realizar la interpretación; estos coeficientes son 0 que significa nada confiable y 1 que se refiere al instrumento como confiable, por tanto, es importante que el coeficiente se acerque más a 1 que a 0.

Debido a ello, se realizó un pilotaje con 10 personas graduadas de 2021, quienes estaban insertadas laboralmente en Orientación. Posteriormente, se realizó el análisis por medio de Alfa de Cronbach, el número de ítems son 53, sin contar los de información general que son 8. Como resultado de la prueba se obtuvo el coeficiente de 0.938, lo que muestra una fiabilidad alta.

Por otra parte, con respecto al instrumento complementario, este mide la misma variable que el instrumento principal; no obstante, se aplica a personas empleadoras de los individuos profesionales en Orientación. En este instrumento se utilizó una pregunta cerrada para que quienes aporten su respuesta identifique en cuál institución laboran. Seguidamente se colocó una escala tipo Likert que consta 15 ítems basados en el cuestionario principal. Para medir se utilizaron los números del 1 al 5, que corresponden a: (1) Nada importante, (2) Poco importante, (3) Ni mucho ni poco, (4) Importante y (5) Muy importante.

Ingreso al campo

Como parte del proceso de investigación, se cuenta con la colaboración de la Comisión de Autoevaluación y Gestión de Calidad de la carrera de Orientación de la División de Educación para el Trabajo de la Universidad Nacional, por lo que primeramente se tiene acceso a la base de datos de las personas graduadas de la carrera de Orientación entre los años 2010 y 2020, proporcionado por el Departamento de Registro de la Universidad Nacional. Seguidamente, se procede a realizar la muestra por individuos egresados por cada año en el periodo establecido; luego se contacta la población para conocer cuáles están relacionados con la disciplina de Orientación, para posteriormente proceder a la aplicación de instrumentos de recolección de datos; este se aplicará una única vez debido a que el estudio es no experimental transeccional.

Estrategias metodológicas para el análisis y la interpretación de resultados

Para el análisis de datos se utiliza el programa SPSS, el cual se encarga de capturar y analizar grandes cantidades de información. Esto es necesario al tener un estudio con una muestra de 251 personas, por lo cual se destaca que esta herramienta permite tanto el análisis de texto como el numérico, lo cual se adapta el tipo de información que se pretende recolectar en el instrumento (IBM, s.f.). De igual forma, el uso de esta herramienta permite la estadística bivariada, por lo que es posible utilizar la estadística descriptiva, basada en recoger, organizar, resumir, describir y presentar la información. La segunda es la que se pretende emplear en el presente estudio.

Por otra parte, el programa presenta una vista similar a la de una hoja de cálculo constituida por columnas y filas, donde se crea una nueva matriz con el nombre de los ítems presentes en el cuestionario, así como el valor que estos poseen. Luego de creada esta matriz se introducen los datos recopilados, con un manual o importando un documento de Excel, el cual se obtiene de la plataforma de Google Formulario, propuesto para la aplicación de este instrumento.

Seguido de la importación de datos, se procede al análisis de la información registrada por medio de comandos de menú desplegables, donde se selecciona la prueba estadística que se quiere llevar a cabo (Hernández, et al., 2014). Para esta se pueden seleccionar diferentes formas de análisis, tomando en cuenta todos los ítems ingresados o una parte de ellos, respecto a lo que se desee conocer; además, se realizan medidas de frecuencia, de tendencia central (media, moda y promedio) según se identifique cuál expresa con mayor exactitud los datos.

Se realiza para ello la presentación de los datos obtenidos. La parte A del cuestionario está enfocada en aspectos generales relevantes de la población que se desean conocer. Allí se usa una variable cuantitativa discreta. Para presentar la información se utiliza una distribución de frecuencias que “...es un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla” (O’Leary, 2014 y Nicol, 2006 citado por Hernández, et al., 2014, p.282).

De mismo modo, se generan representaciones gráficas por el motivo de tener escalas tipo Likert que miden los indicadores de la variable, “...la importancia de tablas y gráficos se debe también a que la ciencia las utiliza como representaciones semióticas externas para construir y comunicar los conceptos abstractos” (Arteaga, Batanero, Cañadas, y Contreras, 2011, p.57). Asimismo, Arce-Casas (2020) menciona que las tablas de frecuencia son “...una herramienta que permite ordenar los datos de manera que se presentan numéricamente las

características de la distribución de un conjunto de datos o muestra” (p.1). Es decir, facilita la presentación y comprensión de los datos que se analizan y se da un descanso visual a las personas lectoras.

Además, estas figuras son diseñadas tomando en cuenta los parámetros de medición y evaluación que se establecieron, relacionadas con el nivel de importancia de las condiciones de empleabilidad e inserción laboral en las personas egresadas de la carrera de Orientación en la Universidad Nacional, insertos laboralmente. La medición es representada por los números del 1 al 5, que corresponden al nivel de presencia del indicador con respecto a los ítems, donde (1) Nada (2) Poco (3) Ni mucho ni poco (4) Mucho (5) Muchísimo, así como los criterios de evaluación que son *bajo*, *medio* y *alto* relacionados con el indicador. Lo anterior se utiliza para describir el fenómeno que se plantea y analizar a partir de la teoría, de manera ordenada y aprovechando los conocimientos con respecto a la estadística descriptiva.

Debido a ello, el empleo de las tablas de frecuencia y representaciones gráficas tiene como un resultado la organización y agrupación de los valores de la variable estadística teniendo como fin poder “facilitar la transición entre el muestreo u obtención de datos y el cálculo de resúmenes estadísticos” (Watson, 2006, p.57). Por ello es necesario que las personas investigadoras tengan habilidades para analizar e interpretar de manera crítica la información estadística, conocer los términos estadísticos y poseer habilidades básicas para la redacción y comunicación de la información a otra persona.

Consideraciones éticas

Con respecto a esta consideración, Suárez (2017) menciona “Existe todo un conjunto o una serie de derechos que no deben ser violados con el fin de que permanezcan la convivencia, honradez, dignidad, privacidad y sensibilidad” (p. 341). Esto se relaciona con la forma en que se pretende desarrollar la investigación, pues el participar en esta investigación es totalmente voluntario y anónimo, no se solicitan datos que no estén relacionados con la investigación, de igual forma, se les pedirá que firmen un consentimiento informado para que lean los objetivos y condiciones de la investigación y lo firmen si están de acuerdo con los términos establecidos para esta.

Lo anterior hace referencia a lo que se menciona en el Código de Ética de Profesionales en Orientación del Colegio de Profesionales en Orientación (CPO) en el capítulo VI artículo 44, el cual recalca:

Toda persona participante en una investigación tiene el derecho a que se informe antes de dar su consentimiento cuando menos, de los objetivos procedimientos, actividades, riesgos, beneficios y cambios que pueden esperar como resultado de su participación, cualquier limitación a la confidencialidad y a quien se dará a conocer los resultados del estudio (2012, p.88).

De igual forma, en el mismo documento se menciona que “se debe divulgar los resultados de toda la investigación que tenga valor profesional, además deberá informar a las personas participantes los resultados obtenidos en la investigación” (CPO, 2012, p.89). Por tanto, en el presente proceso de investigación se plantea que los individuos participantes tienen derecho a ser informados de los avances que tenga la investigación y de cómo es tratada y analizada la información que brindaron. Además, que la investigación realizada será entregada a la Comisión de Trabajos Finales de Graduación, la cual se encargará de que sea accesible para futuros estudiantes o personas interesadas en el tema.

Aunado a lo anterior, se toma en cuenta que “la persona profesional en Orientación actuará respetando los derechos humanos y quedará prohibida la realización de cualquier acto que atente contra la integridad, el bienestar y cause perjuicios a las personas participantes” (CPO, 2012, p.88). Lo anterior es muy importante de tomar en cuenta en todo momento del desarrollo de la investigación, pues tiene como propósito beneficiar a futuras personas que formen parte de los procesos de inserción laboral, de manera que se proporcione una caracterización de las condiciones de empleabilidad, tomando en cuenta los años 2010 al 2020.

Capítulo IV

Análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presenta el análisis de la información recolectada mediante y según los objetivos. Se realizó tanto por medio de ítems como por años, con el fin de observar las diferencias que caracterizan a la muestra, según el periodo determinado.

Aspectos generales

En la Tabla 3 se muestra cómo se distribuyen las personas participantes según su año de graduación. Es importante destacar que el año con más participantes de graduados(as) es 2012, con 21 personas que contestaron el cuestionario. De igual forma, 21 era el número que se había propuesto contactar, según la Tabla 1 realizada para mostrar la división de la muestra. Asimismo, el año 2010 y el 2016 son los otros que lograron alcanzar el cupo mínimo de personas señaladas como propósito.

Tabla 3
Años de graduación de las personas participantes

Años	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
2010	15	11.2%
2011	11	8.2%
2012	21	15.7%
2013	6	4.5%
2014	6	4.5%
2015	10	7.5%
2016	14	10.4%
2017	7	5.2%
2018	12	9.0%
2019	15	11.2%
2020	17	12.7%
Total	134	100.0%

Nota: Esta tabla muestra en qué año se graduaron de la Universidad de Costa Rica los profesionales en la carrera de Orientación que participaron en el instrumento.

Del mismo modo, a pesar de que el año 2019 registró más personas graduadas de todos los años tomados para este estudio, con un total de 76 y con una muestra propuesta de 32 para fines de esta investigación, únicamente se logró obtener la colaboración de 15 personas. Aunado a lo anterior, los años 2012 y 2013 fueron los años los que menos participación alcanzaron, con 6 graduados y graduadas respectivamente. Lo anterior, a pesar de que el año 2013 es el segundo con más personas, según se muestra en la Tabla 1.

Tabla 4

Edad de las personas de la población participante

Rangos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
24-30	61	45.5%
31-37	59	44.0%
38-44	7	5.2%
45-51	5	3.7%
52-59	2	1.5%
Total	134	100%

Nota: Esta tabla muestra los rangos de edad en que se encuentran las y los profesionales en la carrera de Orientación que participaron en el instrumento.

La Tabla 4 expone los rangos de edad en que los(as) profesionales se encuentran actualmente. Es relevante destacar que el mayor número de personas se encuentra entre los 24 y 30 años, lo cual implica un 45.5% de los(as) participantes. En caso contrario se encuentran las personas en el rango de 52-59 que representan el 1.5% de la población, como minoría en este estudio. Conforme a la información brindada previamente, se puede establecer que con un 89.5%, la mayoría de personas se encuentran en la subetapa de adultos jóvenes o adultos primarios, con edades entre 25 y 39 años. De acuerdo con Mansilla (2000) “Ya cuentan con un trabajo y una familia en crecimiento que, especialmente al inicio de la categoría, les produce conflictos por su tendencia a la actividad juvenil frente a las responsabilidades familiares y laborales” (p.8). Es decir, estas personas se están en etapa de madurez, enfrentándose a responsabilidades tanto sociales como laborales. Esta última es la base del presente estudio, primordialmente en un proceso sumamente complicado como es la inserción laboral, por tanto, son ciertamente las personas idóneas para dar información pertinente para la investigación.

Además, según Mulsow (1998) el adulto joven “Desde la perspectiva de la Educación formal e informal, la persona en esta etapa se la debe considerar como en un período de tránsito” (p.66), donde los institutos y universidades juegan un papel importante en el desarrollo tanto profesional como personal del individuo. Es decir, son las encargadas que dar las herramientas necesarias para enfrentar diferentes circunstancias, como las decisiones vocacionales, personales y profesionales, lo cual se enfoca primordialmente en el presente estudio.

Tabla 5

Provincias de procedencia graduados 2010- 2020

Provincia de procedencia	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
San José	32	23.9%
Alajuela	25	18.7%
Cartago	15	11.2%
Guanacaste	4	3.0%
Puntarenas	4	3.0%
Heredia	41	30.6%
Limón	13	9.7%
Total	134	100.0%

Nota: Esta tabla muestra la provincia de procedencia de los profesionales en la carrera de Orientación que participaron en el instrumento.

En la Tabla 5 se presentan los datos con respecto a la procedencia de las personas que participaron en la investigación. Se destaca la provincia de Heredia con un total del 30.6% de la población, seguida por San José con un 23,9%. Esto es congruente con lo que mencionan Soria y Zúñiga (2014) “...en cuanto el estudiante proviene de regiones más lejanas a la de localización de la Escuela, en promedio el logro es menor” (p.46). Es decir, uno de los factores que podría afectar el éxito al graduarse y su posterior inserción laboral, es el pertenecer a una zona alejada del área de estudio o de las oportunidades laborales; esto se visualiza en los números bajos de respuesta en las provincias de Puntarenas y Guanacaste, que alcanzan el 3.0% cada una, lo cual muestra que la mayoría de los graduados son de provincias cercanas a la Gran Área Metropolitana.

Tabla 6

Datos de inserción laboral de los participantes

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Años transcurridos para insertarse laboralmente		

Menos de 1 año	68	50.7%
1 año	35	26.1%
2 años	16	11.9%
3 años	9	6.7%
Mas de 3 años	6	4.5%
Total	134	100.0%

Grado académico al momento de insertarse laboralmente por primera vez en
Orientación.

Bachillerato Incompleto	7	5.2%
Bachillerato Completo	54	40.3%
Licenciatura Incompleta	28	20.9%
Licenciatura Completa	45	33.6%
Total	134	100%

Nota: Esta muestra el tiempo aproximado que transcurrió para insertarse laboralmente. De igual forma, el grado académico que poseían en el momento de hacerlo.

Con respecto a la Tabla 6, se subraya que la carrera de Orientación parece tener una alta efectividad al insertarse al mercado laboral; esto debido a que la un 50.7% de los encuestados mencionaron haber ingresado laboralmente en menos de un año. Lo anterior está ligado con lo que menciona el Observatorio Laboral de Profesionales (OLAP), quienes, en un documento llamado “Radiografía Laboral”, presentan que una persona profesional en el área de Orientación se emplea en un promedio de 16 meses (OLAP, 2016). En este mismo documento se menciona que en 2016 se encontraba un 11,8% de los profesionales en Orientación desempleados (OLAP, 2016) lo que podría considerarse como un índice bajo de desempleo; por tanto, el conocer las condiciones que caracterizaban a las personas se vuelve vital para los(as) futuros(as) profesionales que realicen su inserción laboral.

Por otra parte, es relevante que un 40.3% de la población se insertó laboralmente habiendo completado el bachillerato, esto primordialmente en el Ministerio de Educación Pública, ya que en estas instituciones se ofrecen un mayor número de puestos, lo cual probablemente esté provocando una mayor competencia para obtener oportunidades laborales. De igual forma, que la persona graduada de bachillerato pueda pertenecer al Colegio Profesional de Orientadores (CPO) podría ser una cifra que aumente, ya que se posee un respaldo y autorización de esta institución. Lo anterior, porque si la colegiatura se reservara a

personas con posgrados, el número de inserciones laborales con nivel académico de bachillerato bajaría.

Como segundo rubro con mayor porcentaje se encuentra la “licenciatura completa”, con un 33.6%, es decir, que las personas incrementaron sus oportunidades laborales en todos los ámbitos al poseer el grado de Licenciatura en Orientación.

Tabla 7

Tipo de Instituciones donde se insertaron laboralmente las personas profesionales

Rangos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Ministerio de Educación Pública	87	64.9%
Instituciones Privadas	17	12.7%
Ministerio de Justicia y Paz	2	1.5%
ONG (Organizaciones no Gubernamentales)	8	6.0%
Centros Gerontológicos	1	0.7%
Educación Superior	10	7.5%
Educación Técnica	3	2.2%
Otra	6	4.5%
Total	134	100.0%

Nota: Esta tabla muestra el tipo de institución en las que laboran los profesionales en la carrera de Orientación que participaron en el instrumento se insertaron laboralmente.

En la Tabla 7 se puede apreciar que, en gran medida, los profesionales en Orientación han ingresado al mercado laboral teniendo como empleador principal al Ministerio de Educación Pública; esto con un porcentaje del 64.9% de los(as) encuestados(as). De igual forma, se destaca la falta de presencia de los(as) profesionales en los centros gerontológicos, ya que es la opción con menos recurrencia, con un 0.7%. También resaltan las instituciones de educación privada, con un 12.7%, las cuales son el segundo principal empleador de las personas participantes.

De acuerdo con lo anterior, es acertado decir que los(as) profesionales se ven atraídos por el sector educativo, esto por ser en principal empleador y no solicitar experiencia laboral previa; en cierta forma dejan de lado el explorar diferentes ámbitos que podrían enriquecer su labor orientadora. Sin embargo, se necesita tomar en cuenta que al ser opciones poco exploradas, se podría presentar cierta resistencia al insertarse laboralmente y eso causar que los profesionales se inclinen en mayor medida por instituciones educativas.

De otro modo, como se ha observado, el instrumento posee escalas con un valor de uno a cinco, en el que *uno es poco* y *cinco es muchísimo*. De acuerdo con la Figura 1, se puede observar que los aspectos personales con mayor grado de importancia son “Su primera inserción laboral fue acorde a su grado de profesionalización” (44,8%), “Reconocimiento de competencias profesionales por desarrollar” (41%) y “Conocimiento de fortalezas profesionales (competencias genéricas y específicas)” (41,8%), las cuales hacen énfasis en las dimensiones de las expectativas de inserción laboral que señala García (2015) como aquellas en las que una persona acepta una oferta de trabajo a partir de sus intereses, panorama del empleo y oportunidades que en su entorno posee para insertarse laboralmente. De mismo modo, Chiavenato (2013) menciona que las personas con un estatus de empleabilidad estable lo tienen debido a que sus intereses, expectativas salariales y entre otros aspectos personales, coinciden con la demanda y oferta laboral que ofrecen las personas empleadoras; de esta manera tiene gran importancia la relación entre los ítems 2 – 4 – 9.

Asimismo, la Figura 1 hace énfasis a las condiciones profesionales caracterizadas por la oferta de trabajo, formación académica, conocimiento y flexibilidad laboral como la estabilidad económica para obtener los recursos necesarios para ingresar al ámbito laboral (Llinares-Insa, et al., 2012); estas condiciones permiten que el individuo pueda insertarse en un trabajo de la disciplina acorde con su formación académica, que le brinda la oportunidad de desarrollarse de manera profesional.

De mismo modo, Mata y Wohl (2019) mencionan la importancia dentro del quehacer disciplinar, el conocer y abordar las necesidades que se presentan en la profesión y ámbito en donde se ejercerá para abarcar la demanda laboral mediante la realización de acciones que respondan a los requerimientos que solicitan los empleadores. Esto se refleja en las respuestas a los ítems 9 – 8 – 7, las cuales representan un nivel de cinco (muchísimo) en la escala de aspectos personales de la empleabilidad. Por tanto, se puede deducir que están ligados con los profesionales, pues se requiere de capacidades (como ubicación y movilidad geográfica,

preparación académica, recursos económicos, entre otros) y conocimientos teórico-prácticos para acceder a una oferta laboral de interés del individuo; así como de las oportunidades que el medio le puede brindar a partir de su desarrollo profesional y situación académica.

De igual forma, se puede observar en la Figura 1 que existe una predominancia en la escala 4 por parte de las personas investigadas; de esta manera, los aspectos personales poseen mucha importancia en la empleabilidad e inserción laboral de los(as) profesionales en Orientación. Es segundo año con mayor participación de las personas investigadas, así como el más reciente año tomado para esta investigación; de esta manera, es relevante, porque es la generación que ha presenciado los nuevos cambios sucedidos en la malla curricular de la carrera de Orientación.



Figura 1. Importancia de los aspectos personales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral

Se debe destacar, por tanto, que estas condiciones implican un grado alto de importancia para ingresar al mercado de trabajo en la disciplina de Orientación, puesto que

mediante el proceso de inserción laboral se lleva a cabo un proceso de cambio o “dinámica de cambio” (Murillo, 2018), el cual hace que las personas busquen oportunidades para crecer profesionalmente, tal y como se demuestra en el ítem 4 “La oferta laboral era adecuada a sus intereses laborales” puntuada con un 33,6%, en la escala 1 “Importancia de los aspectos personales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral”. Por lo anterior, se puede reflejar que las condiciones de empleabilidad conllevan un contexto personal y profesional para que un individuo pueda ingresar al mundo laboral y poseer estabilidad en este.

De acuerdo con lo anteriormente descrito de los factores personales, estos poseen gran relevancia en el proceso de inserción laboral, pues influyen en gran medida al momento de tomar una decisión con respecto a su empleabilidad. El análisis de la Figura 1 permite identificar las condiciones personales que caracterizaron la inserción laboral de las personas egresadas de la UNA, así como la relación directa existente con los aspectos profesionales para que un individuo pueda mostrarse con un estatus activo en el mundo laboral. Además, las oportunidades que los individuos tienen para su primera inserción laboral dependen de aspectos de formación académica, así como de los recursos económicos, de ubicación y conocimiento de sí; por ello, se puede considerar que los aspectos personales tienen un alto grado de importancia para que una persona pueda mostrarse empleable como lo representan los datos de la Figura 1.

De acuerdo con lo manifestado en la Figura 2 se puede deducir que, sobresale la escala de 5 (muchísimo) puesto que al menos un 90% de las personas investigadas han seleccionado la mayoría de ítems en el valor de 5, donde los de mayor relevancia son “Mostrar disposición y apertura para el trabajo interdisciplinario” (72,39%), “Muestra disposición y apertura para el trabajo en equipo” (70,90%) y “Demuestra habilidades interpersonales” (68,66%). Se puede observar que se relacionan con el contexto sociolaboral. Según Murillo (2018), permiten que la persona profesional pueda adecuarse al ámbito laboral, así como los cambios y la causa-efecto de los eventos que suceden en este. Asimismo, el autor menciona que las relaciones interpersonales favorables y el incidir en el ambiente de trabajo permiten que la persona en su condición laboral manifieste compromiso tanto de manera personal como profesional.

empleabilidad e inserción laboral.

De mismo modo, el ítem 15, referido a la capacidad de discriminar elementos teóricos de la educación afectiva y sexual de la población abordada, posee un valor por debajo del 50%

en la escala 5 y posee una equivalencia de 9,70% en la escala 1. De esta manera, discriminar los elementos teóricos de educación afectiva y sexual es un aspecto profesional que no genera un mayor impacto en el proceso de empleabilidad de las personas del presente estudio que laboran en la disciplina de Orientación. No obstante, como parte de la formación académica en la Universidad Nacional, el eje del estudio de la educación afectiva y sexual se contempla en el plan de estudios de la carrera en los saberes conceptuales y procedimentales (División de Educación para el Trabajo, 2019), por lo que sería pertinente retomar de una manera mucho más amplia estos aspectos en la malla curricular de la UNA. Debe mencionarse, no obstante, que el tema de educación afectiva y sexual ha generado controversias en la educación pública, y constituye un aspecto por considerar, pues la mayoría de población investigada pertenece al ámbito del Ministerio de Educación Pública, por lo que puede influir en los datos obtenidos.

Además, se destacan los ítems con un valor menor a 50% en la escala de “muchísimo”, los cuales se refieren a la “Habilidad para investigar” (38,8%), “Posee conocimiento de diversas teorías que sustentan las modalidades de Orientación grupal” (41%), “Posee conocimiento de los principios que sustentan las modalidades de Orientación grupal” (44,8%), “Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación laboral” (44,78%), “Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación profesional” (47,76%) y “Desarrolla proyectos para la promoción del respeto a la diversidad” (49,25%), los cuales pertenecen a los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales del plan de estudios de la carrera de Orientación impartido por la División de Educación para el Trabajo (2019) en la Universidad Nacional. Asimismo, influyen en la importancia del fortalecimiento de competencias específicas, puesto que le brindan mayor competitividad a la persona ante los demás oferentes, pues en el mercado de trabajo se refleja el vínculo entre la formación académica y las competencias poseídas por el profesional en Orientación. Por tanto, se puede identificar que los aspectos profesionales condicionan en gran medida el estatus de empleabilidad e inserción laboral de los(as) orientadores(as) graduados(as) de la UNA.

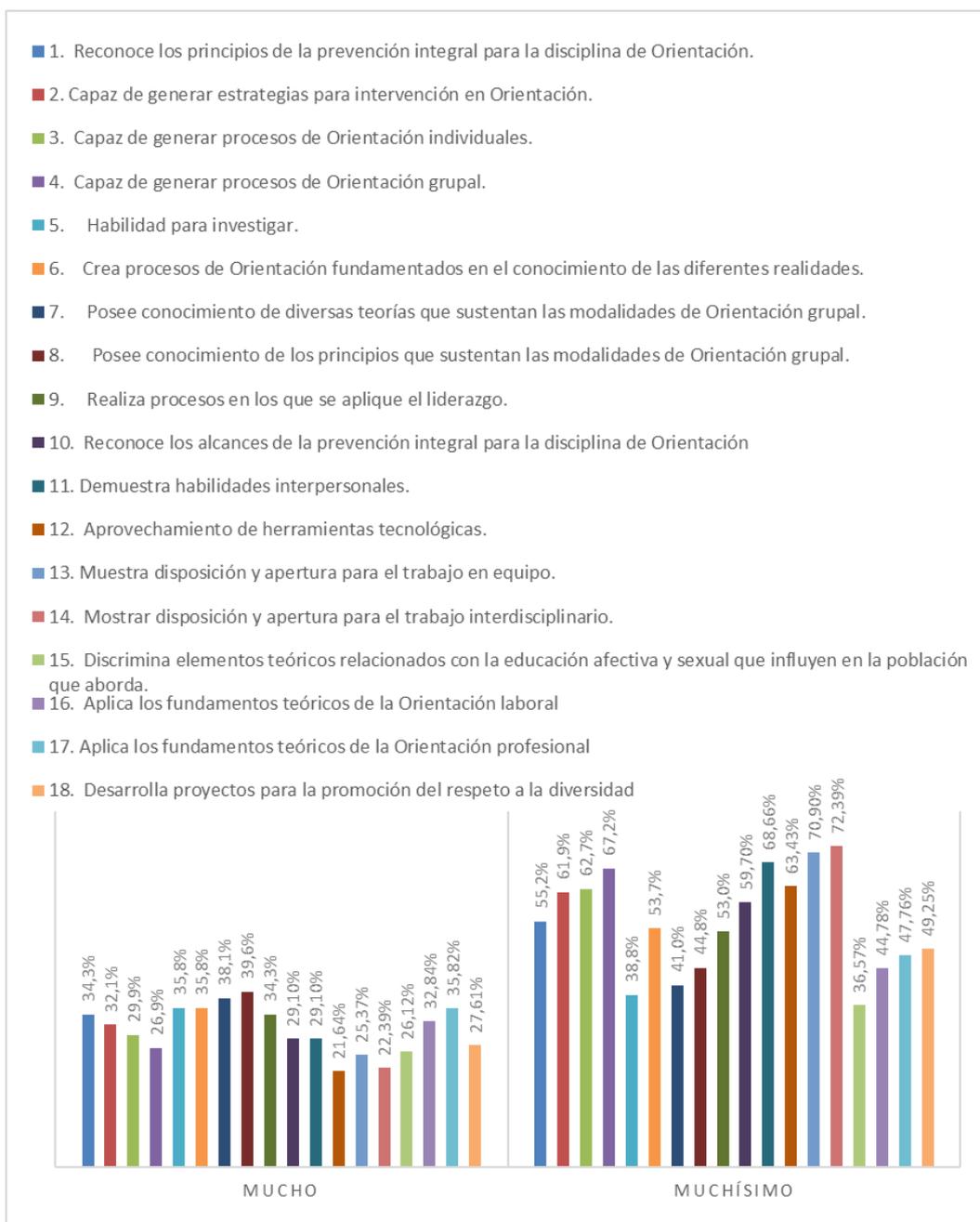


Figura 2. Importancia de los aspectos profesionales caracterizan las condiciones de

De mismo modo, la Figura 2 permite observar en gran medida la importancia de una educación de calidad y el desarrollo de competencias durante la formación académica universitaria, puesto que los ítems están dirigidos en aspectos profesionales contemplados en la malla curricular. En la Figura 3 observa que los niveles de importancia de los elementos de formación académica, poseen una variación notoria en las diversas escalas e ítems como respuesta a los aspectos que han caracterizado la empleabilidad e inserción laboral de las personas investigadas, los cuales influyen en el desarrollo profesional. De acuerdo con lo mencionado por Pelayo (2012) y Burgos (2015) la formación académica de calidad le permite

al individuo obtener mayores oportunidades laborales, pues se presentan con conocimientos y competencias pertinentes que responden al mercado de trabajo. Es decir, el estudio de la calidad de la formación académica es necesario con el fin de realizar ajustes en la malla curricular a partir de su influencia en el desarrollo profesional.

Debido a ello, se puede observar en la escala 9, que posee una mayor tendencia en sus resultados entre 30% y 42% aproximadamente, entre los que destacan la “Satisfacción con el programa de estudio” (41,8%), “Empleo de recursos tecnológico” (41%) y “Actualización bibliográfica y profundización de conocimientos” (40,3%). Es decir, la constante formación y capacitación de calidad permiten que el individuo en formación profesional pueda obtener una educación de calidad para mostrarse con conocimientos novedosos y así obtener una empleabilidad que satisfaga sus intereses y necesidades profesionales.

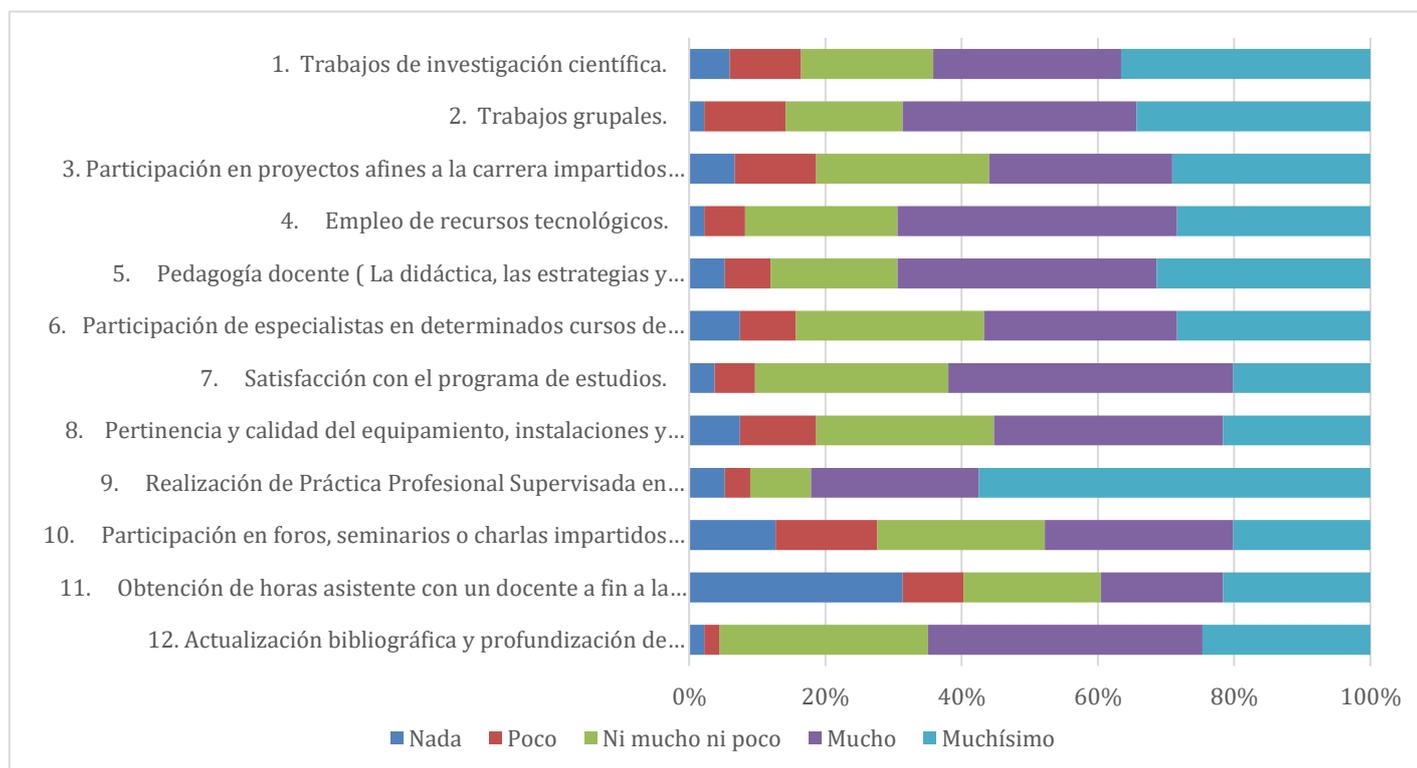


Figura 3. Elementos de formación académica que caracterizan la empleabilidad e inserción laboral.

Murillo (2018) parte de los pilares de la empleabilidad. Son la vigencia que le permite a la persona “...mantenerse informada y actualizada sobre los aportes más recientes concernientes a su trabajo y profesión, además de mostrar versatilidad en el dominio de las nuevas tecnologías de la información y su aplicabilidad en las tareas que desempeña” (p.82), por lo cual, es necesario que se brinde una educación en donde se cumpla con contenidos y

teorías actualizadas, para que quienes se encuentren en formación luego muestren un alto grado de satisfacción con la educación recibida en la universidad. El estar actualizados e investigar brinda oportunidades laborales; un ejemplo de ello lo son las personas docentes de la Universidad Nacional que se muestran capacitadas para formar a otros individuos en la disciplina, debido a su constante actualización; por tanto, la investigación y formación académica sostenidas brindan oportunidades tanto de fortalecimiento de competencias y conocimientos como de ofertas laborales para una adecuada empleabilidad.

Por otro lado, es importante destacar que en la escala de “nada”, predomina el ítem 11 referido a la “Obtención de horas asistente con un docente a fin a la disciplina”, el cual posee un valor de 31,3% y constituye el porcentaje más alto del presente ítem. No obstante, este resultado puede variar según las condiciones de cada persona investigada, pues durante su proceso de formación académica pudieron no haber participado en horas asistente con un docente afín a la disciplina.

De mismo modo, otro resultado sobresaliente en la Figura 3 se encuentra en la escala 8. En este se refleja el único valor por arriba del 50%, el cual se refiere a la “Realización de Práctica Profesional Supervisada en Orientación”. Este ítem es de gran relevancia, ya que el 57,5% de las personas investigadas participantes lo consideran como un elemento importante que caracteriza su proceso de empleabilidad e inserción laboral; se puede considerar como un primer acercamiento al ámbito laboral en la disciplina, puesto que, “...la persona profesional en Orientación en su proceso de PPSO, le corresponde poner en práctica las habilidades adquiridas en su formación y además involucrarse activa y directamente con los actores principales” (Fallas y Romero, 2014, p.596). El hacer énfasis en las prácticas y estrategias que permiten el acercamiento entre persona en formación, ámbito laboral y población, por tanto, brinda una perspectiva laboral que beneficia el desarrollo profesional, pues el ejercicio de la disciplina hace que la teoría se refleje en la práctica y haga que el individuo en formación pueda analizar las competencias que requiere desarrollar a mayor medida, así como, conocer las diversas características de los ámbitos laborales.

Es importante mencionar que la formación académica es un proceso constante y necesario para la empleabilidad, pues, de acuerdo con Gamboa-Jiménez, et al., (2010), además de los conocimientos, también algunas de las competencias específicas se desarrollan meramente en un ambiente académico y son necesarias para poder realizar el proceso de inserción laboral; ello, por cuanto, conllevan factores de formación necesarios para poder

graduarse y desempeñarse de manera adecuada en el ambiente laboral. Se evidencia como relevante conocer las características de la formación académica que contribuyen al desarrollo de competencias, con el fin de identificar aquellas metodologías y estrategias empleadas e impartidas por las personas docentes, que brindan una mayor apertura a oportunidades de desarrollo y fortalecimiento académico.

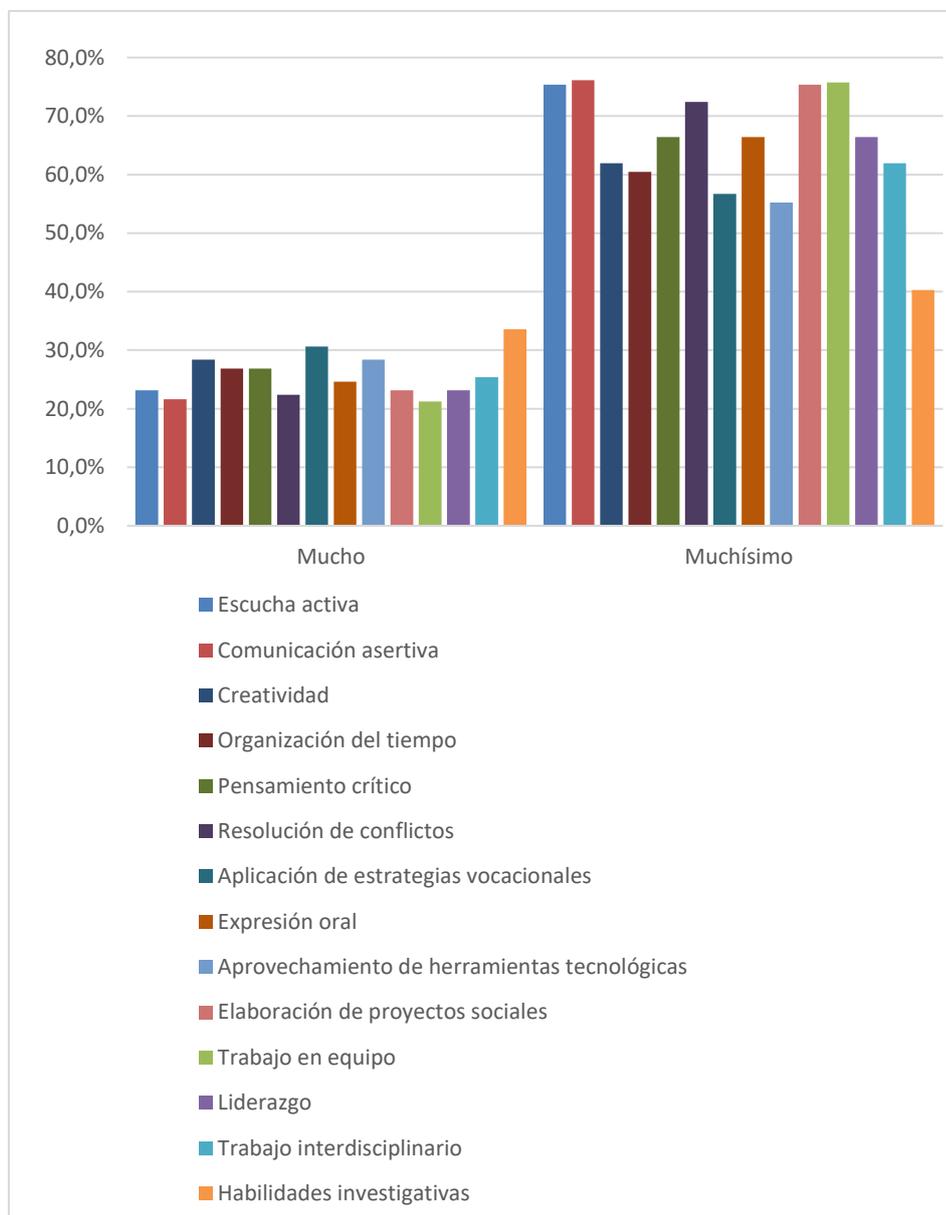


Figura 4. Competencias desarrolladas durante el ejercicio profesional en Orientación.

En la Figura 4 se refleja que las competencias desarrolladas durante su ejercicio profesional van de una escala de 4 a 5, donde predomina, con más del 50% de importancia, el valor de “muchísimo”. De esta manera, los profesionales en Orientación desarrollan sus competencias genéricas y específicas, por ejemplo, el poseer conocimientos para abordar el área laboral, vocacional y ocupacional, capacidad para abordar la Orientación educativa de

manera grupal e individual, entre otros. En gran medida, cuando ingresan a un ámbito laboral afín a la disciplina generan una mayor proactividad en su labor, ya que, según Murillo (2018), esta es un pilar de empleabilidad que permite al individuo desarrollarse de manera social y de académicamente, lo que le genera mayores oportunidades en su estatus de empleabilidad, por lo cual los resultados demuestran que el desarrollo de competencias es favorable durante el ejercicio profesional.

Asimismo, destacan competencias como “Comunicación asertiva” (76,1%), “Trabajo en equipo” (75,8%), “Escucha activa” y “Elaboración de proyectos sociales” con un mismo valor de 75,4% y “Resolución de conflictos” (72,4%); las cuales, en su mayoría, pertenecen a competencias genéricas; esto refleja la relevancia de desarrollarlas durante el ejercicio laboral para poder mantenerse en el ámbito de empleo afín a la profesión, pues “El desarrollo de habilidades técnicas como blandas será determinante para incorporarse a los futuros empleos de los estudiantes universitarios con los retos que se presentan en nuestro mundo globalizado” (Gómez-Gamero, 2019, p.3-4), así como poder resolver situaciones durante la jornada laboral, haciendo que aumenten las oportunidades para desarrollarse y presentarse con mayor competitividad en el mercado laboral.

Por otro lado, es de relevancia que las habilidades investigativas poseen un porcentaje por debajo del 50% en todas las escalas, donde sobresale su valor en “Muchísimo” (40,3%) y “Mucho” (33,6%); sin embargo, también poseen bajos porcentajes en los aspectos “Poco” o “Nada”. Además, esta competencia también es considerada como un aspecto profesional en la Figura 2 con un nivel de importancia por debajo del 50%, lo cual refleja que en las personas investigadas esta es una competencia no potencializada en gran medida en el ejercicio profesional y no se reconoce su importancia en su práctica laboral. No obstante, dicha habilidad es parte de las competencias específicas de la disciplina y de la formación académica, de acuerdo con el plan de estudios que imparte la Universidad Nacional de la carrera de Orientación; por lo cual sería pertinente que en el ejercicio profesional se potencialice en mayor medida ya que permitiría más oportunidades laborales.

De mismo modo, existe una relación directa entre los ítems que hacen referencia a la habilidad investigativa y los que puntualizan la importancia de la actualización y conocimientos. Costa Rica, al ser un país donde la Orientación es considerada una disciplina y no solo una especialización, se da mayor espacio para el crecimiento como profesional y se abre las puertas para enriquecer sus conocimientos por medio de investigaciones, proyectos,

trabajos de campo y demás, los cuales, al final proveen insumos aprovechables para los(as) y los orientadores(as), así como en otras disciplinas; es por tanto que se reitera la importancia de los ítems antes mencionados.

A continuación, se presenta el análisis de las condiciones personales y profesionales por año de graduación.

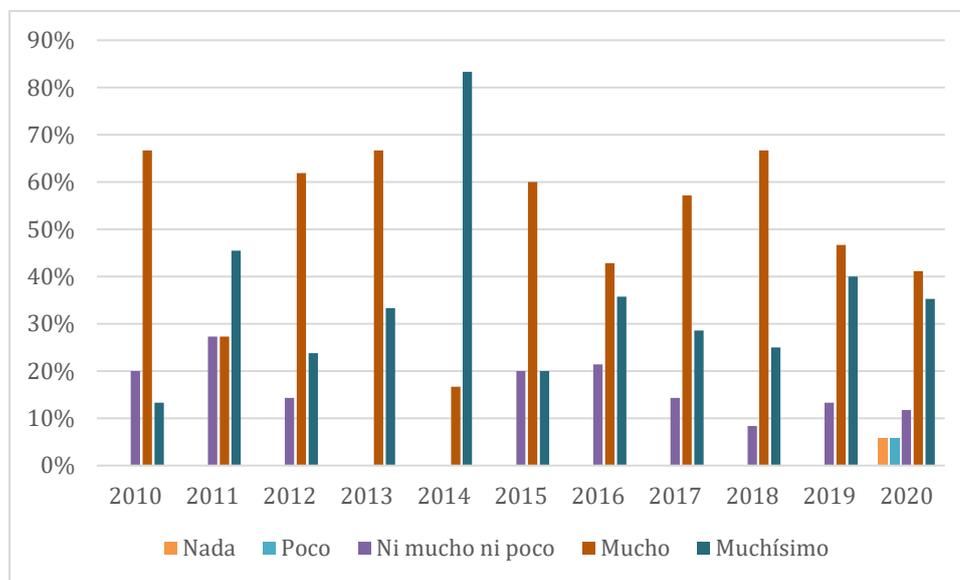


Figura 5. Grado de importancia de aspectos personales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los años de graduación.

En la Figura 5 se puede apreciar el grado de importancia que las personas participantes le otorgaron a la escala con los aspectos personales relacionados con la inserción laboral, esto separado en grupos, según los años de graduación. En primer lugar, se denota que en el año 2014 es donde las opciones de “mucho” y “muchísimo” tienen mayor porcentaje, lo cual significa que en este año los factores personales influyeron en mayor medida en su inserción laboral que en los demás años tomados en cuenta. Aunado a lo anterior es relevante lo que Llinares-Insa, et al., (2012) mencionan: los indicadores de la empleabilidad. Los dividen en personales, profesionales y externos; los primeros son retomados en el Gráfico 5 y abarcan factores como la ubicación, conocimiento del empleo, conociendo de fortalezas profesionales, entre otros.

Es relevante mencionar que en el año 2020 se puede observar una variación de opiniones en cuanto a cómo estos aspectos personales se relacionan con la inserción laboral. Al ser 17 el número de personas que participaron ese año, en primer lugar hay un 41% que menciona estos factores con un grado de importancia de “mucho” con respecto a su inserción

laboral, las opciones de “nada” y “poco” muestra el 6% ambas, la opción de “mucho ni poco” se muestra con un 12%. En segundo lugar está la opción de “muchísimo” con un 35% de personas graduadas ese año, lo cual significa que en ese año los factores personales fueron importante en gran medida, salvo por una minoría que no los consideró influyentes en su procesos.

De mismo modo, se destaca que la opción de “mucho” tiene un porcentaje elevado en los años de graduación tomados en cuenta y es la media de todos los años un 50,45%. Se podría decir que los factores personales poseen mucha relevancia en el proceso de inserción laboral de los graduados de 2010 a 2020. Lo anterior se relaciona con lo que menciona Weller, (2001) citado por Salas, et al, (2019), respecto de que el mercado laboral se compone por tecnología, cultura, lo socioeconómico y político, por ello cambia con el paso del tiempo. Es aquí donde se refleja la relevancia de los factores personales, la preparación que la persona idealmente debe hacer para su inserción exitosa al mundo laboral.

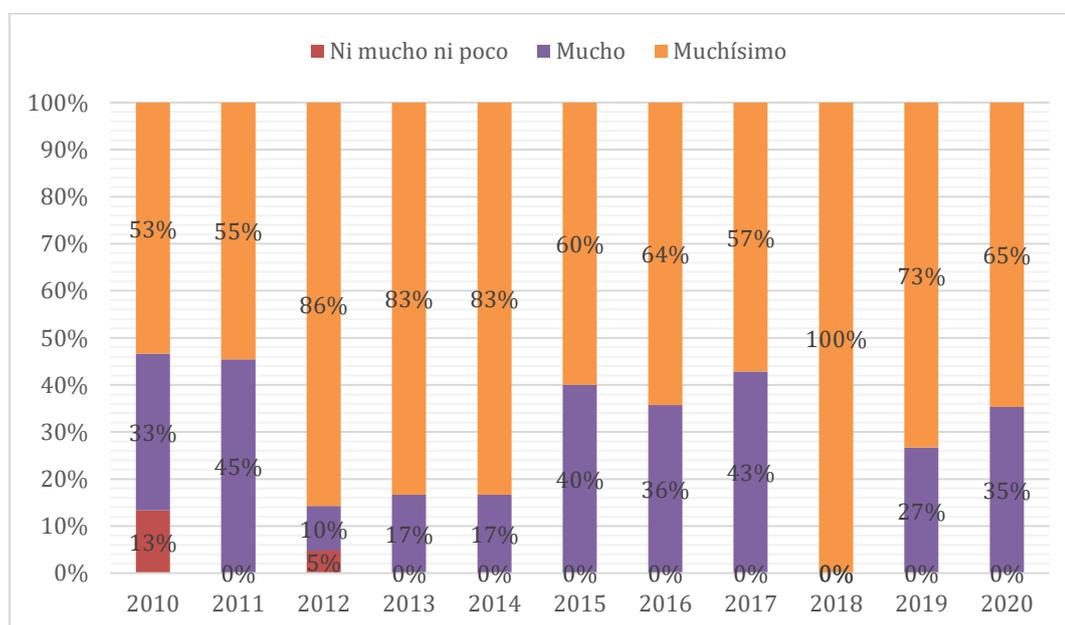


Figura 6. Grado de importancia de aspectos profesionales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los años de graduación.

En la Figura 6 se desglosan los datos obtenidos a partir de la figura de aspectos profesionales. Lo anterior se realizó con una agrupación de los(as) participantes según su año de graduación. Lo que más se destaca en la figura es que en el año 2018, con un total de 12 personas, el 100% considera que los aspectos profesionales tienen un grado de importancia de “muchísimo”. Para Pelayo (2012), el mercado laboral posee elementos que se ajustan e

interactúan en la demanda, tales como competencias, formación académica, experiencia laboral y contexto social; por tanto, es acertado decir que los aspectos profesionales son determinantes para la inserción laboral. Esto se demuestra a lo largo de los años, pues todos señalan “muchísimo” como el grado de importancia de ellos. Es el año 2010 el que posee un porcentaje más bajo con un 53%, pero de igual forma, superando por más de la mitad las demás opciones. Es en este mismo año donde se tiene variación en las opciones, ya que el “mucho” y el “ni mucho ni poco” muestran un 33% y 13% respectivamente y es el año cuando se le tomó menos importancia a los aspectos profesionales.

Asimismo, Burgos (2015) establece que conocer el mercado laboral viene con la capacitación y una educación de calidad; es por tanto que poseer estos aspectos profesionales potencia el poder insertarse al mercado laboral. Lo anterior es una de las razones principales que ligan las características antes mencionadas con la culminación de los estudios. El reconocer los principios de la prevención integral para la disciplina de Orientación, Capacidad de generar estrategias para intervención en Orientación, Habilidad para investigar y demás, son parte de estos factores que, según los datos obtenidos, son de gran importancia en el proceso de inserción laboral.

Seguidamente, se presenta el análisis de los aspectos personales y profesionales por ámbito laboral en que se insertaron los(as) profesionales en Orientación. En la Figura 7 destacan el Ministerio de Educación Pública y las instituciones privadas, los cuales son los grupos que representan una mayor cantidad de participantes. En el caso del Ministerio de Educación Pública se muestra que las opciones de “mucho” y “muchísimo” alcanzan 53% y 29% respectivamente, ello muestra que para insertarse en estos ámbitos laborales adquieren mucha importancia los aspectos personales como ubicación (movilidad geográfica hacia el ámbito laboral), conocimiento básico del empleo, poder adecuar su jornada laboral a condiciones personales (estudio, familia y tiempo de desplazamiento al ámbito laboral) y demás que se desarrollan con amplitud en la Figura 1. Lo anterior se relaciona con lo que menciona Murillo (2018), respecto de que las condiciones del mercado laboral se vuelven volátiles con respecto al contexto y a los conocimientos; carecer de los factores presentados o el no haber explorado estos, podría desencadenar dificultades en el momento de este importante procesos, lo cual no solo se limita a los ámbitos de Ministerio de Educación Pública y las instituciones privadas sino, también al Ministerio de Justicia y Paz, ONG (Organizaciones no Gubernamentales), Centros Gerontológicos, Educación Superior y Educación Técnica.

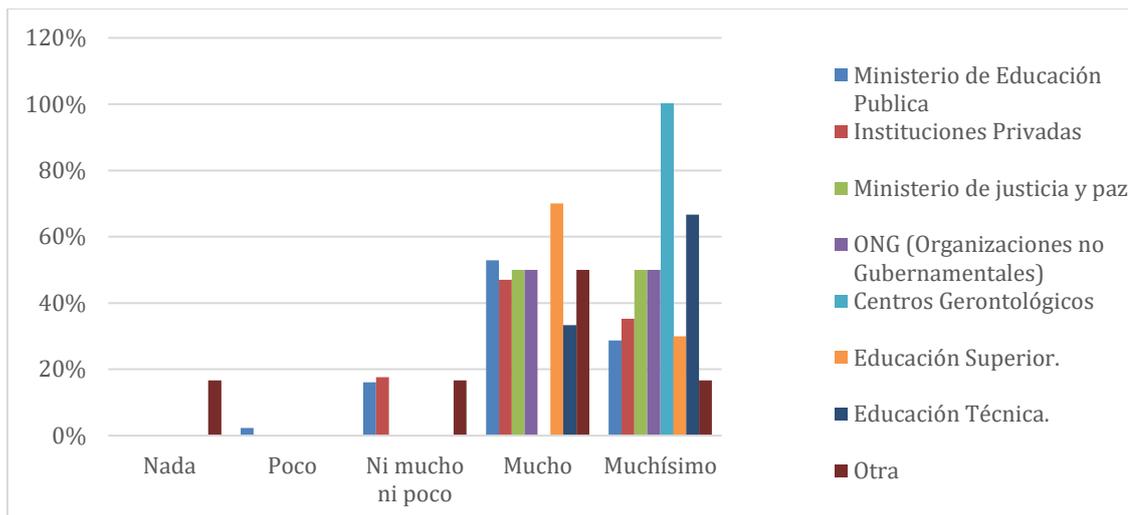


Figura 7: Grado de importancia de aspectos personales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los ámbitos laborales.

Lo anterior se respalda con lo representado en la Figura 7 donde se percibe una inclinación muy similar en todos los ámbitos abarcados en la investigación; los que poseen un mayor porcentaje son “mucho” y “muchísimo” con más del 50% en casi todas las áreas. De igual forma, Green (2006) menciona la transición laboral como un proceso al que le precede un riguroso análisis, no solo tomando en cuenta la decisión que se tomará a corto plazo, sino también cómo influenciará su crecimiento profesional en el futuro. Por lo tanto, se puede decir que estos aspectos personales y su conocimiento es fundamental para la inserción de las personas en cualquiera de los ámbitos propuestos; son una excepción las personas que trabajan de forma independiente, pues 2 de 6 mencionan que tales aspectos importan “nada” o “ni mucho ni poco”, lo cual significa que podrían no ser tan significativos en esa modalidad de trabajo.

Con respecto a la Figura 8, se observa cómo la opción de “muchísimo” predomina en su mayoría, con más del 50% de los participantes, con una media del 73.8%. Esto significa que para los(as) graduados(as) de la disciplina desarrollar estos factores profesionales es determinantes para el proceso que conlleva la inserción laboral. Relacionado con lo anterior, Murillo (2018) menciona los 6 pilares de la empleabilidad: proactividad, relaciones interpersonales favorables, incidir, disponibilidad y vigencia, en los cuales se basó la creación de la escala de factores profesionales, los cuales deben ser fortalecidos y caracterizan que una persona pueda ser considerada empleable. Por tanto, es correcto decir que los factores profesionales son de gran importancia en todos los ámbitos donde se desarrolla la disciplina de

la Orientación y es vital el conocimiento y crecimiento de estos, lo cual se aplica a las personas que trabajan de forma independiente y ejercen la profesión.

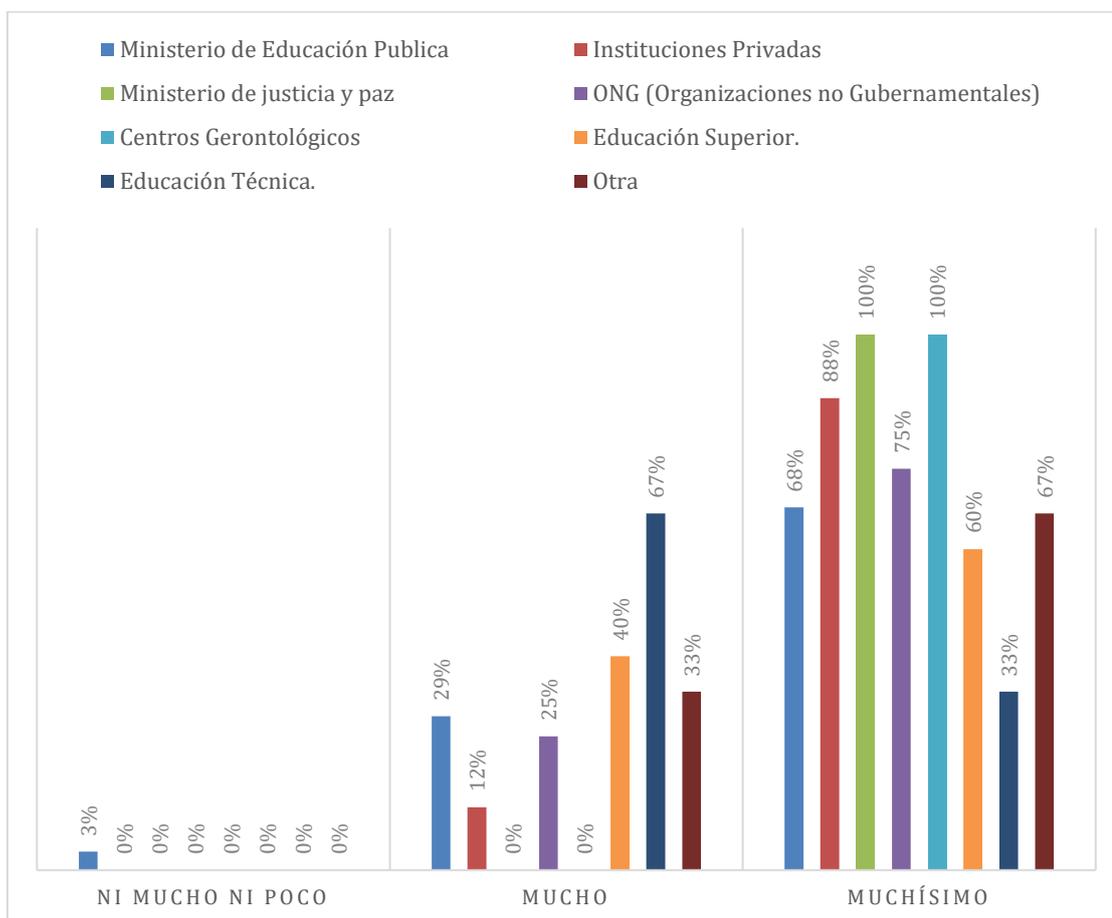


Figura 8. Grado de importancia de aspectos profesionales que caracterizan las condiciones de empleabilidad e inserción laboral según los ámbitos laborales.

Por otro lado, de acuerdo con las escalas y tablas mostradas en el capítulo, se puede deducir que, a pesar de no haberse logrado la cantidad de muestra esperada, la mayoría de las personas participantes se encuentran en una etapa en la cual la inserción laboral suele darse con mayor frecuencia según sus responsabilidades evolutivas propuestas por la teoría. Existe un mayor porcentaje de la muestra perteneciente a las zonas de la Gran Área Metropolitana, lo cual es esto un aspecto por considerar, pues quienes se encuentran en áreas alejadas pueden tener menos oportunidades para ingresar o continuar con la educación superior, debido a factores económicos, acceso, familiares, entre otros, que también se muestran como limitantes para ingresar a un campo laboral, en caso de haber logrado graduarse en su formación universitaria.

Asimismo, el 40.3% de las personas se insertó laboralmente luego de obtener el grado de bachillerato en Orientación, lo cual permite deducir que existe facilidad en ingresar al mundo laboral, pues el principal empleador es el Ministerio de Educación Pública. Lo anterior se debe a que existen puestos a los cuales se puede acceder siendo bachiller en Orientación y de esta manera, poder culminar la licenciatura al mismo tiempo que se obtiene experiencia y se generan mayores oportunidades en el estatus de empleabilidad. De mismo modo, es relevante mencionar que las personas acceden a una oportunidad laboral de acuerdo con sus intereses, grado académico, factor económico y diversos aspectos personales que predominan en las condiciones personales presentadas en la Figura 1.

Aunado a los aspectos profesionales, el manejo de la teoría es de gran importancia para ejercer en el contexto sociolaboral, además, es vital poseer habilidades interpersonales en la carrera, pues estas le permiten a la persona profesional desenvolverse en el ámbito de empleo y así demostrar sus conocimientos y manejo social, tanto en la modalidad individual como grupal. Sin embargo, se necesita reforzar aspectos teórico-prácticos en la educación afectiva y sexual, así como de diversidad; esto puede deberse a la constante controversia que existe ante estos temas en los diferentes ámbitos laborales del país, principalmente a nivel del MEP.

Por tanto, se puede considerar que las condiciones de empleabilidad (personales y profesionales) influyen a gran medida en el proceso de inserción laboral de las personas graduadas, ya que los conocimientos son reflejados en la práctica, así como la experiencia que van tomando los individuos a medida que se encuentran insertados laboralmente; lo anterior permite que adquieran mayores conocimientos, así como el desarrollo y afinidad de habilidades que permiten al profesional obtener un mayor alcance ante su población meta.

De mismo modo, la constante formación académica es de gran relevancia, pues los conocimientos adquiridos permiten que la persona profesional pueda conocer de las nuevas necesidades presentes en la población y la manera adecuada de abordarlas; una experiencia y formación de calidad son necesarias para brindar una atención y prevención pertinente; así como, demostrar con eficiencia la importancia de la profesión en Orientación para la sociedad. Parte de las habilidades que se deben reforzar en mayor medida son las afines a investigar, puesto que conforman parte de la malla curricular y del quehacer orientador como parte de la actualización de desarrollo profesional; sin embargo, esta habilidad posee carencias en el ejercicio profesional de las personas investigadas, lo cual puede resultar inconveniente para la

disciplina en el país, pues se necesitan mayores aportes investigativos para actualizar y brindar aportes del trabajo orientador.

La eficacia de las personas profesionales en Orientación permite que la disciplina pueda implementarse en otros ámbitos laborales como municipalidades, que son instituciones donde es inusual la empleabilidad de individuos graduados de la disciplina; los trabajos de campo contemplados en las asignaturas del semestre y la Práctica Profesional Supervisada en Orientación son aspectos de importancia para el desarrollo profesional pues constituyen el primer acercamiento a la realidad de la labor orientadora, donde se puede conocer las diversas dinámicas grupales y atención de casos emergentes. Por tanto, se puede considerar que, para el desarrollo y ejercicio de la profesión, es necesario que las personas se encuentren en un constante acercamiento con el medio, la población y adquiriendo conocimiento para brindar un servicio de calidad y significado de la disciplina mediante la práctica con las personas por trabajar, ya que le permite al individuo tener un acercamiento con los actores principales y así, delimitar los aspectos profesionales y personales que pueden influir en su empleabilidad.

Además, es pertinente mencionar que mediante el análisis del estudio refleja la relevancia de ver al individuo en todas sus dimensiones, es decir, que su condición de empleabilidad tiene un significado en el cual influyen aspectos más allá de lo meramente laboral, pues también se enfoca en lo personal. Asimismo, estas dimensiones inician desde la formación académica, lo cual Muslow (1998) refiere como un periodo de tránsito donde las universidades juegan un rol relevante en el desarrollo profesional y personal. Es decir, para un rendimiento óptimo es necesario observar a la persona en formación académica y graduada en Orientación en todos sus sistemas, asimismo, esto responde a la importancia de realizar una autoevaluación desde la perspectiva de la Orientación laboral, donde, como profesionales, se puedan reconocer las características que faciliten su empleabilidad y que les permitan desenvolverse desde el conocimiento teórico y empírico en su ámbito laboral.

Conclusiones

De acuerdo con los datos obtenidos, en el presente capítulo se mostrarán las conclusiones y recomendaciones de la investigación a partir de los objetivos planteados y la pregunta de investigación “¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad que caracterizan la inserción laboral de personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020?”.

Objetivo General: Analizar las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de las personas graduadas en Orientación entre los años 2010 y 2020.

- El desarrollo de competencias interpersonales es de gran importancia para el quehacer orientador en el ámbito laboral, pues resalta la relevancia del trabajo en equipo e interdisciplinario para establecer oportunidades, límites y llevar a cabo de manera adecuada las tareas de trabajo con la población meta y personal del empleo.
- Los sujetos participantes del estudio consideran que las habilidades de investigación poseen un bajo grado de importancia para su empleabilidad, debido a que no son determinantes para insertarse laboralmente; del mismo modo, es pertinente resaltar que posiblemente no existe un concepto claro de habilidades investigativa, porque pueden obviarse las indagaciones en el campo laboral durante el ejercicio y estudio de casos, estrategias implementadas, entre otros aspectos correspondientes a las tareas de Orientación que se realizan al día.
- Según los resultados de la escala D, las personas participantes le otorgan una mayor relevancia a la Práctica Profesional Supervisada en Orientación, ya que esto les permite demostrar los conocimientos teóricos aprendidos, así como afinar las habilidades necesarias para el desempeño en la labor orientadora, lo cual evidencia que en la disciplina es de gran importancia la interacción constante con la población meta, así como el ejercicio de las labores interdisciplinarias.
- Las condiciones de empleabilidad deben integrar aspectos personales y profesionales de manera simultánea, con el fin de que una persona pueda brindar su mejor rendimiento en el ámbito laboral, pues las diversas dimensiones del individuo se integran durante sus procesos de desarrollo y le permiten generar un mayor desempeño en el quehacer orientador.

Objetivo 1: Identificar las condiciones de la empleabilidad e inserción laboral en personas profesionales en Orientación de la Universidad Nacional.

- Según el presente estudio, hay mayores oportunidades laborales para las personas profesionales en Orientación en la Gran Área Metropolitana, en provincias como San José, Heredia y Alajuela, debido a la gran concentración de instituciones y a la densidad de la población.
- Las zonas rurales son poco escogidas como opción de trabajo, pues el factor personal de "Ubicación" (movilidad geográfica hacia el ámbito laboral) es sumamente relevante, porque implica factores económicos, sociales y familiares, entre otros, que las personas deben tomar en cuenta para movilizarse a otros lugares del país.
- El grado de profesionalización es uno de los factores más relevantes en el proceso de inserción laboral, pues entre más avanzado sea el nivel académico que posea la persona las oportunidades laborales se incrementan, porque para algunas ofertas laborales es requisito cierta preparación académica, en mayor medida a nivel de licenciatura.
- El insertarse laboralmente en un área de trabajo diferente a la que la persona espera desenvolverse a futuro, suele ser el primer paso en la vida laboral; puede ocurrir cuando la persona posee poca experiencia y desea ampliar su currículum personal.
- Adecuar su jornada laboral a las condiciones personales, no es aspecto relevante según lo dicho por los profesionales participantes del presente estudio. Lo anterior se relaciona con que la mayoría de estas personas laboran en el MEP y en esta institución ya se encuentran los horarios establecidos.

Objetivo 2: Conocer las características de la formación académica en Orientación y su contribución en el desarrollo de competencias genéricas según la perspectiva de personas profesionales en el área.

- El empleo de recursos tecnológicos, en las clases impartidas por los docentes de Orientación es de gran importancia para la satisfacción con el programa de estudios. Lo anterior se basa en lo dicho por los profesionales, quienes mencionan que los cursos donde se emplean estas herramientas son los que consideran como más provechosos y se recuerdan a través de los años.
- Según las personas investigadas, las competencias genéricas se desarrollan con mayor frecuencia en el ejercicio laboral y en menor medida en el desarrollo del plan de

estudios, esto porque en la práctica profesional se deben poner a prueba en situaciones reales, que durante la formación no es posible recrear.

- El presente estudio permite visualizar la importancia de la PPSO para los(as) profesionales en Orientación. Lo anterior porque permite a las personas obtener un primer acercamiento laboral, asimismo brinda futuras oportunidades laborales al abrir espacios en ambientes poco habituales para la disciplina.
- Es importante destacar que, según los resultados del estudio, las capacidades investigativas en mayor parte se limitan a ser bibliográficas y pocas enfocadas a los trabajos de campo. A pesar de que la carrera de Orientación esta más enfocada a lo práctico, los participantes mencionan recordar en mayor medida los proyectos investigativos que el aprendizaje de herramientas como tal. Por tanto, consideran que posiblemente este punto no fue tan relevante en su proceso de inserción.
- El desarrollo de competencias genéricas es importante a lo largo del paso por el plan de estudios de la carrera de Orientación, tanto para la persona profesional como para sus próximos orientados, pues se pretende que no solo se desarrollen en los estudiantes, sino que estos puedan contribuir en el desarrollo de otros. Por ello, aprovechar al máximo los espacio que la carrera brinda para desenvolverse como profesional es primordial y enriquece el perfil laboral profesional.

Objetivo 3: Determinar las condiciones de empleabilidad y las características de formación académica que facilitan la inserción laboral.

- El Ministerio de Educación Pública se muestra como el principal empleador, debido a que es el ámbito de trabajo más importante al que pueden ingresar las personas con un grado académico de bachillerato. Esto se refleja en que un 64,9% de los participantes están insertados laboralmente en esta entidad.
- Se denota la importancia del factor económico al insertarse laboralmente, porque los recursos que se pueden tener en el momento de buscar un empleo en Orientación son diferentes para cada persona. Algunas se ven en la necesidad de trabajar en otras áreas para solventar sus gastos y hasta evaluar futuras propuestas de trabajo al no poder costear transporte, comida y alojamiento en una zona alejada.
- El estar abierto y tener la capacidad de trabajar de forma interdisciplinaria con otros profesionales es primordial para ser una persona empleable, esto según la investigación donde se evidenció que en un gran número de ocasiones este trabajo beneficia a la población orientada y es requerido en ciertos puestos.

- Según los participantes de la presente investigación, conocer a profundidad el perfil laboral propio (habilidades, aptitudes, competencias genéricas y específicas, debilidades y otros) es primordial para insertarse laboralmente, porque genera confianza en la persona y permite elegir una oportunidad de trabajo adecuada al profesional.

Recomendaciones

- Se recomienda establecer espacios en el desarrollo del plan de estudios donde el trabajo práctico tenga mayor relevancia, tales como proyectos, charlas y seminarios, donde los(as) estudiantes pongan en práctica las bases teóricas y puedan desarrollar sus competencias genéricas en diferentes ambientes.
- Fortalecer el desarrollo del perfil profesional en las(os) futuros orientadores, esto de manera que la persona conozca sus debilidades para poder fortalecerlas y sus habilidades para potenciarlas, a través de herramientas de autoconocimiento y autoevaluación a los futuros profesionales en la disciplina.
- Realizar estudios en los cuales se dé seguimientos a los egresados de la carrera, al recopilar datos necesarios para una mejora continua del plan de estudios, información como el porcentaje de empleados a nivel nacional, porcentajes de contrataciones según la universidad en la que se graduaron y nivel de satisfacción con respecto a la culminación de los estudios, así como ferias de empleo que pueden ser de mucho provecho para las personas que desean ingresar al ámbito laboral.
- Dar a conocer la importancia de los estudios en posgrado, asimismo, promocionar los que son impartidos en la Universidad Nacional de Costa Rica. Se recomiendan foros o reuniones donde se retomen temas de las licenciaturas y demás posgrados ofrecidos por la institución; esto para resolver consultas y profundizar en el plan de estudios, así como los procesos que se deben seguir para cursarlos.
- Es importante que la institución posea una base de datos actualizada y mucho más completa de las personas egresadas de la carrera de Orientación, así como dar mayor seguimiento, pues en varias ocasiones los y las profesionales mencionaban sentirse poco apoyados por la institución luego de su graduación.
- En caso de realizar investigaciones plenamente virtuales o a distancia, sin tener contacto con la población, es importante dar a conocer los beneficios que el estudio brindará a

las personas, además de apoyarse de entidades reconocidas que puedan divulgar el documento a muchas personas más.

- Se recomienda que en la PPSO se trabaje en abrir nuevos espacios en ámbitos no abordados con anterioridad, para expandir el mercado laboral de la disciplina, así como despertar el interés de los(as) profesionales por incursionar en instituciones y entidades menos concurridas, pero de igual o mayor importancia para el ejercicio profesional.
- Definir el concepto de habilidades investigativas y lo que abarcan es relevante en la educación universitaria, pues estas no se limitan a la realización de investigaciones bibliográficas, sino que se utilizan en gran parte del quehacer orientador en diferentes formas. Un ejemplo sería realizar una observación de la dinámica de clase (en el caso de trabajar en el entorno educativo); se pueden obtener muchos datos al llevar a cabo esta herramienta.
- Dar mayor visibilidad a los datos proporcionados por el Consejo Nacional de Rectores, como los de “Radiografía laboral” donde se pueden apreciar con detalle aspectos relevantes sobre el mercado laboral de diferentes disciplinas, donde se destaque la de Orientación, sobre la cual se muestran datos influyentes para el proceso de inserción laboral.
- El desarrollo de un segundo idioma es señalado como una condición de empleabilidad relevante para la inserción laboral de las personas profesionales en Orientación, esto porque abre espacios de trabajos en otras áreas e incluso en el exterior del país; por ello es recomendable tomarlo en cuenta en la formación académica, así como en la personal.

Referencias

- Alvarado, N., y Morales, B. (2019). *Formación en competencias genéricas de las personas graduadas 2014 - 2015 de cuatro carreras de la Universidad Nacional de Costa Rica*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Orientación. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica). Recuperado de <https://bit.ly/3nPxCSH>
- Artavia, C., y Campos, L. (2014). *Procesos de Orientación desde la diversidad cultural y los derechos humanos: Comunidades indígenas y zonas rurales*. Memoria del Congreso de Profesionales en Orientación. Recuperado de <https://bit.ly/3k1rJQE>
- Arteaga, P., Batanero, C., Cañadas, G., y Contreras, M. (2011). Las tablas y gráficos estadísticos como objetos culturales. *Números. Revista de didáctica de las matemáticas*, 76, 55-67. Recuperado de <http://funes.uniandes.edu.co/3571/>
- Barquero-Quirós, K., Cascante-Chavarría, A., Maroto-Gutiérrez, C. A., Morales-Rojas, M., Méndez-Díaz, M. F., y Rodríguez-Ureña, W. R. (2014). *Propuesta de aproximación a estándares de competencias laborales para la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica en el marco de un Sistema Nacional de Competencias Laborales*. (Seminario para optar por el grado de Licenciatura en Administración Pública. Universidad de Costa Rica, San José. Costa Rica)
- Barreto, A y Davy, G. (2014). *Supervisión y desarrollo permanente desde la praxis orientadora. Formación crítica por competencias personales, pedagógicas y operativas*. Memoria de Congreso de Profesionales en Orientación. Recuperado de <https://bit.ly/3k1rJQE>
- Brenes-Venegas, J., Herrera-López, F. Y., Méndez-Elizondo, F., y Rodríguez-Oviedo, I. A. (2017). *Prácticas profesionales en Orientación: un estudio sobre el reconocimiento de la diversidad desde el enfoque intercultural en tres instituciones educativas de I y II ciclo de Educación General Básica del cantón de Palmare*. (Seminario para

optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación en la Universidad de Costa Rica).

- Burgos, N. (2015). *Nivel de competitividad profesional e inserción laboral de los antropólogos egresados entre los años 2001 a 2013*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Cantero-Vicente, M. P. (2012). *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. (Tesis Doctoral en Psicología) Universidad de Alicante, España.
- Carboneras, M. (2010). *La marca personal como herramienta en los procesos de Orientación y selección laboral*. Recuperado de <https://bit.ly/3nM7Y00>
- Cedillo, A. C. (2010). *La construcción del perfil profesional de orientador y de orientadora: estudio cualitativo basado en la opinión de sus protagonistas en Málaga*. Universidad de Málaga.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá: Norma.
- Colegio Profesional en Orientación. (noviembre, 2012). Código de Ética. San José, Costa Rica.
- Congreso de Profesionales en Orientación. Recuperado de <https://bit.ly/3k1rJQE>
- Consejo Nacional de Rectores. (2016). *Radiografía Laboral*. Oficina de Planificación de la Educación Superior - Observatorio Laboral de Profesiones. Recuperado de <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-ii-2016/infografias/educacion/>
- Consejo Nacional de Rectores. (2019). *Radiografía Laboral III Orientación*. Oficina de Planificación de la Educación Superior - Observatorio Laboral de Profesiones. Recuperado de <https://bit.ly/3jXL6dh>
- División de Educación para el Trabajo. (2019). Plan de Estudios de: Bachillerato y Licenciatura en Orientación (Rediseño). *Centro de Investigación y Docencia en Educación*. Universidad Nacional, Costa Rica
- Fallas, M., y Romero, A. (2014). *Práctica Profesional Supervisada en Orientación: Origen y prospectiva en y desde la Universidad Nacional*. Memoria del Congreso de Profesionales en Orientación. Recuperado de <https://bit.ly/3k1rJQE>

- Fonseca, J. C. S. (1993). Costa Rica en la primera mitad del siglo XVIII: Análisis regional de una sociedad en transición. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 55-66.
- Freire-Seoane, M. J., Teijeiro-Álvarez, M., y Pais-Montes, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación Universidad de A Coruña*, pp. 13-41 España. Recuperado de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/97121/re36201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamboa-Jiménez, A., Ortega-Rojas, J., Cerdas-Montano, V., Fallas-Vargas, M., y Vargas-Fonseca, J. (2010). Skills in the XXI Century Guidance: An Approach to the Costa Rican Reality. *Revista Electrónica Educare*, 14(2), 187-205. <https://doi.org/10.15359/ree.14-2.13>
- García, A. E., y Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, (2), 33-52. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5873997>
- García, J. (2015). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo*. Oviedo: Universidad de Oviedo
- Gento, S., Riaño, A., y Merino, R. (2011). *Integración y rehabilitación laboral en la diversidad*. Madrid: EUNED.
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare boletín científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11). Recuperado de: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/view/3760/5951>
- Gómez-Méndez, G. A., Cruz-Cordero, V. H., Vargas-Lemus, S. G., Mendoza-Pineda, C. E., Monzón-Romero, E. A., Bravo-Almengor, F. A., y Roque-Duque, G. I. (2012). *La Orientación vocacional, laboral y su quehacer en el ámbito no institucional con personas con lesión medular*. (Doctoral dissertation, USAC, ECPs.). Consejo Superior Centroamericano.
- González, F. (2014). *Transición laboral y satisfacción con la formación, en el desempeño profesional de los graduados y graduadas en 2006-2011, de la licenciatura en Orientación de la Universidad Nacional*. (Tesis para optar al grado de Licenciatura en Orientación, Universidad Nacional de Costa Rica, Heredia, Costa Rica).

- González, V. (2004). *La Orientación profesional y currículum universitario: una estrategia educativa para el desarrollo profesional y responsable*. Barcelona: Laertes S.A. de Ediciones.
- Green, I. (2006). *Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos*. Ciudad de Guatemala, Guatemala: CSUCA.
- Guevara, M. (2014). *Mi primera búsqueda de empleo. El proceso a conocer*. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 7, pp. 35- 49. Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849003>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (5a. ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrero, P. P., Morell, I. A., y Calí, A. C. (2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña. *Revista de educación*, (372), 141-169. Recuperado de <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:92c04e03-2777-4485-a3b5-252932c3dabe/06pineda-agud-ciraso-pdf.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011) *Porcentaje de analfabetismo según Dirección Regional*. San José, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.inec.cr/documento/censo-2011-porcentaje-de-analfabetismo-segun-direccion-regional>
- Lirio, F., Gonzales, Y., Loli, T., y Dextre, W. (2020). *Orientación laboral y expectativas de inserción laboral de los estudiantes del x ciclo de la escuela de administración de la Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo, Huaraz, 2017*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3w9qnZ8>
- Llinares-Insa, L., Córdoba-Iñesta, A. I., Zacarés-González, J. J., y González-Navarro, P. (2020). Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, (36), 365-387.
- Llinares-Insa, L.I., Córdoba-Iñesta, A.I. y Zacarés-González, J.J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la

- inserción sociolaboral. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4068207.pdf>
- López, C. S. (2010). La Orientación profesional en los sistemas de formación profesional. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(3), 643-652. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11549>
- Lung, M. F. (2017). Las funciones que desempeñan el personal de Orientación y sus implicaciones jurídicas en la prestación de los servicios educativos. *Gestión de la educación*, 7(1), 37-72.
- Mansilla, M. E. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Revista de investigación en Psicología*, 3(2), 105-116.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación*. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. Recuperado de <https://bit.ly/3w8T6gs>
- Martínez-Clares, P. y González-Lorente, C. (2018). Orientación, empleabilidad e inserción laboral en la universidad a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales | Career guidance, employability, and entering the workforce at University through a structural equation model. *Revista Española de Pedagogía*, 76 (269), 119-139. doi: <https://doi.org/10.22550/REP76-1-2018-06>
- Martínez-Clares, P., y González-Lorente, C. (2018). Orientación, empleabilidad e inserción laboral en la universidad a través de un Modelo de Ecuaciones Estructurales/Career guidance, employability and entering the workforce at University through a Structural Equation Model. *Revista española de pedagogía*, 119-139.
- Mata, M., y Wohl, A. (2019). *Construcción del proyecto laboral de cuatro personas en condición de desempleo. Un análisis desde el nuevo paradigma de trabajo y la Orientación Laboral*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Orientación. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica, Campus Omar Dengo). Recuperado de <https://bit.ly/3klUyYv>
- MCQuaid, R.W. y Lindsay, C. (2005). "The concept of employability", *Urban Studies*, 42(2), 197-219.

- Meza, L. (2003). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Digital Matemática*, 4(2), 1-5. <http://funes.uniandes.edu.co/8120/1/pag1.htm>
- Ministerio de Educación Pública y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010). *Guía para la Gestión Laboral*. San José, Costa Rica. Editorial: Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Muñiz-Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista latinoamericana de metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65. Recuperado de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr5218>
- Murillo, O. (2018). Los seis pilares de la empleabilidad. Un aporte desde la Orientación Laboral. 1. ed, San José, Costa Rica, EDINEXO.
- Mulsow, G. (1998). Desarrollo humano: ciclo vital y educación. *Educación*, 7(13), 61-73.
- Pelayo-Pérez, M. B. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área económico administrativas*. Conacyt.
- Resico, M. (2011). Mercado de trabajo y política laboral. *M. Resico, Introducción a la Economía Social de Mercado*, 238-259.
- Reyes, K. M. C., Argueta, L. R., y Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40. Recuperado de <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292>
- Rivas, F. (2003). *Asesoramiento Vocacional: Teoría, Práctica e Instrumentalización*. Barcelona: Ariel S.A.
- Rodríguez, A. (2014). *Incorporación al mundo laboral: Una perspectiva desde el ámbito universitario*. Memoria de Congreso.
- Ruiz, N C. (2002). *Desarrollo de Potencialidades y Competencias*. Colombia: Editorial PROLIBROS.

- Salas-Torres, L. H., Aguilera-Mancilla, G., y Gutiérrez-González, L. (2019). *Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de empresas*.
- SINAES. (2009). *Manual de acreditación oficial de carreras de grado del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior*. San José, Costa Rica.
- Solleiro-Rebolledo, J., Mejía-Chávez, A, Solís-Mérida, N., y Colín-García, H. (2021). Análisis de las condiciones de empleabilidad de los egresados de las instituciones de educación superior de control estatal (IESCE) del estado de México. *Revista Cubana De Administración Pública Y Empresarial*, 5(1), e155. Recuperado de <https://doi.org/10.5281/zenodo.5534719>
- Soria-Barreto, K., & Zúñiga-Jara, S. (2014). Aspectos determinantes del éxito académico de estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, 7(5), 41-50.
- Souto-Romero, M. D. M. (2013). *Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior*. (Doctoral dissertation, Universitat Rovira i Virgili).
- Suarez, A. J. A. (2017). La Ética en la Investigación Educativa. *Revista Scientific*, 2(4), 338-350. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/108/105
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad. Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Universidad Católica de Temuco (2005). *Competencias Genéricas UC Temuco: Para la Formación Integral de Ciudadanos Socialmente Responsables*. Temuco, Chile: Autor.
- Universidad de Alcalá (2009). *Inserción Laboral, Orientación Profesional y Satisfacción con la Formación Recibida*. Recuperado de <https://bit.ly/3pWJVii>
- Vargas-Cordero, Z. R. (2014). Elementos esenciales que guían a profesionales que se inician hacia el diseño de un modelo de Orientación. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 265-280. Recuperado de <https://bit.ly/3EFONOK>
- Watson, J. M. (2006). *Statistical literacy at school: growth and goals*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Apéndices

Apéndice A

Carta de la Comisión de Autoevaluación y Gestión de Calidad



Heredia, 15 de setiembre, 2021.



Comisión
Trabajos Finales de graduación
División de Educación para el Trabajo

Estimados compañeros (as):

Reciban un cordial saludo,

Por este medio hacemos constar que las estudiantes: María Valeria Hernández Lugo, cédula 604510935 y Yalile López Jiménez, cédula 116370085, realizan un Trabajo final de Graduación bajo la dirección de la Comisión de Gestión de la Calidad de la carrera de Orientación, sobre el tema: “Condiciones de empleabilidad que determinan la inserción laboral en personas graduadas de Orientación de la Universidad Nacional del año 2010 al 2020”. Esta investigación contribuirá a lograr objetivos de autoevaluación como el de tener información actualizada respecto a las condiciones laborales de la disciplina y la inserción de las personas graduadas de la División de Educación del Trabajo.

La Comisión está en la mayor disposición para apoyar a las estudiantes a llevar con éxito la investigación planteada.

Si otro particular, se suscribe atentamente,

RUTH MAGDALENA
VILLANUEVA
BARBARAN (FIRMA)

Firmado digitalmente por RUTH
MAGDALENA VILLANUEVA
BARBARAN (FIRMA)
Fecha: 2021.09.15 15:28:30 -0600

Dra. Ruth Villanueva Barbarán
Coordinadora
Gestión de la Calidad de la Carrera de
Bachillerato y Licenciatura en Orientación
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación.

Tel. (506) 2277-3000
Apartado 86-3000
Heredia
Costa Rica
www.una.ac.cr



Apéndice B

Cuestionario

“Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020.”

Estimada persona participante

Reciba un cordial saludo,

El presente cuestionario denominado “Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020.”, que forma parte de una investigación realizada por María Valeria Hernández Lugo, cédula de identidad No. 604510935 y Yalile López Jiménez, cédula de identidad No. 116370085, estudiantes regulares de la licenciatura en la carrera de Orientación en la Universidad Nacional de Costa Rica.

Esta investigación tiene como finalidad conocer de forma anónima el criterio de personas profesionales en Orientación graduadas de la Universidad Nacional de Costa Rica al recolectar información con fines académicos acerca de las condiciones de empleabilidad e inserción laboral; asimismo, se busca favorecer a la carrera con los resultados del instrumento, el cual consta de cinco partes. La parte A contiene siete preguntas cerradas referentes a aspectos generales, la parte B es una escala tipo Likert con nueve ítems relacionados con los indicadores personales y profesionales; seguidamente se presenta la parte C, la cual posee otra escala Likert con veinte ítems acerca de competencias específicas. En la parte D se muestra una escala tipo Likert relacionada con elementos de la formación académica y por último, en la parte E se muestra una escala tipo Likert que explora las competencias relacionadas con las personas en su campo laboral.

El tiempo aproximado para responder el presente cuestionario es de 20 minutos. Agradecemos su participación. Si tiene alguna duda a medida, que vaya respondiendo o desee conocer acerca de fases posteriores, estaremos encantadas de solucionarle mediante los correos: maria.hernandez.lugo@est.una.ac.cr y yalile.lopez.jimenez@est.una.ac.cr.

PARTE A: Preguntas generales (Seleccione una casilla en la opción de su preferencia)

1. Edad: _____

2. Provincia en la que reside:

San José () Alajuela () Cartago () Guanacaste () Puntarenas () Limón () Heredia ()

1. Año de graduación: _____

1. Año de inserción laboral en Orientación: _____

1. Al momento de insertarse laboralmente por primera vez en Orientación, ¿qué grado académico poseía?:

Bachillerato incompleto ()

Bachillerato completo ()

Licenciatura incompleta ()

Licenciatura completa ()

1. Grado académico obtenido en la Universidad Nacional en la carrera de Orientación:

Bachillerato ()

Licenciatura ()

1. ¿A qué sector corresponde el trabajo al cual se insertó laboralmente por primera vez en como profesional en Orientación?

Ministerio de Educación Pública ()

Instituciones Privadas ()

Ministerio de Justicia y Paz ()

Organizaciones no gubernamentales (ONG) ()

Centros Gerontológicos ()

Educación Superior ()

Educación Técnica ()

Otros (¿Cuál?) _____

PARTE B: A continuación, se presenta un listado de aspectos personales y profesionales de empleabilidad. Por favor seleccione una casilla según el nivel de importancia en el que caracterizaron su condición de empleabilidad e inserción laboral en la disciplina, utilizando la siguiente escala numérica del 1 al 5.

Indicadores personales de empleabilidad	(1) Nada	(2) Poco	(3) Ni mucho ni poco	(4) Mucho	(5) Muchísimo
1. Ubicación (movilidad geográfica hacia el ámbito laboral)					
2. Conocimiento básico del empleo					
3. Le permiten adecuar su jornada laboral a condiciones personales (estudio, familia y tiempo de desplazamiento al ámbito laboral)					
4. La oferta laboral era adecuada a sus intereses laborales (salario e itinerario laboral)					
5. Su estabilidad económica le permitió requerir los recursos necesarios para su inserción laboral.					
Indicadores profesionales de empleabilidad	(1) Nada	(2) Poco	(3) Ni mucho ni poco	(4) Mucho	(5) Muchísimo
6. Reconocimiento de su aporte profesional a la institución (también llamado “marca profesional”)					
7. Conocimiento de fortalezas profesionales (competencias genéricas y específicas)					
8. Reconocimiento de competencias profesionales por desarrollar.					
9. Su primera inserción laboral fue acorde a su grado de profesionalización					

PARTE C: A continuación, se presenta un listado de aspectos personales y profesionales de empleabilidad. Por favor seleccione una casilla según el nivel de importancia en el que caracterizaron su condición de empleabilidad e inserción laboral en la disciplina, utilizando la siguiente escala numérica del 1 al 5.

Competencias específicas académicas	(1) Nada	(2) Poco	(3) Ni mucho ni poco	(4) Mucho	(5) Muchísimo
1. Reconoce los principios de la prevención integral para la disciplina de Orientación.					
2. Capaz de generar estrategias para intervención en Orientación.					
3. Capaz de generar procesos de Orientación individuales.					
4. Capaz de generar procesos de Orientación grupal.					
5. Habilidad para investigar.					
6. Crea procesos de Orientación fundamentados en el conocimiento de las diferentes realidades.					
7. Posee conocimiento de diversas teorías que sustentan las modalidades de Orientación grupal.					
8. Posee conocimiento de los principios que sustentan las modalidades de Orientación grupal.					
9. Realiza procesos en los que se aplique el liderazgo.					
10. Reconoce los alcances de la prevención integral para la disciplina de Orientación.					
11. Demuestra habilidades interpersonales.					
12. Aprovechamiento de herramientas tecnológicas.					

13. Muestra disposición y apertura para el trabajo en equipo.					
14. Mostrar disposición y apertura para el trabajo interdisciplinario.					
15. Discrimina elementos teóricos relacionados con la educación afectiva y sexual que influyen en la población que aborda.					
16. Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación laboral.					
17. Aplica los fundamentos teóricos de la Orientación profesional.					
18. Desarrolla proyectos para la promoción del respeto a la diversidad.					

PARTE D: A continuación, se presenta un listado de elementos de formación académica. Por favor, seleccione una casilla según el nivel de importancia en el que caracterizaron su condición de empleabilidad e inserción laboral en la disciplina, utilizando la siguiente escala numérica del 1 al 5.

Formación académica	(1) Nada	(2) Poco	(3) Ni mucho ni poco	(4) Mucho	(5) Muchísimo
1. Actualización bibliográfica y profundización de conocimientos.					
2. Obtención de horas asistente con un docente a fin a la disciplina.					
3. Participación en foros, seminarios o charlas impartidos por la Universidad Nacional.					
4. Realización de Práctica Profesional Supervisada en Orientación.					

5. Pertinencia y calidad del equipamiento, instalaciones y mobiliario para actividades docentes e investigativas.					
6. Satisfacción con el programa de estudios.					
7. Participación de especialistas en determinados cursos de la malla curricular.					
8. Pedagogía docente.					
9. Empleo de recursos tecnológicos.					
10. Participación en proyectos afines a la carrera impartidos por la Universidad Nacional.					
11. Trabajos grupales.					
12. Trabajos de investigación científica.					

PARTE E. A continuación, se presenta un listado de competencias. Por favor, indique el grado en el que usted considera que se desarrollaron durante su ejercicio profesional en la disciplina de Orientación. para ello seleccione una casilla en la opción que más se ajuste a su opinión, utilizando la siguiente escala numérica del 1 al 5 que corresponden al nivel de importancia.

Competencias desarrolladas en el ámbito laboral	(1) Nada	(2) Poco	(3) mucho poco	Ni ni	(4) Mucho	(5) Muchísimo
1. Escucha activa						
2. Comunicación asertiva						
3. Trabajo en equipo						
4. Liderazgo						
5. Trabajo interdisciplinario						
6. Habilidades investigativas						

7. Creatividad					
8. Organización del tiempo					
9. Pensamiento crítico					
10. Resolución de conflictos					
11. Aplicación de estrategias vocacionales					
12. Expresión oral					
13. Aprovechamiento de herramientas tecnológicas					
14. Elaboración de proyectos sociales					

Gracias por su participación en el cuestionario. La información proporcionada es sumamente valiosa para la presente investigación.

Apéndice C

Matriz de datos

En el presente apéndice se presenta la matriz de datos realizada para ordenar y clasificar los documentos que se utilizaron en la elaboración de los antecedentes de la presente investigación. Se encuentran organizados por años, desde 2010 hasta 2021. Estos son procedentes de diferentes países y todos se relacionan con el “Mercado Laboral”, “Inserción Laboral” y “Competencias”.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L		M	N	O	P		
											Objetivos							
											Instrumentos de recolección de datos	Objetivos					Hallazgos	País
Etapa de desarrollo humano	Diseño de investigación																	
	Año	Modalidad	Tema	Problema de investigación	Paradigma (1) Positivista (2) Naturalista	Enfoque (1) Cuantitativo (2) Cualitativo	Diseño de investigación (3) Mixto	Fundamentos teóricos	Etapa de desarrollo humano (1) Niñez (2) Adolescencia (3) Adultez (4) Adultez Mayor	Instrumentos de recolección de datos	Generales	Específicos	Hallazgos	País				
1	2010	Artículo	... en las Consejas de Educación, consider...		2	2	Descriptivo	... de la Orientación (Martínez, Martín Ley; General de Educación (1970). ... nización en la educación no universita ... bente de Orientación (Velaz de Medit ... y Profesional (Álvarez, 2012; Echei ... en la formación profesional (Beich y ... bor orientadora según Velaz de Medit...	3	Entrevistas	mercado de trabajo y el siste...	... orga el mercado laboral según contexto soci ... e orientación académica y ... do laboral está disasociado d ... rientación Académica y Pr...			España			
2	2010	Tesis	... profesional de los orie ... profesional del cas ... te el caso de algunos de l ... Málaga		2	2	Fenomenológico	... tación (Miller, 1971; Biequer, 1996 ... tiva (Sancho, 1988; Álvarez-Rojo, 14 ... Rodriguez-Espinar, 1993; Lázaro y A ... de intervención (Coll, 1996 y Martíne ... intervención (Repetto, 2002 y Consejo ... Junta de Andalucía, 2005-2007). ... torial y Orientación personal (Calder ... ca y profesional (Hayes y Hopson, 19 ... y Álvarez, 1998; Solé, 1998; Repetto...	3	... revista a profund ... atos autobiográfi ... Grupo de discusio...	... del sistema educativo y e experiencia de trabajar co ... ntadora como identidad p ... r informes psicopedagógico ... cer y comprender el proce ... versidad funcional es realiz ... toda la normativa y dispo ... bral, esto se debe a que se m ... i que ha afectado a la orien ... trativo de secundaria, las j ... ría desde el análisis de las ... de identidad profesional ya ... rientador y orientadora y d...			España			

Referencia visual.

Link:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jVE6tbrK3HHL74QzDv8AWJsXQDIcT5RewZuDo0F1JcM/edit?usp=sharing>

Nombre de documento: Matriz de información Trabajo Final de Graduación "Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020" Realizado por Hernández-Lugo, M. y López-Jiménez, Y.