

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MODELOS DE INTERVENCIÓN DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO EN LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS COSTARRICENSES: UNA CARACTERIZACIÓN
TEÓRICA DESDE LA ORIENTACIÓN LABORAL

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del
Programa de Posgrado en Educación para optar al grado y título de
Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral

CANDIDATO
FRANKY GONZÁLEZ CONEJO

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2019

Dedicatoria

*A Xenia por todo su apoyo incondicional y por ser mi cómplice siempre.
A Mía, mi motorcito de vida...Toma mi mano con fuerza; no me sueltes, te lo ruego.
Caminemos siempre juntos que a donde vaya te llevo...*

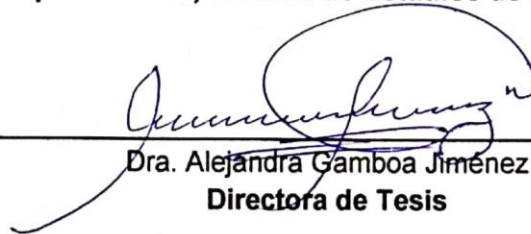
Agradecimiento

*A mi equipo asesor y muy en especial a Alejandra por motivarme.
A mis compañeras y compañeros de la Maestría por su espíritu de hermandad.*

Esta tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Posgrado en Educación de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral.



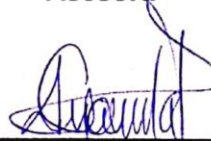
Dra. Patricia Marín Sánchez
Representante, Sistema de Estudios de Posgrado



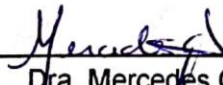
Dra. Alejandra Gamboa Jiménez
Directora de Tesis



Dra. Ana Ligia Monge Quesada
Asesora



Mag. Ana Victoria Ganta Pulido
Asesora



Dra. Mercedes Gómez Salgado
Representante, Programa de Posgrado en Educación



Franky González Conejo
Candidato

Tabla de Contenido

Resumen.....	VII
Lista de Tablas.....	VIII
Lista de Figuras.....	IX
Capítulo I. Introducción.....	1
Antecedentes.....	4
Justificación.....	32
Problema de investigación.....	48
Objetivos de investigación.....	50
Objetivo General.....	50
Objetivos Específicos.....	50
Capítulo II. Referente Conceptual.....	51
Inserción Laboral en un Contexto Global.....	52
Modelos de Intervención para la Inserción Laboral.....	63
Capítulo III. Marco Metodológico.....	106
Tipo de investigación.....	106
Personas participantes.....	113
Técnicas e instrumentos.....	115
Estrategia de campo.....	117
Inserción al escenario.....	118

Análisis de la información.....	119
Categorías de análisis.....	120
Consideraciones éticas.....	121
Capítulo IV. Análisis de Resultados.....	123
Categoría de análisis 1. Posición filosófica.....	125
Subcategoría contexto organizativo institucional.....	125
Subcategoría influencia contextual en el servicio universitario de empleo.....	136
Subcategoría aportes disciplinares a la concepción de cada modelo de intervención.	146
Subcategoría aporte de otras disciplinas al servicio.....	154
Categoría de análisis 2. Fenómeno real.....	157
Subcategoría fenómeno de inserción laboral.....	157
Subcategoría condiciones del mercado laboral profesional: mar de incertidumbres.	166
Subcategoría características del talento profesional: archipiélagos de certeza....	175
Subcategoría exigencias del sector empleador.....	180
Subcategoría trazos de cartas náuticas para incorporarse al mundo laboral.....	192
Categoría de análisis 3. Estrategia de intervención.....	198
Subcategoría tipologías de los modelos de intervención.....	198
Subcategoría destinatarios y acciones de intervención.....	206
Subcategoría oportunidades del entorno.....	238

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.....	250
Conclusiones.....	250
Recomendaciones.....	256
Propuesta de Modelo de Sistema Universitario de Vinculación Laboral.....	259
Referencias.....	262
Apéndice 1. Servicios de Orientación e Inserción Profesional de algunas universidades públicas españolas.....	277
Apéndice 2. Protocolos de atención del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE, 2010).....	281
Apéndice 3. Muestra de formulario: Consentimiento informado para personas participantes en la investigación.....	289
Apéndice 4. Muestra de guía: Entrevista semiestructurada para personas expertas de los modelos de intervención participantes en la investigación.....	293
Apéndice 5. Muestra de nota enviada a cada profesional a cargo de los modelos de intervención participantes en la investigación.....	296

Resumen

En esta investigación se analizaron los modelos de intervención desarrollados en los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses, mediante la integración de experiencias prácticas de las personas profesionales a su cargo y el aporte teórico de la Orientación Laboral. Para ello, el investigador se basó en la Fenomenología del Mundo de Vida, examinando la concepción y características del modelo, el posicionamiento filosófico o certezas disciplinares en que se fundamentan y la concepción del fenómeno de inserción laboral sobre el cual se interviene con estos modelos.

Se desarrolló un estudio de casos institucionales, utilizando técnicas de recolección de información como la entrevista a personas expertas y el análisis documental. Posterior al trabajo de campo y usando de guía las fases de Taylor y Bogdan (1987) para el tratamiento y análisis de la información: descubrimiento, categorización y relativización; se triangularon los sentidos subjetivos de las expertas participantes, con los datos de la revisión documental (física y digital), las anotaciones de campo del investigador y el referente teórico de este estudio, para formar un solo *corpus* de sentido común para el análisis categorial.

Como parte de los principales hallazgos, se logró determinar que la perspectiva teórica de Orientación Laboral se vio reflejada en el crisol de acciones de los modelos de intervención explorados, además se comprobó que una sola disciplina se queda corta y resulta insuficiente para el abordaje de la investigación-intervención del fenómeno de inserción laboral, debido a su complejidad que exige una visión interdisciplinar y multisectorial, para analizar permanentemente las condiciones del mundo del trabajo profesional, orientar los servicios de empleo hacia una asesoría procesual desde los primeros años de estudio, que permita a la persona transformar cada incertidumbre laboral en una certeza profesional, así como cerrar las brechas de formación que se presenten y favorecer la calidad de educación superior costarricense, mediante la curricularización de experiencias laborales realistas y la articulación de vínculos estratégicos de la gestión universitaria con el sector empleador.

Lista de Tablas

Tabla 1. Resumen comparativo de los Estudios de seguimiento a personas graduadas, desarrollados como Trabajos Finales de Graduación, Universidad de Costa Rica y Universidad Nacional 2002-2014.....	9
Tabla 2. Relación entre recursos humanos y dispositivos por país y por fórmula de territorialización.....	14
Tabla 3. Resumen comparativo de los Trabajos Finales de Graduación que estudian modelos intervención, Universidad de Costa Rica y Universidad Nacional 1984-2006.....	24
Tabla 4. Clasificación de modelos de intervención en orientación según Santana Vega y Santana Bonilla, 1998.....	84
Tabla 5. Personas usuarios y servicios de intermediación requeridos.....	96
Tabla 6. Personas participantes como representantes de cada caso institucional.....	114
Tabla 7. Categorías de análisis para la investigación.....	121
Tabla 8. Asignación de códigos a participantes de entrevistas.....	124
Tabla 9. Resumen comparativo de elementos contextuales de los servicios universitarios de empleo.....	137

Lista de Figuras

Figura 1. Tasa de desempleo IV Trimestre 2014 – IV Trimestre 2016.....	33
Figura 2. Porcentaje de población ocupada con subempleo por sexo, IV Trimestre 2015 y IV Trimestre 2016.....	35
Figura 3. Población ocupada por grupo ocupacional, IV Trimestre 2015 y IV Trimestre 2016.....	36
Figura 4. Tipología modelos de intervención en Orientación.....	87
Figura 5. Esquema de estrategia decampo.....	117
Figura 6. Perspectiva de la Fenomenología del Mundo Social de Schütz.....	123
Figura 7. Organigrama Vicerrectoría de Investigación y Extensión, ITCR.....	127
Figura 8. Fotografía oficinas del Centro de Vinculación, ITCR.....	128
Figura 9. Organigrama Vicerrectoría de Vida Estudiantil, UTN.....	130
Figura 10. Fotografía oficinas de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, UTN.....	131
Figura 11. Organigrama Vicerrectoría Académica, UNED.....	132
Figura 12. Organigrama Vicerrectoría de Vida Estudiantil, UCR.....	133
Figura 13. Fotografía Oficinas de Orientación y COVO, UCR.....	135
Figura 14. Postulado de Rivas para análisis de la inserción laboral.....	165
Figura 15. Comparación de titulación universitaria por área del conocimiento y sector institucional.....	171

Figura 16. Promedio de valoración con respecto a la formación recibida en la carrera y la importancia en el trabajo de diferentes competencias, de las personas graduadas 2011-2013.....	179
Figura 17. Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo.....	181
Figura 18. Comparativo de las menciones recibidas por los factores que consideran influyen en el proceso de selección de personas graduadas universitarias realizadas por sus empleadores y por las personas graduadas, 2013.....	187
Figura 19. Archipiélagos de certeza profesional en medio del océano de incertidumbres laborales.....	192
Figura 20. Diseño de modelo de intervención: Sistema Universitario de Vinculación Laboral.....	260



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

SEP Sistema de
Estudios de Posgrado

Autorización para digitalización y comunicación pública de Trabajos Finales de Graduación del Sistema de Estudios de Posgrado en el Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.

Yo, Franky González Conejo, con cédula de identidad 401730423, en mi condición de autor del TFG titulado Modelos de intervención de los servicios de empleo en las universidades públicas costarricenses: una caracterización teórica desde la Orientación Laboral,

SI NO autorizo a la Universidad de Costa Rica para digitalizar y hacer divulgación pública de forma gratuita de dicho TFG a través del Repositorio Institucional u otro medio electrónico, para ser puesto a disposición del público según lo que establezca el Sistema de Estudios de Posgrado.

Este Trabajo Final de Graduación será publicado en formato PDF, o en el formato que en el momento se establezca, de tal forma que el acceso al mismo sea libre, con el fin de permitir la consulta e impresión, pero no su modificación.

Manifiesto que mi Trabajo Final de Graduación fue debidamente subido al sistema digital Kerwá y su contenido corresponde al documento original que sirvió para la obtención de mi título, y que su información no infringe ni violenta ningún derecho a terceros. El TFG además cuenta con el visto bueno de mi Director (a) de Tesis o Tutor (a) y cumplió con lo establecido en la revisión del Formato por parte del Sistema de Estudios de Posgrado.

INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE:

Nombre Completo: Franky González Conejo
Número de Carné: 991766 Número de cédula: 401730423
Correo Electrónico: fgonzale@una.cr
Nombre del Director (a) de Tesis o Tutor (a): Dra. Alejandra Gamba Jiménez
Fecha: 27/09/2019


FIRMA ESTUDIANTE

Nota: El presente documento constituye una declaración jurada, cuyos alcances aseguran a la Universidad, que su contenido sea tomado como cierto. Su importancia radica en que permite abreviar procedimientos administrativos, y al mismo tiempo genera una responsabilidad legal para que quien declare contrario a la verdad de lo que manifiesta, puede como consecuencia, enfrentar un proceso penal por delito de perjurio, tipificado en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Lo anterior implica que el estudiante se vea forzado a realizar su mayor esfuerzo para que no sólo incluya información veraz en la Licencia de Publicación, sino que también realice diligentemente la gestión de subir el documento correcto en la plataforma digital Kerwá.

Capítulo I. Introducción

La investigación que se presenta en este documento, fue desarrollada por el autor en el marco del trabajo final de graduación para optar por el grado de Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral de la Universidad de Costa Rica, la cual se enfocó en el análisis de los diferentes modelos de intervención que las universidades estatales costarricenses han establecido para apoyar la inserción laboral de sus profesionales, con la intención en última instancia de realizar un aporte al fortalecimiento de su quehacer, principalmente desde la perspectiva de la Orientación Laboral y una visión interdisciplinaria.

Como parte del proceso de investigación, se realizó la correspondiente revisión inicial de documentos afines con el objeto de estudio, los cuales son presentados en dos vertientes de antecedentes. En primer orden se encuentran los relacionados con la inserción laboral, específicamente los estudios de seguimiento a personas graduadas de educación superior y sus aspectos más relevantes; seguidos por las investigaciones concernientes a modelos de intervención, enfatizando los principales resultados atinentes con el interés de este trabajo.

Así mismo, se trazó un mapeo global de la situación contextual concerniente al trabajo, el desempleo, el subempleo y otros indicadores del mercado laboral mundial y latinoamericano, mismos que se repiten en Costa Rica, particularizando en las dificultades a las que se enfrenta el sector profesional para incorporarse al mundo laboral productivo, mediante el desempeño de la carrera o carreras universitarias en las que se formaron. Esta revisión crítica, aunada a los vacíos de conocimiento de las investigaciones analizadas en el apartado de antecedentes, son evidencia del valor empírico, teórico, práctico y social que justificó llevar a cabo el presente estudio.

En cuanto al referente teórico que fundamenta esta investigación, esencialmente se estructuró en dos componentes, el primero de ellos versa acerca

de los aspectos teórico-conceptuales más importantes relacionados con la inserción laboral de personas graduadas universitarias, caracterizando esta transición de la universidad al mundo del trabajo. El segundo componente se refiere a los modelos de intervención desde la Orientación para personas adultas en el contexto laboral, haciendo énfasis en los aportes de la Orientación Vocacional, la Orientación Profesional y la Orientación Laboral, para luego plantear el posicionamiento teórico en el cual se basó el investigador para analizar el objeto de estudio.

Posteriormente se expone el capítulo de metodología, en el que se definió la forma planificada en que se llevó a cabo el proceso de trabajo de campo y análisis de la información, desde el horizonte ontológico semiótico donde se posicionó la persona investigadora para tales fines.

En el capítulo de referente a resultados se contrastaron los sentidos subjetivos de las expertas de los servicios de empleo participantes en las entrevistas, con la información obtenida en la revisión documental, las anotaciones de campo del investigador y el referente teórico-conceptual de esta investigación, formando un solo corpus de sentido común, el cual es analizado e interpretado en cada categoría siguiendo las fases de Taylor y Bogdan (1987): descubrimiento, categorización y relativización.

Tanto los resultados como las conclusiones son desarrollados y presentados con relación a los objetivos de investigación en cuanto a la caracterización del fenómeno de inserción laboral y las estrategias de intervención, desde la perspectiva de las propias personas entrevistadas e interpretadas a la luz de la teoría en Orientación Laboral. Finalmente se ofrecen recomendaciones dirigidas al sistema universitario estatal, con la intención de fomentar el fortalecimiento estratégico de los servicios de empleo investigados, así como una propuesta de modelo de intervención para la vinculación laboral.

Antecedentes

La inserción de las personas en el mundo laboral es un fenómeno multidimensional y multifactorial que ha generado varias investigaciones, siendo abordado por profesionales de diversas áreas de conocimiento como la Sociología, la Economía, la Administración, la Politología, la Psicología, la Educación y la Orientación.

Particularmente y según los múltiples trabajos revisados para los antecedentes de esta investigación, en los últimos veinte años el grupo de trabajadores y trabajadoras que ha generado relativamente mayor interés de estudio en cuanto a su incorporación al mercado laboral, son las y los profesionales que se titulan de las universidades, puesto que tradicionalmente se relaciona un alto nivel educativo con mayores posibilidades de éxito laboral, sin embargo, las condiciones en las que se incorporan al mundo del trabajo cambian constantemente y exigen una realimentación permanente en procura de que los planes de estudio de las carreras continúen siendo socialmente pertinentes, además de favorecer la actualización profesional o educación continua.

El auge de las investigaciones referidas a esta temática con la población graduada de Instituciones de Educación Superior (I.E.S.), ha dado paso a un tipo de estudio específico conocido como Tracer Studies [Estudios de Seguimiento], los cuales son una fuente muy importante para conocer la realidad de esta población, además promueven la realimentación de los procesos académicos y de intervención para la transición sociolaboral mediante esta aproximación a sus experiencias en el mundo del trabajo, convirtiéndose en factor fundamental para valorar en retrospectiva la calidad de su formación académica y el impacto que tienen las universidades en la sociedad, gracias al desempeño de sus tituladas y titulados en los diferentes ámbitos de trabajo.

En cuanto al origen de los estudios de seguimiento a la inserción laboral de personas graduadas, se tiene poca certeza de dónde se desarrollaron por primera vez, lo que es plausible internacionalmente es que en los países donde más se han efectuado publicaciones al respecto son Alemania y España, por tanto, los principales antecedentes foráneos de este trabajo serán basados principalmente en estos referentes europeos.

Para definir los estudios de seguimiento y su valor, es importante destacar el trabajo que realizó Schomburg (2004), en el Centro para la Investigación acerca de la Educación Superior y el Trabajo de la Universidad de Kassell en Alemania, al analizar y sistematizar en un solo documento varias investigaciones y estudios aplicados a personas egresadas o graduadas en los diferentes países de la Comunidad Europea, lo cual le permite plantear una definición de este tipo particular de investigación.

Los estudios de graduados (y de empleadores) constituyen una forma de estudio empírico que puede proveer información valiosa para evaluar los resultados de la educación y entrenamiento de una institución de educación superior específica. Esta información puede ser utilizada para un mayor desarrollo de la institución en el contexto de una garantía de calidad. (p. 11)

Esta es la concepción de estudios de seguimiento que se ha manejado en el llamado Viejo Continente, en tanto que el manual metodológico que propone Schomburg (2004), toma como base el estudio más importante a nivel internacional que se ha efectuado con esta población particular, denominado CHEERS por sus siglas en inglés Careers after Higher Education a European Research Study Questionnaire [Investigación posterior a los estudios en carreras de educación superior europea], desarrollado a finales del año 1998 y principios de 1999 con financiamiento del IV Programa Marco de la Unión Europea y aplicado a 37.000 graduados y graduadas aproximadamente, de países como Japón, Austria, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido,

Noruega y República Checa. Esta investigación recogió información acerca de sus experiencias en la formación universitaria y su inserción al mercado laboral, luego de cuatro años de su titulación y se constituyó en el referente conceptual y metodológico para que posteriormente varios países, entre ellos Costa Rica, ejecutaran sus propias investigaciones.

Años más tarde, en 2003 se celebra en la Universidad de León en Madrid, el Seminario de Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios, cuyo objetivo general, según el propio Coordinador del evento (Vidal, 2003, p. 8) era “analizar los métodos y estrategias más adecuados para el estudio de la inserción laboral de los graduados universitarios”.

Según Vidal (2003), en este importante seminario participaron investigadores e investigadoras de las instituciones que hasta la fecha habían demostrado mayor manejo y trabajo en la temática, entre ellos:

- Centro para la Investigación en Educación Superior y Trabajo, Universidad de Kassell, Alemania.
- Centro de Investigación para la Educación y el Mercado Laboral, Universidad de Maastricht, Países Bajos.
- Centro para Avance de la Educación Postsecundaria, Universidad de Wisconsin-Madison, EEUU.
- Oficina de Gestión de la Información e Investigación Institucional, Universidad de Indiana-Universidad Purdue, Indianápolis, EEUU.
- Agencia por la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya, España.
- Centro Andaluz de Prospectiva, España.
- Universidad Politécnica de Madrid, España.
- Universidad Pontificia de Comillas, España.
- Universidad Miguel Hernández de Elche, España.

Las experiencias que han logrado desarrollar estas instancias en cuanto al seguimiento de graduados y graduadas en su inserción laboral, debían ser compartidas y discutidas en el seminario, para lo cual se propusieron como objetivos específicos (Vidal, 2003, pp. 8-9).

1. Compartir la metodología seguida por cada universidad, para conocer los principales retos y estrategias de mayor éxito.
2. Recomendar propuestas de mejoras en los desarrollos metodológicos de las universidades.
3. Definir las necesidades de información acerca de la inserción laboral que tienen los responsables de las universidades y su uso en la toma de decisiones.

Continuando con el trabajo ejecutado en la encuesta CHEERS, en 2004 se efectuó una réplica de este estudio con cerca de 40.000 personas graduadas universitarias de toda Europa y Japón, bajo el nombre The Flexible Professional in Knowledge Society y con el acrónimo REFLEX [El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento], coordinado por la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación de España (ANECA, 2008).

Aprovechando las experiencias recabadas en ambas investigaciones, en el año 2009 la Universidad Politécnica de Valencia y el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-IESALC) desarrollaron el Proyecto PROFLEX (acrónimo en español del anterior estudio REFLEX), donde participan 36 universidades de 10 países de América Latina (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Honduras, México, Panamá, Puerto Rico y Uruguay), rescatando información esencial acerca de la situación laboral de sus titulados y tituladas, así como, una valoración retrospectiva de sus estudios universitarios. Estos resultados se visualizan en forma comparativa con los de CHEERS y REFLEX, y son expuestos desde la perspectiva de competencias por

Mora, Carot y Conchado (2010), de los cuales se rescatan los aspectos más importantes en el capítulo de marco teórico referencial de esta investigación.

En Costa Rica las investigaciones acerca de la inserción laboral de las personas graduadas universitarias han sido efectuadas en su mayoría por la Oficina de Planificación de la Educación Superior del Consejo Nacional de Rectores (CONARE-OPES) desde el año 1988 y recientemente se han basado en el manual de Schomburg, siendo consideradas de gran relevancia para el sistema de educación superior nacional como lo exponen Lobo, Vargas, Gamboa, González, y Morúa, (2009, pp. 6-7).

En estos estudios, la calidad de la educación brindada se valora a partir del desempeño profesional, la cualificación alcanzada por el graduado y las oportunidades de formación posterior a las cuales el individuo tiene acceso. Los estudios de seguimiento a personas graduadas ayudan a identificar posibles deficiencias en un programa educativo y sirven de base para la planificación de futuras actividades académicas que respondan a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general.

Estas investigaciones, entre otras cosas aportan en el conocimiento acerca de los procesos de inserción laboral de las y los graduados en los niveles de pregrado, grado y posgrado, en las universidades públicas del país, también abarcan las áreas de experiencia laboral y los niveles de satisfacción con los programas en estudio. Referente a la metodología empleada, se combinan la encuesta autosuministrada mediante una plataforma de software libre para la aplicación de cuestionarios denominada "Lime survey", con las entrevistas semiestructuradas al personal docente y coordinadores de los programas o carreras participantes, así como a las principales organizaciones empleadoras de los propios profesionales universitarios y universitarias.

Otra instancia de CONARE que se ha abocado a investigar acerca del mundo laboral de las y los profesionales que se titulan de las universidades nacionales, es el Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP), adscrito a la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) y el cual estipula en su Carta Constitutiva lo siguiente:

Entidad que, mediante la modalidad de observatorio, provea indicadores para la orientación profesional, información acerca de la situación y la evolución previsible de las ocupaciones, identificación de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de empleo, análisis de las cualidades y las necesidades formativas (competencias laborales) e identificación de las condiciones laborales. (CONARE, 2008, p. 1)

El OLaP-CONARE publicó en 2012 un estudio de importancia nacional, que se ejecutó durante los años 2010-2011 y que abarca las mismas temáticas que se han mencionado en los demás estudios de seguimiento, bajo el título “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las Universidades Costarricenses”, es el primero que considera en la encuesta universidades estatales y privadas, para un total de 96 disciplinas de todas las áreas académicas. Tres años más tarde en 2015 replica la misma investigación, esta vez con personas tituladas de 107 disciplinas, tanto en universidades del estado como privadas, bajo el título: “Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses”, ambas investigaciones serán retomadas tanto en la justificación como en el marco teórico referencial de este trabajo para analizar sus resultados más significativos.

El trabajo emprendido por CONARE, ha sido referente para que algunos y algunas estudiantes, principalmente de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional, elaboren sus trabajos finales de graduación para optar por el grado de licenciatura o maestría bajo la metodología de los estudios de seguimiento a personas graduadas de la misma área disciplinar de la que se están egresando,

incluyendo en algunas ocasiones, a otras poblaciones participantes como docentes u organizaciones empleadoras, como se presenta en forma resumida en la tabla 1.

Tabla 1. Resumen comparativo de los estudios de seguimiento a personas graduadas, desarrollados como Trabajos Finales de Graduación, Universidad de Costa Rica y Universidad Nacional 2002-2014.

Carrera e Institución	Autores o autoras	Título	Objetivo	Metodología
Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información, UCR	Rodríguez (2002).	Situación laboral y grado de satisfacción laboral de los Licenciados en Bibliotecología y Ciencias de la Información, graduados en la década de 1990 de la Universidad de Costa Rica.	Investigar la situación y la satisfacción laboral de los Licenciados en Bibliotecología y Ciencias de la Información, graduados de la Universidad de Costa Rica en los años 1990 a 1999.	Estudio cuantitativo descriptivo, encuesta a 263 graduados.
Licenciatura en Historia, UCR	Calvo, Chinchilla y Ulloa (2003).	Formación profesional en Archivística y su inserción laboral 1978-2002: Propuesta de un Perfil Profesional.	Analizar la formación profesional del graduado en Archivística de la Universidad de Costa Rica y su inserción en el mercado laboral.	Estudio cuantitativo, cuestionario aplicado a 283 graduados y a 78 jefaturas.
Licenciatura en Psicología, UCR	Quesada (2006).	Inserción y ejercicio profesional del Psicólogo(a) Laboral en una empresa del sector privado agroindustrial en la provincia de Guanacaste.	Analizar la inserción y ejercicio profesional del psicólogo y la psicóloga Laboral en una empresa privada del sector agroindustrial en la provincia de Guanacaste.	Estudio exploratorio, transversal, con entrevistas a profundidad con graduados y personal administrativo, grupos focales con usuarios del servicio.
Licenciatura en Relaciones Públicas y Licenciatura en Periodismo, UCR	Fang, Carvajal, Cordero y Solís (2007).	Actividades y condiciones laborales de los profesionales en Comunicación formados en la Universidad de Costa Rica graduados en los años 1995 y 2000.	Investigar las condiciones y actividades laborales históricas de los graduados de la ECCC de la UCR, de los años 1995 y 2000 que residen en el Gran Área Metropolitana.	Estudio cuantitativo, cuestionario aplicado a 63 graduados.

Licenciatura en Administración de Empresas con Énfasis en Dirección Empresarial, UNA	Ceciliano y Víquez (2009).	Grado de inserción en el mercado de trabajo y situación laboral de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Sede Región Brunca Campus Pérez Zeledón, entre los años 1995 al 2006.	Determinar cuál es el grado de inserción en el mercado de trabajo y la situación laboral de los graduados, de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Sede Región Brunca Campus Pérez Zeledón, entre los años 1995 al 2006.	Estudio cuantitativo de corte descriptivo, aplicando 3 cuestionarios cerrados a 64 egresados de Administración de la Sede Brunca, 20 docentes y 20 empleadores.
Licenciatura en Ciencias Políticas, UCR	Durán y Marín (2011).	Diagnóstico de inserción laboral y competencias profesionales de las y los politólogos de la Escuela de Ciencias Políticas de la Universidad de Costa Rica graduados con los planes de estudio 1992 y 2002.	Diagnosticar cómo han influido las competencias adquiridas a lo largo de la formación de las y los graduados de la Escuela de Ciencias Políticas con los planes de estudio 1992 y 2002 en su inserción laboral.	Estudio mixto, que aplica un censo para 296 graduados (72,3%)
Licenciatura en Orientación, UNA	González (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.	Analizar el proceso de transición laboral y la satisfacción con la formación, en el desempeño profesional de las personas graduadas durante el periodo 2006-2011 de la Licenciatura en la Carrera de Orientación en la Universidad Nacional.	Estudio cuantitativo descriptivo, con encuesta virtual a 71 graduados de la Licenciatura en Orientación de la UNA.

Nota: Información de los trabajos finales de graduación consultados.

Como se logra apreciar en dicha tabla, la mayoría de los trabajos finales de graduación relacionados con la inserción laboral de graduados y graduadas, elaborados en la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional corresponden a carreras del área de Ciencias Sociales (incluyendo la carrera de Orientación en la UNA).

Además, la mayor parte de estas investigaciones se desarrolla el mismo método de encuesta o censo para la recolección de datos, siguiendo las líneas metodológicas trazadas en los estudios de seguimiento de personas graduadas que se desarrollaron en Alemania y España principalmente, que en su gran mayoría han sido naturalistas como se muestra en los párrafos anteriores.

Varias de las investigaciones que se presentan en la tabla 1, se enfocan tanto en la inserción al mundo del trabajo por parte de las personas egresadas de instituciones de educación superior, como en subtemas relacionados con la satisfacción laboral, el perfil profesional y los ámbitos de inserción. De igual manera se investiga la variable formación universitaria, específicamente el grado de satisfacción que tienen las personas con la misma, así como, las competencias desarrolladas y requeridas para desempeñarse profesionalmente.

En términos generales los trabajos finales de graduación consultados concuerdan en que los estudios universitarios favorecen en gran medida la inserción laboral de las personas, y que dicha formación a su vez debe procurar su pertinencia social, en tanto no solamente permita a sus tituladas y titulados un ingreso al mundo laboral desempeñando su profesión, sino que además los planes de estudio se mantengan actualizados con respecto a las necesidades de la sociedad nacional y mundial.

Además, los trabajos finales de graduación revisados coinciden en que a pesar de que la gran mayoría de las y los profesionales universitarios se incorporan al mercado laboral, persisten síntomas de precariedad laboral como la poca relación del trabajo actual con la carrera de la cual se titularon, así como el subempleo por insuficiencia de horas (aunque tengan disponibilidad para laborar una jornada mayor), además de una elevada tasa de empleos temporales.

De lo anterior se desprende la necesidad y la importancia de que el país desarrolle un esfuerzo mayor para favorecer la inserción laboral de diferentes

sectores sociales, mediante estrategias de intervención como por ejemplo los Servicios Públicos de Empleo (SPE), los cuales son un tipo de modelo de intervención acuñado en las instituciones públicas o estatales, dirigido a mujeres y hombres mayores de edad que buscan insertarse o reinsertarse en el mercado laboral.

Estos servicios están adscritos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha desarrollado el Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL), con el propósito de fortalecer la labor de las Direcciones de Empleo de los Ministerios de Trabajo de la subregión Centroamericana (Costa Rica, Guatemala, Honduras, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá), así como de República Dominicana, mediante el trabajo en redes de colaboración que permita mejorar la praxis en cada país, según se indica en el propio sitio web www.ilo.org (Proyecto FOIL, 2013).

Se rescata además, que el Programa FOIL nació en el 2005 bajo la tutela y el financiamiento del Programa Regional de la Cooperación con Centroamérica de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), siendo ejecutado hasta el 2009 por la Coordinación Educativa y Cultural de Centroamérica, del Sistema de Integración Centroamericano (CECC-SICA) y posteriormente por la OIT a partir del 2010.

Este ambicioso programa, tiene en su sitio web como objetivo general el apoyo directo a los servicios públicos de empleo (Proyecto FOIL, 2013, párrafo 4).

Contribuir al fortalecimiento institucional de las administraciones públicas laborales de la región, de manera que sean capaces de facilitar la atención integral en materia de inserción sociolaboral a personas y colectivos vulnerables en Centroamérica y República Dominicana, potenciando y maximizando los procesos de integración regional.

Como resultado de esta estrategia multinacional de apoyo a la inserción y reinserción laboral de las personas con mayoría de edad en la región, se proyecta la obtención de los siguientes resultados plasmados en la misma página web (Proyecto FOIL, 2013, párrafos 8-11).

1. Espacios subregionales de encuentro interinstitucional ampliados y consolidados.
2. Servicios de Empleo subregionales y nacionales fortalecidos, con mayor capacidad de asistencia para el conjunto de la población, incluyendo migrantes.
3. Instrumentos de formación ocupacional armonizados regionalmente y con enfoque de género.
4. Un sistema de intercambio de información entre los países de la región en el ámbito de la inserción laboral y la formación profesional y empresarial.

Este importante esfuerzo de CECC-SICA y OIT con el apoyo de AECID, ha generado sinergia entre los diferentes Servicios Públicos de Empleo en Centroamérica, favoreciendo el crecimiento en cantidad y calidad para varios de los equipos de trabajo en estas oficinas, como lo evidencia el estudio realizado por uno de los consultores que el Programa FOIL contrató para elaborar dos estudios acerca de la situación de los SPE en la Subregión y en República Dominicana, precisando en el “desarrollo de los modelos estructurales, en particular a los procesos de desconcentración y descentralización de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), así como en los recursos existentes para su implementación” (De Pablo, 2011, p.39).

Ambos estudios fueron desarrollados en 2008 y 2009 respectivamente y son analizados en forma comparativa en el artículo que presenta De Pablo (2011), valorando diferentes ítems como: la definición de un modelo estructural que contemple territorialización así como su publicación y difusión, el nivel de desconcentración o descentralización alcanzado (número de dispositivos y localización) y la existencia de normativa que respalde el proceso.

De los resultados más importantes, producto de la investigación efectuada por De Pablo (2011), se concluye que la mayoría de los países de la Subregión Centroamericana y República Dominicana, cuentan con un modelo definido de Servicio Público de Empleo, al mismo tiempo que todos han presentado mejoras en forma comparativa entre 2007 y 2009 con respecto a la territorialización (desconcentración y/o descentralización). Muestra de este progreso es que se pasa de los 92 dispositivos de empleo en 2007 (entendidos como oficinas o representación de gestión de empleo) a 166 para el 2009, y de 200,9 unidades de Recurso Humano a 281,3 como se presenta en forma desagregada en la tabla 2.

Tabla 2. Relación entre recursos humanos y dispositivos por país y por fórmula de territorialización.

	Dispositivos Desconcent.	RRHH	Ratio ¹	Dispositivos Descent.	RRHH	Ratio
Costa Rica	8	21,3	2,66	15	20	1,33
El Salvador	8	59	7,37	26	13	0,50
Guatemala	18	31,5	1,75	23	26	1,13
Honduras	7	36	5,14	3	4	1,33
Nicaragua	11	18	1,63	-	-	-
Panamá	11	34	3,09	-	-	-
República Dominicana	10	18,5	1,85	-	-	-

Nota: fuente De Pablo (2011, p. 58).

¹Proporción entre la cantidad de personal y el número de dispositivos.

Como lo evidencia la tabla 2, este proceso de territorialización ha sido más “extenso y ordenado” en El Salvador, que cuenta con la mayor cantidad de personal asignado a cada dispositivo desconcentrado, seguido por Honduras como los países mejor situados respecto a cantidad y calidad de recursos, tanto humanos como

económicos asignados a la intermediación laboral, como parte de los programas o proyectos dependientes del Banco Interamericano de Desarrollo (B.I.D.), circunstancias que se repiten en Panamá y República Dominicana. Sin embargo, esta situación podría repercutir en la continuidad de dichos programas y en la pérdida de avances alcanzados, por lo que De Pablo (2011) recomienda fortalecer los recursos para los Ministerios de Trabajo, con el objetivo de potenciar la permanencia de los SPE en estos países.

Específicamente en el caso de Costa Rica, a partir de 1955 con la Ley Orgánica 1860 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se otorga la rectoría a esta instancia en materia de servicios públicos de empleo para el país, ratificándose tiempo más tarde en 1988 con la creación de la Dirección Nacional de Empleo, bajo el Decreto 18647.

Posteriormente, en el año 2000 con el Decreto 29219, es puesto en marcha el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE). Este modelo es reconocido en la investigación de De Pablo (2011) como el único en la Subregión Centroamericana con toma de decisiones “plurinstitucional”, dada la combinación de procesos de desconcentración y descentralización con las instancias que participan en dicho sistema. Sin embargo, este mismo autor señala las demoras y dificultadas que resultaron durante casi siete años para reunir a tantas instituciones y tomar decisiones coparticipadas, situación que es resuelta gracias al Decreto 34936 en 2008, con la creación del Consejo Técnico del Sistema conformado por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP), así como de la Secretaría Técnica para canalizar acciones más ejecutivas.

Con respecto a la integración de instituciones nacionales de diferentes ámbitos y rangos de acción, en el Artículo 1 del Decreto 34936 (2008, p. 2), se señala la finalidad de dicha coordinación:

Se crea para la coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los recursos humanos, materiales y tecnológicos. También para la intermediación, orientación e información de empleo con la finalidad de facilitar el encuentro de los agentes del mercado de trabajo.

El SIOIE cuenta con apoyo por parte de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), que desde sus inicios ha colaborado con el financiamiento, pero también en la asesoría metodológica aprovechando la experiencia de investigación y práctica que tiene este país europeo en materia laboral, para fortalecer las capacidades de los SPE en Costa Rica y el resto de la Subregión.

Como parte de la asesoría de AECID, se desarrollan instrumentos como la guía metodológica para las y los gestores de empleo del sistema (SIOIE, 2010a), la cual se complementa a partir del 18 de agosto de 2009 con la plataforma www.buscoempleo.go.cr, que consiste en una especie de bolsa de empleo virtual para intermediar entre las plazas vacantes que presentan las instituciones o empresas y los currículums de personas costarricenses que se inscriban en la misma como oferentes.

Para ello, el SIOIE reúne una serie de condiciones que ayudan a encontrar oportunidades laborales para las personas de todos los estratos sociales y niveles educativos, principalmente de grupos vulnerables como individuos con limitada escolaridad o experiencia laboral, mujeres en condición de discriminación, personas con alguna discapacidad, e incluso profesionales con poca o ninguna experiencia laboral. Es por esta razón, que recientemente en 2014 se han unido a esta red interinstitucional, la Universidad Nacional (UNA) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED), para incorporar a su gestión, algunas de las acciones desarrolladas en los servicios de empleo del MTSS, INA, MEP y de las Municipalidades que forman parte de esta iniciativa nacional.

Al respecto, De Pablo (2011) recomienda al Sistema de Intermediación, Orientación e Información de Empleo de Costa Rica, ampliar la territorialización de los SPE, con la finalidad de que se brinde cobertura a todas las zonas del país, principalmente fuera del área metropolitana.

En cuanto a los servicios de empleo u otros tipos de modelo de intervención que se han puesto en ejecución en el ámbito universitario para la inserción laboral de estudiantes y personas graduadas, es necesario empezar reconociendo que las universidades europeas y estadounidenses han sido pioneras al respecto, sin embargo, la literatura española es la que más ha permeado nuestro país, al igual que los demás países de Latinoamérica, por lo que constantemente se realizan intentos de implementar sus modelos teórico-prácticos en nuestra realidad orientadora. Es por esto que el referente más importante encontrado, acerca de los modelos de intervención para este ámbito de educación superior, es particularmente de España.

Considerando lo anterior, Repetto (2008) señala que, en el contexto universitario español, cada Institución de Educación Superior (IES) establece sus propios ámbitos de intervención y los servicios de orientación, debido a la falta de regulación general al respecto, así como la ausencia de un enfoque holístico e integrador provoca que se preste mayor atención a algunos ámbitos más que a otros.

Como ejemplo de lo anterior, Vidal, Díez y Viera (2001) en Repetto (2008), señalan que de las 131 unidades de servicios de orientación de universidades públicas y privadas consultadas en el contexto español, el 66% trabajan actividades o estrategias del ámbito profesional (en el cual se incluye la inserción laboral), 63% del ámbito académico y un 30% en el ámbito personal, tal como se presenta en forma desagregada en el Apéndice 1 de esta investigación, de donde se extraen además los siguientes ámbitos de intervención o estrategias de Orientación Laboral y Profesional:

- Información y Orientación Académica.
- Orientación y asesoramiento para la inserción laboral.
- Prácticas en empresas.
- Promoción Profesional.
- Observatorio ocupacional o del mercado de trabajo.
- Bolsa de empleo, gestión y divulgación de ofertas laborales.
- Agencia de colocación.
- Foro de empresas.
- Prospección de inserción laboral.
- Cursos de formación ocupacional o para la búsqueda de empleo.
- Autoempleo, emprendedurismo o vivero de empresas.

En el ámbito costarricense, las universidades estatales han desarrollado esfuerzos por atender de alguna forma, la necesidad que tienen sus tituladas y titulados de recibir apoyo en el proceso de transición del estudio al mundo del trabajo. Estas iniciativas se encuentran en cada uno de los sitios web de los propios servicios de empleo en las cinco universidades, información que en algunos casos además fue corroborada por el investigador mediante la vía telefónica con las y los funcionarios encargados, por lo que a continuación se detallan por cada institución.

La universidad que tiene más tiempo en el país de haber desarrollado un modelo de intervención para la inserción laboral de sus graduados y graduadas de educación superior es la Universidad de Costa Rica, mediante el Centro de Orientación Vocacional-Ocupacional (COVO) de la Oficina de Orientación, desde el Eje Ocupacional se puso en marcha el Sistema de Intermediación de Empleo, el cual se trata de un modelo tecnológico de plataforma web, que facilita la “vinculación directa entre empleadores y la población estudiantil graduada o por graduarse de las carreras que ofrece la institución en todas sus sedes” (COVO, s.f., párrafo 2).

El sistema realiza la vinculación directa entre estudiantes y personas graduadas de todas las carreras que deseen insertarse al mercado laboral y las

organizaciones empleadoras que buscan profesionales de alta calidad académica para llenar sus puestos vacantes, mediante ofertas de empleo que sean de su interés. Para ello, las empresas deben inscribirse y completar un formulario, aceptando los términos de una carta de entendimiento con la universidad; mientras que el estudiantado (que tenga aprobado al menos el 75% del plan de estudio de la carrera, al igual que el Trabajo Comunal Universitario), así como las y los ya titulados pueden ingresar con su clave institucional, pues el sistema está vinculado a la Oficina de Registro e Información (ORI).

A su vez, algunas dependencias de la UCR principalmente las escuelas, tienen acceso a la plataforma para publicar las vacantes laborales, que en ocasiones llegan a sus oficinas por diferentes medios, además de obtener reportes de las ofertas de empleo, disponibles en el sistema para determinadas carreras.

Este modelo tecnológico se complementa con la atención al estudiantado, por parte de un equipo conformado por tres profesionales de Orientación y una de Administración, quienes se encargan de diseñar y ejecutar talleres de preparación para la búsqueda de empleo, ferias de empleo y el servicio de Orientación Laboral. En el caso de los talleres, estos tienen el objetivo de “apoyar a la población estudiantil próxima a graduarse, mediante actividades planificadas en la modalidad de taller, que les permita prepararse para su inserción laboral, mejorando sus condiciones de empleabilidad” (COVO, s.f., párrafo 2).

Por su parte, según se indica en el sitio web de la Oficina de Orientación de la UCR, se ofrece asesoría y atención individualizada en Orientación Vocacional-Ocupacional para el estudiantado que se encuentre en “situación de elección, cambio, continuación satisfactoria de la carrera e incorporación al mundo laboral, para apoyarlos en su proceso de toma de decisiones vocacionales y en la inserción al mundo laboral” (Oficina de Orientación, 2015, párrafo 7).

Así mismo, las ferias de empleo se organizan con el objetivo de “favorecer el vínculo entre la población estudiantil próxima a graduarse y el sector empleador” (Oficina de Orientación, 2015, párrafo 1), mediante la instalación de puestos informativos para las empresas, las cuales atienden directamente al estudiantado con la finalidad de contrastar los requisitos de los puestos vacantes con los currículums de las y los candidatos, además de charlas y conferencias acerca de desarrollo de habilidades para la inserción laboral, asesoría para elaboración del currículum vitae, entrevista laboral y emprendimientos.

En el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), se consultó vía telefónica a la funcionaria Adriana Solano Alfaro, quien ratificó la actualización de la información contenida en el sitio web www.itcr.ac.cr/talentotec correspondiente a la iniciativa denominada Talento TEC, la cual es parte de la Oficina de Vinculación con la Industria de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (Solano, A., comunicación personal, 12 de febrero de 2015).

Talento TEC consiste en una plataforma electrónica, desarrollada para que las y los estudiantes, practicantes y graduados de todas las carreras de esta institución puedan interrelacionarse con el sector industrial costarricense e internacional, a la vez que garantiza a las empresas e instituciones un banco de datos para encontrar personal con una sólida formación profesional.

El estudiantado regular y egresado puede hacer uso con su usuario de matrícula, ya que el sitio está vinculado con el Departamento de Registro, mientras que, para desarrollar su práctica profesional, una vez que encuentren en la plataforma una opción de su interés, deben contactar al Coordinador de su Escuela para iniciar el proceso.

Las y los empresarios tienen la opción de recibir notificaciones cada vez que una persona aplique a las ofertas laborales y de práctica publicadas por ellos, además de recibir información institucional que pueda ser de su interés, así mismo,

en el sitio web de Talento TEC (s.f.) se informa que el ITCR se reserva el derecho por establecer una tarifa para inscripción y membresía de la plataforma, si lo considera oportuno en algún momento, sin fines lucrativos.

De forma complementaria, la funcionaria consultada indica que cuentan con un modelo de intervención descrito en un manual y que mantienen una coordinación con la Municipalidad de Cartago, el INA y las Cámaras de Comercio de la zona, para conocer sus vacantes. La única persona encargada de administrar Talento TEC es la Ingeniera en Sistemas, Ana Cristina Rivas Bustos, quien además brinda atención individual y grupal, a los diferentes usuarios y empresas desde la Oficina de Vinculación con la Industria.

A diferencia del ITCR y la UCR, en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) el modelo inicia como un proyecto de “Bolsa de Empleo” en la Escuela de Ciencias de la Administración, el cual se encuentra activo actualmente para atender estudiantes y graduados de todas las carreras, como señaló vía telefónica el Sr. Gustavo Amador Hernández, funcionario de dicha Unidad Académica (Amador, comunicación personal, 9 de febrero de 2015).

Otra de las diferencias más importantes, es que no cuentan con plataforma propia, por lo que utilizan la del Sistema de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOEI), descrito anteriormente y referida en el sitio web de la Escuela de Ciencias de la Administración (2015), donde además se establece que la persona a cargo de la Gestión de Empleo en la UNED y que forma parte de la red interinstitucional del SIOIE, es la profesional en Administración de Recursos Humanos, Adriana Chavarría Garita.

Este servicio fue creado por la Cátedra de Administración y utiliza el modelo de intervención desarrollado por el SIOIE, basando su atención personal tanto individual como grupal, en la Guía de Gestión de Empleo de dicho Sistema, complementando con otras herramientas como los boletines de oferentes y

empleadores, donde se publica información para uso de la plataforma y otras temáticas de interés.

Otro modelo descentralizado, es el de la Universidad Técnica Nacional (UTN), con una persona en cada una de sus sedes que atiende a las y los estudiantes, egresados y graduados para apoyar su inserción laboral. En el caso de la Sede Central, ubicada en Villa Bonita de Alajuela, la persona Encargada es la Sra. Luisa Rodríguez Vargas, quien comenta que el Sistema de Intermediación de Empleo pertenece a la Dirección de Vida Estudiantil y que para utilizar la plataforma las personas usuarias y empresas deben inscribirse por primera vez en sus oficinas (Rodríguez, comunicación personal, 17 de febrero de 2015).

Las y los funcionarios que atienden en las diferentes sedes, pertenecen al área de Ciencias Sociales y Económicas principalmente y son quienes guían a las empresas en la publicación de vacantes cuando lo requieren, a la vez que orientan en el uso de la plataforma a estudiantes y exalumnos, incluso de los cursos libres que ofrecen a la comunidad. (Dirección de Vida Estudiantil de la Universidad Técnica Nacional, 2014).

Este modelo de intervención se basa en la atención que se brinda mediante la plataforma y la asesoría para elaborar los currículums vitae, según lo descrito en el propio sitio web del servicio (Dirección de Vida Estudiantil de la Universidad Técnica Nacional, 2014) y lo señalado mediante vía telefónica por la Sra. Rodríguez, quien comentó además que el documento que utilizan de guía para su intervención corresponde a un manual de la plataforma.

Finalmente, en el caso de la Universidad Nacional (UNA), la Vicerrectoría de Docencia cuenta con el Proceso de Vinculación con Personas Graduadas (UNA Alma Máter), el cual está a cargo del Licenciado en Orientación, Franky González Conejo, proponente de este trabajo final de graduación.

Como parte de las acciones de seguimiento, desde 2010 se ha implementado inicialmente en formato de plan piloto una propuesta para apoyar a las y los titulados en su transición de la Universidad al empleo, desarrollando básicamente dos actividades de intermediación para la inserción laboral, la primera de ellas es la Feria de Empleo UNA como se muestra en el sitio web de la Vicerrectoría de Docencia (2016, párrafo 2), con la cual se pretende “facilitar opciones de intermediación de empleo a las y los graduados y estudiantes”, favoreciendo el contacto directo con instituciones y empresas empleadoras, incluyendo además charlas preparatorias para el mundo laboral.

La segunda acción, se desarrolla en respuesta a la necesidad que tienen las personas graduadas de contar con atención individualizada, por lo que la UNA se adhiere a la red del SIOIE que le permite tener acceso al uso de la plataforma de bolsa de empleo virtual y así brindar el servicio a su población, además de divulgar las ofertas laborales que constantemente se reciben en las diferentes Unidades Académicas, siendo un modelo muy semejante al asumido por la UNED.

Como se puede apreciar, todos los modelos de intervención desarrollados en las universidades estatales para apoyar la inserción laboral de las personas tituladas y estudiantes, tienen un importante componente tecnológico, a la vez que la mayor diferencia se presenta en el perfil profesional de las y los funcionarios, del área de Ciencias Sociales y Económicas en la UTN y la UNED, de Informática en el ITCR y de la carrera de Orientación en la UCR y la UNA.

Consecuentemente, las diferencias de los perfiles de estas y estos funcionarios, puede tener una relación directa con los modelos de intervención de cada instancia y su respectiva fundamentación teórica-conceptual propia de cada disciplina, en tanto que se denotan diferencias en las estrategias de intervención individual y colectiva que implementan para favorecer la atención del sector empleador, así como de las personas tituladas o próximas a serlo.

Por otra parte, se realizó una revisión de los trabajos finales de graduación entre 1984 y 2006 de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional, que incluían en sus planteamientos el análisis o la elaboración de un modelo de intervención, por lo que los datos más relevantes se presentan a continuación en la tabla 3.

Tabla 3. Resumen comparativo de los Trabajos Finales de Graduación que estudian modelos intervención, Universidad de Costa Rica y Universidad Nacional 1984-2006.

Carrera e Institución	Autores o autoras	Título	Objetivo	Metodología
Licenciatura en Psicología, UCR	Soto, 1984.	Sistematización de la experiencia de atención psicológica en la Asociación Costarricense de Orientación Integral: Un modelo de intervención psicoterapéutico para personas sociolegales.	Realizar acciones psicoterapéuticas que permitan brindar un aporte psicológico a la atención integral del consultante que asiste al Centro de Orientación Integral. Iniciar la formulación del quehacer del psicólogo en un contexto multidisciplinario dentro del Centro de Orientación Integral. Contribuir al desarrollo de un método multidisciplinario.	Consiste en una práctica dirigida, donde se desarrolla un diagnóstico institucional, así como el diseño, aplicación y evaluación de un modelo de intervención psicoterapéutico breve.
Especialidad en Psicología Clínica, UCR	Barahona, 2001.	Aplicación de un Modelo de Intervención Psicológica en Crisis.	Aplicar un modelo de intervención psicológica en crisis, dentro de los procedimientos de intervención psiquiátrica, en las personas que solicitan atención en el Servicio de Urgencias y Admisión del Hospital Nacional Psiquiátrico.	Estudio cualitativo exploratorio y clínico terapéutico, aplicando entrevistas, inventarios y cuestionarios en 3 casos de pacientes de 18 años o más, con primer ingreso en el Hospital.

Licenciatura en Trabajo Social, UCR	Castro, Navarro y Vargas, 2002.	La Violencia Intrafamiliar y Modelos de Intervención: Un análisis desde el Trabajo Social.	Estudiar a partir de la teoría de la disciplina del Trabajo Social, cómo es que se está desarrollando la intervención profesional para atender la violencia intrafamiliar.	Investigación teórica y propuesta de un modelo asistencial, socioeducativo y terapéutico para personas acerca de vivientes de violencia intrafamiliar, con entrevista a profundidad, cuestionario estructurado y observación.
Licenciatura en Ciencias del Deporte con énfasis en Salud, UNA	Alvarado, Saborío y Solís, 2003.	Desarrollo y aplicación piloto de un modelo de intervención con base en juegos y actividades lúdico recreativas para la estimulación cognitiva (atención) y psicomotora, en niños y niñas de 7 a 12 años residentes en instituciones preadoptivas.	Desarrollar y aplicar en forma piloto un modelo de intervención con base en juegos y actividades lúdico recreativas para la estimulación cognitiva (atención) y psicomotora, en niños y niñas de 7 a 12 años residentes en instituciones preadoptivas.	Estudio cuantitativo experimental, con 6 niños y 5 niñas entre los 7 y 12 años de edad.
Licenciatura en Trabajo Social, UCR	Vásquez y Villalobos, 2004.	Construcción participativa de un modelo socio-educativo de intervención de Trabajo Social con la Asociación de Productores Orgánicos de la Zona Norte de Cartago (APROZONOC)	Desarrollar una propuesta de intervención desde un modelo socio-educativo, que favorezca la organización y el funcionamiento de la Asociación de Productores Orgánicos de la Zona Norte de Cartago (APROZONOC)	Investigación-acción bajo el método de concientización de Pablo Freire y de educación popular, mediante entrevistas y talleres para elaborar, ejecutar y sistematizar la propuesta.
Maestría en Salud Integral y Movimiento Humano, UNA	Campos, 2006.	Características psico-sociales que presentan las personas que sufren obesidad, y particularidades del	Analizar la influencia que tienen las características psico-sociales de un grupo de personas adultas obesas, y las características del	Estudio cualitativo comprensivo, con instrumentos de corte psicosocial,

		programa de ejercicios que siguen, en relación con su concepción del ejercicio, su motivación y el grado de adherencia al programa. Propuesta de un modelo de intervención.	programa de ejercicios que siguen, en su concepción, motivación y grado de adherencia al programa.	aplicados a 9 mujeres obesas.
Licenciatura en Trabajo Social, UCR-UNA	Jiménez y Monge, 2006	Violencia Intrafamiliar y Atención desde Trabajo Social en el Cantón de Pérez Zeledón.	Analizar la intervención desarrollada por las y los profesionales en Trabajo Social con personas adultas víctimas y ofensores (as) de violencia intrafamiliar, en el Hospital Dr. Fernando Escalante Pradilla, Tribunales de Justicia de Pérez Zeledón y Centro Penitenciario El Valle, identificando el aporte de la profesión como respuesta al fenómeno, en el marco de la política estatal en este campo.	Estudio cualitativo explicativo o analítico, con entrevistas y guías de trabajo a 4 profesionales de Trabajo Social y 7 de otras áreas (incluyendo Orientación) de 3 instituciones.

Nota: Información de los Trabajos Finales de Graduación consultados por el investigador.

En términos generales, se rescata que las investigaciones son elaboradas por estudiantes de Ciencias Sociales o Ciencias de la Salud en su mayoría, a la vez que se observa que casi en todos los casos se utiliza una estrategia e instrumentos de corte cualitativo, con el objetivo de obtener información o sistematizar experiencias de diversos participantes que sirven de base para analizar, aplicar o incluso proponer un modelo de intervención en el área disciplinar respectiva. Destaca además, que las investigaciones revisadas plantean estudiar a partir de una fundamentación teórica particular de cada disciplina, las características que debe tener el modelo de intervención requerido, para que mediante su aplicación se pueda favorecer una determinada situación de un determinado colectivo.

Entre los hallazgos más relevantes de estas investigaciones con respecto a los modelos de intervención estudiados, en el trabajo desarrollado por Castro, Navarro y Vargas (2002, p. 203) se define el modelo de intervención como “una construcción particular según la posición filosófica del o la profesional, las características particulares de la situación que visualiza (lo que expresan las personas) y las oportunidades políticas e institucionales del entorno”.

En algunos modelos analizados, la práctica sobrepasa la teoría, en tanto que la fundamentación teórica que sustenta dicho modelo resulta insuficiente para atender la complejidad del fenómeno o situación de intervención.

Otros modelos por su parte tratan de manera directa y asistencial las manifestaciones del problema, sin desarrollar trabajo de prevención necesario para atender integralmente la situación, así como tampoco adecuan su intervención a las demandas o requerimientos contextuales de la actualidad.

Las estrategias de intervención que utilizan normalmente obedecen a lineamientos pragmáticos que reflejan el sustento técnico, teórico y operativo, con flexibilidad para el criterio profesional en situaciones particulares.

En ocasiones, la persona profesional a cargo del modelo no tiene formación académica específica en la temática o problema que atiende dicho modelo, lo que provoca acercamientos eclécticos en la intervención y que su rol no esté muy bien definido. Por lo anterior, las personas que investigaron estiman necesario una capacitación y actualización profesional constante de las personas que ejecutan la intervención, además de hacer un estudio longitudinal (evaluación) con las y los usuarios de los servicios para mejorar la atención.

En los casos donde se cuenta con una política pública que respalda y legitima el quehacer de la instancia a cargo del modelo de intervención, se estima que ésta

facilita el posicionamiento de las y los profesionales de la disciplina llamada a operacionalizar dicha política en las instituciones.

En cuanto a las relaciones interinstitucionales, Jiménez y Monge (2006) señalan que éstas se basan en un proceso desarticulado de colaboración, se presentan en forma débil e informal por intuición de la persona profesional, sin procedimientos, protocolos o convenios que regulen las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada instancia involucrada, sin mecanismos de seguimiento o evaluación de las acciones.

Con respecto a la interdisciplinariedad de la intervención, lo que existe en algunos de los modelos investigados corresponde a un trabajo multidisciplinario, o en la mayoría de los casos un abordaje desde la óptica de una sola profesión. Esto se debe a la escasez de recursos para realizar una intervención conjunta con profesionales de diferentes áreas, o bien porque no se logra un trabajo en equipo a pesar de que se cuenta con los recursos.

Se puede concluir con respecto a los antecedentes de esta investigación, que los estudios relacionados con la inserción laboral de las personas graduadas universitarias son denominados Estudios de Seguimiento (Schomburg, 2004), los cuales se enfocan en la transición de la universidad al trabajo, la pertinencia social de la formación recibida para su desempeño profesional y las necesidades de actualización que le exige el contexto laboral a estas y estos titulados; sin embargo, ninguna de estas investigaciones se refiere o se orienta a los servicios y acciones que las instituciones de educación superior ofrecen a esta población para favorecer su inserción al mundo del trabajo, dejando un vacío de conocimiento acerca de las estrategias para atacar los índices de desempleo, el subempleo por horas, el empleo temporal y la poca relación trabajo/carrera.

Además, los estudios de seguimiento corresponden a un tipo determinado de investigación, con una metodología definida con un abordaje naturalista que, por lo

general, no permite investigar a profundidad la complejidad de fenómenos multidimensionales y multifactoriales, como lo es en este caso, la inserción laboral de profesionales, así como los modelos de intervención con los que se cuenta para favorecerla.

Por otra parte, de los trabajos analizados que investigan los modelos de intervención desde diversas disciplinas, se concluye que ninguno de ellos se relaciona con la inserción laboral, así como tampoco se encontró ningún análisis de modelos de intervención de o desde la Orientación, dejando un campo interesante y poco explorado para desarrollar nuevo conocimiento al respecto.

De la misma forma se visualizan otras oportunidades de investigación para sistematizar las experiencias prácticas y generar nuevos conocimientos, que favorezca el mejoramiento con respecto a los siguientes vacíos que dejan los análisis acerca de modelos de intervención, en los trabajos de graduación revisados:

- La teoría que fundamenta los modelos, en ocasiones resulta insuficiente para abarcar lo complejo del fenómeno acerca del que se interviene.
- En algunos casos la intervención es descontextualizada, desactualizada, de forma directa y asistencialista, sin atender integralmente la situación o desarrollar acciones de prevención.
- No está bien definido el rol de la o el profesional a cargo del modelo, por lo que, para algunos, falta formación académica para trabajar a profundidad la situación que atiende el modelo, siendo predominantes el pragmatismo, los acercamientos eclécticos y la flexibilidad para el criterio profesional, en los procesos de intervención.
- Dicho criterio, generalmente corresponde a la óptica de una sola profesión debido a los escasos recursos, lo que no deja espacio para la

interdisciplinaria en la intervención, haciendo más difícil trabajar un fenómeno tan complejo como la inserción laboral y sus diferentes aristas.

- Las relaciones interinstitucionales se desarrollan de forma desarticulada e informal, sin claridad en procedimientos y responsabilidades para cada instancia. Este aspecto es fundamental para los modelos de intervención que se enfocan en servicios de empleo, en cuanto a la articulación que se debe realizar con diferentes instancias dentro y fuera de la universidad, como por ejemplo el sector empleador.

Acercas de los Servicios Públicos de Empleo, se determina que en Costa Rica están adscritos a la OIT, que a su vez los fortalece mediante la creación de políticas públicas, el diálogo social, y la mejora de su metodología en Orientación Ocupacional principalmente, con una fuerte influencia económica y asesora de la cooperación española, lo que condiciona muchas veces la fundamentación teórico-metodológica de los modelos de intervención que forman parte del SIOIE, así como de la UNA y la UNED que participan en calidad de invitados a este sistema, por lo que el aporte desde las otras perspectivas como la Orientación Laboral puede enriquecer su quehacer.

Particularmente, los servicios de empleo en el ámbito universitario coinciden en apoyarse en las nuevas tecnologías para favorecer la inserción laboral de sus estudiantes, graduadas y graduados, a la vez que diseñan y ponen en práctica una diversidad de estrategias al servicio de la población usuaria, así como del sector empleador, mismas que se determinan y desarrollan según el enfoque disciplinar del o la profesional que desarrolla la intervención en cada modelo, al igual que la fundamentación teórica que define dicho modelo. Esto evidencia que el objeto de estudio e intervención es tan amplio que una sola disciplina no lo agota, por el contrario, se debe analizar desde una panorámica estratégica que favorezca el trabajo interdisciplinario.

Considerando todos los antecedentes de este estudio, se puede concluir que ninguna de las investigaciones revisadas analiza los modelos de intervención desarrollados por las universidades para favorecer la inserción de sus tituladas y titulados al mundo laboral, como lo propone el presente trabajo desde las experiencias prácticas de las propias personas profesionales que ofrecen estos servicios, en procura de aportar al fortalecimiento de su quehacer desde la perspectiva teórica de Orientación Laboral.

Justificación

En el contexto actual, con un mundo globalizado matizado de desigualdad social, a pesar de los avances científicos y tecnológicos, se proyecta más estratégico que nunca el papel del empleo para favorecer el desarrollo de la sociedad costarricense en este caso, así como el de las y los individuos que la conforman.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015), advierte en su informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2015”, que la persistencia de las desigualdades socioeconómicas ocasionará un importante incremento del desempleo en los próximos cinco años, debido a un nuevo período donde la economía mundial tendrá un crecimiento más lento.

Según dicho informe, en términos reales más de 212 millones de personas se encuentran sin trabajo en el 2019, esto frente a los 201 millones que en 2015 estaban desempleadas, principalmente mujeres y jóvenes entre los 15 y 24 años.

Lo anterior, corresponde a un posible efecto de estela que la llamada Crisis Mundial del 2008 dejó como parte de sus consecuencias a más de diez años de que se presentó, como lo indica el Director General de la OIT, Guy Ryder:

Más de 61 millones de empleos se han perdido desde el comienzo de la crisis mundial en 2008 y nuestras previsiones muestran que el desempleo seguirá aumentando hasta finales de la década. Esto significa que la crisis del empleo dista mucho de haber terminado, de manera que no hay margen para la complacencia. (OIT, 2015)

Para el caso de América Latina, la OIT (2015) señala que a pesar del repunte inicial después de la crisis, se ha dado una importante disminución en el ritmo del crecimiento en la región, afectando directamente los mercados laborales en los diferentes sectores económicos, registrando una tendencia al alza en el desempleo

de la región como conjunto, sobre todo en países exportadores de recursos naturales, con síntomas como incidencia del empleo informal, así como índices de desempleo y subempleo significativamente más altos en jóvenes y mujeres que en hombres.

En Costa Rica el panorama no es diferente, pues según lo expone el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN, 2014) en el documento del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, en los últimos tres años se ha venido reduciendo la creación de nuevas fuentes de empleo que generan ingresos para la población asalariada, misma que representa una mayoría importante entre las personas ocupadas del país.

Figura 1. Tasa de desempleo IV Trimestre 2014 – IV Trimestre 2016.

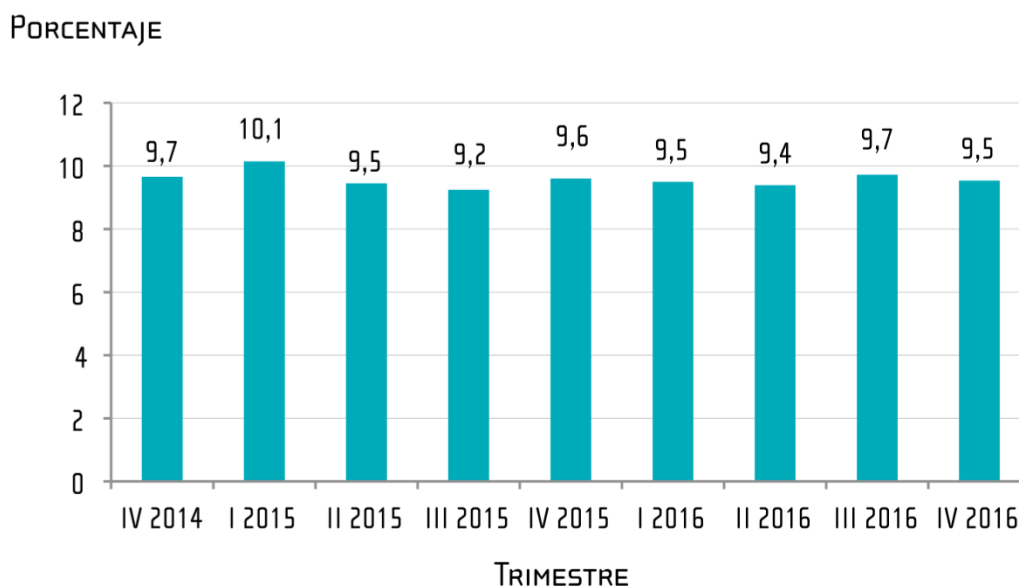


Figura 1. fuente Encuesta Continua de Empleo. INEC (2017, p.4).

Más recientemente, como se observa en la figura 1, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2017) evidencia que la tasa de desempleo a nivel nacional cerró en 9,5% para el IV trimestre de 2016 (217.623 personas desocupadas

en términos reales), lo cual representa que su variación interanual con respecto al cierre del 2014 y 2015 es muy poco significativa estadísticamente, a pesar de que baja 0,2% en los dos últimos años, presentando mayores efectos en mujeres y en las zonas rurales, reflejando además la tendencia mundial de un desempleo acentuado en jóvenes de 15 a 25 años. Esto ha significado una importante y marcada brecha entre la oferta y la demanda, teniendo como resultado uno de los niveles de desempleo más altos de la historia en el país, como apunta el periódico El Financiero (Fernández, E., 2014, 1 de junio).

Adicionalmente, es necesario poner especial atención a un indicador que por lo general no figura en los medios de comunicación ni en las investigaciones relacionadas con el tema del empleo, referente a la tasa de presión general, misma que corresponde a la suma de las personas que se encuentran en condición de desempleo más las que aducen estar en busca de una mejor opción de trabajo. Al respecto, en la Encuesta Continua de Empleo del INEC se muestra que dicha tasa a nivel nacional cerró en 16,9% el IV trimestre de 2016, muy por encima de la tasa de desempleo del mismo periodo.

Por su parte, el Ministerio de Planificación Nacional y de Política Económica (MIDEPLAN, 2014) de la anterior administración 2014-2018, señaló en el Plan Nacional de Desarrollo que el desempleo es un fenómeno multicausal que no es nuevo en las agendas de los anteriores gobiernos, y que lejos de mejorar, sigue manteniendo la tendencia mundial con altos índices, a pesar de los esfuerzos que desarrollan diferentes sectores como el gubernamental o el productivo.

Tales cifras ponen en evidencia un problema recurrente que bien se puede asociar con factores de orden estructural; vinculados por una parte a la incapacidad del aparato productivo para crear los puestos de trabajo necesarios para compensar el creciente aumento de oferentes y, por otra, con deficiencias en términos de talento humano. (MIDEPLAN, 2014, p. 95)

Por otra parte, el porcentaje de subempleo que afecta a la población ocupada del país decreció 1,6 pp. (puntos porcentuales) con respecto al año anterior, siendo las mujeres quienes muestran nuevamente peores condiciones laborales, con una diferencia significativa de 3% con respecto a los hombres, a pesar de que ésta es 3,3 pp. menor que en 2015, como se muestra en la figura 2.

Figura 2. Porcentaje de población ocupada con subempleo por sexo, IV Trimestre 2015 y IV Trimestre 2016

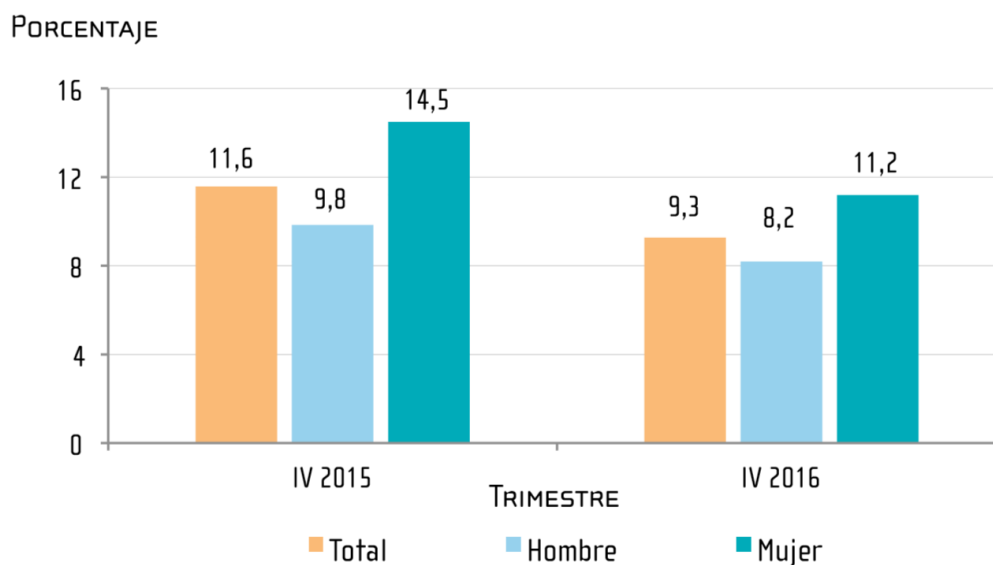


Figura 2. fuente Encuesta Continua de Empleo. INEC (2017, p. 5).

Con respecto a la clasificación que se hace en la Encuesta Continua de Empleo por grupo ocupacional, en la figura 3 se indica que para el periodo de análisis no se presentaron variaciones, siendo las personas ubicadas en Ocupaciones no calificadas quienes representan la mayor parte de la población ocupada del país. En tanto que el grupo Directivo, profesional, científico e intelectual es el segundo con menor ocupación, con no más de 230.000 profesionales laborando, a pesar de que presentó un repunte con respecto a la baja de contrataciones en los últimos 3 años principalmente en la rama de educación y salud para las mujeres en la zona urbana, pero reflejando en términos generales con mejores condiciones para los varones.

Figura 3. Población ocupada por grupo ocupacional, IV Trimestre 2015 y IV Trimestre 2016

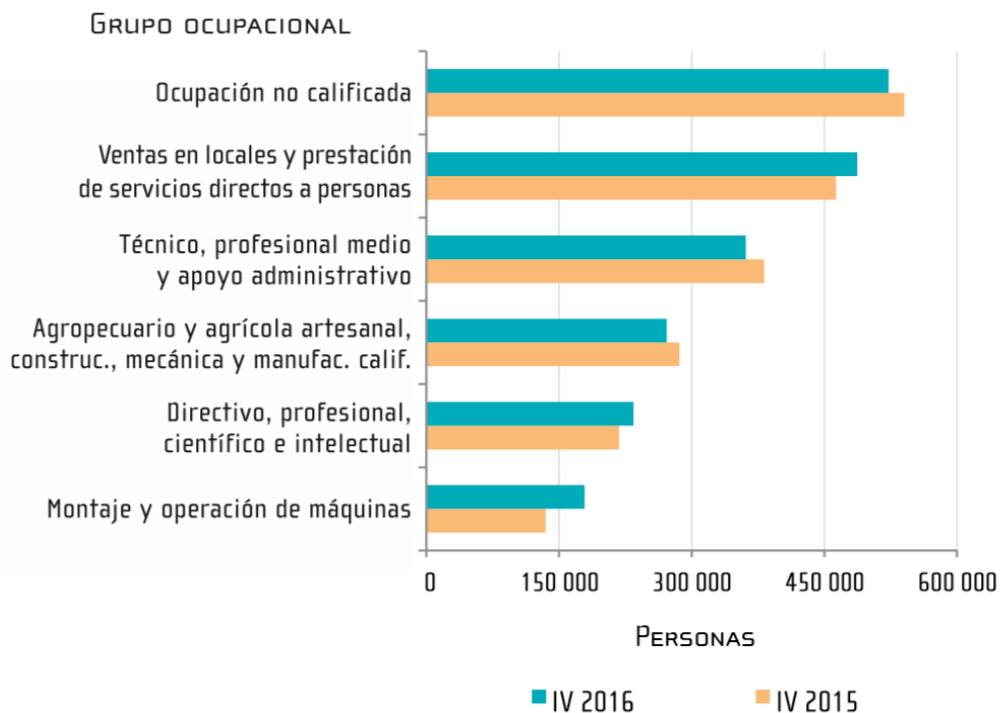


Figura 3. fuente Encuesta Continua de Empleo. INEC (2017, p. 9).

Lo anterior demuestra que las y los profesionales universitarios, no están exentos de verse afectados por problemas para insertarse laboralmente, sobre todo si el Sector Terciario que involucra los servicios y el turismo, continúa decreciendo como en los últimos años, pues no solamente es la actividad más importante de la economía del país, sino que además es la que representa trabajo para la mayoría de las personas ocupadas, especialmente para quienes tienen un mayor nivel de educación.

Al respecto, Mora y Morales (2013, p. 63) del Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica de la Universidad Nacional, agregan que en Costa Rica no se generan “suficientes empleos de calidad”, principalmente por las siguientes situaciones que aquejan al sector trabajador:

- a) altas tasas de desempleo,
- b) creciente subempleo,
- c) fuerte déficit de aseguramiento y en las condiciones laborales de la población ocupada,
- d) mayor crecimiento de los empleos de baja calificación (especialmente en los dos últimos años), al tiempo que disminuye el peso de los ocupados con alta calificación (esto a pesar de que la población ocupada con estudios universitarios no ha disminuido) y,
- e) condiciones laborales especialmente lamentables para “ocupados independientes”.

En el caso particular de las personas profesionales que se han titulado de universidades, a pesar de ser consideradas la élite educativa del país, también se ven afectadas por condiciones de desempleo y otros síntomas de precariedad laboral, como se aprecia en los datos presentados por el INEC en la figura 3 y los argumentos de Mora y Morales (2013). Probablemente, esto sea la causa por la cual se tienen pocas investigaciones en las que se analice la inserción de las y los universitarios al mundo laboral, siendo el Observatorio Laboral de Profesiones del Consejo Nacional de Rectores (OLaP-CONARE) la instancia que más ha examinado esta situación en el ámbito costarricense tanto para el sector universitario estatal como el privado, como se referencia en los antecedentes de esta investigación.

En esa línea, con los resultados de ambos estudios del OLaP es posible dimensionar las problemáticas a las que se enfrentan las personas tituladas de educación superior para encontrar trabajos de calidad donde puedan ejercer su profesión, acentuándose nuevamente la diferencia en cuanto a las oportunidades laborales a las que tienen acceso las mujeres; para ello de la segunda investigación del equipo del Observatorio se analizan a continuación los datos más significativos que se relacionan directamente con el objeto de estudio del presente trabajo.

Al respecto, Gutiérrez, Kikut, Navarro, Azofeifa, y Rodríguez (2015), determinan para el OLaP que para las y los 12.792 universitarios entrevistados, la tasa de desempleo luego de 3 a 5 años de obtener su título se mantuvo igual a la del estudio 2013 con 4,5%, siendo más alta en algunas áreas de conocimiento como Ciencias Sociales 6,9%, Recursos Naturales 6,8%, Artes y Letras 5,3% y Educación con 4,7%. Además de las 107 disciplinas que se incluyeron en el estudio, 17 de ellas sobrepasaron el 9,6% de desempleo que a nivel nacional nos presenta para el mismo periodo de 2015 el INEC.

Por su parte, del 92,5% que se encontraba laborando al momento de la encuesta, el 58,3% se ubica en el sector público, mientras que el 36,3% lo hace en el sector privado y a pesar de que ya se incorporaron al mundo del trabajo, se ven afectados por signos de un mercado laboral en el que la oferta rebasa la demanda, como el subempleo por insuficiencia de horas a pesar de que cuentan con la disponibilidad de laborar jornada completa, el cual aumentó considerablemente con respecto al estudio anterior, pasando de 1,3% a 3,1%, situación que se replicó en casi todas las áreas de conocimiento exceptuando las Ciencias Económicas.

Adicionalmente, el 6% de las personas consultadas por Gutiérrez, et al. (2015), considera que su trabajo tiene poca o ninguna relación con la carrera de la que se egresó, en términos generales este factor presentó una importante alza así como en casi todas las áreas de conocimiento con respecto al estudio de 2013, lo que implica que cada año más universitarios y universitarias ven truncados sus sueños de realizarse satisfactoriamente en el desempeño de su profesión para la que dedicaron tiempo, esfuerzo y dinero durante varios años de vida.

Estas condiciones lejos de resolverse, por el contrario, podrían agudizarse si se considera que la proyección para los próximos años es que la población de graduados y graduadas universitarias aumente exponencialmente como ha sucedido en los últimos catorce años, tomando en cuenta la creación reciente de la Universidad

Técnica Nacional y su adhesión a CONARE en 2015, así como los datos de matrícula y titulación tanto de instituciones estatales como privadas.

En relación con lo anterior, según el V Informe Estado de la Educación que desarrolla el Programa Estado de la Nación (2015), se destaca que entre el año 2000 y 2014 la matrícula total en las cuatro universidades públicas agrupadas en el CONARE tuvo un crecimiento acumulado del 50,6%, mientras que la cantidad de títulos otorgados desde 1995 y hasta el 2013 se triplicó, pasando de poco menos de 13.000 a más de 46.000, esto se debe principalmente por el fuerte crecimiento del sector privado (5,7 veces) con respecto del sector público (2,1 veces). Tal situación tiene un impacto directo en el mercado laboral y en las posibilidades de encontrar un trabajo relacionado con la carrera que estudiaron todas estas y estos profesionales, principalmente en áreas como las Ciencias Sociales que cuenta con la mayor cantidad de personas graduadas y mayores tasas de desempleo.

Este desmesurado aumento de matrícula y titulación en universidades privadas, enciende las alarmas en cuanto a acerca de la oferta de profesionales se refiere y la capacidad del mercado para absorberles, aún más cuando se pone en tela de duda la calidad de la formación que imparten algunas de estas “instituciones-empresa”, que persiguen el lucro a toda costa mercantilizando la educación superior, incluso dando información falsa acerca de las oportunidades laborales de las carreras que ofrecen a potenciales clientes con tal de mantener su alta matrícula, sin ninguna autoridad de regulación por parte del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), tal como se muestra en los reportajes de Teletica Televisora de Costa Rica S. A. (2014). Incluso el propio Programa Estado de la Nación (2015, p. 208), señala la poca fiabilidad en la información que proporcionan las universidades privadas en lo referente a la relación “estudiantes/graduados” y la calidad de la formación que imparten, indicando al respecto la siguiente valoración:

Estos resultados permiten plantear una interrogante acerca de la calidad de la educación que ofrecen estos centros que tendrían unos tiempos de

graduación muy inferiores y unas tasas de graduación muy superiores a los de las universidades públicas y a los parámetros esperados en general de la educación superior al comparar con experiencias en otros países.

Este es el escenario de incertidumbre laboral, en el cual se espera que se desenvuelvan y compitan las personas graduadas universitarias, llamadas a promover el cambio en cada uno de los espacios de trabajo en los que se inserten. Pero más allá de una visión de “capacitación para el trabajo”, está la tarea de formar a profesionales que estarán al mando de las instituciones, empresas y organizaciones que son la base de nuestra sociedad global, de ahí la importancia de una formación efectiva e integral que permita a la o el recién graduado incorporarse al mundo laboral de forma exitosa, con las herramientas necesarias para su buen desempeño y satisfacción, tanto personal como de la sociedad.

Es por lo anterior, que en los últimos veinte años las Instituciones de Educación Superior han acrecentado su interés por la relación que se da, o que se debería dar entre la formación universitaria y las exigencias del mundo del trabajo, particularmente acerca de la importancia del proceso de inserción laboral de sus tituladas y titulados como indicador valorativo de la pertinencia social y la calidad de su quehacer académico, como lo apuntan Jiménez y Vivas (2007) citados por Jiménez (2009, p. 1), al referirse a los fines de las universidades, cuando argumentan que “una de sus principales funciones es la capacitación profesional de los titulados”, y más adelante agregan que “la inserción de los titulados en el mercado de trabajo será uno de los criterios de calidad de las universidades”.

En relación con este aspecto desde la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES), coordinada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO, 2008, p. 3), se hace un vehemente llamado a todas las IES para “incorporar un sistema de seguimiento de graduados en el mercado de trabajo para que permita evaluar y fortalecer la pertinencia y la calidad de la educación superior”. Al respecto, como se describió con detalle en los antecedentes del

presente trabajo, las universidades estatales costarricenses han realizado esfuerzos valiosos para apoyar la inserción laboral y dar seguimiento en el mercado de trabajo a sus titulados y tituladas, sin embargo, es necesario y urgente un mayor avance en materia de intermediación de empleo, por lo que se considera apremiante analizar las diferentes experiencias prácticas, que las y los funcionarios de dichas instituciones han tenido al respecto y a la luz de a la teoría en orientación laboral realizar aportes que puedan favorecer sus modelos de intervención.

En esa línea, el valor metodológico o empírico de esta investigación radica principalmente en la forma mediante la cual el investigador se acerca al objeto de estudio, tomando en cuenta que la mayoría de las investigaciones nacionales e internacionales acerca de la inserción laboral son de corte cuantitativo, como se detalla en los antecedentes. Por lo que el presente trabajo se desarrolla desde una perspectiva naturalista, que permite conocer e integrar diferentes realidades, favorecida por la interacción entre sujeto y objeto, mediante un diseño abierto y emergente que permite al investigador adaptarse a las situaciones que se presenten en el trabajo de campo (Sandoval, 1996)

Además, ninguno de los trabajos revisados en el apartado de antecedentes y que analizan o caracterizan un modelo de intervención corresponde al área de Orientación, tampoco se visualiza alguna relación con la temática de inserción laboral, como si lo pretende la presente investigación al caracterizar teóricamente desde la Orientación Laboral los modelos de intervención de las universidades para favorecer la inserción de sus titulados y tituladas en el mundo del trabajo, integrando además perspectivas de diferentes disciplinas, mediante el estudio de las experiencias prácticas de las y los profesionales a cargo de los servicios de empleo universitarios, para potenciar el diálogo interdisciplinar y el intercambio de conocimientos acerca del objeto de estudio y su intervención como promueve Barreto (2016).

Así mismo en cuanto al valor teórico de este estudio, en la revisión de las investigaciones acerca de modelos de intervención, sobresale que en la mayoría de los casos la teoría que los fundamentaba resultó insuficiente para la complejidad del fenómeno de intervención, lo que evidencia la importancia de investigar la práctica que ha sobrepasado a la teoría para generar nuevos conocimientos al respecto. Con el presente trabajo, el análisis y la caracterización de los elementos más importantes de los modelos de intervención que se desarrollan en los servicios de empleo participantes, lo que implica un ejercicio de recolección e interpretación de experiencias y conocimientos de fuentes primarias, de “teoría pura” desde la visión de Flick (2007), siendo posteriormente contrastada y nutrida para favorecer su mejoramiento mediante la construcción teórica desde la Orientación Laboral y considerando el contexto universitario costarricense.

Lo anterior, se fundamenta además en uno de los propósitos del Programa de Maestría en Educación de la UCR (Cox, 2011, p. 6), el cual establece “Buscar la integración entre los aspectos teóricos de la Pedagogía con la práctica educativa y la interpretación de ésta, de acuerdo con sus fundamentos y relaciones con los énfasis propios y otros campos del saber”. Precisamente, en cuanto a la integración de fundamentos de otros campos del saber, con esta investigación se realiza una sistematización y análisis de experiencias de las y los profesionales de Orientación y de otras disciplinas, en cuanto al diseño y la aplicación de los modelos de intervención para la inserción laboral, desde una perspectiva holística e integradora, que pueda agrupar los diferentes aportes como define Repetto (2008), en tanto que una sola disciplina no agota un objeto de estudio tan complejo, realizando un acercamiento a un modelo contextualizado y propio de la realidad costarricense, que se aplique más a las perspectivas teóricas latinoamericanas en lugar de imponer modelos españoles o anglosajones como advierte González (octubre, 2014)

En lo referente al valor práctico que tiene esta investigación, se considera que realiza un aporte a la praxis orientadora en un ámbito laboral poco investigado y explotado en nuestro país, como lo es la intermediación de empleo y que podría

significar una fuerte proyección de nuestra profesión, así como abrir las posibilidades de incursión de más orientadores y orientadoras en otras universidades que cuenten con servicios de empleo, o en otras instituciones que participan en el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE), en el cual históricamente se ha dado un predominio de profesionales de otras disciplinas de Ciencias Sociales, como se detalla en los antecedentes. Con esto se atiende la recomendación que hacen Muñoz, Estrada, y Gómez (octubre 2014, p. 145) en las conclusiones del estudio “Marco referencial acerca del estado de la Orientación en Costa Rica”, en cuanto al “reforzamiento de la identidad profesional” y la diversificación de los ámbitos laborales y de intervención para la disciplina de Orientación.

En la misma línea, Villareal (2006) amplía en relación con los retos de la Orientación en nuestro país y agrega otros elementos muy interesantes al respecto de lo que se podría eventualmente aportar con el desarrollo de esta investigación y el fortalecimiento de los modelos de intervención de los servicios de empleo de las universidades, en beneficio de las personas adultas profesionales que atienden:

El gran reto como disciplina y profesión de la Orientación vocacional-ocupacional en la sociedad actual, no es otro que facilitar condiciones y proponer estrategias que contribuyan en la clarificación y optimización del proyecto ocupacional de las personas adultas. El aporte investigativo en este programa de investigación abarca la toma de decisiones vocacionales, la inserción, el desempeño y entorno laboral, la permanencia y la reubicación en el mundo del trabajo de hombres y mujeres adultas miembros de grupos familiares y con anhelos y metas personales. (p. 2)

En este caso, dicha propuesta de clarificación acerca del objeto de estudio sería desde la caracterización teórica que se realiza de los modelos de intervención que fundamentan la praxis en los servicios de apoyo a la inserción laboral de personas graduadas en las universidades participantes. Además, desde la

perspectiva del propio Posgrado en Educación de la Universidad de Costa Rica, con el desarrollo de la investigación propuesta y el resultante favorecimiento a los procesos de intervención en cada servicio de empleo universitario, se contribuye al cumplimiento de uno de los propósitos del programa de posgrado (Cox, 2011):

Contribuir a formar un conjunto de profesionales capaces de propiciar una renovación del pensamiento y de la práctica educativa, basada en una comprensión de los problemas y en la profundización científica del conocimiento. Esto permitirá proponer soluciones a los actuales problemas educativos. (p. 6)

La profundización que se plantea acerca de la inserción laboral de las y los profesionales universitarios, tiene como principal objetivo analizar las experiencias prácticas de intervención mediante la profundización científica para caracterizar teóricamente desde la Orientación Laboral una renovación del pensamiento, que enriquezca nuevamente los modelos estudiados y por tanto fortalezca la praxis de las universidades en cuanto a intermediación laboral, considerando una visión multidisciplinar como la que se desarrolla en los servicios de empleo. De la misma forma podrá ser un insumo bibliográfico y una fuente teórico-práctica para utilizarse en los cursos de grado, posgrado y futuras investigaciones en Orientación u otras áreas.

Por último, el tema propuesto y el proceso de desarrollo de este trabajo representan un valor práctico sumamente importante para el estudiante proponente, pues favorece el fortalecimiento de las competencias que se plantean en el perfil académico-profesional, para las personas que se gradúan del énfasis en Orientación Laboral de la Maestría en Educación (Cox, 2011, p. 9), principalmente las siguientes:

- Pone en práctica modelos, estrategias y técnicas novedosas para la orientación de poblaciones adultas en el ámbito laboral.

- Domina modelos de planeamiento, desarrollo y evaluación de programas de Orientación dirigidos a personas y poblaciones adultas.
- Analiza el mercado laboral y las oportunidades para el desarrollo vocacional.
- Facilita el desarrollo de competencias en mujeres y hombres que favorezcan la inserción y permanencia en el mercado laboral.
- Planifica y dirige proyectos de investigación que permitan la toma de decisiones y la resolución de problemas relevantes con respecto a la orientación laboral.

A partir de los hallazgos encontrados y con respecto a la importancia de que las IES apoyen la transición de la universidad al mundo del trabajo de sus titulados y tituladas, se puede concluir en cuanto al valor social de esta investigación, que en primera instancia busca convertirse en un insumo teórico y metodológico importante para favorecer la inserción laboral de las personas graduadas universitarias del país, atendiendo la exhortación que hacía en 2012 para México y Cuba, el Director Adjunto de la OIT, Thomas Wissing y que hoy en día se vive aún de forma más aguda en España, pero que a su vez ya muestra su sombra en Costa Rica:

...ante las elevadas tasas de desempleo juvenil que hay en el país y en todo el mundo, es urgente que las universidades y las organizaciones empresariales acuerden mecanismos para vincularlos con opciones de trabajo, de lo contrario –advierte– se condenará a generaciones enteras de egresados de diversas carreras a laborar en la economía informal, o incluso, emigrar. (Muñoz, P., 2012, 20 de abril, p. 1)

Con los datos que aportan instancias como el INEC, el OLaP y el Programa Estado Nación principalmente, queda en evidencia que las personas profesionales en Costa Rica no son ajenos a problemáticas como estas, por lo que desde la perspectiva de Villareal (2006, p 1.), se estima que con esta investigación y el mejoramiento de los servicios de empleo se podría “incidir en el desarrollo personal,

profesional y laboral” de las y los universitarios titulados en diversas disciplinas, favoreciendo de forma importante su inserción al mundo del trabajo, y consecuentemente su satisfacción laboral al poder ejercer la profesión que estudiaron durante varios años, permitiéndoles además explotar su vocación plenamente, en beneficio propio y de la sociedad como señalan Mora et. al. (2010).

Además, desde el análisis contextualizado de las experiencias de profesionales de diferentes disciplinas y la perspectiva teórico-práctica de la Orientación Laboral resultante del desarrollo de esta investigación, se favorece el fortalecimiento de los modelos de intervención estudiados, por lo que las universidades tendrían la posibilidad de obtener la realimentación académica necesaria por parte de sus graduados y graduadas, así como de las organizaciones donde laboran, para valorar la pertinencia social de los perfiles profesionales de sus carreras y eventualmente actualizarlos mediante rediseños curriculares u ofertas co-curriculares, aprovechando el análisis contextualizado que proveen los estudios de seguimiento y el aporte teórico metodológico desde la Orientación Laboral. Esto último, para cumplir con su misión y las recomendaciones de instancias como UNESCO, CONARE y el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES, 2009), agencia que promueve y certifica el cumplimiento de los estándares y evidencias de calidad de las carreras, valorando principalmente los siguientes criterios de pertinencia con respecto al “Componente de Graduados”.

- Principales razones que explican una prolongación mayor en el período de estudios y graduación.
- Información actualizada acerca de las condiciones del mercado de trabajo correspondiente a cada disciplina y la inserción laboral, así como el nivel de ajuste a su realidad sociolaboral.
- Conocimiento del grado de satisfacción de las y los graduados acerca de la formación universitaria recibida.
- Acercamiento a las necesidades de actualización profesional.

- Algunas actividades para generar vinculación con los y las profesionales que se egresan.

Considerando lo anterior, se requiere que los servicios de empleo en las universidades deben jugar un rol más estratégico, que integren y aprovechen las iniciativas del gobierno para acercar el sector empresarial y el universitario, al igual que el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) para obtener capacitación que fortalezca sus modelos de intervención, así como la información contextualizada y confiable acerca del mercado laboral de las carreras que genera el OLaP-CONARE, con el objetivo de responder a las diversas necesidades de orientación laboral que tengan las personas profesionales a nivel nacional desde la perspectiva de González (octubre, 2014).

En esa línea, este trabajo de investigación podría favorecer indirectamente la calidad de la oferta académica de las universidades costarricenses, mediante la realimentación que pueden proveer no solamente los estudios de seguimiento a las personas graduadas y las organizaciones empleadoras, sino además la información que se genera desde los servicios de empleo y que puede ser un insumo importante para fortalecer la oferta de carreras y su gestión curricular; esto en apego con el propósito fundamental del Programa de Maestría en Educación de la Universidad de Costa Rica (Cox, 2011, p. 3) “La formación de posgrado en educación, busca precisamente incidir en el avance del conocimiento que permita satisfacer adecuadamente la demanda e impacte el mejoramiento de la calidad de la educación formal y no formal de nuestro país”.

Así mismo, con el fortalecimiento de los servicios de empleo en las universidades, la sociedad costarricense e internacional sería beneficiaria indirecta del valor social del producto de esta investigación, por medio de la incursión de profesionales de calidad en las empresas e instituciones que son la base económica y del desarrollo del país.

Problema de investigación

De la argumentación desarrollada en el anterior apartado de justificación, se rescatan los siguientes aspectos para describir la situación problemática con respecto al proceso de inserción laboral de las personas graduadas de universidades estatales costarricenses, quienes no están exentos de verse afectadas por los indicadores de desempleo, tasa de presión general, subempleo y poca relación entre el trabajo que desempeñan y la carrera que estudiaron.

Lo anterior debido principalmente al nivel histórico de la brecha que se presenta entre la oferta de profesionales y la demanda de talento cualificado por parte de las organizaciones empleadoras, así como el aumento de oferentes con perfiles muy similares (sobre todo que se titulan de universidades privadas) y la incapacidad del país para crear nuevos puestos de trabajo. Además, el sector servicios y turismo, el más importante a nivel nacional y para el grupo de profesionales, continúa decreciendo, así como las opciones de empleo de alta calificación, dejando cada vez menos posibilidades de encontrar un trabajo relacionado con su carrera, y por ende del ejercicio de su profesión.

Con este escenario de incertidumbres que se gesta alrededor del perfil profesional de las y los jóvenes que se titulan de universidades estatales, como única certeza para enfrentar la transición del estudio al mundo del trabajo, se vuelve más estratégico que nunca el papel que pueden jugar los servicios de empleo en la dinámica de la educación superior. De ahí, se desprende la importancia de analizar y fortalecer los modelos de intervención que se desarrollan en estos, principalmente con el aporte potencial de la Orientación Laboral.

Al respecto, es necesario subrayar que en la mayoría de los modelos de intervención que se revisan en los antecedentes se concluye que la teoría propia de la disciplina que los fundamenta, resulta insuficiente y desactualizada para lo complejo del fenómeno que se pretende favorecer, por lo que se requiere de un

abordaje teórico-metodológico que integre una visión interdisciplinaria, además de promover el trabajo interinstitucional que potencie los escasos recursos con los que generalmente se cuenta en estas instancias.

En esa línea se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se caracterizan los modelos de intervención desarrollados en los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses, desde las experiencias de las propias personas participantes y la perspectiva teórica de Orientación Laboral?

Objetivos de investigación

Objetivo General

Analizar los modelos de intervención desarrollados en los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses, mediante la integración de experiencias prácticas de las personas profesionales a su cargo y el aporte teórico de la Orientación Laboral.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar el posicionamiento respecto al fenómeno de inserción laboral, que tienen los servicios de empleo de las universidades estatales costarricenses.
2. Explorar las estrategias de intervención que se desarrollan en el mundo de vida cotidiana, de los servicios universitarios de empleo en estudio.
3. Comprender la posición filosófica disciplinar que fundamenta conceptualmente a los modelos de intervención investigados.
4. Facilitar un insumo para el fortalecimiento de los servicios de empleo estudiados, por medio de la integración de las diferentes perspectivas de las personas participantes y el aporte teórico desde la Orientación Laboral.

Capítulo II. Referente Conceptual

A continuación, se realiza un análisis de los aspectos teóricos más relevantes con respecto a los modelos de intervención para la inserción de profesionales en el mundo laboral. Para ello, se revisan en primera instancia los referentes más importantes acerca del proceso de inserción laboral, haciendo énfasis en su definición y características de esta relevante transición de la universidad a un mercado laboral globalizado, así como los retos, exigencias e incertidumbres que enfrenta el estudiantado para alcanzar una exitosa vinculación a las organizaciones empleadoras, desempeñando así su profesión e incorporándose al mundo adulto productivo.

Posteriormente se examinan los modelos de intervención para la inserción laboral de personas graduadas universitarias, empezando con la concepción etimológica de “modelo” como representación de un fenómeno, haciendo un enlace con la intervención orientadora y su carácter instrumental, así como los principios y tipologías de intervención. Siguiendo en el mismo apartado con el abordaje de la Orientación para personas adultas en el contexto laboral, particularizando en los aportes desde las diferentes perspectivas de la Orientación Vocacional, para analizar luego los principios, dimensiones, ámbitos, destinatarios, funciones y estrategias de intervención de la Orientación Profesional y la Orientación Laboral.

A manera de conclusión, se expone brevemente la postura teórica del investigador frente al objeto de estudio, basado en las características del sector profesional y la realidad contextual que permea los modelos de Intervención que buscan apoyar la inserción laboral.

Inserción laboral en un contexto global

La literatura existente relacionada con la inserción laboral es muy extensa como se evidencia en los antecedentes, y a pesar de que son diversos los criterios acerca de su definición, hay consenso en lo que plantean Donoso y Figuera (2007, p. 105), en términos generales se entiende como “el logro de una ocupación y es habitual ver una relación directa entre la salida del desempleo e inserción”, que le permita a la persona una relativa posibilidad de mantenerse estable y con permanencia en la ocupación, ya sea por empleo o autoempleo. Se destaca de este aporte, que insertarse laboralmente no sólo es ocuparse, si no que implica una estabilidad relativa en el trabajo al que accede la persona.

De forma complementaria, Sebastián (2003, p. 240) afirma que la inserción laboral “es el punto de llegada al proceso de transición al ‘primer empleo’, pero también de la transición de un empleo a otro empleo, o de una situación de desempleo a una situación de nuevo empleo”. En el caso de las y los estudiantes o graduados universitarios, pueden eventualmente pasar por cualquiera de las tres situaciones que define esta autora, quien además aporta que el tiempo para obtener dicho empleo es variable y depende de ciertas características que son propias de la persona como: “la cualificación, el género, la edad, el origen étnico u otras circunstancias”.

En tanto que para Rivas (2003), la inserción laboral es un proceso complejo que se debe analizar desde un nivel macro, desde donde se visualizan las condiciones del mercado o mundo laboral y las características de las personas como fuerza laboral o talento humano, así como desde el nivel micro para conocer las experiencias de socialización laboral de la persona (interacción con el ambiente de trabajo) y las organizaciones o empresas en las que se producen estas, en procura de la adaptación o ajuste entre el puesto o cargo y la persona para asegurar una exitosa inserción laboral.

Particularmente, para las y los profesionales universitarios es fundamental que el puesto de trabajo se relacione directamente con la carrera de la cual se graduaron, lo cual tiene un fuerte impacto en su adaptación al cargo y por ende a la organización, además de favorecer su satisfacción laboral, mediante el desempeño de su profesión. Caso contrario, cuando se presenta un desajuste (o desfase según Teichler, 2005 y Enríques 2007) entre el perfil profesional de la persona y los requerimientos del ámbito laboral donde desea insertarse.

Desde la perspectiva de Schlossberg, Waters y Woodman (1995), la inserción laboral se concibe como un proceso de transición para las personas graduadas que pasan del medio de educación superior al mundo del trabajo. Argumentan además que la transición constituye un cambio o tránsito de una situación a otra, o cuando se espera un evento y este no se da, generando una transformación en las relaciones, roles, rutinas o suposiciones de la persona. Estas pueden darse de manera esperada o no esperada, mostrando afectación en diferentes áreas de la vida de las personas, como la salud, la familia, el ciclo vital, el trabajo, entre otros aspectos.

Álvarez (1995, p. 396) en Echeverría, Isus, Martínez y Sarasola (2008, p. 258) destaca la dimensión personal y la situacional de las transiciones, aduciendo que se tiene que producir una interrelación entre la persona y el ambiente que le rodea, entendiendo la transición como.

(...) un proceso de cambio que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio-profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas.

Desde la perspectiva de las transiciones vocacionales de la edad adulta, según Frías (2013) se espera que la persona concluya sus estudios e ingrese al mundo del trabajo, continuando con el desarrollo y actualización de sus estudios, al

mismo tiempo que debe asumir nuevos roles y rutinas, como el de persona trabajadora, el de padre o madre, además de establecerse en pareja. Conforme alcance la independencia y autonomía de los progenitores, adquiere compromisos económicos, así como la satisfacción de sus necesidades básicas, por lo que puede experimentar en este período también un cambio de ocupación o de trabajo, con raíces multicausales, como por ejemplo el significado que asigne al trabajo.

Este último aspecto es fundamental para las personas adultas profesionales que asignan un valor central al trabajo en sus dinámicas de vida, perspectiva que comparte Rivas (2003), quien aporta que el significado del trabajo se refiere a la medida de significancia y valor de este en las vidas de las personas adultas de manera individual, adquiriendo un lugar de peso referido ya sea como tarea o actividad, situación ocupacional, técnica o método de producción, contexto físico o ambiente, actitud o creencia, significado subjetivo, valor, resultado, estructuración temporal, símbolo social y cultural, esfuerzo, intercambio económico y social, ética, entre otros.

El trabajo, varía según sus características y funciones, siendo además un potenciador del desarrollo de las personas, o por otra parte, si el trabajo es denigrante, puede generar un efecto negativo en las y los trabajadores.

Relacionado con lo anterior y siguiendo a este autor, son los cambios que experimenta la sociedad, que repercuten en las transformaciones de las características del trabajo, las organizaciones y las oportunidades de empleo; así mismo, en el significado y centralidad, es decir, el grado de importancia del trabajo de las personas, siendo entonces un proceso dinámico, ligado con la realidad que esté experimentando la persona, en función de su autoimagen, la familia, el tiempo libre, la religión o espiritualidad, su contexto, la salud, sus normas y valores.

De forma particular, la inserción laboral de las personas adultas profesionales se considera una transición de naturaleza socio-laboral, la cual se caracteriza principalmente por los siguientes elementos que señalan Schlossberg, et. al. (1995):

- Son cíclicas, porque sus cambios no terminan y generan incluso otras transiciones conforme la persona toma decisiones.
- Están sujetas a pautas recurrentes o recursivas, las experiencias se repiten en su búsqueda de trabajo.
- No son excepcionales, por el contrario, son naturales y siempre se dan a lo largo de la vida laboral.
- Requieren de renovar relaciones con el mundo, para reelaborar el sistema de creencias y reacomodarlo al contexto.

En la misma perspectiva, Echeverría et. al. (2008) coincide con los diferentes tipos de transiciones que proponen con Álvarez (1995), Álvarez (2001) y Rodríguez (1998), los cuales son: transición académica (de escuela a escuela), transición al mundo laboral (de la escuela al trabajo), transición intralaboral (de un trabajo a otro) y otras transiciones vitales (por ejemplo, del trabajo a la jubilación o de familia a familia). En el caso de las personas que se gradúan de instituciones de educación superior para luego buscar trabajo, queda claro que corresponde al tipo de transición al mundo laboral, también denominada inserción laboral y profesional o transición a la vida activa y adulta, la cual según Echeverría et. al. (2008, p. 267).

Se trata del paso del periodo formativo o académico al mundo laboral (...) y tenemos que tener presente que se trata de un momento crítico o un cambio muy significativo, no solo por el desajuste entre ambos contextos, sino también por las características más personales, sociales y económicas que acompañan esta transición. Es un proceso largo y complejo de preparación y elección profesional.

Por otra parte, Green (2006, p. 23) plantea una definición de transición laboral, la cual se extrae precisamente de un estudio de seguimiento a personas graduadas universitarias, como se menciona en los antecedentes de este estudio.

Se entiende por transición laboral, el período que transcurre durante el proceso de búsqueda/consecución del primer empleo o de un empleo regular después de la obtención de un grado universitario. 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.

Este periodo es determinado por factores asociados al desarrollo profesional de las personas graduadas, que puedan facilitar la obtención de empleo y que según el Observatorio Laboral de Profesiones del Consejo Nacional de Rectores (OLaP-CONARE), basándose en el estudio de seguimiento a personas graduadas que realizaron Gutiérrez, Kikut, González, Alfaro, (2012) para las universidades costarricenses, dichos factores son indicadores de su realidad laboral, características de dicho trabajo y su relación con la carrera que estudiaron.

1. Situación laboral: al momento de consultarle (actual), al momento de graduarse y durante sus estudios universitarios.
2. Tiempo que tardó en conseguir el primer trabajo relacionado con su carrera.
3. Características de la institución donde labora.
4. Capacidades necesarias en su trabajo.
5. Funciones que ejerce en su puesto.
6. Procedimientos que puede ejecutar.
7. Relación entre su formación universitaria y las labores que realiza.
8. Preparación universitaria para el proceso de inserción laboral.
9. Indicadores de satisfacción laboral actual.

Se comprende que el contexto laboral, condiciona las oportunidades de la persona, así como la carrera condiciona los ámbitos de inserción del o la nueva profesional y sus formas de resolver una eventual condición de desempleo, por lo que, ante la posibilidad de no insertarse laboralmente, la persona tiene tres opciones para decidir acerca de su situación según Rivas (2003).

1. Prescindir del estrés producido por esa inestabilidad.
2. Conformarse con menos de lo que esperaba.
3. Cambiar de carrera.

Por su parte, Rodríguez y Sánchez (2003), describen cómo la aceleración de una sociedad globalizada conlleva a las personas a pasar de un estadio a otro de manera rápida en su vida personal, profesional y académica, teniendo que aprender a transitar en diversas vivencias. Señalan además que una transición se refiere a una transformación o cambio; aspectos que desde la Orientación Laboral se debe de prevenir e intervenir como disciplina facilitadora del desarrollo humano, cambios que Enriques (2007, p.90) describe.

(...) el mundo del trabajo - es un escenario privilegiado en el cual se mueve el adulto – sufre en la actualidad profundas modificaciones señaladas por múltiples autores en diferentes áreas del conocimiento. Nos hallamos, indubitablemente, en una sociedad del conocimiento caracterizada por la globalización, internacionalización y tecnología en la que el cambio aparenta ser la única certeza, no solo para los sujetos como también para las organizaciones.

De la misma forma en que Enriques señala la constante de cambio que caracteriza el contexto del siglo XXI que enfrentan las personas que buscan empleo, Morín por su parte (1999, p. 3) advierte desde el paradigma de la complejidad que estas personas deben formarse y prepararse “para afrontar los riesgos, lo inesperado, lo incierto, y modificar su desarrollo en virtud de las informaciones

adquiridas en el camino. Es necesario aprender a navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certeza”.

Considerando este panorama, es importante rescatar las iniciativas de autoempleo que varias personas (profesionales o no) han desarrollado, así como los esfuerzos por promover el emprendedurismo por parte de varias instituciones del Estado, como las universidades; constituyéndose en una forma más de insertarse en el tejido sociolaboral.

Acercas de las necesidades y condiciones que se les presentan a las personas profesionales que requieren insertarse en el mundo laboral luego de su graduación universitaria, los autores Echeverría, et. al. (2008) exponen ciertos elementos acerca del mercado laboral importantes de considerar desde la Orientación Profesional, entre ellos esgrimen que, en pleno auge de la sociedad industrializada, esta área de la Orientación pretendía dar respuesta a las siguientes necesidades de las trabajadoras y los trabajadores.

- Lo complicado de escoger una carrera en una sociedad tan cambiante, la división del trabajo, la diversificación de la mano de obra y la confusión que provocaban las profesiones nuevas en las y los jóvenes que incursionaban en el mundo laboral.
- La necesidad de formación profesional en una sociedad que requería de técnicos especializados.
- La búsqueda de igualdad social, la falta de cualificación para los puestos emergentes, por lo que la Orientación Profesional nace en busca de la reivindicación social, con la finalidad de compensar las desigualdades.
- El predominio de la psicometría, relegando al orientador a un rol meramente prescriptivo, basado en el Modelo de Rasgos y Factores de Parsons.

- El inicio de varios modelos psicológicos que se enfocaban en el aspecto afectivo de las personas influyó positivamente para que el modelo de intervención orientadora se interesara más por la relación personal.

Según estos mismos autores, algunas de estas necesidades se presentan aún en el siglo XXI, señalando además otros aspectos que se relacionan con el ámbito profesional, de los cuales resaltan los siguientes.

- Se presenta una enorme variedad de opciones profesionales, pero por otro lado desaparecen oficios y profesiones.
- Se debe aprender a lo largo de toda la vida, y la preparación profesional se vuelve un proceso cada vez más complejo y extenso.
- El trabajo se constituye como “eje de la vida cotidiana” y contrasta con el tiempo de ocio, por la jornada laboral.
- El proceso de toma de decisiones respecto a la profesión sigue siendo un problema, aún y cuando ya se cuenta con toda la información necesaria acerca de profesiones y cualificaciones.

Considerando todas estas necesidades y tomando en cuenta que la globalidad incide en las posibilidades de las personas para insertarse laboralmente, se puede determinar que, desde la perspectiva de Echeverría, et. al. (2008, p. 126), la Orientación Profesional no solamente debe facilitar el conocimiento de sí mismo y del entorno laboral para una elección profesional inicial, además debe “promover actitudes, preparar para la sociedad cambiante, para las situaciones de desempleo, para las adaptaciones profesionales, para los cambios de ocupación y hasta de profesión”.

En este proceso dinámico se debe guiar a la persona a un tipo de trabajo, no solamente a la profesión u oficio que le permita desenvolverse de la mejor forma, para provecho de sí y de la sociedad, concertando factores sociogénicos (del contexto) y factores psicogénicos (propios de la persona). Para Rivas (2007), es en este marco que se desarrolla la inserción laboral de las personas que se egresan de las universidades, como un proceso de socialización y madurez profesional, que se fortalece mediante la intervención y guía de la Orientación Vocacional.

Teichler (2005), Enríques (2007) y Echeverría et. al. (2008) aportan a esta discusión y señalan que los problemas que aquejan a las personas adultas tituladas de instituciones de educación superior en el mundo laboral, no se reducen solamente a la posibilidad de desempleo, sino que además afrontan otras dificultades, como las que se presentan de diversas formas en los llamados países en vías de desarrollo:

1. Uno de los pasos más importantes en los proyectos de vida de las y los universitarios, el proceso de inserción laboral (transición escuela-trabajo), se ha vuelto más complejo, diverso y largo, exigiendo nuevas competencias y nuevas formas de ajuste ante las incertidumbres para encontrar su primer empleo.
2. En determinados campos de estudio, se ha incrementado el desfase o desajuste entre el quehacer académico de su área de conocimiento y la demanda de titulados y tituladas con un perfil específico.
3. Algunos y algunas profesionales terminan en puestos que no están muy relacionados con los conocimientos adquiridos en los años de universidad, y/o con un estatus socioeconómico bajo (sobrecalificación o subempleo), esto se debe a una oferta excesiva de personas graduadas de universidades con un perfil semejante, o de ausencia de competencias necesarias que no se exigían anteriormente.

4. Se presenta disminución de estabilidad o seguridad laboral en varios sectores, con nuevas formas de empleo (autoempleo, teletrabajo, trabajo colaborativo) y con síntomas como jornadas fraccionadas, contratos cortos y periodos limitados de tiempo. Por lo que la mediana edad ya no es un periodo de acomodación y mantenimiento del empleo.
5. El patrón lineal estudio-trabajo-retiro ya no es compatible con los cambios provocados por las nuevas tecnologías, haciendo cada vez más frecuente el cambio de tipo y lugar de trabajo a lo largo de la vida.

En el ámbito universitario, el éxito académico de las personas graduadas se asocia estrechamente con la posibilidad de ejercer su profesión en el mercado laboral específico de la carrera, tan pronto como les sea posible. Este aspecto es un componente importante de los procesos de autoevaluación y acreditación de la calidad de las carreras universitarias, a la vez que resulta un indicador de la posterior satisfacción laboral como lo expresan Mora, et al. (2010, p. 48).

La adecuación con el área de estudio escogida por los estudiantes y la requerida en el puesto de trabajo es un factor determinante de la posterior satisfacción de los egresados con sus trabajos. Asimismo, este indicador se asocia a otros acerca de la saturación del mercado laboral y las condiciones de los trabajos a los que pueden acceder los egresados de una u otra área de estudio.

Esta adecuación entre la carrera y el puesto de trabajo es lo que permite el ajuste al que se refiere Rivas (2003), además de la “calidad” o las condiciones de ese empleo, determinadas por las posibilidades que ofrece el mundo laboral de su profesión, en un escenario tan competitivo e incierto como es el global.

Es habitual que durante la fase de transición al mercado laboral los egresados tengan contratos temporales, no sólo por la posible falta de experiencia laboral

requerida para acceder a contratos permanentes, sino también por la movilidad característica de este periodo entre distintas áreas de trabajo, organizaciones e incluso regiones. (Mora, et. al., 2010, p. 42)

Por consiguiente, el proceso de transición de la universidad al trabajo se determina por múltiples aspectos profesionales, formativos y personales de las y los recién titulados, a la vez que está relegado al contexto sociolaboral nacional e internacional. Ruíz y Molero (2002) citado por Jiménez (2009) advierte que estas situaciones se manifiestan vigorosamente en el ámbito brasilero de la Orientación:

Estas inquietudes no van a disminuir, todo lo contrario, van a tener mayor importancia en el futuro inmediato, cuando los titulados hayan finalizado su proceso de formación y enfrenten a un mercado laboral internacional y global. Por esto es importante disponer de información sistemática y rigurosa acerca de los procesos de inserción sociolaboral de los titulados universitarios, tanto para la mejora de las propias instituciones como para dar respuesta a las nuevas demandas sociales. (p. 1)

De igual forma, los señalamientos que hacen estos autores están presentes en el contexto de la inserción laboral para las personas graduadas de las universidades costarricenses, lo que representa un reto para las y los profesionales de Orientación y otras disciplinas que estén a cargo de los servicios de empleo en las universidades costarricenses, en el sentido de integrar la investigación acerca del mundo laboral de las carreras con los modelos de intervención.

Por lo anterior, se considera necesario analizar la fundamentación y las diferentes estrategias que se plantean desde cada modelo de intervención, con el objetivo de favorecer los procesos de incorporación de las y los profesionales que se titulan de las instituciones de educación superior.

Modelos de intervención para la inserción laboral

El proceso de orientar al ser humano para favorecer su desarrollo en forma autónoma e integral abarca las diferentes etapas de su vida y por ende los contextos socioculturales que caracterizan cada una de esas etapas. Este objeto de estudio de la Orientación se toma en cuenta para delimitar el horizonte ontológico semiótico de la presente investigación, apoyado en una concepción procesual de la Orientación como lo propone Echeverría (1993, p. 178).

La orientación es un proceso continuo, sistemático e intencional de mediación y tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas para que, basándose en criterios contrastados, sean capaces de identificar, elegir y reconducir, si es preciso, las alternativas ofrecidas por su entorno hasta asumir los más acordes a su potencial y trayectoria vital.

Si se concibe entonces a la Orientación como tal, por supuesto que la mediación para potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida debe contemplar la etapa de vinculación de las personas con el mundo laboral, pues este es uno de los procesos psicosociales, culturales y emocionales más significativos en la vida de las y los individuos. En esta línea, Rodríguez Diéguez (1989) en Echeverría, et. al. (2008, p.142), propone una conceptualización de la Orientación estrechamente vinculada al mundo laboral, que permite continuar contextualizando la perspectiva teórica:

La orientación es el proceso de ayuda a los individuos encaminado a dotarles de recursos que les permitan un conocimiento de sí mismo, de las oportunidades laborales a su alcance y, en consecuencia, una toma de decisiones consciente dirigida hacia su realización personal y social, mediante el desempeño de una profesión.

Rodríguez Diéguez introduce elementos contextuales importantes y que corresponden al ámbito y población particulares en los que se enfoca este estudio, al referirse al mundo laboral de las personas adultas, graduadas de instituciones de educación superior y que buscan su autorrealización o satisfacción mediante el ejercicio de sus profesiones. Precisamente, esta preocupación teórica y de intervención por la persona adulta que sale del contexto educativo para insertarse en el laboral, es relativamente reciente para la disciplina de la Orientación como lo señala Enríques (2007) y aduce que el interés creciente en los últimos cuarenta años se debe a que los cambios en la vida adulta son un fenómeno cada vez más frecuente y complejo, “debido en parte a las incertidumbres del ambiente económico y de los cambios tecnológicos, bien como al surgimiento de nuevas actitudes individuales hacia el trabajo” (p. 77).

Según Enríques (2007), las teorías que se basan en una visión del desarrollo de la carrera a lo largo de la vida hacen una clara ruptura con las concepciones del comienzo del siglo XX y son las que más han aportado para favorecer la comprensión del desarrollo adulto, particularmente en aspectos de orden psicológico o de orden personal, relacionados con los papeles de vida y del sí mismo, así como a distintos énfasis que dan a diferentes elementos del trabajo. Siguiendo este autor, a continuación, se destacan las teorías a las que se refiere y su respectiva fundamentación de intervención, específicamente con personas adultas.

Theory of Work Adjustment [Teoría del Ajuste al Trabajo]. Esta teoría tiene como base el enfoque de Rasgos y Factores de Parsons, a la vez que destacan Davis y Lofquist como los autores más reconocidos. Su contribución a la intervención con adultos se enfoca en contrastar las características de personalidad (necesidades psicológicas y capacidades del sujeto) con las características y demandas del entorno ambiental, con la intención de predecir o definir el ajuste entre ambas (correspondencias y desajustes significativos).

Esta comparación le permite al o la profesional en Orientación asesorar a la persona (adulta) para cambiar de ambiente en busca de su satisfacción y mantenimiento, mediante el buen desempeño de sus funciones en el trabajo, además de aumentar el grado de satisfacción de la organización con el desempeño del sujeto.

Theory of Vocational Personalities and Work Environments [Teoría de la Personalidad Vocacional y de Ambientes de Trabajo]. Esta teoría también tiene su fundamentación en los Rasgos y Factores, y se conoce además como el Modelo Tipológico de Holland, propone seis tipos de personalidad y seis ambientes con las mismas designaciones (Realista, Intelectual, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional), esto permite desarrollar un sistema comprensivo de las características de personalidad y del ambiente, siendo un valioso aporte para la evaluación diagnóstica mediante instrumentos.

Career-development Assesment Counselling Model [Modelo del Desarrollo, Evaluación y Asesoramiento para la Carrera]. Para Enriques (2007) se deriva principalmente de un amplio número de investigaciones de Súper, quien considera que el desarrollo vocacional es un proceso lineal, continuo e irreversible en el cual se desempeñan una variedad de roles o papeles, con etapas (maxiciclos) y subetapas (miniciclos) caracterizadas por comportamientos vocacionales típicos, por límites y transiciones flexibles. Particularmente las personas profesionales entre los 20 y 40 años, que buscan insertarse al mundo laboral se encontrarían en la etapa del Establecimiento.

Este enfoque teórico introduce los conceptos de madurez y adaptabilidad, centrando su intervención en el asesoramiento individual para la toma de decisiones y la interpretación de *test* psicológicos. Además, considera a la persona como agente activo de su proceso de desarrollo, con diferencias individuales y una importante interacción con el ambiente.

El proceso de ayuda a lo largo del ciclo vital es flexible, concede especial importancia a los autoconceptos y a los diferentes determinantes biológicos, psicológicos y socioeconómicos de las elecciones, con poblaciones distintas (entre estas las personas adultas) y diferentes contextos (en la sociedad, en el sistema educativo y en el mundo laboral).

Teoría de las Transiciones. En lo que respecta al desarrollo y asesoramiento de personas en la edad adulta, Schlossberg logra sintetizar el trabajo de varios otros teóricos, poniendo mayor énfasis en los aspectos de naturaleza social en el contexto adulto que a los de carácter biológico.

Esta visión de transición, en tanto opuesta a la de estabilidad y certeza, define al adulto experimentando cambios deliberadamente o provocados por factores externos, por lo que el proceso de intervención debe ser en función de la variabilidad, el sentido y la relevancia para la persona, sus recursos internos necesarios para decidir, así como sus características individuales y las del ambiente, todo esto con el objetivo de que la o el orientado logre asimilar el evento y continuar con su cotidianidad. (Enriques, 2007; Schlossberg et. al., 1995).

Teoría de Construcción de la Carrera. Para Guichard, Pouyaud, de Calan y Dumora (2012), como reflejo de las transformaciones contextuales, de la plural y cambiante naturaleza de la propia identidad de la persona, esta teoría describe la identidad como un dinámico Sistema de Formas de Identidad Subjetivas (System of Subjective Identity Forms, SSIF) que se constituye en un conjunto de formas de ser, de actuar e interactuar de acuerdo con una forma particular de representarse a sí mismo, o imaginándose a sí mismo dentro de un contexto dado, se refiere a un papel social en particular. Este sistema se modifica mediante las experiencias de vida, por lo que una de las tareas esenciales en la intervención orientadora bajo este enfoque es explorar el actual Sistema de Formas de Identidad Subjetivas, desde el cómo se ve la persona y cómo organiza los papeles que cumple.

Estos elementos aluden al carácter integral y de autoconstrucción para toda la vida que tiene la intervención orientadora, en tanto que desde este enfoque se rescatan a continuación las principales premisas que definen Savickas, et. al. (2009) y Guichard, et. al (2012), las cuales además fundamentan la perspectiva teórica de la presente investigación:

- Considera que la carrera es subjetiva, pues la persona le asigna significado y representa recuerdos del pasado, experiencias del presente y proyecciones del futuro.
- Sugiere que las personas en edad adulta abordan la vida laboral desde sus propias historias de carrera, trascendental para las y los profesionales universitarios.
- Explica la elección y la adaptación de las personas adultas, mediante la interpretación de su conducta vocacional y la correspondencia entre aspectos personales y exigencias del puesto de trabajo.
- Toma en cuenta el significado que la persona da a su relación con el contexto que le rodea y las otras personas para los procesos de transición, uno de los cuales es precisamente la inserción laboral.
- Las personas se autoconstruyen a través de su profesión y trabajo, viviendo sus roles, identificando actividades que le impacten, además mediante su verbalización.
- El autoconcepto y los intereses son cambiantes por las experiencias en el contexto sociolaboral.
- La intervención se hace con una visión para toda la vida, holística, y contextual que prepara para las transiciones.
- Los objetivos que busca esta teoría son:

- Adaptabilidad: capacidad de la persona orientada para anticiparse y ajustarse a las transiciones.
- Narrabilidad: coherencia del significado para comprender la situación descrita por la persona.
- Actividad: construcción por medio de actividades del sí mismo.
- Intencionalidad: intención prospectiva o retrospectiva con significado para la propia persona.

Teoría del Desarrollo y Gestión de Carreras. El modelo teórico de Desarrollo y Gestión de Carreras es relativamente reciente y sus aportaciones para comprender el desarrollo de la persona en edad adulta, así como sus correspondientes implicaciones en el proceso de asesoramiento, son de especial importancia teórica-conceptual para investigar acerca de la inserción laboral de personas adultas profesionales. Tomando esto en consideración, Enriques (2007, p. 89) destaca las palabras de Brown y Brooks (1991, p. 5) para explicar lo que implica asesorar bajo esta teoría:

(...) el asesoramiento para la carrera es un proceso integrado destinado a ayudar a los sujetos con problemas de desarrollo de la carrera (...) es un proceso de elección, ingreso, ajuste y avance en una profesión (...) es un proceso que interactúa de forma dinámica con otros papeles en la vida.

Así mismo, se aclara que desde esta perspectiva teórica los problemas de carrera que se circunscriben a la posibilidad de que esa persona adulta pueda ejercer y desempeñarse en su profesión, incluyen, pero no se limitan a aspectos relacionados con: decisión e indecisión, desempeño en el trabajo, estrés y ajuste, incongruencia entre sujeto y ambiente laboral e inadecuada integración de papeles.

Enriques (2007) también resalta la importancia que, en la evolución de las perspectivas acerca del adulto, ha tenido la inserción de este en el mundo del trabajo, centrado en la responsabilidad del sujeto en la gestión de su carrera, apoyado a

menudo por las organizaciones a través de programas con una gran diversidad de formas, entre estos, se puede incluir los servicios de empleo en las universidades de procedencia. Esto implica necesariamente atención a la interacción entre las necesidades de la persona y las demandas de la organización, insertas ambas en un contexto global.

El principal aporte de este enfoque se basa en una visión de triada interrelacionada: persona, organización y contexto. En este sentido Enriques (2007) recomienda que los procesos de teoría, investigación e intervención con personas adultas en el mundo del trabajo deben considerar esta visión y responder a los siguientes retos:

- Un contexto global e internacional, con el cambio como única certeza y donde las nuevas tecnologías pueden ser aprovechadas para ampliar la cobertura y mejorar los procesos de Orientación, extendiendo además redes de colaboración que favorezcan la internacionalización y la interculturalidad.
- Adoptar una posición más pragmática para responder a los requerimientos de las organizaciones (cambios en ocupaciones y profesiones, así como en modalidades y formas de trabajo), que les permita transformar lo académico y teórico en un lenguaje más empresarial, lo que exige una actitud más emprendedora que la mayoría de profesionales de Orientación que se enfocan tradicionalmente en la persona. Esto implica una diversificación de la tradicional intervención y asumir el desafío de la multidisciplinariedad y la integración de la gestión de carreras con los sistemas recursos o talento humano.
- Responder a lo individual aprovechando los enfoques constructivistas y contextuales de Savickas y Guichard principalmente, así como la realimentación que se genera del contexto y las organizaciones. Además, promover el aprendizaje a lo largo de la vida, la empleabilidad, la calidad de

vida y satisfacción personal-profesional, la gestión de la diversidad y equidad de género, así como el envejecimiento activo.

Desde la perspectiva de la Orientación Laboral, es importante resaltar que el interés de la Orientación por acompañar a las personas en los procesos de toma de decisiones para definir la carrera o las carreras en que se sientan con un mayor nivel de realización personal, académica, profesional y social, se ha desarrollado principalmente desde la Orientación Vocacional; sin embargo, para efectos de este trabajo se aborda el problema de investigación desde la Orientación Laboral, la cual es definida por Bernal (s.f.), como un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.

En la mayoría de las definiciones de Orientación Laboral revisadas se concibe esta como un proceso ayuda enfocado en identificar, favorecer, movilizar, gestionar, desarrollar, entre otros; las competencias, capacidades, recursos, intereses, expectativas de la persona (adulta en la mayor parte) que busca insertarse, mantenerse, moverse o retirarse de su rol o roles laborales. En la misma línea el Proyecto Equal Granada (s.f, p.13) suscribe su concepción de Orientación Laboral, mediante el diseño de un plan para la inserción sociolaboral de profesionales, al definirla como “un proceso de identificación y gestión de las capacidades y recursos personales y profesionales, que tiene como objetivo la elaboración y puesta en juego de un proyecto personal de inserción sociolaboral”.

Así también, para la Orientación Laboral es fundamental conocer el entorno, los diferentes ambientes y contextos en los que se mueve la persona para reconocer y explorar sus oportunidades de trabajo, formación y capacitación, a la luz de las condiciones de los mercados laborales que corresponden a su perfil profesional y personal; tal como se establece desde la Orientación Profesional, entendida desde

la perspectiva de Echeverría, et. al., (2008, p. 255) como sinónimo o complemento de la Orientación Laboral:

(...) proceso de mediación continuo, sistemático, e intencional, tendente a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas, para que sean capaces de identificar, elegir y/o reconducir las alternativas de trabajo ofrecidas por su entorno o creadas por él, hasta asumir las más acordes a su potencial y trayectoria vital.

De forma más amplia, la Consejería de Educación y Ciencia (2006) aporta que la Orientación Profesional se enfoca en ayudar a las personas de todas las edades y por ende en todas las etapas o momentos de vida, para facilitar la toma de decisiones y la autogestión referentes a su educación y a su trayectoria profesional, reflexionando acerca de sus expectativas, intereses y capacidades, para posteriormente vincularlos con las opciones de mercado laboral y sistemas educativos a su alcance. Por consiguiente, un abordaje integral desde la Orientación Profesional o Laboral, debe guiar a las personas en la planificación de su vida de aprendizaje y de trabajo, así como en los vaivenes entre un ámbito y otro.

En el contexto latinoamericano y específicamente en la República Bolivariana de Venezuela, Barreto (octubre, 2014) presenta desde la perspectiva del llamado Socialismo del Siglo XXI, una concepción de Orientación Laboral fundamentada en el reconocimiento y reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras, la cual desarrolla su intervención en los sistemas humanos de organización laboral, centrando su “interés profesional en el desarrollo de la autonomía y la efectiva funcionalidad de la persona en sus roles laborales en consonancia con los objetivos de la organización para la cual presta sus servicios” (p. 472).

El logro de esa consonancia o ajuste entre los roles laborales de la persona y los requerimientos de la organización empleadora es un elemento esencial para los modelos de intervención que buscan favorecer la inserción laboral y el posterior

mantenimiento exitoso de las personas en sus puestos de trabajo, sobre todo para quienes desean desempeñar su profesión en la cual se han preparado en las universidades.

En el ámbito nacional costarricense, el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE, 2010^a, p. 27) define y desarrolla la Orientación Laboral como una estrategia de atención individual, que favorece el aprendizaje autónomo de estrategias para la búsqueda de empleo y la toma de decisiones independiente mediante la planificación del itinerario de inserción, como se establece en este fragmento:

La gestión de orientación laboral individual es un servicio que le permite a la persona usuaria, replantearse su proceso de búsqueda de empleo, con el fin de favorecer la capacidad para desarrollar estrategias que le motiven a tomar decisiones de forma independiente y así lograr un óptimo desarrollo del itinerario de inserción laboral, facilitando la búsqueda autónoma de empleo.

De manera muy similar, específicamente para quienes buscan ser contratados y contratadas por una empresa o institución, Sarasola (2008) en Echeverría et. al. (2008) define la Orientación para el Empleo como un proceso enfocado a desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas adultas que se encuentran en una dinámica relacional con la profesión y el trabajo. Ésta a diferencia de la Orientación Profesional (Laboral), tiene un carácter puntual, centrada en un momento de transición específico de la secuencia de ajustes y decisiones propias de una carrera, además de su intencionalidad adaptativa e intervención reactiva para resolver problemas relacionados con situaciones de inseguridad e incertidumbre provocadas por la flexibilización de las formas de contratación, el progreso tecnológico y la exigencia de nuevas competencias profesionales.

Como área de la Orientación y tomando en cuenta las anteriores definiciones de Orientación Laboral (así como la Profesional y para el Empleo), ésta también se

fundamenta en sus principios de prevención, desarrollo e intervención. De manera específica, según Isus (2008) en Echeverría et. al. (2008), la prevención desde la Orientación Laboral se caracteriza por ser proactiva, en cuanto a que favorece la adquisición de habilidades y competencias básicas para enfrentar y resolver una situación problemática antes de que aparezca, además es intencional y fundamentada en conocimientos científicos acerca de la Orientación Laboral (enfoque evolutivo y cognitivo), que a su vez, es la base para estudiar los determinantes personales (intereses, actitudes, personalidad, entre otros) y sociales (posibilidades de formación y actualización, oportunidades laborales, etc.), explorando la posibilidad de modificar el contexto socioambiental que provoca situaciones conflictivas.

Así mismo siguiendo a Isus (2008), el principio de desarrollo se destaca por una visión a lo largo de toda la vida, con etapas en función del desarrollo biológico (enfoque evolutivo) y en función del desarrollo de pensamiento e interacción constante con el medio (enfoque constructivista), consolidando las habilidades propias de cada etapa y potenciando los recursos personales para decisiones profesionales. El tercer principio, el de intervención social, se fundamenta en el enfoque sistémico-ecológico que se basa en la constante interacción entre la persona y el contexto, que permite la transformación de ambos a la vez y no se limita a buscar el ajuste del individuo, suscitando un rol de agente de cambio para el o la profesional en orientación, mediante el favorecimiento de la exploración de metas macrosociales de los entornos y de las microsociales en las instituciones para promover su transformación, así como el equilibrio entre adaptación y transformación con las personas orientadas, sin perder la meta de su proyecto vital.

Para Sarasola (2008) en Echeverría et. al. (2008), la intervención desde la Orientación para el Empleo se enfoca en la dificultad de las personas para encontrar, mantener o progresar en el empleo, apoyándole en el desarrollo de las competencias necesarias para el favorecimiento de su empleabilidad para la inserción, reinserción

o recualificación, así como su ocupabilidad, entendida como la capacidad de adaptarse a nuevas exigencias de cualificación del contexto laboral.

Por su parte, los modelos de intervención que se fundamentan en la Orientación Laboral deben considerar y desarrollar las funciones que esta disciplina se propone para la atención de las necesidades. Desde esta visión, Rodríguez Moreno (2002) distingue las siguientes funciones propias de la intervención en Orientación Laboral:

1. Educativa: enseña a las personas orientadas a descubrirse personalmente, así como al mundo que le rodea para la toma de decisiones.
2. Organizativa y de planificadora: de los programas, los proyectos, las actividades, al igual que los recursos, que se requieren para desarrollar la intervención orientadora.
3. Asesora: está dirigida a que otras personas reconozcan dificultades en su manera de actuar, obteniendo beneficios de manera indirecta con tal asesoría.
4. Orientadora: representa todas las acciones realizadas con el propósito de acompañar a las personas, en su desarrollo y las situaciones de vida que se les presentan.
5. Informativa: acerca de las posibilidades que ofrece el medio y que se relacionan con las necesidades establecidas.
6. Evaluativa: principalmente de los resultados de sus intervenciones.
7. Investigativa: de necesidades de la población que atiende y acerca de las propias intervenciones.

Estas funciones de la Orientación Laboral son indispensables para el asesoramiento de personas adultas, autónomas en sus decisiones y que requieren de motivación para el aprendizaje de estrategias para la búsqueda de opciones laborales, así como para el diseño de sus itinerarios de inserción y de reinserción laboral. Siguiendo desde esta perspectiva de la Orientación a lo largo de toda la vida, la Consejería de Educación y Ciencia (2006, p. 2) adscrito al Gobierno del Principado de Asturias se refiere al aporte de la Orientación Laboral en diferentes áreas de intervención y públicos meta:

A las personas en su transición entre niveles de los sistemas de educación y formación y de la escuela a la vida adulta y profesional. A los jóvenes que han abandonado el sistema educativo y quieren reanudar su formación. A las personas que se reintegran en el mercado de trabajo después de periodos de desempleo. A los trabajadores y trabajadoras que deben adaptar sus competencias a las nuevas exigencias.

De los ámbitos o áreas de intervención en la cita anterior, es necesario resaltar para efectos de esta investigación, que la Orientación Laboral se enfoca en las transiciones que se dan del ámbito formativo al mundo del trabajo, haciendo hincapié en posibles entradas (reinserción) y salidas (desempleo o paro) de la organización para la cual se desempeña la persona adulta, quién además debe mantenerse en constante capacitación y actualización de sus competencias profesionales y personales para responder a los retos y exigencias de una sociedad en constante cambio e incertidumbre como señalaron ya Morín (1999) y Enríques (2007).

En esa línea y tomando en cuenta dichas áreas de intervención, Bernal (s.f., p. 3), se enfoca en dos objetivos de la intervención para trabajar con personas adultas desde la perspectiva de Orientación Laboral, los cuales deben considerarse como el derrotero de todo proceso formativo y de asesoramiento de profesionales:

1. El primer objetivo es la inserción y el mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo en función de sus intereses y necesidades.
2. Un segundo objetivo está relacionado con la promoción y mejora profesional y con el desarrollo personal a través del ámbito sociolaboral de los individuos.

Este autor presenta mediante estos dos objetivos, varias interrelaciones directas, la forma en que los intereses y necesidades de la persona adulta siempre van a motivar su desarrollo personal, a la vez que la promoción de su mejoramiento profesional permanente favorece y amplía las posibilidades de inserción y de mantenimiento laboral.

Para operacionalizar estos objetivos del asesoramiento que plantea Bernal, de forma complementaria desde la perspectiva de Savickas, et. al. (2009) y Guichard, et. al. (2012) proponen seis pasos para desarrollar un proceso de intervención bajo el modelo de la Teoría de la Construcción de la Carrera:

1. Definir el problema y el contexto, e identificar lo que la persona espera mediante la interacción con ella.
2. Explorar el actual Sistema de Formas de Identidad Subjetivas (SIFS: cada yo que ha construido, varias identidades, conjunto de formas de ser, de actuar y de interactuar), cómo se ve y cómo organiza los papeles que cumple.
3. Abrir las perspectivas convirtiendo la historia en algo explícito mediante su narración, objetivando para analizar.
4. Colocar el problema en una nueva historia, mediante la síntesis de lo pasado y el ahora que le permita a la persona orientada enfocarse en asumir su identidad e incluso nuevos roles.
5. Plantear actividades que promuevan y actualicen esa identidad, además de hacer una devolución del plan de acción resumido, así como su declaración

de identidad, la que asume con el proceso mediante la incorporación de nuevas perspectivas y posibilidades.

6. Seguimiento, que consiste en valorar los resultados a corto, mediano y largo plazo para evaluar sus intereses que se encuentran siempre en constante cambio.

Otro aspecto importante a considerar es que esta teoría da importancia al contexto, pues este condiciona las decisiones de la persona, en tanto que en nuestra sociedad actual, globalizada y con la incertidumbre como única constante en los mercados laborales, las y los profesionales en Orientación Laboral tienen la obligación hipocrática y humanista de desarrollar sus intervenciones desde estos principios, para potenciar la independencia de criterios y acciones en los orientados y orientadas. Esto en palabras de Rocabert (s.f.) en Rivas (2003), es orientar en la flexibilidad para el cambio y la incertidumbre contextual para el desarrollo a lo largo de la vida.

Adicionalmente, enfocándose en el asesoramiento de las personas adultas en sus propios ámbitos de trabajo, Barreto (octubre, 2014) considera que la o el profesional de Orientación Laboral que se proponga desempeñarse desde las propias organizaciones empleadoras, debe guiarse mediante las siguientes acciones de intervención, las cuales complementan operacionalmente los objetivos propuestos por Bernal (s.f.):

- Planificación de desarrollos de carrera que favorezcan un permanente e integral mejoramiento de la persona trabajadora como tal, tanto para su desempeño como para ser ciudadanos proactivos.
- Promoción de sistemas de selección y de orientación del personal que beneficien las expectativas de las y los trabajadores, a la vez que garanticen el alcance de las metas de la organización.

- Impulso de formas de evaluación del desempeño más objetivas y justas, basadas en una cultura de mejoramiento organizacional.
- Fomento de un clima organizacional conducente a la protección moral de la persona trabajadora, sus derechos y la toma de conciencia sí misma.

Estas acciones de intervención buscan favorecer tanto la inserción laboral como el mantenimiento de la persona en el trabajo, procurando mediar entre los intereses de esta y los de la organización, exaltando a la vez los derechos de las y los trabajadores. En lo particular y en relación con el objeto de estudio de este trabajo, que se refiere al proceso de asesoramiento de la persona adulta profesional, la cual se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, Bernal (s.f., p. 3), propone cinco grandes variables categóricas de la inserción laboral, las cuales desde su perspectiva se convierten directamente en objeto de investigación, teorización e intervención desde la Orientación Laboral:

1. El objetivo profesional: conocimiento de sí mismo, conocimiento del mercado laboral, definición de objetivos, disponibilidad.
2. La profesionalidad: currículum profesional, competencias profesionales, empleabilidad.
3. La motivación: confianza en sí mismo, expectativas, autoestima, estado de ánimo,...
4. Los recursos personales: toma de decisiones, habilidades sociales y de comunicación, competencias personales, planificación,...
5. La búsqueda de empleo: herramientas, técnicas de búsqueda de empleo, vías de acceso,...

Es importante agregar que la intención de este autor es que desde la intervención orientadora se busque siempre favorecer el desarrollo de la persona, específicamente en el mejoramiento de estas cinco variables categóricas, así como cada uno de los aspectos en que se desagregan, desde el diseño y la planificación

de los itinerarios de inserción laboral. En tanto que para Barreto (2016) la Orientación Laboral debe trascender su praxis profesional, por lo que, desde la perspectiva del Desarrollo de Carrera centrado en la persona adulta, propone las siguientes líneas de asesoramiento en procura de potenciar la mejor versión de la persona orientada, así como el aporte de las organizaciones laborales al desarrollo de un proyecto país:

1. Valoración del potencial de la persona desde sus intereses y aspiraciones, sus valores éticos, necesidades de formación, además de sus rasgos culturales y de personalidad.
2. Definición del perfil competencial y ético para desempeñar efectivamente las funciones de un puesto laboral.
3. Reconocimiento de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas organizacionales y del contexto nacional, para la planificación estratégica de los objetivos de la organización y su aporte al desarrollo del país.
4. Investigación acerca de las competencias y condiciones éticas de las personas trabajadoras y en busca de empleo, para favorecer el progreso organizacional y nacional.
5. Determinación de posibles brechas entre las competencias y condiciones éticas de la persona con las requeridas por lo organización empleadora.
6. Implementación de programas formativos y de capacitación que favorezcan las posibilidades de movilidad laboral (horizontal y vertical), con un especial énfasis en fortalecer el espíritu de servicio.
7. Planificación del seguimiento permanente de los planes de carrera, para cotejar la aprehensión y fortalecimiento de las capacidades profesionales, así como los valores cívicos de las y los trabajadores.

Evidentemente el aporte que hace Barreto corresponde a una visión diferente desde lo que la Orientación Laboral puede contribuir a la tradicional perspectiva de las áreas de Recursos Humanos o del Talento Humano, en el contexto organizacional (empresarial), lo que implica en sí, una ruptura paradigmática en los procesos de asesoramiento acostumbrados en la disciplina de la Orientación.

Este llamado de Barreto, cobra mayor valor cuando se razona que desde los modelos de intervención de los servicios de empleo universitarios, se informa, se orienta y se intermedia, entre las personas en proceso de inserción laboral y las organizaciones que requieren de talento profesional. Así mismo, Enriques (2007) invita desde la Teoría del Desarrollo y Gestión de Carreras a asumir una posición más pragmática y una actitud más emprendedora para responder a las necesidades de las organizaciones en las cuales se desarrollan laboralmente las personas, y asumir el reto del trabajo colaborativo entre profesionales de diferentes disciplinas.

Por otra parte, en lo que respecta a los modelos de intervención, es necesario conocer la concepción epistemológica de *modelo*, en este sentido son múltiples y muy variadas las acepciones relacionadas con el concepto de modelo, desde las diversas áreas de conocimiento, principalmente en las Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y Educación; por lo que para iniciar el abordaje teórico de este constructo se requiere definirlo en términos generales, como lo hace Sesento (2008, p. 13) al indicar que un modelo es:

(...) la representación de un hecho o fenómeno propuesta como ideal a seguir. Pretende mostrar las características generales de la estructura de dicho fenómeno, explicar sus elementos, mecanismos y procesos, cómo se interrelacionan y los aspectos teóricos que le dan sustento, para facilitar su comprensión.

En efecto, los modelos buscan explicar la realidad mediante una representación de esta, en tanto que la fundamentación teórica epistemológica es lo

que explica al modelo específico. Ambos elementos, la representación y la fundamentación son imprescindibles para lograr una comprensión del modelo, así como sus características, mecanismos y procesos más distintivos, además de las interrelaciones existentes entre sus elementos.

Así también, Aguilera (2000) en Sesento (2008, p. 13) comparte esta visión acerca del modelo, y realiza su aportación al concepto incorporando el elemento “del autor del modelo”, así como la construcción de este mediante la perspectiva y descripción que hace su autoría:

(...) una representación parcial de la realidad; esto se refiere a que no es posible explicar una totalidad, ni incluir todas las variables que esta pueda tener, por lo que se refiere más bien a la explicación de un fenómeno o proceso específico, visto siempre desde el punto de vista de su autor.

Por otra parte, desde una perspectiva sistémica, Aracil y Gordillo (1997) argumentan que para la persona que observa, un modelo es un objeto representativo de un objeto sistema, a la vez que el modelo le sirve a quien observa de instrumento para responder preguntas acerca de la realidad del sistema, así como para resolver el problema concreto que justifica su construcción. En consecuencia, la persona observadora juega un rol preponderante en la definición del modelo, ya que es mediante su descripción y la de las personas participantes en el modelo que se interpreta la realidad del fenómeno o proceso del sistema al que responde tal modelo.

Con la acepción de observador (o autor, autora desde la posición de Aguilera), se refieren a la persona que diseña y aplica cotidianamente el modelo, en cuyo proceso de desarrollo se pueden identificar tres fases según Aracil y Gordillo (1997).

1. Conceptualización del modelo. Corresponde a la adopción de una perspectiva y el esquema de la comprensión que se tiene de un fenómeno específico del mundo real, se inicia cuando se sumerge en el problema en cuestión para definir

los aspectos que se desean resolver, particularizando el comportamiento dinámico del sistema e identificando sus distintos elementos y por tanto los límites de este y una descripción de sus dinámicas de realimentación y de influencias.

2. Formulación del modelo. Se trata de representar mediante un lenguaje formal, los elementos intuitivos elaborados en la fase anterior de conceptualización.

3. Evaluación del modelo. Consiste en un análisis de este, además de su sometimiento a varios criterios de aceptabilidad y de sensibilidad, con el fin de elaborar recomendaciones para mejorar la actuación futura acerca de la realidad.

Desde esta perspectiva, la presente investigación se enfoca en los elementos correspondientes a las fases de conceptualización, de formulación y de evaluación desde la propia percepción y descripción de las y los profesionales practicantes del modelo en estudio, desarrollado en el contexto universitario.

Específicamente, acerca de la fase de conceptualización, se pretende explorar la teoría en que se fundamenta, así como la concepción de inserción laboral de las y los graduados universitarios establecidas en el modelo de intervención que se desarrolla en los servicios de intermediación de empleo de las universidades participantes en la investigación. Así mismo, con respecto a la fase de formulación, se proyecta analizar el diseño del modelo, desde sus procesos, estrategias, insumos y recursos para su ejecución; en tanto que de la etapa de evaluación se estima importante conocer las estrategias, las acciones y los criterios de autoevaluación para el mejoramiento constante que tiene el modelo.

En el caso de la Orientación como disciplina, Álvarez y Bisquerra (1997) y Echeverría (1993) plantean que los modelos son utilizados como representación de un fenómeno real que refleja el diseño, la estructura y los componentes esenciales de la intervención orientadora y son aprovechados como guías para el desarrollo de acciones mediante procesos y procedimientos concretos. Esta visión de los modelos

es similar a la de Echeverría et. al. (2008, p. 12), quienes desde la Orientación Profesional introducen directamente el vínculo que tienen estos con la intervención en contextos laborales, al argumentar que “es una representación de la realidad sobre de la que hay que intervenir y las seis dimensiones de la Orientación Profesional (principios, ámbitos, destinatarios, áreas, fases y funciones) se verán directamente determinadas por el modelo de intervención que se adopte”.

Estas representaciones están estrechamente vinculadas con las construcciones teóricas de los propios sistemas en los que se desarrollan, siendo potenciales objetos de estudio para la elaboración de nueva teoría en Orientación. Al respecto, Repetto (2008) y Echeverría et. al. (2008) concuerdan con Rodríguez Diéguez (1990, p. 56) al afirmar que “los modelos están desempeñando la función de hacer más accesibles las construcciones teóricas mediante aproximaciones sistemáticas, así como la de seleccionar aquellos hechos de la realidad que, sometidos a investigación, puedan contribuir a la elaboración de teorías”.

Como se puede apreciar en los párrafos anteriores, las definiciones de modelo coinciden en que tiene un carácter instrumental que permite contrastar teorías, además su función es transferir nuevos conocimientos que pueden representar la realidad metodológica y práctica de los procesos de intervención.

Con base en lo anterior, se establecen diferentes criterios para clasificar los modelos y por ende una gran diversidad de tipologías clasificatorias, por lo que, para efectos del objeto de estudio de la presente investigación, se revisa la clasificación basada en el tipo de intervención, los roles del o de la profesional en Orientación y la participación de las personas implicadas. Dichas tipologías son presentadas por Santana Vega y Santana Bonilla (1998) citados por Bausela (2004) y se visualizan de forma comparativa a continuación en la tabla 4.

Tabla 4. Clasificación de modelos de intervención en orientación según Santana Vega y Santana Bonilla, 1998.

Autores	Clasificación de modelos de intervención en orientación
Rodríguez Espinar (1993) Álvarez González (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de intervención directa individual (modelo de counseling). • Modelo de intervención grupal (modelo de servicios vs programas). • Modelo de intervención indirecta individual y/o grupal (modelo de consulta). • Modelo tecnológico.
Álvarez Rojo (1994)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de servicios. • Modelo de programas. • Modelo de consulta centrado en los problemas educativos. • Modelo de consulta centrado en las organizaciones.
Bisquerra y Álvarez (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo clínico. • Modelo de servicios. • Modelo de programas. • Modelo de consulta. • Modelo tecnológico. • Modelo psicopedagógico.
Repetto (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de consejo (counseling). • Modelo de servicios. • Modelo de programas. • Modelo de consulta. • Modelo tecnológico.
Jiménez Gómez y Porras Vallejo (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de counseling (acción psicopedagógica directa individualizada) • Modelo de programas (acción psicopedagógica directa grupal). • Modelo de consulta (acción psicopedagógica indirecta individual o grupal).

Nota: fuente Santana Vega y Santana Bonilla (1998) en Bausela (2004, p. 205).

Como se puede apreciar en la tabla anterior, a grandes rasgos estos autores coinciden en los tipos de modelo de intervención presentes en los procesos de Orientación, por lo que para efectos de este estudio nos enfocaremos en los tipos que establece y define Rodríguez Espinar (1993) en Echeverría et. al. (2008) y en Repetto (2008), ya que presentan mayor claridad, homogeneidad y exhaustividad en la clasificación, los cuales además permiten desarrollar cualquier perspectiva o

enfoque teórico, ajustándose al concepto de modelo como construcción del punto medio entre teoría y práctica.

Modelo de intervención directa individualizada (counseling). Este modelo busca transformar una situación terapéutica-dependiente en una oportunidad de prevención y desarrollo personal para favorecer la autodeterminación. Se enfatiza en la acción directa (cara a cara) con el individuo, generalmente mediante la entrevista, con el objetivo de devolver a la persona su capacidad de tomar decisiones profesionales y favorecer sus habilidades para resolver necesidades y problemáticas de índole laboral y personal, de forma autónoma.

Modelo de intervención indirecta grupal y/o individual (consulta). Se basa en la acción indirecta sobre grupos o individuos, para lo cual se establece una relación triádica donde la o el profesional de Orientación asesora o “cochea” para tales efectos a otros profesionales colaboradores (en ocasiones tutores o padres, etc.), en la planificación y consenso de la intervención, pudiendo abarcar aspectos terapéuticos, preventivos o de desarrollo.

Modelo de intervención a través de medios tecnológicos. Su acción es principalmente presentar información de manera organizada y sistemática mediante el uso de las nuevas tecnologías, en ocasiones simulando un proceso de toma de decisiones. Generalmente se complementan con estrategias de otro modelo para mejorar los resultados.

Modelos de intervención directa grupal (servicios, programas o servicios por programas). En los modelos de intervención grupal directa, el o la profesional en Orientación trabaja con un grupo-clase o colectivo determinado, para lo cual se definen dos modos diferentes de actuar:

- Modelo de servicios: es de carácter remedial y reactivo, dirigido a poblaciones vulnerables o en situaciones de riesgo con una necesidad manifiesta de

Orientación, por lo que los procesos se centran en apoyar asistencialmente la problemática de modo terapéutico sin profundizar en el desarrollo o en el contexto de la situación. Esto requiere un dominio de las estrategias de orientación personalizada.

- Modelo de programas: es un proceso de intervención orientadora sobre todo un grupo, que favorece la autororientación y el aprendizaje autónomo mediante un planeamiento preventivo y de desarrollo, basado en una valoración previa de necesidades, con objetivos, contenidos, metodología y fundamentos teóricos bien definidos y delimitados. Su diseño se compone de cuatro fases:
 - Análisis de necesidades: en esta se determinan y priorizan las necesidades, se definen los objetivos generales y se desarrolla la fundamentación teórica. Los datos deben ser representativos de la realidad del grupo de personas, de la organización o institución, del mundo profesional y de los hechos sociales actuales y futuros; además ninguna determinación de necesidades es definitiva.
 - Diseño del programa: en esta fase se establece el plan de intervención, con los objetivos específicos operativos, los contenidos según la fundamentación teórica y los grupos destinatarios.
 - Estrategias organizativas: aquí se desarrolla la metodología, determinando las estrategias de actuación y las actividades en procura de un acercamiento al mundo laboral. Se valoran los recursos humanos y materiales disponibles, así como la secuenciación y temporalización en función de la institución.
 - Implementación y evaluación: corresponde al funcionamiento de todo lo planificado previamente, así como la evaluación formativa del diseño, del proceso, de los objetivos y de los resultados para modificar, ajustar y mejorar la eficacia y eficiencia del programa.

Adicionalmente, Rodríguez Espinar (1993) reconoce un tercer modelo de intervención directa grupal que denomina de Reforma, el cual consiste en un modelo

de servicios actuando por programas, mediante una amplia gama de combinaciones de sus características. Lo anterior se muestra en forma esquemática en la figura 4.

Figura 4. Tipología modelos de intervención en Orientación.

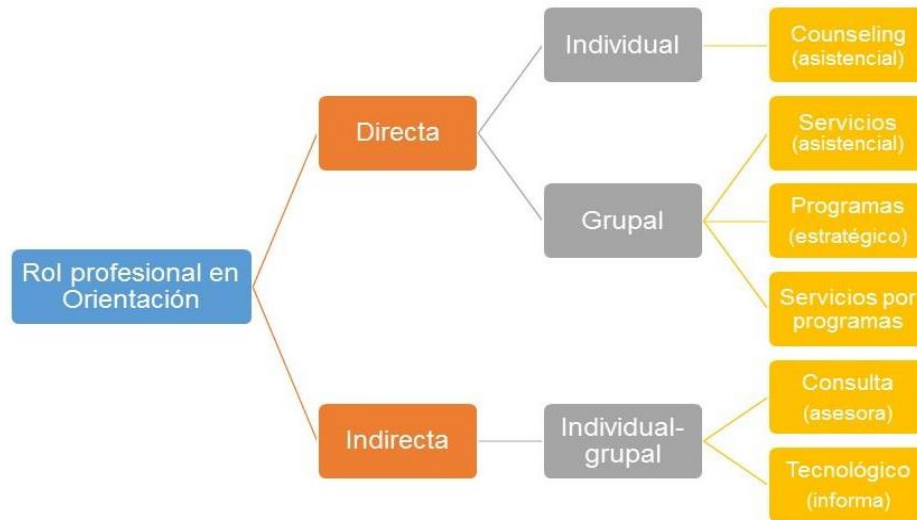


Figura 4. Elaborada con base en Rodríguez Espinar (1993)

Considerando los tipos de modelos de intervención que se han descrito, es recomendable que los mismos se utilicen de forma complementaria, en tanto que amplían el acceso a los beneficios del asesoramiento, a la vez que permite una mejor atención de las necesidades de las diferentes personas usuarias. Así mismo, es importante resaltar la conjetura que hace Sarasola (2008) en Echeverría et. al. (2008), al señalar que los modelos de servicios y de programas son los más utilizados para el desarrollo de la intervención en la Orientación Profesional y la Orientación para el Empleo.

Tomando en cuenta que los modelos de intervención más comunes en Orientación Laboral son los de servicios y los de programas, y que según Repetto (2008) el apoyo en los procesos de inserción laboral de las personas graduadas actualmente es una de las áreas donde se centra la mayoría de las acciones de

Orientación de las universidades públicas y privadas en el contexto español, por lo que es meritorio analizar el modelo de intervención que han desarrollado.

Desde la perspectiva de la Orientación Laboral y particularmente desde la Orientación Profesional para el tránsito de jóvenes a la vida activa, Álvarez (2001) resalta la importancia de preparar a las personas para las incertidumbres del mundo del trabajo, para ello propone una serie de estrategias de búsqueda y acceso al empleo mediante un proceso de planificación centrado en tres momentos que se detallan a continuación.

Definición del objetivo profesional. Consiste en determinar de forma clara el puesto o los puestos laborales que la persona quisiera desempeñar, para lo cual se debe tener en cuenta los aspectos siguientes:

1. Identificar las características personales: en este proceso de autoconocimiento es necesario significar los siguientes aspectos:
 - a. Nivel de formación especializada e instrumental para el desempeño profesional.
 - b. Características y rasgos de personalidad ligados con el éxito.
 - c. Aspiraciones y percepción del rol profesional.
 - d. Capacidades entendidas como inteligencia para desempeñar algo, y destrezas o habilidades específicas.
 - e. Actitudes de inserción: la autoestima profesional, la valoración del éxito y la autoconfianza.
2. Identificar el trabajo que desea realizar: se trata de reflexionar acerca de sus intereses y las alternativas que el mundo laboral le ofrece y a las que puede acceder.
3. Identificar los requisitos que exige el desempeño profesional: acá se debe tener en cuenta dos elementos:

- a. Descriptores de las ocupaciones y profesiones que son de su interés, como requisitos, requerimientos y retribuciones del puesto laboral.
 - b. Fuentes de información externas al ámbito universitario acerca de descripción de puestos de trabajo, mediante el mapeo de condiciones y características del desempeño de la profesión.
4. Analizar el mercado laboral: requiere del análisis de ofertas de empleo, perfiles de las ocupaciones ofertadas, cantidad de demandantes de empleo y de ofertas (competencia), así como el interés mostrado por los empleadores hacia las cualidades y destrezas de la persona trabajadora para integrarse y adaptarse a cambios constantes.

Ajuste del objetivo profesional a la situación personal. Siguiendo a Álvarez (2001), este momento corresponde al análisis, comparación y ajuste entre las características personales y las del puesto o puestos que se desea desempeñar, buscando un equilibrio entre la situación personal y la profesional.

Planificación de la búsqueda y acceso al empleo. Una vez asumido un objetivo realista, se traza el plan que supone los siguientes aspectos:

1. Establecer una estructuración metódica y rigurosa adecuada para la búsqueda, mediante acciones de planificación.
2. Seleccionar las técnicas de búsqueda y acceso en función de que el empleo sea del sector público o privado, y del contexto en que se encuentre. El autor describe las siguientes técnicas en las cuales se asesora a la persona:
 - a. Red de contactos, que ayude con la información acerca de opciones laborales.
 - b. Análisis de ofertas de empleo, atendiendo rigurosamente lo que dice y lo que no acerca de la empresa, el puesto, los requerimientos y los

incentivos, para contrastar con el perfil, los intereses y las necesidades de la persona, definiendo si ésta se propone para dicha vacante.

- c. Anuncio personal, ya sea porque no se está dispuesto a esperar o como una acción más del plan de búsqueda, se debe hacer una buena pero breve propaganda de las potencialidades de la persona.
- d. Solicitud telefónica, normalmente para responder a un anuncio y con el objetivo de conseguir una entrevista personal, para lo cual se requiere una buena preparación previa.
- e. Pruebas psicológicas, valoran aspectos del desarrollo cognitivo y de personalidad, en función del mejor desempeño para el puesto.
- f. Carta de presentación, sea por repuesta a una oferta o por iniciativa propia para ofrecer los servicios, ésta debe resumir clara y convincentemente el currículum para despertar interés en quien la lea.
- g. Currículum Vitae, significa “carrera de vida” y consiste en el resumen ordenado de elementos de formación y experiencia profesional, dirigido a un empleo específico.
- h. Entrevista de selección, es una conversación cuyo objetivo es determinar la idoneidad de la persona entrevistada para un puesto laboral particular, para la cual es necesario prepararse y ensayar sus etapas y posibles temas a analizar en ella.

3. Puesta en marcha del plan y cumplimiento de los plazos fijados para favorecer el acceso al empleo.

En cuanto al asesoramiento laboral para personas que se ubican en los diferentes grupos en vulnerabilidad, Montero (2005) desde el contexto costarricense presenta una suerte de estrategias para facilitar la inserción laboral de personas con alguna discapacidad, las cuales se detallan a continuación.

Evaluación Ocupacional. Es el proceso de estimación de las posibilidades laborales a las que puede acceder la persona, considerando su preparación

académica, experiencia laboral, aptitudes para el trabajo (intereses y expectativas), aspectos relacionados con la salud, discapacidad y necesidades de ayudas técnicas, que puedan favorecer u obstaculizar su inserción laboral. Este proceso es similar al momento de definición del objetivo profesional al que se refiere Álvarez (2001), en tanto que se busca obtener como productos la identificación de los intereses y expectativas laborales, las necesidades de apoyos de la persona y hacia el entorno, así como la planificación de apoyos requeridos y el análisis de opciones reales de para su desempeño laboral.

Formación Profesional. La formación para el trabajo consiste en un proceso personal y comprometido en el cual se favorece el desarrollo de conocimientos técnicos (principalmente), habilidades y actitudes para desempeñar actividades productivas, mediante el apoyo y servicios que facilitan diversos actores (familiares, instituciones, empresas). Cabe señalar que esta estrategia descrita por Montero (2005), se enfoca en la capacitación técnica para el desempeño de una ocupación, sin embargo, puede favorecer la adquisición de otros conocimientos para profesionales que requieran insertarse en un ámbito laboral particular, aspecto en el que se enfoca Repetto (2008) más adelante, al referirse a la formación para la inserción laboral.

Orientación Profesional. Para Montero (2005), la Orientación Profesional se constituye como uno de los apoyos con que puede contar la persona en el proceso de formación e inserción laboral, para tomar decisiones relacionadas con el área de capacitación y/o trabajo en el que desea y puede desempeñarse, además de ayudarle a contrastar sus capacidades, limitaciones, intereses y expectativas laborales con las exigencias y oportunidades que le ofrece el mundo del trabajo, a la vez que beneficia su autonomía. El alcance de esta estrategia se corresponde con el momento que Álvarez (2001) denomina ajuste del objetivo profesional a la situación personal.

Estrategias para facilitar la inserción laboral. Esta autora señala tres apoyos medulares para el acceso y adaptación de la persona con discapacidad al entorno laboral, pero se enfoca sobre todo en cómo la organización empleadora puede facilitar su inserción satisfactoria para ambas partes. Estos apoyos también son asumidos por las diferentes oficinas de servicios de empleo adscritas al Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE, 2010b), y son descritas por Montero (2005) a continuación:

1. **Sensibilización:** es un trabajo intersectorial de incidencia política y de negociación y motivación con las organizaciones empleadoras desde los servicios de apoyo y de colocación, para enfocarse en las capacidades de las personas con discapacidad, más que en sus limitaciones, mediante el desarrollo y promoción de la legislación nacional, el uso de nuevas tecnologías, la asesoría y la capacitación.
2. **Adaptación del puesto de trabajo:** es un conjunto de medidas especiales aplicables al puesto y entorno laboral, con el objetivo de contrarrestar los efectos de la discapacidad mediante adecuaciones que potencien el desempeño de la persona con discapacidad, en el marco de la equiparación de oportunidades y según lo analizado en la evaluación ocupacional, con la participación activa y propositiva de la persona.
3. **Seguimiento:** implica supervisar el proceso de adaptación y detectar posibles deficiencias para atenderlas, a la vez que permite establecer un vínculo con la empresa, aprender y realimentar el proceso, además de conocer otros puestos de trabajo, continuar la sensibilización y capacitación en la organización.

Retomando a Repetto (2008) y los modelos españoles, los servicios de asesoramiento desde la Orientación Profesional en las instituciones de educación superior se basan en una serie de estrategias para favorecer la transición de la

universidad al mundo del trabajo, las cuales son descritas por la autora a continuación:

Pasantías o prácticas en empresas. Se definen como programas de cooperación educativa, independientes de las prácticas que realiza el estudiantado de los últimos años como parte de su plan de estudios, con el objetivo de complementar la formación universitaria con el desempeño de las tareas propias del área profesional para la que se preparan. Están normadas por la legislación española para cumplir con las siguientes condiciones:

- Requieren la firma de un convenio de cooperación entre la empresa o centro de trabajo y la universidad.
- Están dirigidas a estudiantes con más del 50% de los créditos aprobados en su carrera.
- No pueden exceder las 500 horas de duración.
- Es supervisada por una tutora o tutor de la empresa y otro de la universidad.
- Cuenta con cobertura del seguro escolar.
- La persona no puede ser contratada durante el proceso de práctica.

Estos programas facilitan la experiencia profesional en el mundo del trabajo y sus exigencias, a la vez que el o la estudiante o graduada adapta progresivamente sus actitudes a este ambiente (socialización laboral) y contribuye a eliminar el círculo vicioso que atrapa frecuentemente la persona recién titulada, cuando no logra su primer empleo por carecer de experiencia, pero tampoco puede obtenerla sin acceder a ningún empleo (García, 1999 en Repetto, 2008).

Formación para la inserción laboral. Según Repetto (2008) se fundamenta en los requerimientos del mercado laboral, en cuanto a la necesidad de que las personas graduadas tengan dominio de herramientas no específicas de su profesión (idiomas, informática, habilidades de comunicación, entre otras), lo que puede incidir sobre sus posibilidades de inserción. Esto ha generado un creciente interés de las

universidades por facilitar cursos para fortalecer la empleabilidad de sus estudiantes, egresados y egresadas, como por ejemplo módulos acerca de técnicas de búsqueda de empleo, información acerca de mercados laborales, estrategias ante procesos de selección de personal, legislación laboral y opciones para el autoempleo.

Viveros de empresas. Esta iniciativa cuenta con grandes expectativas para el futuro próximo en el área de autoempleo, y busca ser un apoyo para las y los universitarios emprendedores que deseen incursionar en el mundo empresarial, mediante el patrocinio de la universidad y otros organismos estatales o privados. Para ello, brindan asesoramiento en el desarrollo de planes de empresa, apoyo técnico acerca de requerimientos legales, administrativos y fiscales de creación, así como guía en gestión empresarial, incluso se facilita espacio físico para ejercer su actividad económica por un periodo corto de tutela en la universidad.

Apoyo en la búsqueda de empleo. El autor indica que su finalidad es brindar información, asesoría e incluso gestión de ofertas laborales, para potenciar las posibilidades de las y los universitarios de insertarse al mundo del trabajo. Se desarrolla en tres niveles de atención:

1. El nivel de información consiste en contactar con organizaciones empleadoras o gestoras de empleo.
2. El asesoramiento es una ayuda personalizada para adquirir habilidad de búsqueda de trabajo.
3. La gestión de ofertas ya sea mediante bolsa de trabajo que preselecciona personal de sus bases de datos de oferentes universitarios y universitarias para la empresa que realiza la selección final, o constituyendo su propia agencia de colocación como intermediarios legales en el mercado laboral.

Por otro lado, desde la perspectiva de la intermediación laboral que se realiza desde instituciones estatales, es más amplio el abanico de estrategias y técnicas que se desarrollan en función de atender la necesidad de trabajo en un determinado país, dirigidas a personas de diversos estratos y niveles educativos, así como a las organizaciones empleadoras y al propio gobierno local o nacional.

En cuanto al concepto de intermediación laboral, la Cruz Roja Española (2006, p. 15) lo define como la “puesta en relación directa de las dos partes que intervienen en el mercado de trabajo, favoreciendo canales de comunicación entre las personas que demandan empleo, por un lado, y los empleadores o empresas que lo ofrecen por otro”. Esta función de mediar entre el sector de oferta y el de demanda que realiza el o la profesional a cargo del servicio de intermediación, también es asumida por Mazza (2003) en su análisis para América Latina y el Caribe y por el SIOIE (2010b) en Costa Rica, en cuanto a esta clase de modelos de intervención para la inserción y mantenimiento en el trabajo.

Según Mazza (2003) la intermediación laboral es un modelo sumamente eficaz para ayudar a las personas a insertarse en un empleo en un menor tiempo, y que esa calidad del servicio va en función de que la o el candidato sea idóneo para el puesto, más productivo y por tanto con mayores posibilidades de mantenerse en el mismo. Esto se debe a que todos cuentan con dos servicios básicos:

1. Asistencia en la búsqueda de empleo: proceso en el que se prepara a la persona mediante la redacción de su currículum, elaboración de un plan de búsqueda de empleo, información acerca del mercado laboral y la participación en redes que favorezcan su contratación.
2. Servicio de colocación: se lleva un registro de puestos vacantes que se buscan vincular con candidatos idóneos, mediante el análisis de los perfiles (persona/puesto).

Los servicios básicos y los secundarios de los que se dispone en la intermediación laboral se organizan de acuerdo con las personas usuarias y sus requerimientos como lo muestra Mazza (2003, p. 168) en la tabla 5.

Tabla 5. Personas usuarios y servicios de intermediación requeridos.

Nº	Descripción del usuario	Principales servicios requeridos
1	Listo para conseguir trabajo	Únicamente servicios de orientación y colocación
2	En riesgo de estar desempleado o subempleado por un plazo mediano	Evaluación de competencias y orientación laboral previas a la colocación o la inscripción en un cursillo de capacitación
3	En alto riesgo de estar desempleado o subempleado por un plazo largo	Desarrollo de un plan de empleo y capacitación de largo plazo, seguimiento más sistemático, intervención y servicios sociales

Nota: fuente Mazza (2003, p. 168).

En Costa Rica el modelo de intervención basado en la intermediación laboral más reconocido es el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE, 2010b) el cual constituye un modelo de servicios (desde la tipología de Rodríguez Espinar, 1993) y de orden institucional que pretende organizar una red de instituciones y empresas interesadas en facilitar opciones de empleo, complementado con un apoyo tecnológico mediante la estrategia de bolsa de empleo virtual para ofrecer opciones laborales a las y los costarricenses que se inscriban en la misma (www.buscoempleo.go.cr), población que por supuesto incluye estudiantes y personas graduadas universitarias, como parte del sector profesional.

Como ya se ha descrito en los antecedentes de la presente investigación, el SIOIE está coordinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP); incorporando posteriormente a las Municipalidades que cuentan con servicio público

de empleo, y muy recientemente a la Universidad Nacional (UNA) y la Universidad Nacional Estatal a Distancia (UNED), con la intención de ampliar la red interinstitucional y fortalecer la atención a los diferentes sectores poblacionales.

El modelo de servicios del SIOIE (2010b), es puesto en práctica por las y los profesionales del área de las Ciencias Sociales que han sido capacitados como “Gestores de Empleo” y se basa en diferentes estrategias de intervención, las cuales se detallan a continuación:

Intermediación de empleo. Entendida como el proceso de vinculación entre las personas en busca de oportunidades laborales (oferta) y el sector empleador (demanda), a través de la información, orientación y seguimiento con el propósito de insertar a las personas oferentes en el mercado laboral y, al mismo tiempo, responder a las necesidades de la demanda de puestos de trabajo de las empresas. Visión que comparten la Cruz Roja Española (2006) y Mazza (2003). Este proceso incluye todo un conjunto de técnicas e instrumentos que se complementan con el apoyo tecnológico adecuado y el monitoreo sistemático del mercado de trabajo. Se busca trascender el proceso de vinculación de la oferta y la demanda, permitiendo obtener, además, una mejora en la empleabilidad de las personas oferentes, y a la vez brindar un asesoramiento y apoyo para el sector empleador.

Seguimiento de la oferta y la demanda de empleo. Es el conjunto de acciones orientadas a posibilitar y documentar el éxito del proceso de intermediación de empleo, esto permite conocer los resultados del proceso de vinculación al trabajo y saber el estado laboral de las personas oferentes, así como darles atención a los requerimientos de personal del sector demandante. Además, el seguimiento permite medir la efectividad y la eficacia de la intervención del SIOIE para posteriormente desarrollar acciones de mejora.

El personal técnico de gestión de empleo del servicio de intermediación realiza las siguientes labores de seguimiento de personas oferentes y puestos demandados por las empresas:

- Generación de reportes periódicos por medio de la plataforma electrónica.
- Depuración de la información del registro, para obtener datos fidedignos y actualizados.
- Confección de hoja para bitácora de seguimiento de registros.
- Confirmación del estado laboral de la persona oferente y de la disponibilidad de los puestos relacionados.
- Sistematización de los registros de ofertas y puestos.
- Contacto con personas y empleadores para conocer el índice de colocación.

Orientación laboral. La cual es descrita por el SIOIE (2010b) como un proceso continuo, sistemático, e intencional que consiste en una serie de acciones programadas y estructuradas para facilitar que las personas en búsqueda de empleo accedan en las mejores condiciones al mercado de trabajo. Se trata de un acompañamiento individual o grupal en el que se facilita que las personas usuarias reflexionen sobre su situación laboral, tomen decisiones acerca de sus proyectos ocupacionales y actúen de forma autónoma en la búsqueda de empleo mediante la planificación de sus objetivos laborales a corto, medio o largo plazo y de las actuaciones para conseguirlo. Este proceso incluye acciones correspondientes al momento de ajuste del objetivo profesional a la situación personal que refiere Álvarez (2001), así como la inclusión de personas con discapacidad mediante la estrategia de Orientación Profesional que plantea Montero (2005).

Información profesional y laboral. La información es un componente del SIOIE, necesario en la gestión de la Orientación Laboral y actúa como elemento facilitador permitiendo dar a conocer: fuentes de empleo del mercado laboral, oferta educativa, perfiles ocupacionales, autoempleo, normativa laboral y apoyos

especiales, entre otros. Esta actividad se corresponde con el momento de la definición del objetivo profesional que propone Álvarez (2001).

Experiencia profesional. Es la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades a través del desarrollo de la propia labor en un tiempo determinado, y que permite a la persona que la ejerce, crecer tanto a nivel profesional como personal. Esta experiencia puede verse reflejada por medio de distintas opciones como prácticas profesionales, pasantías, programas de generación de empleo, entre otros, como lo propone también Repetto (2008).

Certificación ocupacional. En el caso de personas que adquirieron su profesionalización a través de la experiencia profesional y no poseen titulación que les habilite, se podrán derivar o referir a procesos de certificación ocupacional. Las personas empíricas podrán ser certificadas al objeto de hacer valer los conocimientos y habilidades adquiridas en su vida laboral.

Planificación y estrategias de búsqueda de empleo. En este módulo la persona usuaria ordena y establece metas, explora sus posibilidades, intereses personales y aptitudes para la inserción laboral, con el fin de establecer una planificación con objetivos e intereses definidos, para lo cual se van a considerarlas características particulares de las organizaciones y personas usuarias del SIOIE. Criterio similar tienen Mazza (2003) y Álvarez (2001) en cuanto al proceso de planificación para la búsqueda de empleo.

Habilidades para la búsqueda de empleo. Se destaca el valor fundamental que las habilidades para la búsqueda de empleo representan en el proceso de inserción laboral y, por tanto, su importancia en el apoyo del personal técnico de gestión de empleo a las personas oferentes. Con el aprendizaje y desarrollo de estas habilidades, la persona incorpora y pone en funcionamiento los recursos necesarios que le permiten el desarrollo adecuado de una búsqueda activa, organizada, planificada y sistemática de empleo.

Algunas herramientas utilizadas en este proceso son: elaboración del currículum vitae y redacción de la carta de presentación, cómo afrontar la entrevista de trabajo o las pruebas de selección laboral, entre otras. Se acompaña a la persona usuaria en la construcción de herramientas propias; además de proporcionarle información acerca de los principales medios existentes para identificar las fuentes de trabajo y empleo (impresos, radiales y televisivos, internet, correo electrónico). En la misma línea, Repetto (2008), Mazza (2003) y Álvarez (2001) se refieren a la implementación de estrategias o técnicas afines, que favorezcan la inserción al empleo.

Autoempleo. Es la actividad productiva de una persona o de un grupo de personas que trabajan para sí mismas en forma directa, en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad que dirige, gestiona y obtiene ingresos. Es una alternativa de inserción en el mercado laboral respecto al empleo por cuenta ajena, mediante la cual se puede identificar a las personas que tengan aptitud y actitud emprendedora, apoyarles en la generación de ideas de negocio, asesorarles en el ámbito legal y económico para su implementación y facilitarles, si existen medios destinados al efecto, apoyo económico inicial para su puesta en marcha.

Esta identificación y asesoramiento se podrá desarrollar, según cada institución, por medios propios o a través de la derivación a otras instancias que posean las competencias en este ámbito. De forma complementaria, Repetto (2008) plantea la opción de los viveros empresariales que requieren de un periodo corto de tutela por parte de la universidad.

En función de sistematizar la atención para los diferentes públicos meta: personas oferentes y personas u organizaciones empleadoras, se utilizan protocolos de trabajo que de cierta forma estandarizan los procesos de atención en el SIOIE (ver Apéndice 2).

Para lograr el desarrollo óptimo de la intervención para la inserción al trabajo de personas en su condición de adultas y adultos profesionales universitarios y poder ejecutar todas las estrategias de los servicios de empleo descritas, desde la perspectiva del Desarrollo y Gestión de la Carrera, las y los profesionales a cargo de los servicios de empleo deben desarrollar o fortalecer una serie de competencias que les permitan potenciar el aprendizaje de las y los orientados con respecto a sus planes de búsqueda de oportunidades laborales y de actualización permanente. Acerca de esto, los autores Hernández, Parra, Gomaríz, Sánchez, Ruíz, Juárez y Martínez (2005), proponen desde el contexto español, las competencias que se describen seguidamente:

- a. Habilidades sociales y personales para la comunicación, cómo iniciar, mantener y reconducir conversaciones o el diálogo según el propósito preliminar, realizar escuchas activas, mantener un nivel de vocabulario que favorezca la comunicación, autenticidad y naturalidad en la intervención.
- b. Conocimiento de la legislación, normativa específica y recursos acerca de empleo, prestaciones, fiscalidad, impuestos y otros, además de tener acceso dominio y aplicación de fuentes documentales y de la legislación actualizada a casos concretos y saber transmitir la información adecuadamente.
- c. Dominio de metodología didáctica de presentación y práctica de técnicas para el acceso al empleo y al autoempleo, planificar adecuadamente las sesiones en las que se enseñan dichas técnicas, informar previamente acerca de lo que se va a realizar en cada sesión, usar medios audiovisuales, en procura de que el aprendizaje resulte verdaderamente significativo.
- d. Trabajo cooperativo y búsqueda de enlaces, equipos interdisciplinarios, remitir, derivar o aceptar la actividad complementaria entre profesionales, tomar decisiones de forma conjunta con el equipo, participar en sesiones de trabajo en las que se debaten casos de orientación laboral y participar en el diseño de las actuaciones o los protocolos de acción.

- e. Dominio de técnicas de intervención, conocer la relevancia de las variables psicológicas que condicionan la búsqueda de empleo, disponer de conocimientos habilidades y destrezas suficientes para diagnosticar y trabajar con los usuarios sus necesidades de atención psicológica.
- f. Análisis de la situación y de ayuda en la toma de decisiones, con una imagen ajustada de la realidad del usuario, recabando la información necesaria acerca de su contexto sociolaboral próximo. Ayudar al usuario a contrastar los “pros” y “contras” de las diferentes alternativas y colaborar en el proceso de toma de decisión para alcanzar sus objetivos profesionales, sin perturbar la opción final del usuario.
- g. Análisis de perfiles profesionales y prospección de empleo, para conocer la oferta de empleo existente en el contexto próximo al usuario, saber hacer prospecciones de empleo en localidades o sectores de actividad donde pueda ocupar puestos de trabajo, y elaborar y mantener actualizada una base de datos “profesiográfica” de contactos empleadores.
- h. Actualización permanente: actividades de investigación-acción en procura estar al día en cuanto a contenidos y técnicas que puedan mejorar el propio trabajo, hacer evaluación y seguimiento de casos resueltos, reflexionar acerca de la práctica orientadora para mejorarla, leer documentos institucionales y revistas especializadas, así como participar en cursos, seminarios, simposios o congresos como parte de la educación continua.
- i. Manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación, mediante el aprovechamiento de los medios telemáticos y otras tecnologías para compartir el trabajo con otros profesionales y prepararse para la “teleorientación” que nos llega por ejemplo con plataformas virtuales de intermediación de empleo.

- j. Conocer los elementos básicos para el diseño ejecución y evaluación de programas o servicios de inserción laboral, o adaptar los existentes a las características específicas de las y los usuarios.

Tomando en cuenta el análisis anterior, así como las características de la población graduada universitaria y la realidad contextual costarricense que se han descrito, la persona investigadora basa su postura teórica frente al objeto de estudio principalmente en los siguientes referentes.

Se concibe la inserción laboral como un proceso complejo multifactorial que según Rivas (2003) cuenta con un nivel macro (condiciones del mercado y las características de fuerza laboral) y nivel un micro (experiencias de socialización laboral de la persona, según su interacción con el ambiente y las empresas donde se producen, buscando el ajuste entre el puesto y la persona para asegurar una exitosa inserción laboral).

Este proceso desde la visión de Schlossberg, et. al. (1995) corresponde a una transición natural y a lo largo de la vida laboral, un proceso en el que las personas adultas otorgan un significado fundamental al trabajo (Rivas 2003), por ello se requiere de una visión procesual de Orientación lo largo de toda la vida para mediar y potenciar el desarrollo humano (Echeverría, 1993). Dicho proceso encaminado a dotarles de recursos que les permitan un conocimiento de sí mismo y de sus oportunidades laborales para facilitar una toma de decisiones que permita su realización personal y social, mediante el desempeño de la profesión para la cual se preparó (Rodríguez Diéguez, 1989 y Echeverría, et. al. 2008).

Según Álvarez (1995) ésta es una transición a la vida activa y adulta, en esa línea, en los servicios de empleo universitarios se pueden encontrar dos tipos: transición al mundo laboral (de la universidad al trabajo) y transición intralaboral (de un trabajo a otro), para lo cual es necesario preparar a las personas para la sociedad cambiante, para situaciones de desempleo, adaptaciones profesionales, y hasta

cambios de ocupación o de profesión. Para Rivas (2003) esto se debe a los cambios en contexto global, en la sociedad, en las organizaciones, en las formas de trabajo y las oportunidades laborales según, lo que desde la perspectiva de Morín (1999) y Enriques (2007) corresponde a la denomina como incertidumbre, característica principal de la sociedad del conocimiento, globalizada y que apunta a la tecnología.

Por lo anterior y retomando la argumentación de Enriques (2007) en cuanto a que las teorías basadas en el desarrollo de la carrera a lo largo de la vida son las que han aportado mayor comprensión de la persona adulta en el mundo laboral, se estiman fundamentales los planteamientos que hacen Savickas, et. Al. (2009) y Guichard, et. Al (2012) desde la Teoría de Construcción de la Carrera, principalmente que la carrera, la profesión, el trabajo y la relación con el contexto se consideran subjetivos y el significado que le asigne la persona aporta a su autoconstrucción, por lo que la intervención se hace con una visión para toda la vida, holística, y contextualizada con el objetivo de preparar para las transiciones.

Esta perspectiva se complementa con la Teoría del Desarrollo y Gestión de Carreras, esencialmente desde los postulados de Enriques (2007) al basarse en una triada interrelacionada (persona, organización y contexto), para fortalecer los modelos de intervención de los servicios de empleo universitarios, para lo cual es necesario asumir el desafío de la multidisciplinariedad, en el sentido de analizar e integrar los posicionamientos teórico-conceptuales que fundamentan los procesos de intervención acerca del fenómeno de la inserción laboral, desde la visión de los diferentes profesionales a cargo de dichos modelos.

Al respecto como se visualiza en los antecedentes de esta investigación, inicialmente se distingue que los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses se basan en los modelos de intervención por servicios o por programas, con un importante apoyo tecnológico, los cuales son los más utilizados en la Orientación Profesional y la Orientación para el Empleo como lo define Sarasola (2008). Por lo que se proyecta que el aporte que se haga desde la teoría en

Orientación Laboral para fortalecer los modelos de intervención estudiados será fundamentalmente para “desarrollar la capacidad de autodeterminación de las personas, para que sean capaces de identificar, elegir y/o reconducir las alternativas de trabajo ofrecidas por su entorno o creadas por él, hasta asumir las más acordes a su potencial y trayectoria vital” (Echeverría et. al., 2008 p. 255), además apoyándose en los postulados acerca de Orientación Laboral de Bernal (s.f.), Sarasola (2008), Isus (2008), Echeverría (2008) y Barreto (2014 y 2016).

Así mismo se estima aportar con respecto al mejoramiento de los procesos de intermediación de empleo, mediante las estrategias de Orientación Laboral en función de la persona, la organización y el contexto, propuestas por Repetto (2008), Mazza (2003), Montero (2005), Álvarez (2001) y el SIOIE (2010b). De este último se visualiza aprovechar el trabajo por redes, formalizando los vínculos interinstitucionales como lo promueve el propio SIOIE y su posible interrelación con CONARE, que a su vez aglutina las universidades estatales.

Capítulo III. Marco Metodológico

El marco metodológico de esta investigación es el plan estratégico que guía su diseño y desarrollo, por lo que a continuación se exponen los detalles del estudio, los pasos para ejecutarlo, su método y otros elementos más específicos.

Tipo de investigación

El diseño de esta investigación es de tipo cualitativo, tal como lo define Martínez, M. (2006) desde lo ontológico y considerando dos acepciones: “cualidad” y “calidad”, las que provienen del término latino *qualitas* derivado de *qualis* (cuál, qué). Según Aristóteles, cualidad es la diferencia o característica de un objeto o ser, y no se puede reducir a sus elementos, por el contrario, pertenece esencialmente a la persona u objeto y hace que sea tal cual es. De la misma forma, Martínez agrega que la investigación cualitativa “trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones”. (p. 128)

Lo anterior se aplica de forma transversal en la investigación, en tanto se realiza un abordaje integral de las experiencias prácticas como objeto de estudio, tomando en consideración su complejidad y las cualidades que lo caracterizan, este abordaje se efectúa para comprender y analizar los razonamientos y explicaciones de las personas acerca de un fenómeno particular. Como ya se ha expresado, en el paradigma naturalista el conocimiento se obtiene como resultado de la dialéctica entre la persona (con sus experiencias, intereses, valores, creencias, entre otros aspectos) y el objeto de estudio, por lo que consecuentemente el diseño cualitativo está fundamentado en estos preceptos.

También se considera lo expuesto por Flick (2007), al referirse a los cuatro rasgos esenciales de la investigación cualitativa, los cuales están presentes en el diseño de este estudio como se describe a continuación:

1. Elección correcta de los métodos y las teorías apropiadas: el objeto que se estudió en este caso los modelos de intervención en los servicios de empleo universitarios, fueron analizados mediante la entrevista a expertos y expertas, así como la revisión documental, porque favorecen su abordaje desde su complejidad y en el propio ámbito contextual.
2. El reconocimiento y el análisis de diferentes perspectivas de las y los participantes: en esta investigación de tipo cualitativo se tomaron en consideración los puntos de vista subjetivos y las experiencias prácticas en el campo de las personas profesionales que desarrollaron los modelos a estudiar, en el propio escenario contextual de cada universidad participante.
3. Las reflexiones de la persona investigadora acerca de su estudio como parte de la producción de conocimiento: las percepciones, las impresiones y las interpretaciones de quien investiga son parte indiscutible de la presente investigación y se documentaron en registros de grabación de las entrevistas y anotaciones del investigador en campo para su sistematización y análisis como fuente de conocimiento.
4. La variedad de enfoques y métodos: esta investigación no se basó en una concepción teórica o metodológico única, ya que aprovecha la flexibilidad propia de los diseños cualitativos para ajustar tanto el método que utiliza el investigador en el propio trabajo en el campo, como el referente conceptual propuestos inicialmente, con la intención de adecuarse a los hallazgos que se presentaron acerca de los modelos de intervención en estudio.

Por consiguiente, el paradigma que fundamenta la presente investigación es el Naturalista, que cuenta con premisas ontológicas, epistemológicas, heurísticas y axiológicas, como lo argumenta Sandoval (1996), mismas que sustentan todas las etapas y procesos de este estudio, de la forma en que se describe a continuación.

Ontológicamente, el naturalismo contempla múltiples realidades, las cuales además se interrelacionan a la vez que corresponden a determinadas personas y contextos particulares. Esto se aplicó en el presente estudio, ya que su interés radicó en explorar las múltiples vivencias prácticas de las y los funcionarios encargados de los servicios de empleo en las diferentes universidades participantes, así como la forma en que sus perspectivas se integran para describir desde el contexto de su trabajo y, por tanto, el modelo de intervención que ejecutan.

A su vez, epistemológicamente el paradigma seleccionado se enfatiza en la estrecha relación e interacción que existe entre la persona y el objeto en todo el proceso de investigación. Principalmente se realizó un acercamiento naturalista mediante la técnica de entrevista a profesionales expertas, que permitió un mayor acercamiento del investigador con las percepciones de las participantes, a la vez que favoreció el análisis del fenómeno en estudio.

Mientras que el paradigma positivista busca generalizar y definir una relación de causalidad, el naturalismo por su parte se centra en un determinado contexto de espacio y tiempo particulares, que, a su vez, determinan a la persona, por lo que la posibilidad de transferibilidad depende de la similitud de contextos y de grupos. En esta investigación los contextos corresponden a la intervención que desarrollan las personas funcionarias de los servicios universitarios en la atención de las necesidades en el proceso de inserción laboral de las y los egresados, por lo que los resultados que se obtuvieron son potencialmente transferibles a otros contextos o poblaciones con características semejantes. En consecuencia, el acercamiento a este modelo de intervención potencia el beneficio de personas graduadas y el

estudiantado que se encuentre en esa transición del estudio al trabajo, en otras instituciones de educación superior del país.

Además, es necesaria la coherencia entre los valores de la persona que investiga, del paradigma, del contexto y de la teoría, pues estos determinan la investigación. Este aspecto tiene un carácter transversal en el desarrollo de todas las etapas y apartados del presente trabajo final de graduación, siendo consecuente con las premisas naturalistas.

Según Sandoval (1996) en los estudios naturalistas la teoría es inductiva, ya que esta se desprende de la investigación, por lo que debe corresponder a lo estudiado y a lo resultante en el contexto. Al respecto, el presente trabajo realizó un primer acercamiento teórico al objeto de estudio antes de la inserción al campo, principalmente desde los aportes de la Orientación Vocacional y Laboral, el cual fue contrastado con los hallazgos y ampliado posteriormente con una revisión teórica complementaria, para contrastar las categorías de análisis emergentes.

Para el naturalismo, el método sustancial es el cualitativo y el instrumento principal es la persona investigadora, usando generalmente otros recursos; esto se evidencia desde el diseño cualitativo de estudio de casos y los instrumentos escogidos para desarrollar este trabajo, en tanto que las entrevistas favorecieron el acercamiento a la perspectiva de las personas participantes y la interpretación que elaboró el investigador, a la vez que se contrastó con la revisión de documentos teóricos, procedimentales y normativos propios de cada modelo institucional.

Siguiendo a Sandoval (1996), el paradigma naturalista define el escenario de la investigación como el propio espacio donde se desarrolla el fenómeno cotidianamente, en este caso tanto las entrevistas como la revisión documental se desarrollaron en las oficinas de la UCR, ITCR, UNED y UTN, donde laboran las profesionales que se ocupan de la intervención para favorecer la inserción laboral de la población estudiantil y graduada.

Así mismo, el diseño de investigación fue abierto y emergente en el proceso; condición que resultó idónea para tomar decisiones y hacer los cambios que se requerían en el escenario para adaptar los instrumentos a cada entrevista y contexto específicos, así como para definir el momento en que se alcanzó el principio de saturación de información, utilizando además la triangulación de técnicas (entrevistas, análisis documental y anotaciones de campo) para buscar coincidencias, intersecciones y diferencias subjetivas acerca de los modelos investigados.

Complementariamente, se precisó el enfoque fenomenológico como el que fundamenta esta investigación, el cual se interesa por la comprensión de las experiencias y sus significados en un contexto de espacio-tiempo determinado. Específicamente desde la perspectiva de la Fenomenología del Mundo Social de Schütz (1962, 1973, 1977) citado en Hernández y Galindo (2007) y en Salas (2006), que retoma elementos importantes de Max Webber con su Teoría de Acción Racional, así como la concepción de Mundo de Vida de Edmund Husserl, creador de la Filosofía Fenomenológica y de quién fue estudiante Schütz.

En lo correspondiente a la Teoría de Acción Racional, Schütz (1962 y 1973) en Hernández y Galindo (2007) recupera y amplía las siguientes premisas esenciales para comprender su perspectiva inicialmente:

- Todos los sujetos realizan acciones que tienen un sentido subjetivo o sentido mentado (mental) para ellos mismos, su lógica interna. Cuando dichas acciones hacen sentido, se orientan hacia determinados fines, lo que requiere de medios para lograrlos (Relación medios-fines-sentido).
- El sentido subjetivo corresponde al saber o conocimiento de la persona, en tanto que el colectivo de varios sentidos subjetivos es trascendido a un sentido común socialmente producido, el cual es el punto central de la fenomenología.

- Todas las acciones conscientes o no, son sociales (reflexivas de aprendizajes) si se producen en un contexto social (mundo de vida cotidiana), ya sea que se dirijan a la otredad (la alteridad) o no, e implican una estrategia de medios y fines, aunque no sea planeada conscientemente.

Como se indicó, Schütz (1973 y 1977) en Salas (2006) asume el concepto de Mundo de Vida Práctico y Natural o de Vida Cotidiana que propone Husserl, el cual corresponde a un contexto de espacio-tiempo que se da por sentado, es asumido y dado, esto da seguridad ontológica o certezas existenciales a la persona para actuar práctica y naturalmente. Lo práctico de la acción subjetiva se refiere a que está dirigida a otros para resolver problemas (o fines según Webber).

De la misma forma Hernández y Galindo (2007) señalan que Husserl y Schütz comparten el concepto de “inter-subjetividad”, que se refiere a que las personas están en constante interacción social, la cual produce el sentido común o social, que a su vez define el mundo de vida.

De todo lo anterior se desprende que, desde la perspectiva de la Fenomenología del Mundo Social, esta investigación analizó el sentido subjetivo (fundamentación profesional) que cada funcionaria participante otorga a las acciones correspondientes al modelo de intervención que desarrolla mediante sus experiencias prácticas, así como la estrategia de medios y fines que se traza para apoyar a las personas graduadas con la problemática de inserción laboral.

Así mismo, se interpretó el mundo de vida cotidiana que se presenta en los servicios de empleo universitarios, mediante la inter-subjetividad y el sentido común (integrando diferentes perspectivas disciplinares que fundamentan el quehacer de las funcionarios) con respecto al modelo de intervención requerido para favorecer la inserción laboral de profesionales. Posteriormente, se integró a dicho modelo de sentido común la teoría de Orientación Laboral para fortalecer la preparación para

las incertidumbres que enfrentan las personas graduadas que buscan incorporarse al mundo del trabajo.

En relación con el método, se consideró lo particular que es cada uno de los modelos de intervención que se pretenden examinados en cada una de las cuatro universidades (UCR, ITCR, UNED y UTN) por tanto el Estudio de Caso es el método más indicado para su análisis, desde una visión contemporánea como lo expone Eisenhardt (1989) en Martínez, P. (2006, p. 174), describiéndolo como “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”. Esta autora agrega además un elemento importante a la estrategia definida por Eisenhardt en cuanto a la generación de conocimiento o “teoría pura”, aduciendo que “podría tratarse del estudio de un único caso o de varios casos, combinando distintos métodos para la recogida de evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar teoría”.

Al respecto, se determina que en la presente investigación se estudiaron cuatro casos de tipo institucional, en su contexto real y propio como lo propone Simmons (2011), cuando se refiere a la delimitación conceptual de estos estudios, que se caracterizan por ser una investigación precisa y profunda, con carácter amplio e integrador, basados en diferentes métodos y partiendo de múltiples perspectivas desde lo complejo y singular que resultó ser cada caso en estudio.

Con base en los argumentos que aportan estos autores, se determinó que el método de estudio de caso es particularmente apto para analizar cada modelo de intervención de los servicios de empleo de las universidades estatales, ya que favorece la comprensión de la especificidad de cada caso en su particular contexto institucional, mediante las técnicas frecuentemente adoptadas como la entrevista y la revisión documental, que le permitieron al investigador contar la historia de cómo es experimentada e interpretada la práctica de cada modelo, desde la perspectiva y con las propias palabras de las profesionales participantes como miembros del grupo de caso.

Otra ventaja del estudio de caso frente a otros métodos es que no requiere de categorías predeterminadas e hipótesis precisas, en tanto que el referente conceptual permitió desarrollar un acercamiento teórico inicial a las categorías de análisis, las cuales fueron exploradas, precisadas y ampliadas progresivamente a partir del primer trabajo de campo conforme se lograba mayor comprensión del objeto de estudio en su escenario, a la vez que posibilitó la descripción, la verificación y el desarrollo de teoría como lo exponen en los párrafos anteriores Eisenhardt (1989) y Martínez, P. (2006).

Este aspecto resultó especialmente idóneo para investigar las prácticas correspondientes a los modelos de intervención para la inserción laboral, por cuanto en la investigación naturalista no siempre se conoce con anticipación lo que sucederá exactamente en el campo. La flexibilidad propia de los estudios de casos permitió acercarse y documentar los cambios presentados en el escenario, lo que facilitó al investigador estudiar las prácticas, experiencias y percepciones de las personas participantes.

Personas participantes

Las personas participantes en la presente investigación, corresponde a cinco funcionarias responsables de poner en práctica los modelos de intervención que se desarrollan en cuatro de los cinco servicios universitarios de empleo que fueron descritos detalladamente en los antecedentes de esta investigación, específicamente de las siguientes instancias como se define en la tabla 6.

El quinto servicio de empleo que corresponde al Proceso de Vinculación con Personas Graduadas de la Universidad Nacional (UNA), está a cargo del proponente de este trabajo final de graduación, por lo que se excluye debido a razones éticas de subjetivación, entendida esta por Vignale (2014, p. 5) desde una visión foucaultiana como “un modo de enfrentamiento ético a las técnicas que coaccionan y circunscriben la individualidad”.

Tabla 6. Personas participantes como representantes de cada caso institucional.

Instancia o caso institucional	Cantidad de participantes	Formación profesional base
Servicio de Intermediación Laboral, UCR	2	Orientación y Administración
Talento TEC, ITCR	1	Informática
Bolsa de Empleo, UNED	1	Administración
Sistema de Intermediación de Empleo, UTN	1	Administración

Por su parte, los criterios de inclusión que se definieron desde el inicio para las personas que son entrevistadas, son los siguientes:

1. Ser funcionario o funcionaria a cargo de los servicios de empleo en las universidades seleccionadas.
2. Participar o haber participado en el desarrollo del modelo de intervención que se utiliza para apoyar la inserción laboral de las personas tituladas (o estudiantes) de la universidad donde labora.
3. Tener anuencia explícita mediante el consentimiento informado (ver Apéndice 3) de recibir al investigador en la oficina de servicio de empleo, para aplicar entrevistas y hacer revisión documental, con respecto al objetivo de esta investigación.

Cabe rescatar, que las primeras personas participantes en las entrevistas podían recomendar y remitir con una segunda persona con criterio experto para ampliar más acerca del problema de investigación, quien debía cumplir también con los criterios de inclusión definidos para ser incorporada a consideración del investigador por principio de saturación o suficiencia de información. Tal fue el caso

del servicio de empleo de la UCR, donde se aplicó entrevista colectiva a las dos expertas.

Técnicas e instrumentos

Las técnicas y los instrumentos de recolección de información que se utilizaron en este estudio se eligieron considerando que favorecen la exploración del objeto de estudio desde su complejidad y en su ámbito contextual, como lo expresan Buendía, Colas y Hernández (1998, p. 245) al referir que los “(...) dispositivos de recogida de datos son enormemente variados: observación directa, observación participativa, conversaciones, grabaciones en video, etc.”.

Previo al momento de entrada en el escenario, el investigador recopiló y analizó la información digitalizada disponible en la red acerca del modelo de intervención en cada universidad, sea esta de naturaleza teórica, procedimental o normativa que fundamenta la praxis de dicha intervención, así como la solicitud directa que se hizo al finalizar cada entrevista con las personas participantes, ya fueran de documentos en físico o digitales que recomendaran para ampliar los aspectos conversados en la entrevista. Al respecto, se analizaron documentos digitalizados y sitios web oficiales de cada uno de los cuatro servicios y de las universidades donde se ubican.

Esta técnica de análisis documental es definida por Peña y Pirela (2007, p. 59), siguiendo a Foucault (2003) y van Dijk (1980) como “un proceso ideado por el individuo como medio para organizar y representar el conocimiento registrado en los documentos”, principalmente mediante el análisis y la síntesis se extrae el contenido sustantivo con la intención de “facilitar la aproximación cognitiva del sujeto al contenido de las fuentes de información”. Así para favorecer el proceso de análisis e interpretación por parte del investigador, se utilizó como instrumento guía las siguientes “macroreglas” que propone van Dijk (1978 y 1980) y que son descritas por Peña y Pirela (2007, pp. 66-67) a continuación.

1. Omitir: suprimir toda la información que no sea esencial y que puede ser suprimida sin afectar la idea central.
2. Seleccionar: discriminar ciertos datos del texto que estén implícitos en “otros postulados existentes en el discurso”, o en los “conocimientos generales del receptor”.
3. Generalizar: “generar una proposición generalizante o abstracción que abarque otros conceptos”.
4. Construir o integrar: crear una “proposición o concepto más general que denote la totalidad del discurso”, mediante el uso de términos mencionados o no en el texto.

Además, se usó la técnica de entrevista a personas expertas, la cual es descrita por Meuser y Nagel (1991) citado por Flick (2007, p. 104) como una forma específica de entrevista semiestructurada donde “el experto se integra en el estudio, no como un caso individual, sino como representación de un grupo” y la información se limita a la experiencia de interés acerca del problema de investigación, mediante la guía que se utilizó como instrumento para delimitar la entrevista (Apéndice 4).

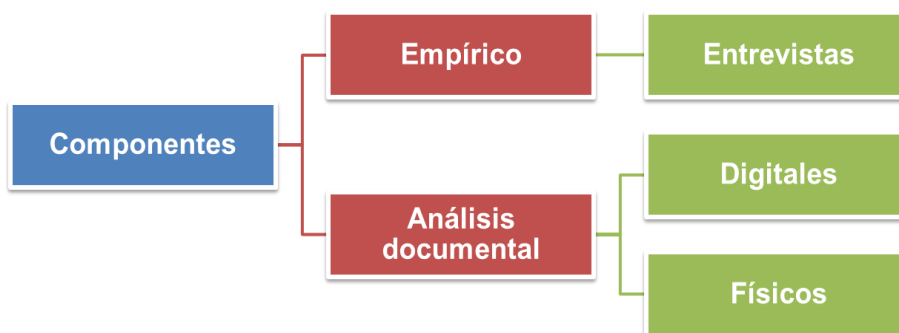
Las entrevistas desarrolladas se centraron en las experiencias prácticas de las profesionales a cargo del modelo de intervención para la inserción laboral de personas graduadas en las universidades seleccionadas, para ello el investigador desarrolló una guía semiestructurada de tópicos basados en el análisis resultante de la revisión teórica, con el objetivo de guiar las sesiones en la línea de estudio acerca de las perspectivas y experiencias prácticas de las personas participantes. Esta guía de entrevista (Apéndice 4) se sometió al criterio de profesionales expertos y expertas de servicios de empleo universitarios, tanto en Costa Rica como en España, con la finalidad de potenciar su valoración y validación, lo cual es de suma importancia para los procesos investigativos de esta naturaleza.

Estrategia de campo

Otro aspecto metodológico que se consideró en este estudio es la triangulación, la cual según Gurdián (2007, p. 242) “consiste en determinar ciertas intersecciones o coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas o varios puntos de vista del mismo fenómeno”.

Esta autora sugiere además, el uso de varios tipos de triangulación para optimizar los resultados, por lo que en esta investigación se realizó la triangulación tanto de las técnicas descritas como de datos, mediante la revisión y análisis de información documental y digital, además de la entrevista a personas expertas para estudiar el problema en cuestión como se aprecia en la figura 5.

Figura 5. Esquema de estrategia de campo.



Considerando lo expuesto y como se puede determinar en la figura 5, la estrategia de trabajo de campo se constituyó por un componente empírico mediante las entrevistas y otro de análisis de contenido documental, por medio de la revisión documentos (digitales y en físico), el cual fue transversal en todo el proceso de investigación. Con esto se realizó una triangulación para el análisis de la información, por medio del contraste de los datos obtenidos tanto en la revisión de documentos teórico-procedimentales y normativos, con las experiencias y perspectivas descritas

por cada funcionaria participante en las entrevistas, así como las anotaciones personales de campo del investigador.

Además, posteriormente se trianguló la información que se obtiene de cada caso institucional (de cada modelo de intervención analizado), esto con la intención de buscar similitudes, contrastes, puntos de encuentro, entre otros aspectos importantes, lo cual introduce otra etapa metodológica fundamental, la del análisis de los datos que se describe más adelante.

Inserción al escenario

El contacto inicial con las personas participantes de esta investigación se efectuó mediante correo electrónico, adjuntando una nota de invitación (Apéndice 5) que explicaba el objetivo, los alcances y las implicaciones de participar en el presente estudio, además de una copia del consentimiento informado que se usa para tales fines, con el formato que facilita la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica.

Dicha invitación se dirigió al correo institucional de la persona que coordina cada uno de los servicios de empleo en las universidades escogidas, acordando las fechas y lugares para realizar las entrevistas como se define a continuación:

1. Talento TEC del Instituto Tecnológico de Costa Rica: entrevista individual de 123 minutos, el 28 de noviembre de 2017 en las oficinas del Centro de Vinculación.
2. Sistema de Intermediación de Empleo de la Universidad Técnica Nacional: entrevista individual de 108 minutos, el 13 de diciembre de 2017 en las oficinas de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

3. Bolsa de Empleo de la Universidad Estatal a Distancia: entrevista individual de 54 minutos, el 6 de febrero de 2018, en las instalaciones de la Universidad Nacional por solicitud de la participante.
4. Servicio de Intermediación Laboral de la Universidad de Costa Rica: entrevista colectiva de 119 minutos, el 2 de marzo de 2018 en las oficinas del Centro de Orientación Vocacional y Ocupacional. (Participaron dos funcionarias).

Análisis e interpretación de la información

Para realizar el tratamiento, análisis e interpretación de la información recopilada, se utilizaron como guía las fases que proponen Taylor y Bogdan (1987) como se describe a continuación:

1. Descubrimiento: en esta etapa la persona investigadora fue dando sentido gradualmente a lo que estudia, usando su intuición (utilizando en menor grado las teorías a priori) y familiarizándose con los datos, para identificar y examinar temas emergentes de todos los modos posibles, pasando luego de la descripción, a la interpretación y teorización mediante el desarrollo de conceptos (ideas abstractas generalizadas por el sentido común) y proposiciones estudiando meticulosamente los datos, los temas, elaborando tipologías (categorías) de clasificación y buscando interrelaciones.
2. Codificación: sistemáticamente el investigador desarrolló y refinó interpretaciones de los datos, por medio de la reunión y análisis de los temas, las ideas, los conceptos y las proposiciones, para compararlos y vincularlos con diferentes fragmentos favoreciendo la depuración y el ajuste de ideas a las categorías emergentes. En este caso, de forma integrada se realizó la triangulación de los cuatro modelos de intervención en estudio, para presentar la información en cada categoría y subcategoría de análisis.

3. Relativización: se trata de la interpretación que hace el investigador de los datos en el contexto donde fueron recogidos, para ello se redujo al máximo su influencia hasta tener una comprensión básica del escenario, que le permitió distinguir las influencias contextuales en las acciones de las personas participantes.

Además de estas tres fases analíticas, la persona investigadora desarrolló una triangulación de la información recopilada en las entrevistas a funcionarias expertas en el tema y en el análisis de documentos tanto físicos como digitales (manuales, guías, normativa, sitios web, principalmente), con sus anotaciones de campo. Asimismo, desarrolló una triangulación de los cuatro casos institucionales, cruzando los datos de los cuatro modelos de intervención para presentar los resultados organizados en las categorías y subcategorías encontradas.

Categorías de análisis

Las categorías de análisis que se presentan en este estudio en la tabla 7, resultaron emergentes de la minuciosa y exhaustiva revisión de la información que se recopiló en las entrevistas a las personas expertas de los servicios de empleo y el análisis documental, tanto físico como digitalizado. Dichas categorías se fueron refinando con la revisión teórica previa, además están relacionadas directamente con cada objetivo de la investigación.

Posterior al análisis de la información, se procedió a efectuar una nueva exploración y comparación con la teoría y las anotaciones de campo por parte del investigador, con la finalidad de reducir aún más los datos y agrupar en subcategorías resultantes de la comparación entre la teoría y los hallazgos en el trabajo de campo.

Tabla 7. Categorías de análisis para la investigación.

Categoría	Definición	Subcategorías	Objetivos
Fenómeno real	Caracterización de la situación problemática contextual sobre la que se enfoca la intervención	<ul style="list-style-type: none"> - Concepción de Inserción Laboral. - Condiciones del mercado laboral. - Características del talento profesional. - Cartas náuticas para incorporarse al mundo laboral. 	1 y 4
Estrategia de intervención	Acciones enmarcadas en una o más tipologías de modelos de intervención, cuyas dimensiones están condicionadas por las oportunidades del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> - Tipologías de modelos. - Dimensiones de intervención. - Acciones de intervención. - Oportunidades y retos del entorno. 	2 y 4
Posición filosófica	Fundamentación teórica-conceptual propia de la disciplina, usada para hacer una representación ideal del fenómeno real acerca de el que se interviene.	<ul style="list-style-type: none"> - Contexto organizativo institucional. - Aportes disciplinares a la concepción de cada modelo de intervención. Influencia contextual en el servicio universitario de empleo. - Aporte de otras disciplinas al servicio. 	3 y 4

Consideraciones éticas

Inicialmente es importante destacar que el investigador a cargo del presente estudio asumió su responsabilidad como tal, así como su compromiso hipocrático derivado de su incorporación al Colegio de Profesionales en Orientación (CPO, 2012) y por tanto el Código de Ética de dicha instancia se convirtió en el marco axiológico de su conducta y de actuar profesional.

Particularmente se contribuyó con una investigación de calidad y rigurosidad académica a la disciplina de la Orientación, en cuanto a los modelos de intervención en los servicios de empleo de las universidades y su caracterización teórica desde la Orientación Laboral, respetando siempre y en todo momento los derechos y el bienestar de las personas participantes del estudio, en apego a los artículos 42, 43 y 46 del Código de Ética.

De igual manera según los artículos 44 y 45 del mismo, se tomaron las previsiones necesarias para resguardar la confidencialidad de información personal y el bienestar de las personas participantes, comunicándoles explícitamente en el protocolo de consentimiento informado, acerca de los aspectos más relevantes de esta investigación como recomienda el CPO (2012), los objetivos procedimientos y actividades a desarrollar, especialmente los riesgos, beneficios y cambios que puede esperar como resultado de su participación, así como de cualquier limitación a su confidencialidad, además de a quién y de qué forma se darán a conocer los resultados al finalizar el estudio.

Por su parte, otro criterio de calidad del proceso investigativo es la transferibilidad, la cual según Guba y Lincoln (1981) en Gurdián, (2007, p. 245) “se trata de examinar cuánto se ajustan los resultados a otro contexto... En consecuencia, el grado de transferibilidad depende de la similitud de los contextos”.

En efecto, la posibilidad de transferibilidad que eventualmente tendrían los resultados de esta investigación será condicionada por la semejanza que puedan tener los contextos y las características de las poblaciones que se escojan, por lo que las proyecciones podrán ser positivas en las demás universidades nacionales e incluso regionales centroamericanas que se interesen en favorecer la inserción laboral de sus estudiantes, graduados y graduadas.

Capítulo IV. Análisis de Resultados

Antes de iniciar propiamente el análisis de las categorías del estudio, es necesario retomar algunos aspectos básicos del horizonte ontológico desde el cual la persona investigadora se posicionó para enfocar el objeto de estudio, para ello se diseñó la figura 6 que ilustra los postulados más relevantes de la Fenomenología del Mundo Social que plantea de Schütz (1962, 1973, 1977).

Figura 6. Perspectiva de la Fenomenología del Mundo Social de Schütz.

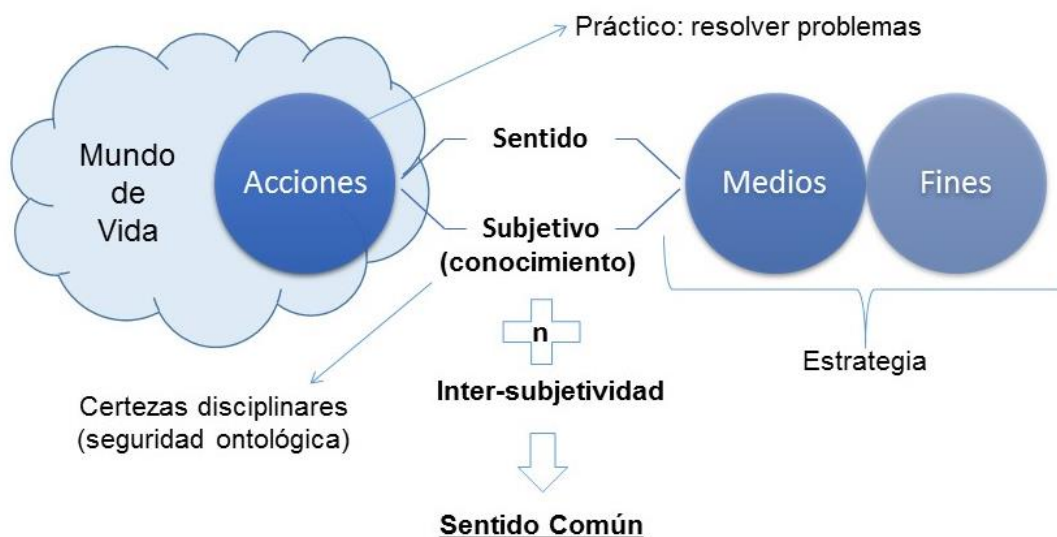


Figura 6. Basado en Schütz (1962, 1973, 1977).

De la figura anterior, se retoman elementos de Schütz para correlacionarlos con la perspectiva de Sesento (2008), analizando la concepción de modelo este lo define como la representación ideal (desde el posicionamiento filosófico o certezas disciplinares que se fundamentan en el referencial teórico) de la situación real o problema sobre el cual se desea intervenir para resolver (sentido práctico de las acciones), situación contextual que en la Fenomenología corresponde al mundo de vida cotidiana donde se desarrollan todas las acciones que realizan las personas a

cargo de los servicios de empleo en las universidades participantes de esta investigación.

Siguiendo a Sesento (2008), toda intervención que se hace sobre la situación (en este caso la inserción laboral de personas universitarias), se ve condicionada por las oportunidades del entorno (institucional y externo), determinando a su vez las dimensiones de dicha intervención, lo que desde la visión de Schütz sería la estrategia de medios y fines que se plantean las personas expertas entrevistadas para favorecer la inserción laboral de estudiantes, graduados y graduadas de su institución.

Tabla 8. Asignación de códigos a participantes de entrevistas.

Institución	Servicio de empleo	Código de la persona experta entrevistada
Instituto Tecnológico de Costa Rica	Talento TEC	ITCR-PTT
Universidad Técnica Nacional	Sistema de Intermediación de Empleo	UTN-PSIE
Universidad Estatal a Distancia	Bolsa de Empleo	UNED-PBE
Universidad de Costa Rica	Servicio de Intermediación Laboral	UCR-PSIL-1 UCR-PSIL-2

Considerando lo anterior, se tomaron los sentidos subjetivos que las personas expertas de los servicios de empleo compartieron en la entrevista, para contrastarlos con los datos rescatados de los documentos revisados, las anotaciones de campo del investigador y el referente conceptual de este estudio, para formar un solo *corpus* de sentido común analizado e interpretado en cada categoría y subcategoría resultantes de los propios datos recogidos, para esto, se utilizó como guía las fases de Taylor y Bogdan (1987) de la forma en que se explicó en la metodología: descubrimiento, categorización y relativización. Además, el investigador, creó un código de letras y números para diferenciar e identificar a las personas entrevistadas sin revelar su identidad, como se muestra en la tabla 8.

Así mismo, es importante resaltar que en todo el apartado de resultados se desarrolló la relativización teórica y contextual a la cual se refieren Taylor y Bogdan (1987), tanto con la información obtenida en las entrevistas a personas expertas, como en el análisis documental. Sin embargo, tomando en cuenta la particularidad institucional de cada uno de los cuatro casos en estudio y con la intención de favorecer la comprensión de los modelos de intervención de los servicios universitarios de empleo seleccionados, se consideró oportuno iniciar el capítulo concerniente al análisis de los resultados, con la categoría “posición filosófica”, bajo la cual se estructuraron los aspectos de orden contextual-organizacional de los servicios analizados, así como los principales aportes disciplinares a la conceptualización de cada modelo de intervención.

Categoría de análisis 1. Posición filosófica

La categoría de posición filosófica se refiere a la fundamentación teórica-conceptual propia de la disciplina o disciplinas, que se usó para hacer una representación ideal del fenómeno real sobre el que se interviene desde los servicios de empleo y su marco axiológico institucional.

Desde el mundo fenomenológico se señaló que dichas certezas disciplinares además de proveer seguridad ontológica a las prácticas cotidianas de los modelos de intervención estudiados, también tienen un sentido subjetivo, la intencionalidad que le asignan las funcionarias entrevistadas a sus acciones. Para facilitar su análisis, se dividió en las subcategorías de contexto organizativo institucional, influencia contextual en el modelo, fundamentos disciplinares que conceptualizan cada modelo de intervención y aporte de otras disciplinas para su fortalecimiento.

Subcategoría contexto organizativo institucional.

Esta subcategoría correspondió a una descripción del contexto organizativo institucional en que se encuentra cada uno de los servicios de empleo estudiados.

Esta relativización según Taylor y Bogdan (1987), no solamente permitió al investigador interpretar y distinguir las influencias contextuales en las acciones de las personas participantes, propias de cada servicio de empleo en las universidades estatales, sino que, a su vez, facilita a la persona lectora ubicarse y comprender mejor la realidad y cotidianeidad de cada caso institucional estudiado.

Para ello, se manejaron como fuentes principales las entrevistas realizadas a las expertas y el análisis de documentos físicos y digitales como los sitios *web* de las universidades y de cada servicio de empleo investigado, para ofrecer a continuación en cada caso, algunos elementos básicos para un encuadre organizacional, como fecha de creación de la universidad, misión institucional, organigrama de la vicerrectoría donde se ubicó el servicio de empleo investigado, misión u objetivo de la instancia a la que se adscribe y del servicio, así como fecha de creación y perfil de las personas profesionales a cargo del modelo de intervención para la inserción laboral de estudiantes y personas graduadas.

Servicio universitario de empleo del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).

El Instituto Tecnológico de Costa Rica fue fundado en 1971, como institución autónoma de educación superior, enfocada en una oferta académica relacionada con la tecnología y las ciencias conexas, cuya misión es:

Contribuir al desarrollo integral del país, mediante formación del recurso humano, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanísticas y ambientales, desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional. (Instituto Tecnológico de Costa Rica, s.f.)

Con relación a este fragmento y como se aprecia en la figura 7, la Vicerrectoría de Investigación y Extensión, cuenta con cinco áreas de acción, una de cuales es el

Centro de Vinculación (anteriormente Centro de Vinculación Universidad–Empresa, en la fotografía de la figura 8), como “única unidad académica no docente”, tiene su propia Dirección, un apoyo secretarial y siete Gestores de Cooperación y Proyectos con formación en áreas como Administración de Empresas, Periodismo, Computación y Derecho (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017). Este equipo multidisciplinario se conformó para cumplir la misión de: “Promover la vinculación entre las dependencias del Tecnológico con el sector productivo, para contribuir con el desarrollo científico-tecnológico y la calidad de vida de la sociedad costarricense”, como se expresó en su propia página web (<https://www.tec.ac.cr/unidades/centro-vinculacion>).

Figura 7. Organigrama Vicerrectoría de Investigación y Extensión, ITCR

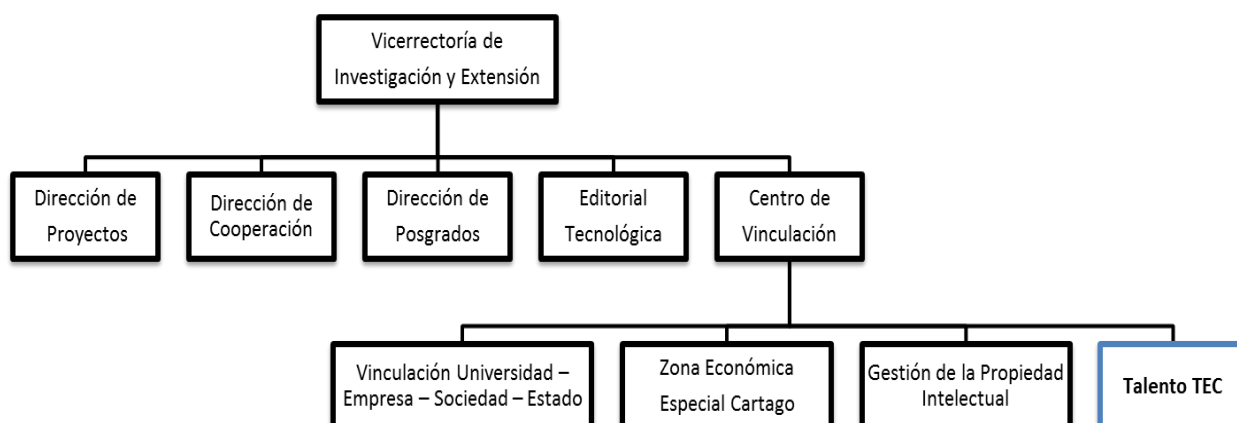


Figura 7. Elaborado con datos suministrados por la entrevistada (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

Mediante la figura 7 también se determinó que uno de los programas adcritos a dicho centro, es Talento TEC (resaltado en color azul), que correspondió al servicio universitario de empleo analizado en esta investigación. Este programa inició apartir del año 2008 y desde el 2009 contó solamente con una personas que se desempeñó como “Profesional en TIC”, quien posee formación de Bachillerato en Ingeniería en Computación y una Maestría en Administración de Empresas, que le permitió

desarrollar y ejecutar el modelo de intervención estudiado, basado principalmente en su plataforma digital www.itcr.ac.cr/talentotec. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

Figura 8. Fotografía oficinas del Centro de Vinculación, ITCR.



Figura 8. Fotografía tomada en Cartago el 28 de noviembre de 2017.

En la plataforma de Talento TEC (s.f.) se visualizaron dos objetivos fundamentales, el primero de ellos está dirigido a las personas graduadas y estudiantes del ITCR en cuanti que “es un punto de encuentro virtual en el que nuestros profesionales, los estudiantes de práctica profesional y los graduados, tienen un espacio propicio para interrelacionarse con el sector industrial nacional e internacional”; mientras que el segundo de ellos apuntó al sector empresarial, ofreciéndoles la oportunidad de encontrar talento humano profesional de calidad, ya sea para efectuar prácticas como estudiantes o formar parte de su organización como empleado o empleada, proponiéndose “garantizar al sector productivo el acceso a un banco de datos que proporciona información acerca de la oferta de graduados y de estudiantes de práctica profesional que han recibido una sólida formación

académica para óptimos resultados”. Esto de forma sintética y en palabras de la propia funcionaria entrevistada es “colocar a las personas graduadas mediante la vinculación con la empresa, y brindarle a la empresa un lugar donde pueda buscar los profesionales que requiere, es un espacio bilateral” (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

Servicio universitario de empleo de la Universidad Técnica Nacional (UTN).

La creación de la Universidad Técnica Nacional en 2008, es de reciente data en comparación con sus instituciones hermanas en el país, proponiendo como su misión en el Plan Institucional de Desarrollo Estratégico 2011-2021:

(...) brindar una educación integral en el marco de la moderna sociedad del conocimiento, centrando su acción académica en el área científica, técnica y tecnológica, en la investigación de alta calidad y en la innovación como elemento fundamental para el desarrollo humano con responsabilidad ambiental, en articulación con los sectores productivos de la sociedad. (Universidad Técnica Nacional, s.f.)

De la compleja organización de la UTN, se desprendió el siguiente organigrama de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, en el que se pudo visualizar por medio de la figura 9 que el Servicio de Intermediación de Empleo se encuentra adscrito al Área de Bienestar Estudiantil en la Sede Central en Alajuela.

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil (en figura 10) como instancia responsable de favorecer el desarrollo integral de los estudiantes, tiene en su sitio web como una de sus funciones “Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar programas y acciones de intermediación de empleo y otros que favorezcan la inserción laboral de los estudiantes y graduados” (Vicerrectoría de Vida Estudiantil, s.f.), en tanto que el Servicio de Intermediación de Empleo estableció en su página *web* y en el documento

Modelo del Sistema de Intermediación de Empleo SIE-UTN, que su objetivo general es el siguiente:

Promover la empleabilidad y el trabajo digno de los estudiantes y graduados de la UTN, para contribuir a la inclusión socioeconómica de la población estudiantil y satisfacer la demanda del talento humano capacitado de los sectores productivos y organizaciones, mediante la vinculación efectiva con los actores sociales. (Área de Bienestar Estudiantil, 2017, p. 9)

Figura 9. Organigrama Vicerrectoría de Vida Estudiantil, UTN.

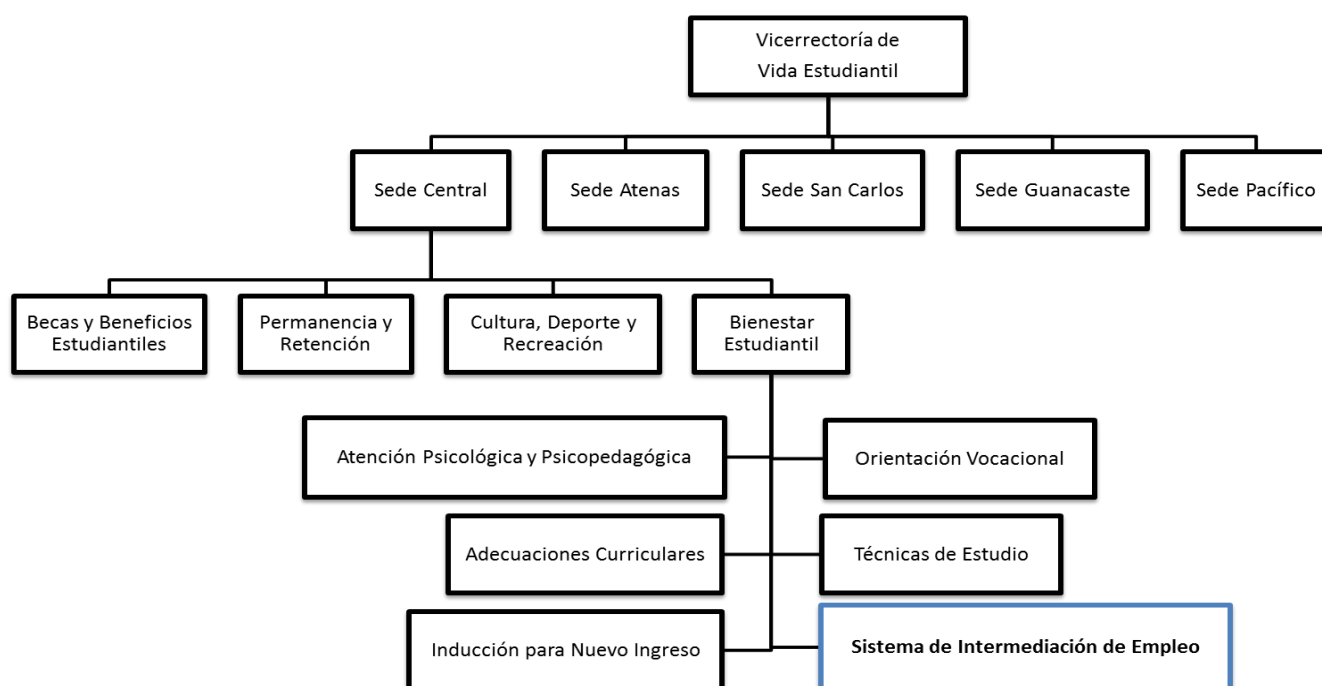


Figura 9. Elaborado con datos suministrados por la entrevistada (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Este servicio fue implementado desde sus inicios en 2011 por una Técnico Profesional 1 en Vida Estudiantil (persona participante en esta investigación) como parte de sus funciones en la Vicerrectoría, cuya formación responde al área de Secretariado. Poco después en 2014, tres estudiantes de Informática desarrollaron

el Sistema de Administración de Bolsa de Empleo (SABE); recientemente asumió la Coordinación una profesional Licenciada en Psicología. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Figura 10. Fotografía oficinas de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, UTN.



Figura 10. Fotografía tomada en Alajuela el 13 de diciembre de 2017.

Servicio universitario de empleo de la Universidad Estatal a Distancia (UNED).

Fundada en 1977, la Universidad Estatal a Distancia es la única institución de educación superior a distancia en Costa Rica y tiene como misión definida en el sitio *web* de la Rectoría (2013) “ofrecer educación superior a todos los sectores de la población, especialmente a aquellos que, por razones económicas, sociales, geográficas, culturales, etarias, de discapacidad o de género, requieren oportunidades para una inserción real y equitativa en la sociedad”.

Figura 11. Organigrama Vicerrectoría Académica, UNED.

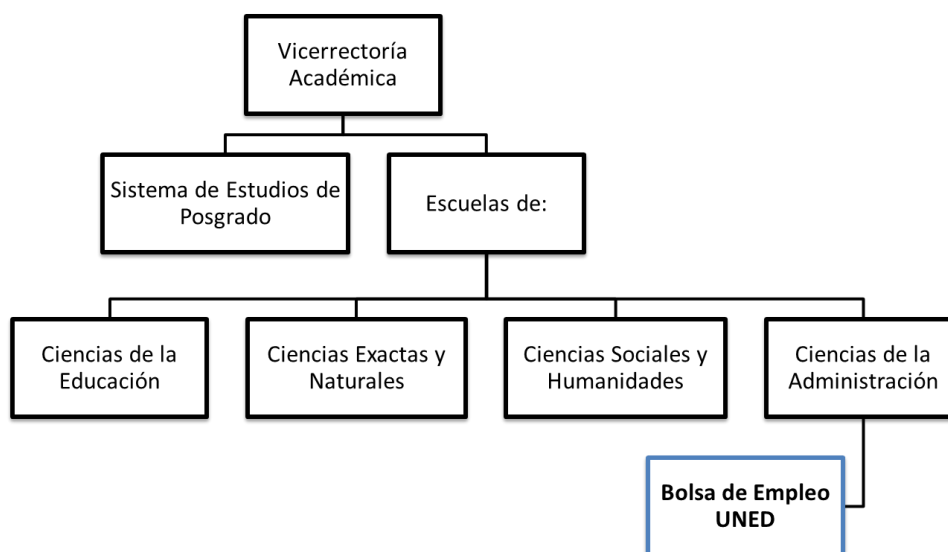


Figura 11. Elaborado con datos suministrados por la entrevistada (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Desde hace tres años y medio este servicio de Bolsa de Empleo estuvo a cargo de una profesional Licenciada en Administración de Recursos Humanos, quién lo asumió como parte de su jornada académica de diez horas en la ECA y como única funcionaria para lograr el objetivo de “brindar un acompañamiento a estudiantes y egresados para favorecer su inserción en el mercado laboral” (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018).

Servicio universitario de empleo de la Universidad de Costa Rica (UCR).

En 1940 se crea la Universidad de Costa Rica como la primera institución estatal de educación superior en el país (Universidad de Costa Rica, 2018a), definiendo su propósito en la misión que se estableció en el Artículo 1 de su Estatuto Orgánico:

La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, constituida por una

comunidad de profesores y profesoras, estudiantes, funcionarias y funcionarios administrativos, dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión del conocimiento. (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, 1974, p.1)

Así mismo, como se muestra en la figura 12 que el servicio de empleo de la UCR se ubicó en el organigrama de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, que es la instancia encargada de la “promoción del desarrollo personal y social del estudiante desde una perspectiva integral, que facilita las condiciones existenciales y materiales, para contribuir al mejoramiento del educando como individuo, como universitario y como miembro solidario de la sociedad” (Universidad de Costa Rica, 2018b).

Figura 12. Organigrama Vicerrectoría de Vida Estudiantil, UCR.

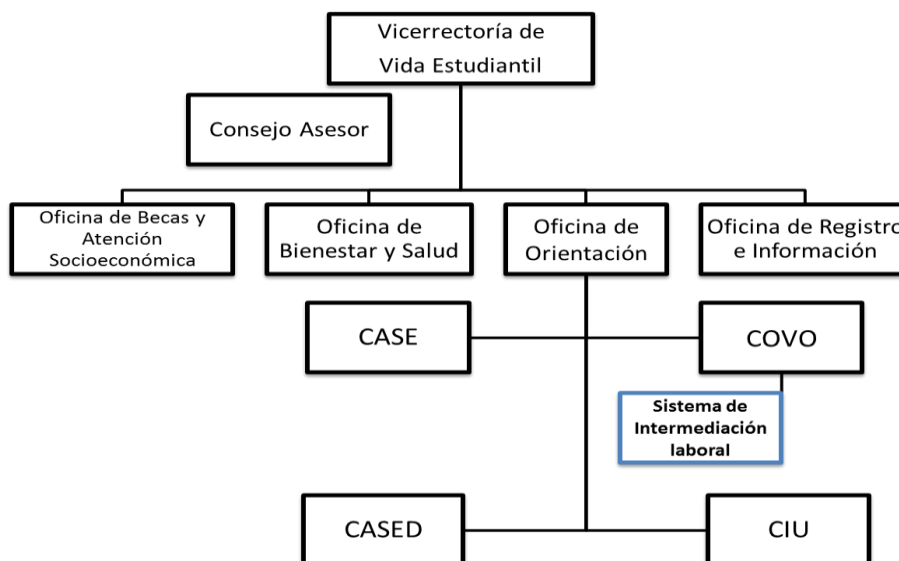


Figura 12. Elaborado con datos suministrados por la entrevistada (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

En la misma figura 12 de la Vicerrectoría, se ubicó la Oficina de Orientación con sus cuatro unidades operativas desconcentradas, cada una de estas con su

propia jefatura, instancias que fueron descritas por la entrevistada (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018), perspectiva desde la que se a extrajeron los siguientes aspectos al respecto.

- Centros de Asesoría y Servicios Estudiantiles (CASE), ubicados en las distintas facultades y que atienden en forma integral al estudiantado de cada una.
- Casa Infantil Universitaria (CIU), ofrece un servicio de cuidado de los hijos de los estudiantes con la finalidad de que la paternidad o maternidad no sea motivo de deserción, favoreciendo el avance en la carrera universitaria.
- Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED), instancia especializada en todo lo relacionado con accesibilidad y adecuaciones para el ingreso y permanencia en la universidad.
- Centro de Orientación Vocacional Ocupacional (COVO), es la “unidad operativa especializada” que se responsabiliza de “diseñar, organizar, ofrecer y evaluar servicios y proyectos de orientación vocacional-ocupacional dirigidos a estudiantes, en situación de elección, cambio, continuación satisfactoria de la carrera e incorporación al mundo laboral” (COVO, s.f.).

En el COVO (figura 13) se desarrolló el Sistema de Intermediación Laboral desde el año 2008, el cual está dirigido a estudiantes de últimos años y a personas graduadas de la Universidad, como se comentó en la entrevista realizada a sus responsables, quienes apuntaron que este servicio de asesoría corresponde a un “componente dentro de otras acciones para asesorar a los estudiantes próximos en graduarse en todo lo que es prepararse para el mundo laboral” (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

Figura 13. Fotografía Oficinas de Orientación y COVO, UCR.



Figura 13. Fuente Oficina de Orientación, <http://orientacion.ucr.ac.cr/covo/>.

Este servicio se implementó bajo la responsabilidad directa de la Jefatura del COVO, quien tiene una Licenciatura en Orientación y Licenciatura en Informática Educativa, así como una Maestría en Docencia Universitaria, con 12 años de experiencia laboral en la UCR. Además se contó con una persona Encargada de Intermediación de Empleo, quien hace poco tiempo se tituló de Licenciatura en Administración de Empresas y tiene 9 años de trabajar en el COVO específicamente.

Así mismo, las y los profesionales (generalmente de Orientación) que laboran en los Centros de Asesoría y Servicios Estudiantiles (CASE) de cada una de las facultades, aportan al desarrollo de acciones correspondientes al Eje Vocacional Ocupacional, apoyando así la labor del Servicio de Intermediación Laboral que se ubica en dicho eje.

Subcategoría influencia contextual en el servicio universitario de empleo.

En esta subcategoría se presentaron de forma comparada, las influencias relativas que el contexto institucional inmediato ejerció sobre los servicios universitarios de empleo, y por tanto al sentido subjetivo que fundamenta sus prácticas, sus acciones y sus objetivos.

Como primer elemento interesante en la contextualización que se hizo de cada modelo en estudio, resaltó que los servicios de empleo en las universidades participantes son relativamente recientes y contemporáneos (entre 7 y 10 años de creación), sobre todo al tomar en cuenta que la diferencia entre un servicio y otro es de apenas tres años como máximo, como en el caso de dos instituciones que las separan sesenta y ocho años de diferencia en edad fundacional (UTN y UCR).

La comparación de los cuatros servicios de empleo en la tabla 9, permitió determinar dos líneas relacionales en cuanto a las influencias contextuales inmediatas, en primera instancia los modelos de intervención que se desarrollaron en la línea de acciones de extensión universitaria (UNED e ITCR), tienen un enfoque de bolsa de empleo centralizada cuyo objetivo se centra en vincular y promover espacios bilaterales. Estos modelos no contaron con normativa que pudiera favorecer su fortalecimiento, ni manuales procedimentales internos.

La segunda línea de relación permitió determinar que los servicios de empleo que se adscriben al área de vida estudiantil (UCR y UTN), mostraron una perspectiva de intermediación laboral para asesorar y acompañar al estudiantado en general. En estos dos casos la normativa de la institución les favoreció cierto apoyo de recursos y desconcentración para tener presencia en sedes regionales y las facultades.

Tabla 9. Resumen comparativo de elementos contextuales de los servicios universitarios de empleo.

Aspectos del contexto institucional	Talento TEC, ITCR	Servicio de Intermediación Laboral, UCR	Bolsa de Empleo, UNED	Sistema de Intermediación de Empleo, UTN
Año de creación e instancia de adscripción	2008, Centro de Vinculación es una unidad académica no docente de la Vicerrectoría de Extensión.	2008, Centro de Orientación Vocacional-Ocupacional es una unidad operativa se especializa de la Oficina de Orientación en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.	2010, Cátedra de Recursos Humanos de la Escuela de la Ciencias de la Administración, que es una unidad académica.	2011, Área de Bienestar Estudiantil de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.
Marco axiológico que fundamenta el servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se enfoca en vinculación. - Sin normativa institucional. - Sin manuales procedimentales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se especializa en servicios. - Con normativa institucional. - Sin manuales de procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se enfoca en formación. - Sin normativa institucional. - Sin manuales de procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfatiza en servicios estudiantiles. - Con normativa institucional. - Sin manuales de procedimientos.
Naturaleza del servicio universitario de empleo	Es un programa que actúa como bolsa de empleo virtual (Repetto, 2008).	Se concibe como un servicio de asesoría y es un componente del eje de desarrollo vocacional-ocupacional, que realiza intermediación (Mazza, 2003).	Inicia como un proyecto de extensión de la ECA, ahora es un servicio de bolsa de empleo de rango institucional (SIOIE, 2010a).	Corresponde a un servicio de bolsa de empleo que realiza intermediación laboral como describe la Cruz Roja Española (2006).
Extracto de los objetivos	Es un espacio "bilateral" para estudiantes, graduados y sector empresarial.	Asesorar estudiantes próximos a graduarse en su preparación para el mundo laboral.	Acompañar a estudiantes y graduados en su inserción laboral.	Vincular entre estudiantes, graduados sectores productivos y organizaciones para promover la empleabilidad y trabajo digno.
Perfiles de los profesionales a cargo y	1 T/C de una Ing. en Computación con Maestría en	1 T/C de la Jefatura, Licda. en Orientación, e Informática	¼ TC de una Licda. en Administración de Recursos	¼ TC aproximado de una Profesional en Secretariado

jornada aproximada dedicada al servicio	Administración de Empresas.	Educativa, con Maestría en Docencia Universitaria. 1 T/C Técnico, de una Licda. en Administración de Empresas. Además del apoyo de profesionales de Orientación en cada facultad (CASE).	Humanos que lo asume dentro de su jornada como Académica de la ECA.	como gestora de la iniciativa y de una Licda, en Psicología que iniciará en la coordinación. Además, una persona de VVE en las otras sedes asume entre sus tareas la intermediación.
---	-----------------------------	--	---	--

Fuente: información suministrada por las expertas entrevistadas.

De forma más amplia, según la información de la tabla 9 la UCR y la UTN diseñaron y desarrollaron sus servicios de empleo en su respectiva Vicerrectoría de Vida Estudiantil, lo cual determinó que su accionar se enfoque especialmente desde una intervención centrada en el desarrollo integral del estudiantado, coincidiendo además en la perspectiva de intermediación. Sin embargo, mientras el Sistema de Intermediación de Empleo de la UTN se enfocó en favorecer canales de comunicación y relación directa entre estudiantes o personas graduadas y empresas empleadoras, desde la definición de intermediación laboral de la Cruz Roja Española (2006), por su parte la UCR hace intermediación desde los dos servicios básicos que propone Mazza (2003): la asistencia o asesoría para la búsqueda de empleo y la vinculación entre la oferta de estudiantes avanzados o graduados y la demanda de las organizaciones que les emplean.

En cuanto a lo referente al marco axiológico de los servicios de empleo en estudio, aquí se ubicó la normativa institucional que fundamenta y aporta a la definición de sus acciones y “estrategias de medios-fines” según el Mundo de Vida Cotidiano desde la Fenomenología de Schütz (1973), lo que involucró directamente a la instancia de adscripción en la que se ubica el servicio. Al respecto, una de las personas entrevistadas explicó escalonadamente su referente normativo, que fortaleció la constitución y favoreció el posicionamiento del modelo desarrollado.

En el marco normativo tiene que ver con lo mismo establecido en el Estatuto Orgánico de las acciones vinculadas a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, derivado a estas acciones se da la creación de la Oficina de Orientación y su norma, se operacionaliza el quehacer de la oficina en macroprocesos, queda definido por ejemplo en el macroproceso de graduación como la oficina tiene que ofrecer asesoría todo lo que es la planificación para la búsqueda de empleo, el desarrollo de habilidades y competencias para la inserción laboral. Entonces claramente el sistema de intermediación viene a materializar una acción concreta que ya es lo que nos compete como oficina definida en una estructura de la Universidad.

En cuanto a manuales propiamente no hay, los que tenemos son referentes al sistema, como el manual de usuario. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Es importante acotar que los dos modelos de intervención centrados en la intermediación laboral son los que tuvieron respaldo para asegurar su funcionamiento en alguna normativa institucional según la tabla 9, específicamente los de la UCR y la UTN, como se aprecia en el siguiente aporte, por ejemplo.

Normativa general, están los objetivos estratégicos, hay una parte que habla del sistema de bolsa de empleo, desde acá se ha fortalecido.

Entonces al integrarse todas estas cinco sedes como la UTN, hay un plan estratégico que contempla estos objetivos generales que habla de una bolsa de empleo para darle apoyo a los estudiantes. Ahora el Rector de este año, tomó como meta que esto se fortaleciera, pero algo específico que delimite cómo se maneja el sistema no hay nada aún, pero si está dentro de los objetivos estratégicos. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Además de señalar el interés de las autoridades de la Universidad Técnica Nacional en fortalecer esta iniciativa, el comentario anterior es un ejemplo de que, de

manera particular, ninguno de los cuatro servicios de intervención estudiados tuvo alguna figura similar a un manual de procedimientos, aprobado formalmente como tal.

En el caso de los modelos de intervención basados en un servicio de bolsa de empleo como lo son el del ITCR y el de la UNED, las encargadas entrevistas indicaron no tener claridad en el momento de la consulta si se tenía alguna normativa que sustentara “administrativamente” el servicio de empleo. En esa línea, una de ellas señaló: “Desconozco si existe alguna normativa, creo que no” (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018).

De forma complementaria a lo anterior, otra de las participantes de la investigación aportó: “Normativa no tenemos tal cual, igual podría averiguarlo si existe alguna normativa, pero es parte de la misión de la Universidad, el compromiso es darle un espacio laboral al graduado” (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017). Sin embargo, a pesar de que en la misión del ITCR no se evidenció explícitamente el compromiso institucional de favorecer la inserción laboral de sus graduadas y graduados, como lo mencionó la entrevistada, de dicha misión si se rescató que su prioridad es la formación “del recurso humano, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico (...) desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional” (Instituto Tecnológico de Costa Rica, s.f.).

Otro elemento del marco axiológico resultante del análisis documental en este caso es la relación del quehacer de la instancia donde se ubicó, con la del servicio universitario de empleo, de la cual se desprendió que la fundamentación institucional más importante con la que contaron los modelos investigados, correspondió al marco axiológico específico de la instancia a la que se adscribe, a saber:

- El Centro de Vinculación es una unidad académica no docente que, precisamente vincula al ITCR con el sector productivo nacional e internacional (ITCR, 2018a).
- La Escuela de Ciencias de la Administración (2015a) de la UNED, como unidad académica que es, se enfoca en la formación de profesionales vinculados y que promuevan la inserción laboral, así como el emprendimiento.
- En la UTN, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (s.f.) tiene entre sus funciones, liderar acciones de intermediación de empleo y otras para la inserción laboral de estudiantes y personas graduadas.
- En la UCR, el COVO (s.f.) es una unidad operativa que se especializa en servicios y proyectos de Orientación Vocacional-Ocupacional para el estudiantado en general.

Así mismo, una de las expertas participantes amplió acerca de esto último, siendo enfática en que, sin ese enfoque de asesoría, el servicio se reduciría solamente a facilitar una bolsa de empleo, lo que hace referencia a la importancia de la Orientación Laboral en el contexto universitario.

(...) el COVO está en el lugar que corresponde, porque se puede proponer que sea un servicio de intermediación como la recepción de ofertas de trabajo o como una mediación para la búsqueda de empleo, básicamente lo puede tener otra instancia y se convierte en una oficina de recepción de currículums, de llamadas o publicaciones. (...) Pero no se puede perder que realmente el servicio surge con toda una fundamentación conceptual de lo que es la Orientación Laboral en la universidad y, por tanto, es la Oficina de Orientación y los profesionales en Orientación las instancias especializadas. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

Con relación a esto, el hecho de que Talento TEC se ubicara y desarrollara en el Centro de Vinculación, favoreció la realimentación y el aprendizaje de diferentes temáticas, así como la articulación de esfuerzos y de procesos con los demás programas que se visualizan en la figura 7 presentada supra, existe una dinámica interrelacionado con los cuatro componentes y se nutren unos de otros, al mismo tiempo que atienden al usuario externo con un tipo de ventanilla única y ahí se refiere donde corresponde, como lo expone la participante entrevistada.

No tenemos organigrama del Centro porque es una estructura muy plana, sin embargo, todos tienen conocimiento de diversas funciones de cada una de las áreas, con el fin de dar mejor servicio. Sin embargo, todos están enfocados en áreas específicas, por ejemplo, yo en Talento TEC, solamente yo atiendo las llamadas y el correo para los graduados. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

Por otro lado, desde una visión compartida de bolsa de empleo como proyecto de extensión universitaria, se presentaron en la tabla 9, Talento TEC del ITCR con un enfoque virtual como indicaron Vidal, Díez y Viera (2001) en Repetto (2008), para vincular el sector productivo con estudiantes que realizan su práctica supervisada y el talento profesional de personas graduadas, así como la Bolsa de Empleo de la UNED que utilizó la plataforma del SIOIE (2010a) para acompañar a estudiantes y egresados en su inserción laboral, como lo expuso la participante consultada.

Se dirige principalmente al estudiante, tratamos de ubicar empleadores para buscar opciones para ellos. Se trata de dar algo equilibrado tomando ambas posiciones, sin embargo, lo que predomina es la atención al estudiante, hay más desempleo que las fuentes de empleo, entonces hay más carga de estudiantes que de empleadores. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

A diferencia de los modelos de la UCR y la UTN que están en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, el del ITCR se ubicaron en el Centro de Vinculación de la Vicerrectoría de Extensión, instancia encargada de ser la punta de lanza de las relaciones entre la institución y el sector empresarial principalmente de la zona de Cartago, situación de la cual se ven beneficiados sus estudiantes y graduados con opciones de inserción al mundo del trabajo.

Por su parte, es especial el caso de la Bolsa de Empleo de la UNED, sobre todo porque se ubicó en una unidad académica que oferta docencia, y que como parte de los procesos propios de la gestión de la calidad de dicha oferta, la Escuela de Ciencias de la Administración desarrolló una propuesta que favoreciera la inserción laboral de sus titulados y tituladas, a la vez que atiende las solicitudes de talento profesional por parte del sector empleador, en el marco de los procesos de autoevaluación, acreditación y mejoramiento como lo incentiva el SINAES (2009).

Así mismo desde lo que planteó De Pablo (2011), en la tabla 9 se logró determinar otra concordancia entre los dos servicios de intermediación (UCR y UTN) y los de bolsa de empleo (ITCR y UNED), en cuanto al nivel de centralización que presentaron estos últimos, donde el servicio se brinda a todo el estudiantado, egresados y egresadas de las diferentes sedes o campus de ambas universidades, sin embargo, su único personal y recursos se ubicaron únicamente en el campus central, tanto del ITCR como de la UNED. Esto a diferencia del COVO de la UCR, que descentralizaron parte de su accionar para llevarlo a las facultades y sedes, con el apoyo de las y los Orientadores en los Centros de Asesoría y Servicios Estudiantiles (CASE), como explicó la experta entrevistada.

En general los orientadores son los que ejecutamos todas las acciones vinculadas al Eje de Desarrollo Vocacional-Ocupacional, (...) el profesional de Orientación que trabaja en la Oficina de Orientación y asignado a los CASE, debe trabajar las acciones concretas de actividades de permanencia y graduación, pero también vinculadamente con el COVO. Por ejemplo, ellos

tienen asignados 4 horas por semana atendiendo el servicio del COVO, no tenemos personal de planta para atender el COVO, sino que es lo que ellos aportan. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

De igual forma, otra de las responsables consultadas se refirió al aporte de otros funcionarios y funcionarias al Sistema de Intermediación de Empleo, así como al grado de desconcentración para las sedes de la UTN según De Pablo, 2011, situación que se vio favorecida por la estructura desconcentrada que asumieron ambas Vicerrectorías de Vida Estudiantil.

No existe porque no hay tiempo, la única relación que existe, por ejemplo, pocas veces es que en la página aparece el sistema de bolsa de empleo, y se requiere un profesional de alguna carrera técnica de Atenas, entonces eso aunque no me corresponda, hago el enlace con la profesional a cargo en la Sede. Le envié un correo para que sea atendido, pero después de ahí no sé qué sucede. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

En cuanto al perfil profesional de las funcionarias participantes a cargo de los servicios de empleo en las universidades estatales, en la tabla 9 se notó que la formación más común entre las cinco entrevistadas fue en el área de Ciencias Sociales y Económicas, ya que todas tienen algún estudio de grado o de posgrado en esa línea, específicamente en las disciplinas de Administración (de Empresas o de Recursos Humanos), Psicología, Secretariado y Orientación, si consideramos que esta última también se nutre de las Ciencias Sociales. Además, dos personas tuvieron alguna formación disciplinar en Informática y únicamente una de las expertas contó con estudios en el área de Educación, precisamente para complementar su grado en Orientación.

Retomando la información de la tabla 9, existieron diferencias también entre las jornadas de recurso humano que se asignaron o con las que se apoyan estos servicios de empleo en las universidades estatales. En este sentido, se visualizó

nuevamente una línea de relación entre las condiciones de los dos modelos basados en bolsa de empleo y los de intermediación por otro lado, siendo estos últimos los que contaron con un equipo de al menos dos personas, sobrepasando un tiempo completo (1T/C equivalente a 40 horas semanales) correspondiente a lo mínimo que recomendó De Pablo (2011) para que un servicio de empleo funcione como se requiere.

Adicional al personal “de planta” en los servicios de intermediación, este tuvo el apoyo de otras personas profesionales ubicadas en las diferentes facultades de la UCR y las sedes de la UTN, apoyando desde ese lugar físico, el desarrollo de las acciones y estrategias del servicio institucional. Esta fortaleza no se presentó en los modelos de bolsa de empleo de la UNED y el ITCR, en los cuales, por el contrario, se desempeña una única persona encargada de desarrollar todas las acciones de vincular la oferta y demanda laboral, a la vez que cumple con sus otras funciones o tareas propias del área o instancia donde se ubicó el servicio de empleo, todo con una jornada asignada de tiempo completo o menor.

Al respecto, se denotó una situación importante de considerar, en el sentido que las universidades que han incluido la intermediación laboran en sus respectivas normativas institucionales, vieron favorecidos los servicios empleo con tiempo de jornada para su personal de planta y con apoyo de otros funcionarios o funcionarias a su quehacer cotidiano, como en los casos de la UTN y la UCR.

Subcategoría aportes disciplinares a la concepción de cada modelo de intervención.

Esta subcategoría se centró en las certezas disciplinares que las expertas entrevistadas destacaron desde el posicionamiento teórico-conceptual, que les provee su perfil profesional, tomando en cuenta su formación de base y la de posgrado, lo cual fundamentó el sentido subjetivo disciplinar de las acciones

cotidianas en los servicios universitarios de empleo y, por ende, el modelo de intervención propio.

Con respecto a la disciplina de Orientación, se extrae del aporte de la funcionaria entrevistada (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018), que los principales aportes conceptuales que ella como Orientadora hizo al servicio universitario de empleo, se relacionan con dotarle de una visión de asesoría que complementó y amplió el trabajo que se desarrolla mediante la plataforma de intermediación, asesoría que recomendó promover desde el primer año de universidad, previniendo así que las y los estudiantes pasen por situaciones de desempleo profesional, subempleo, precarización laboral, entre otros. A partir del referente teórico de esta investigación, esto se vinculó con los principios de desarrollo, prevención e intervención social (Isus, 2008 en Echeverría et. al., 2008), siempre con la persona estudiante o graduada como protagonista, consciente de su preparación personal, académica y profesional para su proceso inserción laboral como agregó la entrevistada.

Esta visión de asesoría expuso la importancia de la Orientación Laboral en el contexto universitario, en esa línea la experta (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018) advirtió que sin ese enfoque de asesoría, el servicio se reduce a una bolsa de empleo; lo que concordó con la perspectiva teórica de Rodríguez Moreno (2002) que considera la asesoría como una de las funciones de la Orientación Laboral, así como con Mazza (2003) que lo plantea como uno de los dos servicios básicos de intermediación laboral: la asesoría o asistencia para las personas que buscan trabajo, y el segundo corresponde a facilitar la comunicación y el vínculo entre dichas personas oferentes y las organizaciones que requieren de talento, que en el caso del COVO lo hace principalmente con la plataforma. De igual forma, Repetto (2008) destaca la asesoría y la gestión de ofertas laborales, para potenciar las posibilidades de las y los profesionales de insertarse al mundo del trabajo, desde la perspectiva de Orientación Profesional en las universidades españolas.

Esta misma participante, enmarcó el contexto organizacional inmediato en el que desarrolló el servicio de empleo en la UCR, haciendo hincapié en que siempre contó con una consistente concepción teórica como la que se espera de las y los profesionales de Oficina de Orientación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y el COVO propiamente en lo que respecta a las acciones de asesoría vocacional y ocupacional.

Pero no se puede perder que realmente el servicio surge con toda una fundamentación conceptual de lo que es la Orientación Laboral en la universidad y, por tanto, es la Oficina de Orientación y los profesionales en Orientación las instancias especializadas (...). En general los orientadores somos los que ejecutamos todas las acciones vinculadas al Eje de Desarrollo Vocacional-Ocupacional. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Por consiguiente, se estima que la contribución de las personas profesionales de la Orientación en la implementación de los modelos en los servicios de empleo resultó trascendental, ya que, su formación y su competencia en orientación vocacional-ocupacional imprimió un matiz diferente en el tipo de servicio que se ofrece, gracias a su claridad conceptual en esta área.

La asesoría que realizaron las y los profesionales de Orientación en el caso de estudio en la UCR, se enfocó en promover en el estudiantado la preparación, planificación y desarrollo de las destrezas, habilidades y competencias en el plano personal y profesional que le permitan desarrollarse plenamente y favorecer su inserción laboral. Lo anterior se desprende del análisis de los aportes de la funcionaria participante (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018), en lo que respecta a la concepción de Orientación que se maneja en la Oficina de Orientación “entendida en ese concepto amplio de promover todas las habilidades y destrezas que permitan claramente un desarrollo del estudiante universitario”, así como una perspectiva de Orientación Vocacional-Ocupacional con la que se trabaja

desde antes de ingresar a la universidad y en primer año “desde el concepto de desarrollo de la carrera y habilidades para la preparación” que mueva su interés por prepararse para su inserción al mundo del trabajo.

Al respecto, del referente teórico de este trabajo de investigación se extrajo para el análisis el aporte de Barreto (2016) quien propuso siete líneas de asesoramiento desde una Orientación Laboral en la empresa o institución y la perspectiva del Desarrollo de Carrera centrada en la persona adulta, universitaria en este caso, con la intención de promover su desarrollo y la vinculación efectiva con la organización que le contrate. Del aporte de este autor se recuperó lo siguiente:

1. Valoración integral del potencial de la persona en busca de empleo o trabajadora.
2. Contraste del perfil profesional de la persona con las funciones del puesto laboral.
3. Diagnóstico de la organización en su contexto, para planificar sus objetivos estratégicos y de aporte al país.
4. Investigación de seguimiento a las personas graduadas acerca de sus competencias y condiciones laborales.
5. Definición de brechas entre las competencias de las personas y las requeridas por las organizaciones empleadoras.
6. Promoción de la actualización profesional que favorezca las posibilidades de movilidad laboral.
7. Seguimiento de planes de carrera para el fortalecimiento de las capacidades y el aporte a la organización y el país.

Desde lo que compartió la experta consultada, se visualizó que los aportes de la disciplina de Orientación al modelo de intervención del COVO-UCR, se relacionaron principalmente con los puntos uno, dos, cuatro y cinco, que corresponden a las acciones que se pueden desarrollar en el periodo de estudio de las y los universitarios, para quienes el servicio, basado en los procesos de

Orientación Laboral busca “ofrecer asesoría en todo lo que es la planificación para la búsqueda de empleo, el desarrollo de habilidades y competencias para la inserción laboral” (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

Lo anterior concordó con la definición de Orientación Laboral que maneja Bernal (s.f.), como un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo. Así también se relacionó con el plan para la inserción sociolaboral al que se refiere el Proyecto Equal Granada (s.f, p.13) a partir de su concepción de Orientación Laboral como “un proceso de identificación y gestión de las capacidades y recursos personales y profesionales, que tiene como objetivo la elaboración y puesta en juego de un proyecto personal de inserción sociolaboral”.

Todas estas concepciones de Orientación Laboral coincidieron con el planteamiento inicial de la funcionaria entrevistada, en el sentido de que ubicaron al profesional de Orientación en un rol de asesor o asesora en un proceso o proyecto universitario para la inserción laboral, pero también rescató su aporte a la sociedad mediante el desempeño de su profesión en beneficio de la persona, la organización y el país. Así mismo, desde un punto de vista multidisciplinario de la Orientación Sociolaboral la experta añadió lo siguiente.

Tenemos en perspectiva caminando un proyecto que lo vamos a llamar Orientación Sociolaboral, aún no está en firme, pero en realidad sería la sombrilla bajo la que se agruparían todas estas acciones de Orientación Laboral, que incluso se le está poniendo socio laboral que es un concepto más futurista de lo que es la orientación y el enfoque laboral. En estas todos son diseñados por profesionales en orientación y han hecho un esfuerzo por articular un trabajo interdisciplinario. (...) Trabajo Social que se puede vincular con la estrategia de ser emprendedor, Psicología se ha abocado más a una estrategia de orientación de la entrevista de empleo, y nosotros (Orientación)

que siempre estamos con lo del currículum. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Con respecto a lo anterior, el COVO y la Oficina de Orientación asumieron el llamado que hace Enriques (2007) desde la Teoría del Desarrollo y Gestión de Carreras, para tener una posición más pragmática y una actitud más emprendedora que considere los requerimientos de las organizaciones empleadoras, asumiendo el desafío del trabajo colaborativo con profesionales de otras disciplinas, por ejemplo, de Administración de Recursos Humanos como plantea Barreto (2006).

El párrafo anterior, introduce el análisis del aporte que hace la disciplina de Administración a los servicios universitarios de empleo, como es el caso de una de las dos funcionarias participantes de la UCR, quien se tituló recientemente de la Licenciatura en Administración de Empresas, y que a pesar de que es importante aclarar que inicialmente su puesto Técnico no requería del grado académico, el Sistema de Intermediación Laboral se ha visto cada vez más favorecido de su formación profesional en esa área.

Precisamente, la entrevistada indicó estar a cargo de la vinculación con el sector empleador, la publicación de vacantes, la divulgación de la plataforma y la atención a los diferentes usuarios, así como consultas y apoyos a unidades académicas. A partir de su formación en Administración, ella se especializó aún más en el mundo las instituciones y empresas empleadoras, enfocándose en sus requerimientos de talento profesional para fortalecer alianzas estratégicas con este sector, lo que beneficia a su vez al estudiantado, procurando el ajuste para satisfacción de ambas partes.

Va mucho de la mano con la parte cultural de la empresa, porque cada empresa es un mundo, tiene su propia cultura organizacional, por lo tanto, los egresados tienen que adaptarse y acoplarse a los requerimientos que cada

empresa tiene específicamente, que lo van a llevar a sus objetivos para que se cumplan. (...)

Me parece importante que nuestra formación va un poco más allá de estar subiendo anuncios y captación, es una constante de comunicación y nuevas alianzas con los empleadores, buscar estrategias para la vinculación laboral y sobre todo buscar esa renovación en los estudiantes como competencias, habilidades, por esto me parece que la formación de Administración si es muy importante. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Desde el punto de vista teórico, para Enriques (2007) esto implicó directamente una visión de triada interrelacionada: persona, organización y contexto, con la que se debe trabajar desde los procesos de investigación e intervención, donde la disciplina de Administración puede favorecer en un trabajo multidisciplinar que permita transformar los lenguajes académicos y teóricos propios del mundo universitario, en uno más empresarial que consienta la realimentación dialógica, desde el marco de la relación que se debe dar de universidad-sociedad.

Esta mediación, que puede ser incluso pedagógica, debe permear además la docencia en las aulas universitarias, tan limitadas muchas veces de realidad nacional y sobre todo si se refiere al mundo de incertidumbres donde se espera que se desempeñe profesionalmente el estudiantado en formación. Desde esta perspectiva se beneficia además a las propias unidades académicas de la universidad, que necesitan este acercamiento para sus procesos de autoevaluación, acreditación y mejoramiento de las carreras como promueve SINAES (2009). Al respecto, otra persona entrevistada afirmó lo siguiente.

El principal aporte es relacionado con los procesos de acreditación por estar ubicado en una escuela, también tiene este beneficio para la institución y a las otras carreras, y que al mismo tiempo le saco provecho por ser docente. (...)
Nos da un panorama de sus necesidades como estudiantes y egresados y hasta donde podemos nosotros enfocar los esfuerzos, tanto para fortalecerlos

a ellos, como hacer un congreso o charlas para ellos, inclusive para los empleadores, que necesitan ellos, que necesita el mercado. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

El hecho de que la Bolsa de Empleo UNED sea un proyecto de extensión en la Escuela de Ciencias de la Administración, además del perfil profesional de la Académica a cargo (participante de esta investigación) constituyeron un aporte especial a estos procesos, principalmente desde el énfasis de Recursos Humanos, como por ejemplo cuando se refirió al enfoque de servicio que favorece al estudiantado, a las personas graduadas y a las organizaciones empleadoras, consciente además de su contribución a la sociedad. Además, la participante agrega el siguiente comentario.

Tener un énfasis en Recursos Humanos uno tiene el gusto o la competencia de ayudar a la persona que necesita y más si es en el tema laboral, entonces está en el mismo ambiente que uno estudió o que le gusta, por lo que le es mucho más fácil aceptar un proyecto de estos y servir al estudiante y al egresado. Además, siente uno que está colaborando con la sociedad al servir tanto al estudiante como a los empleadores. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Por otra parte desde la disciplina de la Informática (en la cual se ubica la Computación), el servicio de Talento TEC se favoreció con la contribución de la profesional entrevistada en el sentido que se centró en el diseño, implementación y actualización permanente de una plataforma tecnológica con la intencionalidad de facilitar al estudiantado y las personas graduadas oportunidades de práctica profesional y opciones laborales como parte de las acciones de enlace o vínculo con el sector industrial de la zona principalmente, además de sujetarse a los objetivos del Centro de Vinculación de la Vicerrectoría de Extensión.

La formación disciplinar específicamente en computación, en principio mi formación fue base para hacer las mejoras que se requerían. Ya después, con la administración de la plataforma no necesariamente, ya por estar capacitado en cómo se usa, cualquier persona podría usarla. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Uno de los objetivos de las plataformas tecnológicas es que puedan ser administradas por otras personas sin necesidad de que tengan un alto nivel de conocimiento o capacidades informáticas, aspecto que retomó la participante en su comentario anterior. Esta visión de favorecer el aprendizaje autónomo le permitió a la experta de Talento TEC, tutorear un pequeño grupo de estudiantes (también de la carrera de Computación) para desarrollar la nueva versión de la plataforma, reconociendo además en el siguiente el aporte, que su formación en Administración de Empresas le fomentó el interés por mejorar la calidad de los procesos que asumió.

Pero ahora mi formación me ayudó mucho acompañar a los estudiantes que hicieron la nueva plataforma, ya que fue más fácil al tener un lenguaje común (...) me daban avances, y yo lo retroalimentaba. También, se ven escenarios o casos de usos, como resolver un procedimiento específico. Además, mi formación en Administración de Empresas con énfasis en Mejoramiento de la Calidad me ayudó a aplicar estas herramientas dando una línea de mejoramiento. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

En el caso del aporte que se hace desde la disciplina de Secretariado, la funcionaria entrevistada se refirió en el siguiente comentario a la forma en que le correspondió organizar y coordinar labores de índole administrativo para gestionar inicialmente el Servicio de Intermediación de Empleo, desarrollando “a pie” sus propios procesos de registro, administración y control de la información, de manera racional y eficiente utilizando ciertos recursos tecnológicos a los que hizo referencia.

Como era muy manual, casi el aporte era al 100%, por ejemplo, yo realizaba todo el proceso de inscripción a pie, esto lo metía en una hoja de Excel, por lo tanto, el trabajo era muy secretarial, esto era un control. Además, manejaba los archivos acerca de las ofertas que enviaban las empresas y realizaba las actualizaciones correspondientes. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

En cuanto a los archivos que indicó la participante, se estableció desde la perspectiva teórica de Orientación Profesional de Repetto (2008), que corresponde a una bolsa de trabajo mantener listados de personas oferentes en busca de empleo y recibir ofertas de puestos vacantes para realizar una preselección por requisitos del personal en sus bases de datos, así la empresa realiza la selección final.

Subcategoría aporte de otras disciplinas al servicio.

En cuanto al aporte que personas profesionales de otras disciplinas han realizado a los servicios universitarios de empleo, fue importante rescatar en el caso de la UCR, que a pesar de que la Oficina de Orientación inicia solamente con profesionales de esa disciplina, se volvió necesario contar con un equipo interdisciplinario ante la demanda y el mismo posicionamiento del servicio. Por tanto, se establecieron unidades operativas con equipos interdisciplinarios, excepto el COVO que continúa con profesionales de Orientación, como lo señaló la participante entrevistada.

Los otros ejes, están compuestos interdisciplinariamente (pienso que por el algo la historia lo ha llevado ahí...) es importante no verlos separados, por ejemplo el eje desarrollo vocacional que aunque esté dirigido o liderado por profesionales en Orientación no excluye que hayan actividades de las cuales se vincule la participación de otros profesionales en el caso del diseño y ejecución. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Con respecto a la última parte de su comentario, la entrevistada se refirió al proyecto que están desarrollando de Orientación Sociolaboral como lo explicó antes en párrafos supra citados, mediante el cual se articuló trabajo multidisciplinar desde Orientación con Psicología y Trabajo Social, lo que fortalece las acciones relacionadas con el Eje de Desarrollo Vocacional-Ocupacional.

Desde esta visión pragmática y emprendedora de la Orientación (Enriques, 2007), se posicionó la experta consultada para plantear en el siguiente fragmento su recomendación de continuar el módulo de emprendimiento que iniciaron, esta vez con el apoyo necesario de una persona del área de Administración.

Sin embargo, los requerimientos ideales para un servicio, entre más articulación interdisciplinaria se da mucho más aporte. Por ejemplo, nosotros tenemos pendiente un módulo de emprendimiento que quedó en pañales, no dudo que un profesional en Administración de Empresas es idóneo para complementarnos en diseño de cosas, esto podría ser como una recomendación. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

En el caso de la UTN, recientemente el Servicio de Intermediación de Empleo se vio fortalecido por el ingreso de otra funcionaria con formación en Psicología, es por ello que para efectos de esta investigación su aporte es tomado en cuenta para la subcategoría de aporte de otras disciplinas al servicio. Al respecto, la experta entrevistada destacó su compromiso personal y profesional para enriquecer el servicio con una visión muy social centrada en el estudiante, con capacidades organizativas y prospectivas importantes.

(...) ella es una persona súper emprendedora, buena profesional, entonces siempre tiene identificación con el estudiantado, siempre da información a todos. Ella apoya da la información, responde el correo y visualiza las cosas que hacen falta en intermediación, organización y principalmente en la parte

de capacitación. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Por otro lado, desde una perspectiva de apoyo por parte del estudiantado, el Centro de Vinculación del ITCR se vio beneficiado de la participación de dos estudiantes de la carrera de Administración de Empresas quienes diseñaron y aplicaron un estudio de satisfacción a las personas y organizaciones usuarias de la plataforma, con el fin de mejorar el servicio como lo explica la funcionaria participante.

Se obtuvo aporte de dos estudiantes de Mercadeo de la carrera de Administración de Empresas, para conocer la percepción del graduado de la plataforma y por otro lado se hizo lo mismo con las empresas. Entonces con estos dos estudios, se llegó a la conclusión de que el servicio si es importante, pero también es necesario crear una cultura donde se establezca que existe un registro, donde existe un usuario que debe estar entrando a la plataforma. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

En forma particular, la Bolsa de Empleo de la UNED no percibió ningún otro aporte más que el de la académica encargada, situación que podría tener relación con el hecho de que este es un proyecto de extensión de una unidad académica disciplinar y que tradicionalmente en la organización universitaria se acostumbra que los recursos solamente se centren en su ámbito disciplinar, además de que dicho proyecto se le encomendó a la persona participante dentro de su jornada de diez horas semanales, en las cuales también debe dedicarse a labores propias de los cursos a su cargo.

Hasta el momento no, se ha ido avanzando en lo que se puede, pero no hay intervención de nadie más. Y los que me rodean que son el Jefe del Programa y la Directora de la Cátedra, todos son Administradores de Recursos Humanos, muy centrados en la disciplina. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Por otro lado al ser un proyecto de unidad académica, tiene acceso a la partida presupuestaria que las universidades asignan a las carreras acreditadas, sobre todo si se considera la trascendencia con respecto al aporte que realizó este servicio con relación al “Componente de Graduados” para los procesos de acreditación y los compromisos de mejoramiento que suscriben las carreras de la Escuela de Administración y otras que se vieron beneficiadas de su labor institucional, a pesar de que no se tienen datos al respecto.

Categoría de análisis 2. Fenómeno real

La categoría de fenómeno real correspondió a la caracterización que se hizo de la situación problemática contextual sobre la que se enfocan los esfuerzos de intervención. Para su análisis se desagregó en las subcategorías: el fenómeno de la inserción laboral, condiciones del mercado laboral profesional, características del talento profesional y cartas náuticas para incorporarse al mundo laboral.

Subcategoría fenómeno de inserción laboral

Como se describió en la justificación de este trabajo, la inserción laboral de las personas profesionales es un proceso que muchas veces se da por un hecho, por considerarse la élite educativa y económica del país, sin embargo, los cambios sociales y estructurales del mundo del trabajo, han hecho que este fenómeno sea necesario abordarlo mediante la investigación, a la vez que se desarrollan esfuerzos de intervención para favorecer la problemática contextual.

Desde la Fenomenología del Mundo de Vida Cotidiana (Shütz, 1932; en Salas, 2006), se rescató que la lectura de este importante proceso de transición proporcione seguridad ontológica y certezas conceptuales para fundamentar el actuar práctico de los servicios de empleo en las universidades, cuyas acciones subjetivas dirigidas a

otros, tienen como fin práctico el favorecer la inserción al mundo del trabajo de las personas graduadas.

Con relación a esto es importante preguntarse, ¿cuál es la concepción de inserción laboral que tienen las funcionarias a cargo de los servicios de empleo, y ¿cuándo inicia este proceso para el estudiantado universitario? Al respecto una de las personas entrevistadas señaló que no tiene un autor o fuente específica para definir su concepción de inserción laboral, “pero insertarse es incluirse al mercado laboral, persona que no tiene trabajo encuentra uno, convirtiéndose en población económicamente activa” (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018).

En la misma línea se pudo complementar con el aporte de otra de las funcionarias de los servicios universitarios de empleo, quien agrega lo siguiente.

(...) la necesidad de que tienen que tener un ingreso, por ejemplo para poder terminar los estudios tiene que trabajar. Estamos hablando que la mayoría de la población no ha terminado sus estudios, porque terminan el diplomado y están cursando el bachillerato, muy pocos son graduados. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Todas las personas participantes de la investigación concordaron en que la inserción laboral inicia como estudiantes universitarios y universitarias, al menos después de obtener el diplomado y siguen estudiando el bachillerato o la licenciatura, sin embargo, en el mejor de los casos cuando no desertan de las aulas, se convierten en estudiantes trabajadores, con todas las implicaciones de ello, como en el caso de quienes son atraídos para trabajar en los *call center*, en ocasiones bajo condiciones de precarización laboral y posteriormente sin oportunidad de continuar sus estudios. Para Rivas (2003) esto pudo deberse a la centralidad que la persona adulta le asigna a su significado del trabajo, principalmente en esta transición a la vida activa y adulta como le denominan Echeverría et. al. (2008).

Particularmente una de las funcionarias entrevistadas consideró que la inserción laboral se inicia con el primer contacto formal y práctico que tiene el estudiantado con el sector empleador.

Ese proceso inicia con la práctica profesional, porque la mayoría de los estudiantes que hacen su práctica en las empresas, quedan contratados, no es el 100% pero si la mayoría de casos.

Son dos modalidades, la práctica profesional es cuando un estudiante va a obtener su nivel de bachillerato y está el trabajo final de graduación, es cuando se va a graduar de licenciatura, pero indiferentemente, se debe tener todo un semestre, desarrollar un proyecto en una empresa con un resultado concreto, que le permite conocerse en la empresa que le permite esta contratación. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

En este caso, la persona hizo una relación directa entre un ejercicio académico que se realiza como requisito de graduación como lo es la práctica supervisada, y el inicio del proceso de inserción para la persona en su condición de estudiante (sea del bachillerato o de la licenciatura), ya que este proceso le facilita la posibilidad de proyectarse, darse a conocer y promoverse como profesional en formación, ante las personas funcionarias de la organización empleadora que pudieran tomar la decisión de incorporarle como trabajador o trabajadora en su equipo. Sin embargo, para Sebastián (2003, p. 240) esta transición al primer empleo va a depender además de otras variables o características relacionadas con la persona candidata, como “la cualificación, el género, la edad, el origen étnico u otras circunstancias”.

Otra de las personas entrevistadas disintió un poco con este punto de inicio para la inserción laboral, precisamente argumentando que no es una acción específica del estudiantado cercano a la graduación, y que por el contrario corresponde a un verdadero proceso de preparación a lo largo de la carrera universitaria:

Definitivamente la inserción laboral no es una acción concreta, es un proceso que requiere preparación, que debe darse un acompañamiento a lo largo de la carrera universitaria y que no deben ser acciones concretas que se realizan cuando ya se gradúa. Porque comprender que es un proceso implica preparar en el desarrollo de habilidades, preparar en este momento por ejemplo, en una visión del desarrollo de la empleabilidad, es cambiar el concepto de inserción laboral como sinónimo de buscar trabajo, sino más bien desde ese concepto de empleabilidad en el cual yo puedo desarrollar mis habilidades para enfrentar mi condición actual a lo que el mercado exige, yo no puedo tener control del mercado laboral, pero sí puedo controlar mi preparación y desarrollar mis habilidades (...). (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Este proceso implicó que las y los universitarios se preparen desde sus primeros años de educación superior en el desarrollo de habilidades que les posicionen de buena forma frente a las exigencias del actual mundo laboral, mediante la preparación para la empleabilidad en un mercado convulso y cambiante, como lo indica esta participante. Al respecto, Echeverría et. al. (2008) señala que esta transición a la vida activa y adulta corresponde al paso de un periodo académico al mundo del trabajo, y representa un cambio crítico y significativo debido al desajuste entre ambos contextos, así como a características personales, sociales y económicas, que implican un proceso de preparación y elección muy complejo y extenso.

Desde la Teoría de las Transiciones, Schlossberg, et. al. (1995) consideraron la inserción laboral como un proceso de transición de naturaleza socio-laboral, por lo que tiene las siguientes características:

- Sus cambios no terminan, generando eventualmente otras transiciones con cada decisión de la persona, son cíclicas.

- Sujetas a pautas recurrentes o recursivas, las experiencias en su búsqueda de trabajo se repiten.
- Se dan de forma natural y a lo largo de la vida laboral, no son excepcionales. Para reelaborar el sistema de creencias y reacomodarlo al contexto es necesario renovar relaciones con el mundo. “Esto último implica enfrentar mi condición actual y contrastarla con las exigencias del mercado como indica la entrevistada”. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

En cuanto al análisis contextual que hacen los servicios universitarios de empleo para conocer acerca de las condiciones del proceso de inserción laboral de las y los profesionales, destacó que las principales fuentes que utilizaron corresponden a instancias que monitorean la condición laboral del sector profesional mediante los estudios de seguimiento a personas graduadas como les denomina Schomburg (2004), específicamente tres de ellos señalaron como la fuente más consultada el Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP-CONARE), instancia que como se detalló en los antecedentes de esta investigación, es la encargada de proveer información e indicadores acerca del estado de situación de las ocupaciones, la relación entre oferta y demanda de empleo, las condiciones laborales y necesidades de actualización profesional (CONARE, 2008).

Los estudios de seguimiento que desarrolla OLaP son fundamentales no solamente para realimentar los procesos docentes de las universidades, también para enriquecer el análisis contextual que requieren los servicios de empleo para orientar sus modelos de intervención y su accionar en general, en función de favorecer la inserción laboral de las personas universitarias.

Así mismo, dos personas entrevistadas mencionaron como fuente de consulta a la Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo (CINDE, 2018), organización privada sin fines de lucro, responsable de atraer inversión extranjera al país, que periódicamente realiza una consulta a sus empresas adscritas para

conocer las carreras con mayor demanda laboral, además de favorecer vínculos proactivos entre el sector público, privado y el gobierno para la activación e implementación de nuevas iniciativas. Eventualmente CINCE también tuvo acercamientos con algunas universidades para actividades muy puntuales, por lo que se estimó que una buena colaboración en este nivel podría ser satisfactoria para ambas partes.

Además, las funcionarias participantes de la investigación indicaron otras fuentes o instancias de consulta, las cuales se presentan a continuación porque fueron mencionadas por una sola persona en las entrevistas:

- La Encuesta Continua de Empleo (ECE): es desarrollada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2018) para recopilar información constante respecto a la población empleada y desempleada de todo el país.
- La Cámara de Comercio de Costa Rica: es una asociación privada sin fines de lucro, conformada por empresarios de diferentes sectores comerciales que busca contribuir con el desarrollo comercial del país.
- La Zona Económica Especial de Cartago (ZEEC): es una estrategia del Instituto Tecnológico de Costa Rica, ITCR (2018) que fortalece la vinculación entre los sectores empresarial, gubernamental y académico para el desarrollo económico-social. Se enfoca en el mejoramiento de la competitividad, del clima de inversión y el aumento del empleo de calidad en la zona.

De la misma forma, la entrevistada que destacó a la Zona Económica Especial de Cartago, mencionó que también sus fuentes son los noticieros nacionales y alianzas estratégicas con algunas empresas para conocer sus necesidades de talento humano, por ejemplo describe:

Hace un par de años, dentro de esta estrategia de Zona Económica se hizo un estudio prospectivo de 5 años, para ver a nivel de las grandes y pequeñas empresas de Cartago, para saber cuál perfil requerían a hoy y cuál requerían a 5 años, entonces dio datos interesantes de qué perfil está requiriendo ahorita el sector productivo y en qué rangos de formación. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Desde la perspectiva de Orientación Laboral que propone Barreto (2016), se estimó fundamentalmente estratégico para los servicios universitarios de empleo el establecer y estrechar estas alianzas, tanto con las instancias que desarrollan investigación de los mercados laborales como con las propias organizaciones empleadoras, para potenciar el diálogo y el trabajo colaborativo interdisciplinar e intersectorial que favorezca un fenómeno tan complejo como la inserción laboral. Esto es asumir el reto que plantea Enriques (2007) desde la Teoría del Desarrollo y Gestión de Carreras.

Por otra parte, uno de los servicios de empleo reportó que al momento de la entrevista no contaba con ningún mecanismo o fuente para mapear las condiciones del mundo laboral de sus usuarios y usuarias. Sin embargo, comentó acerca de la posibilidad cercana de articulación estratégica con otra instancia de la misma universidad para obtener información al respecto, incluso favorecer alianzas importantes con empresas de la zona por medio de esta, tal como lo describió: “No hay nada porque todo es muy rudimentario, pero ahora con los cambios universitarios se ha implementado una parte que es Vinculación con la Empresa, son los que están llevando un monitoreo de las necesidades”. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Es importante reconocer, que el acercamiento entre dos sectores tan diferentes como el académico y el empresarial, en ocasiones resulta un tanto incómodo y difícil, pero es sumamente necesario para articular acciones y mejorar procesos. Particularmente algunos de los procesos universitarios que el sector

empleador puede fortalecer mediante su realimentación, son la actualización y pertinencia de los planes de estudio, los cursos de actualización profesional y demás oferta docente que desarrolle la universidad, además de facilitar insumos e información esencial para guiar a las y los jóvenes profesionales en sus procesos de incorporación al mundo laboral, ya sea en forma individual o colectiva tal como aportó una de las expertas consultadas:

Participamos en esas actividades, pero a veces nos sentimos desubicados, porque lo hacemos como posición de la universidad y al escuchar a todos de los empresarios quejándose de todas las habilidades que no desarrolla la universidad, pero si es de aprovechamiento, porque (...) se divulga la plataforma y en mi caso siempre busco como nutrir con esta información los talleres que se brindan para que se tome en cuenta. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Esta misma participante amplió la importancia y el uso que se le da en los procesos de intervención orientadora, a la información obtenida de todas las fuentes mencionadas, a la vez que advirtió de una limitante importante en el alcance de su accionar desde el servicio de empleo, refiriéndose a la imposibilidad que visualizaron para promover rediseños curriculares de las carreras.

Nosotros no tenemos la potestad de decirle a la unidad académica, cambie esa carrera, pero sí podemos desde un enfoque de orientación, tomar esos datos y visualizar con los estudiantes qué se puede hacer para fortalecer ciertos puntos, según la tendencia de estudios que indican que el trabajo en equipo es fundamental por ejemplo, donde la carrera no incluye este curso, este es el enfoque orientador que se da. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Estos y otros aspectos fueron retomados y ampliados en la definición de inserción laboral de Rivas (2003), quien la concibió como un proceso complejo y

multifactorial, que tiene dos niveles de análisis como se visualizó en la figura 14, elaborada por el investigador para ilustrar la teoría del autor desde la perspectiva de la Orientación Vocacional.

Figura 14. Postulado de Rivas para análisis de la inserción laboral.

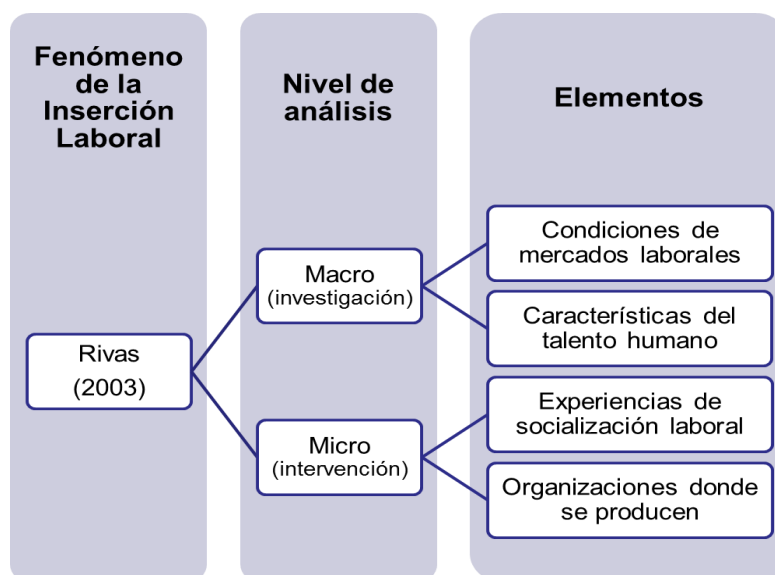


Figura 14. Elaboración del investigador con teoría de Rivas (2013).

Se presenta un nivel macro donde generalmente se enfocan las investigaciones que buscan hacer una lectura de las condiciones del mercado y las características de la fuerza laboral (en este caso el sector de trabajadores y trabajadoras profesionales) y nivel un micro relacionado con procesos de intervención que realizan los diferentes especialistas para favorecer las experiencias de socialización laboral de la persona, según su interacción con el ambiente y las empresas donde se producen, en función del ajuste entre el puesto de trabajo y el perfil de la persona, lo que favorece en gran medida una inserción laboral exitosa y por ende su satisfacción.

Subcategoría condiciones del mercado laboral profesional: mar de incertidumbres.

Esta subcategoría correspondió al nivel macro de análisis que propone Rivas (2003) para estudiar la inserción laboral como fenómeno y es donde se ubican generalmente las investigaciones enfocadas en contextualizar el mercado laboral del sector profesional.

Al respecto, desde la partida se debe señalar la incertidumbre como la principal característica y constante del mundo laboral para las y los universitarios, ya lo advierten así Morín (1999) y Enriques (2007) refiriéndose a que lo dudoso y precario del ambiente económico y social, los cambios vertiginosos en tecnología, así como las nuevas formas de trabajo y actitudes hacia el empleo obligan a las personas a enfrentarse a lo riesgoso, lo inesperado y lo incierto, como aportó también una de las expertas al consultarle acerca de las condiciones del mercado de trabajo para profesionales.

Lo dinámico se convierte en algo incierto, porque lo que hoy me dice ese estudio se trabaja con los estudiantes y ya al año siguiente nada de eso es cierto, claro siempre va a haber una tendencia, no se puede dejar de hablar que responde a las tendencias macroeconómicas como país, de un continente y del mundo. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Lo incierto de los estudios acerca de la condición laboral para las y los universitarios (al menos los de OLaP-CONARE a los cuales se refirió la participante), es que los resultados aplican para un momento histórico determinado, generando tendencias que dan luces de lo que se requiere para hacerse con mayores posibilidades de insertarse en determinado ámbito laboral, tendencias que pueden ser comparables con contextos profesionales en otras latitudes. Esta misma persona aportó además lo siguiente, en la misma línea de lo que indicaron Morín (1999) y Enriques (2007) con respecto a las incertidumbres del mundo laboral:

Es un mercado laboral muy cambiante, muy dinámico y muy interdisciplinar (...) por eso digo que es un mercado que genera mucha demanda de uso de recursos tecnológicos y habilidades, es un mercado totalmente cambiante y globalizado, un mercado donde usted como estudiante no puede ver su metro cuadrado país para trabajar, sí que favorece ciertas áreas, pero como es cambiante..., al ser un mercado interdisciplinar permite que usted pueda colocarse en algo más allá de lo que usted estudió como carrera base. Entonces a la vez es un mercado que reta mucho a la persona a autodescubrir sus habilidades de empleabilidad. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Resultó sumamente interesante el reto que planteó la entrevistada, con respecto a que sería recomendable entonces la diversificación o la polivalencia profesional, “ser multifuncional” como agregó su compañera de institución (UCR-PSIL-2), en tanto que pudiera ser que la “superespecialización” no le favorezca, por el contrario le dificulte a la persona titulada su inserción laboral, proceso que se ha vuelto más complejo, diverso y largo, exigiendo nuevas competencias y nuevas formas de ajuste para encontrar su primer empleo, como aseguran Teichler (2005), Enríques (2007) y Echeverría et. al. (2008).

Del referente más importante que mencionaron las personas entrevistadas de los servicios universitarios de empleo, resaltan los principales hallazgos de Gutiérrez, et. al. (2018) en comparación con el estudio publicado en 2015, ambos para el OLaP-CONARE, donde se definieron como principales indicadores del contexto laboral actual los siguientes, específicamente para el sector de profesionales.

- La tasa de desempleo pasa de 4,5% en 2013 (periodo de consulta anterior) a 5,6% en 2016. A pesar de que aumenta 1,1 puntos porcentuales, sigue siendo menor al 9,5% que reporta el INEC (2016) en el mismo periodo, sin embargo, es necesario llamar la atención acerca del 9% de desempleo que alcanza el área de Ciencias Sociales, en contraste con el 2,5% de Ingeniería.

- Aumenta también el porcentaje de profesionales que considera que su trabajo tiene poca o ninguna relación con la carrera de la que se graduaron, pasando de 6% en 2013 a 7,5%. Estos dos puntos reflejan además, las considerables diferencias que existen entre las posibilidades de trabajo para cada área de conocimiento, para cada disciplina y para cada carrera, ya que como se estima naturalmente, la carrera de la que se egresa la persona le condiciona su mercado laboral inmediato y sus opciones de elección.
- El índice de subempleo por insuficiencia de horas se relaciona con la imposibilidad de la persona profesional para obtener una jornada laboral de tiempo completo, debido a razones propias del mercado. Este indicador también aumentó de 2 puntos porcentuales entre periodos consultados, para cerrar en 5,1%.
- Además, un indicador poco conocido pero fundamental para delimitar la afluencia de personas que podría requerir de apoyo para su inserción o reinserción laboral, la tasa de presión general sobrepasó el porcentaje a nivel nacional por 10 puntos porcentuales, alcanzando un verdaderamente alarmante 26,1% y evidenciando una alta competencia por las plazas a las que puedan acceder tanto las personas desempleadas como las que laboran, pero buscan una mejor opción de trabajo.

Con respecto a las llamadas habilidades o competencias blandas, en ocasiones estas se sobrevaloran por encima de la propia titulación (grado y carrera) del o de la estudiante o profesional, por parte de la empresa cuando en realidad busca personal para posiciones que no requieren estudios inclusive, provocando precarización laboral, muchas veces sin tener consciencia de ello. Esto podría tener relación con los altos índices de universitarias y universitarios que consideran que su trabajo actual no tiene relación con la carrera cursada, indicador que según Mora, et al. (2010) se asocia a la saturación del mercado y las condiciones laborales a las que pueden acceder, que a su vez es un factor fundamental para la satisfacción con el

trabajo. El siguiente comentario correspondió a un ejemplo desde la cotidianeidad de los servicios universitarios de empleo y que ilustró este análisis.

En general es un tema complicado, porque ahora la empresa no ocupa solo formación en tal área, sino que también tenga *soft skills* o habilidades blandas. Y también pasa que mucha empresa, piden o buscan perfiles no afines a carreras sino a habilidades, a veces al mercado es más abierto a habilidades y no propiamente a la técnica, aunque haya estudiado una carrera durante 5 años. La carrera puede ser la base, pero no siempre el requisito principal para el puesto. Las condiciones son muy variadas. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de diciembre de 2017)

Ante la imposibilidad de insertarse en un trabajo relacionado con la carrera, muchos graduados y graduadas optan en primera instancia por emplearse bajo las condiciones que les ofrezcan, con tal de cumplir con el mandato social y necesidad profesional de trabajar inmediatamente después de estudiar en la universidad, sobre todo si se toma en cuenta el rango de centralidad que tiene el trabajo para la persona adulta como advierte Rivas (2003), así también se les ofrece oportunidades laborales a estudiantes que aún están en formación para capacitarles específicamente en lo que le interesa a la empresa y obtener así buen talento semiprofesional, sin la obligación de pagar mucho o tan siquiera lo justo por sus servicios. Otra de las expertas participantes de esta investigación abonó desde sus experiencias a esta encrucijada.

Desde el punto de vista de las empresas, uno de esos es la parte barata de la mano de obra porque están recién graduados se le paga menos que a un profesional o cuando se buscan practicantes. Depende de la carrera se describe las condiciones del mercado laboral (...), puedo hablar por carreras que considero que no tiene límite, por ejemplo Salud Ocupacional, en cualquier momento se ocupa un profesional para trabajar; pero si nos vamos a Recursos Humanos es una carrera saturada como tal para cualquier

mercado, cuesta mucho que el estudiante encuentre trabajo en esta última, por ejemplo, la bolsa de empleo tiene inscritos cualquier cantidad de estudiantes de dicha carrera y no han conseguido trabajo. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Desde la teoría, Teichler (2005), Enriques (2007) y Echeverría et. al. (2008) enfatizan esta situación, al argumentar que debido a una oferta excesiva de personas graduadas de universidades (en mucho casos con un perfil semejante), o con ausencia de competencias necesarias que no se exigían anteriormente, algunas personas profesionales terminan en puestos que tienen muy poca relación con los conocimientos y capacidades desarrolladas en los años de universidad, o con una condición económica baja para su perfil, ya sea por una sobrecalificación del puesto que desempeña o por situación de subempleo por una insuficiencia de horas semanales.

Para ilustrar esta sobreoferta de profesionales a la que se refieren los autores en el párrafo anterior y enfocarla al contexto universitario costarricense, de la revisión y análisis documental de esta investigación se encontró que en el VI Informe del Estado de la Educación (Programa Estado de la Nación, 2017) se señaló que entre 1990 y 2014 la cantidad de títulos otorgados por las universidades del país aumentó en más de siete veces (de 7.000 por año a casi 50.000).

Considerando esto y la tendencia de que cada persona obtiene más de un diploma universitario, se estimó que el promedio general es de unos 25.000 nuevos profesionales por año entre 2010-2015, de los cuales alrededor del 70% provino del sector privado, con un predominio de graduación enfatizado en las carreras de Ciencias Sociales y Educación, indistintamente que sea de universidad estatal o privada, este último con mucho más graduados y graduadas en cada área, según se apreció en la figura 15.

Esta situación de desfase y de competitividad incrementa la sensación de incertidumbre en las y los universitarios, que se ven afectados por jornadas fraccionadas, contratos cortos y periodos limitados de tiempo, en tanto que el patrón lineal de estudio-trabajo-retiro es cada vez más raro e incompatible con los cambios provocados por las nuevas tecnologías, provocando un aumento en la frecuencia con que las personas cambian el tipo y lugar de trabajo durante toda su vida laboral (Teichler, 2005, Enríques, 2007 y Echeverría et. al., 2008).

Figura 15. Comparación de titulación universitaria por área del conocimiento y sector institucional

Títulos otorgados por las universidades, según área del conocimiento y sector institucional

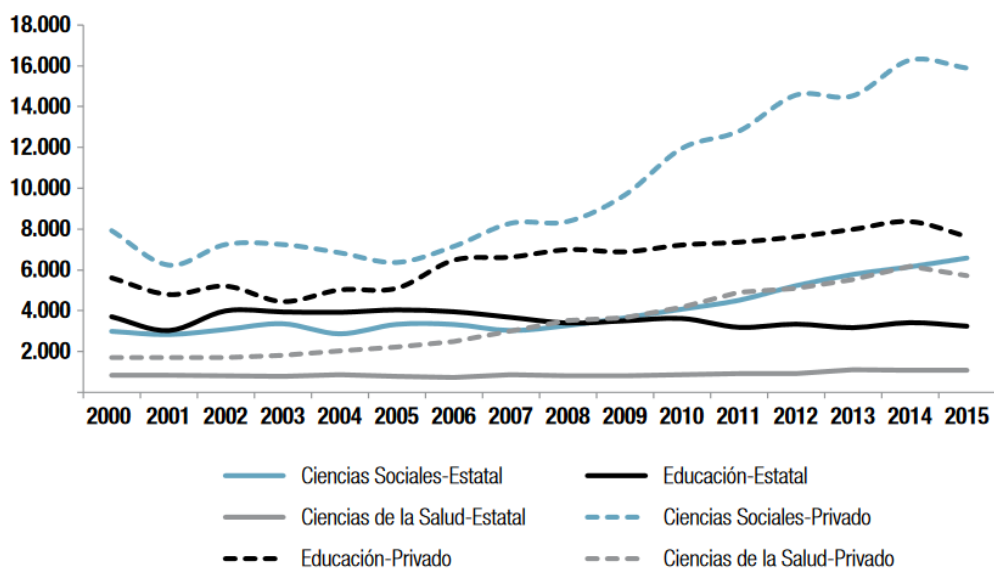


Figura 15. Fuente Programa Estado de la Nación (2017, p. 257)

Por otro lado, se encontraron considerables diferencias en cuanto a las posibilidades de insertarse laboralmente en la zona metropolitana y las zonas periféricas del país, como lo señalaron dos de las cinco personas entrevistadas en sus comentarios, al referirse a espacios ya “saturados” o que las opciones existentes no son compatibles con los perfiles profesionales, es por ello que la gran mayoría

opta por quedarse trabajando en el centro del territorio nacional que les ofrece mayores oportunidades, principalmente en San José como lo confirmó por segundo estudio consecutivo el OLaP según Gutiérrez, et. al. (20018), situación que no le hace ningún favor al desarrollo económico y social de las zonas rurales, a pesar de la presencia de las universidades estatales mediante sus diferentes sedes y campus.

Todo el sector Oeste está saturado, entonces la idea es poder crear en Cartago las condiciones para que las empresas vean en el lado Este. Entonces el mercado está muy saturado en ciertos lugares y si no vives en esos lugares se hace difícil, por ejemplo, algunas personas se movilizan donde mejor les paguen, en Cartago siempre ha existido el Parque Industrial Z, pero hace tres o cuatro años se abrió otro la Lima Free Zone (...) donde el objetivo es contratar gente de este sector por la cercanía. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de diciembre de 2017)

Difícil, complicado, más que la UNED está ubicada en todo el país. Si le es difícil a los estudiantes que viven en el área metropolitana para los que están fuera es muchísimo más difícil. La gente que estudia en las periferias emigra, porque los trabajos que hay en la periferia no se adaptan a los niveles profesionales de ellos, no los encuentran, entonces es muy difícil (...). (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Lo anterior podría ser consecuencia de que la gran mayoría de instituciones estatales y empresas tienen sus instalaciones principales en el Gran Área Metropolitana, y por ende la mayor concentración de oportunidades laborales. Al respecto, el Programa Estado de la Nación (2017) resaltó las siguientes situaciones que se presentan.

- El sector público continuó siendo el principal empleador de personas con perfiles profesionales, 60% según Gutiérrez, et. al. (2018) y el 40% de estos en puestos del Gobierno Central.

- Las personas tituladas en universidades privadas de Ciencias Económicas, Educación y Salud tuvieron mayor probabilidad de colocarse en el sector estatal, que las de universidades públicas.
- La empresa privada se definió como el segundo principal empleador y contrata más egresados y egresadas de universidades estatales que de las privadas.

Desde la perspectiva de Teichler (2005) y Echeverría, et. al. (2008), se advierte que eventualmente podría estar presentándose un importante “desfasaje” o brecha de formación entre los perfiles profesionales poco actualizados y pertinentes de algunas áreas de las universidades estatales, con respecto a lo que se exige hoy en el mundo del trabajo y principalmente para el mañana con visión prospectiva, debido sobre todo a la lentitud para hacer cambios en los planes de estudio o desarrollar nuevas carreras.

Específicamente para las personas graduadas de universidades costarricenses según Gutiérrez, et. al. (2015) y (2018), se determinó que existe una notable brecha entre algunas de las competencias que son importantes para su buen desempeño laboral y que no fueron suficientemente fortalecidas mediante su formación superior, como la capacidad de tomar decisiones y el manejo de programas informáticos básicos para oficina y propios de la carrera. Esto se reflejó en el siguiente comentario de una de las personas entrevistadas.

Es un mercado laboral que está cambiando, lo que me hace pensar en las carreras que actualmente se están dando en las universidades, porque visualizo que ya muchas están desactualizadas, ya necesitamos un cambio para profesionalizar a los nuevos estudiantes de cara a lo que viene, no todas las carreras se adaptan a lo que pueda venir, por eso siento que hay un mercado que está cambiando los énfasis, las diferentes aristas de profesionalización (...) Si veo un mercado muy diferente a lo que estamos acostumbrados y muy poca iniciativa para acomodar profesionalmente a los

nuevos estudiantes de cara a este mercado (...) y les va a costar mucho, no le va a favorecer al país, pero es algo que tiene que verse desde CONARE por ejemplo para hacer cambios. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Esta participante, además de que reafirmó que el cambio es la principal constante en el actual mercado laboral, a la vez que introdujo un tema medular para las instituciones de educación superior, el diseño y la actualización de los planes de estudio, procesos que desde la perspectiva de la entrevistada (como funcionaria del servicio de empleo en una unidad académica), no solamente son muy parsimoniosos en resolver y muy poco flexibles, sino que además no se desarrollan con una visión prospectiva del aporte que la sociedad costarricense requiere de las generaciones de profesionales que se titulan de las universidades estatales. Aclaró ella más adelante, que se refirió principalmente al instrumental normativo en el que las universidades públicas se fundamentan, pero que al mismo tiempo dilatan y burocratizan estos procesos de gestión curricular.

Bueno por mi experiencia no diría que es la parte académica, porque cada profesor decide como da su curso para ayudarlos. Pero ya a nivel de la universidad, los procesos, la política como tal de las instituciones la que si hace que sea un poco más rígido hacer los cambios. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Para Ruíz y Molero (2002) citado por Jiménez (2009) estas situaciones en vez de atenuarse podrían verse más acentuadas conforme las personas graduadas universitarias pretendan incorporarse a un mercado laboral internacional y global, por lo que estos autores consideran indispensable para las instituciones de educación superior que dispongan de información sistemática y rigurosa del proceso de inserción sociolaboral de las y los titulados, tanto para la realimentar y mejorar los planes de estudio de las carreras como para dar respuesta a las nuevas demandas

sociales mediante el aporte de estas y estos nuevos profesionales y las generaciones venideras.

Subcategoría características del talento profesional: archipiélagos de certeza.

En esta subcategoría, se presentaron a grosso modo las certezas de la formación universitaria (archipiélagos de certeza para Morín, 1999), agrupadas en un perfil común del sector profesional, desarrollado con los aportes que las personas entrevistadas hicieron refiriéndose a cada institución en la que se encuentra el servicio de empleo; esto en contraste con los requerimientos y las exigencias que el sector empleador demanda a las personas profesionales, desde las experiencias cotidianas de las expertas entrevistadas.

En primera instancia, se consideró importante tener en cuenta que las generaciones actuales de personas universitarias asumen nuevas actitudes (Enriques, 2007) o motivaciones diferentes en cuanto al trabajo, desde su significado como apunta Rivas (2003). Relacionado con esto, una de las expertas consultada mencionó lo siguiente con respecto a los llamados *Millennials*, que corresponde a las y los adultos jóvenes de entre 20 y 35 años:

Ya no es aquel empleado que llega y dice: si está bien, yo hago lo que usted quiera porque me va a dar un salario. Ya el salario no es tan importante para este nuevo sector de personas que ingresan como otras condiciones: que los hagan crecer, que se sientan felices, algún otro tipo de retribución que no necesariamente sea económica. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

En este sentido, es necesario comprender que el contrato con el sector empleador se volvió más complejo, en tanto el salario ya no es la única motivación y beneficio que le interesa a la mayoría de la población profesional, ya que según

Gutiérrez et. al. (2018) más del 60% tenía edades entre los 19 y los 29 años al momento de titularse de la universidad, por lo que su satisfacción laboral está más ligada a la posibilidad que tenga de sentir que aporta al crecimiento de la organización en la que se inserta, así como de equilibrar su trabajo con otras actividades de interés personal.

El principal punto fuerte o certeza de la fuerza laboral que se titula de las universidades públicas, que señalaron todas las participantes se relacionó directamente con el respaldo de alta calidad y de formación de excelencia que brinda el que sean precisamente instituciones estatales, con una trayectoria de prestigio muy reconocida por el sector empleador y la sociedad costarricense en general.

Sale con una formación de excelencia, que al egresar de una Universidad de prestigio tiene como un valor agregado, académicamente bien preparado, quizá con incertidumbre frente al mercado laboral de su expectativa de la carrera. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Mucha incertidumbre, pienso que la experiencia les cobra, porque en la Universidad no tienen la posibilidad de hacer pasantías o esos pequeños espacios de hacer experiencia, son muchachos con una alta calidad académica, pero a la hora de llegar a las empresas topan con esa pared de decir que conocemos mucho en la parte de académica, pero a la hora de llegar no tenemos lo que ocupan las empresas, pero las empresa te exigen de una vez que lo tengas, lo cual es una deficiencia. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Desde el punto de vista de la formación como es técnica es muy bueno (...) ahora la universidad tiene mucho renombre en la comunidad y en la zona franca del Coyol, entonces buscan captación de personal que salga de la UTN por la reputación de la universidad. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

A pesar de estas fortalezas que proveen de cierta seguridad a la persona titulada de una universidad estatal, dos de las participantes señalaron en sus comentarios incertidumbre en dos vías, la primera tenía que ver con el desconocimiento de las oportunidades que le brinda el mercado laboral relacionado a su carrera y las expectativas que tiene con respecto a ejercer la misma, la segunda línea en cuanto a la falta de experiencia laboral común en la mayoría de las y los recién graduados, quienes identificaron este aspecto, junto con la baja demanda laboral en su campo, como los dos principales motivos por los que no consiguen trabajo (Gutiérrez, et. al., 2018).

Al respecto se consideró fundamental que las universidades desarrollen sus propios estudios de seguimiento a la condición laboral de sus graduados y graduadas, además de adelantar algunas experiencias del estudiantado con trabajos prácticos dentro de las empresas e instituciones, facilitar y promover los programas de pasantías laborales como otra forma de obtener experiencia certificada de aprendizajes fuera del aula, actuales y contextualizados.

Así mismo, las personas encargadas de los servicios de empleo estimaron que los conocimientos teóricos se constituyeron en una muy buena base técnica, que permite a las y los profesionales ponerlos en práctica con responsabilidad y autodisciplina, apoyándose en sus habilidades blandas y las nuevas tecnologías, esto a su vez, les preparó bien para las nuevas formas de trabajo y la diversidad funcional que se espera de una fuerza laboral con su nivel de estudios.

En cuanto a conocimientos y todo, siento que salen muy fortalecidos. (...) El profesional de la UNED está auto disciplinado, son responsables, tienen la facilidad de verse desde muy temprano en la etapa del proceso de formación, incluidos en procesos digitales tecnológicos y entonces esto les da una fortaleza. En momentos donde el teletrabajo funciona como una opción viable laboral, ellos tienen una ventaja. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

La misma empresa nos dice, el graduado es muy bueno técnicamente, lo que lo pongan a hacer lo soluciona, pero a veces lo que cuesta es las habilidades blandas, comunicarse, expresarse y trabajo en equipo por ejemplo, pero sin embargo, el perfil de nuestro graduado propiamente tiene la particularidad de poseer una capacidad de que se arriesga hacer cualquier función. Esto a veces es diferente con las universidades privadas, porque pasa que la capacidad de aprender es diferente, porque se da una capacidad de análisis sin que le tengan que decir cómo hacerlo paso a paso. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de diciembre de 2017)

Por otra parte, de los comentarios se desprendió que algunas personas profesionales experimentan dificultades para fortalecer sus habilidades de comunicación (verbal y escrita), así como sus habilidades de interacción social que les pueda facilitar en gran medida, trabajar en equipos con homólogos o multidisciplinares. Esto coincidió con lo encontrado en el análisis documental del VI Informe de Estado de la Educación (Programa Estado de la Nación, 2017), donde se estableció que las organizaciones que contratan profesionales aducen tener dificultades para encontrar personas con habilidades de comunicación, capacidad de liderazgo (considerado de suma importancia) y capacidad de trabajo en equipo (lo que más buscan actualmente).

Precisamente, tanto la capacidad para trabajar en equipo como la comunicación verbal y la comunicación escrita, se encontraron en el listado de veintiún competencias que trabaja el Observatorio Laboral de CONARE en sus investigaciones con personas graduadas de las universidades costarricenses (Gutiérrez, Kikut, Corrales y Picado, 2018) y con las organizaciones empleadoras (Gutiérrez et. al., 2016), aunque llamó la atención que no se incluyera en estas la competencia de liderazgo, para un colectivo que se espera pueda guiar la sociedad costarricense a planos mayores de desarrollo, con una visión solidaria e integral como ciudadanos planetarios.

Figura 16. Promedio de valoración con respecto a la formación recibida en la carrera y la importancia en el trabajo de diferentes competencias, de las personas graduadas 2011-2013.

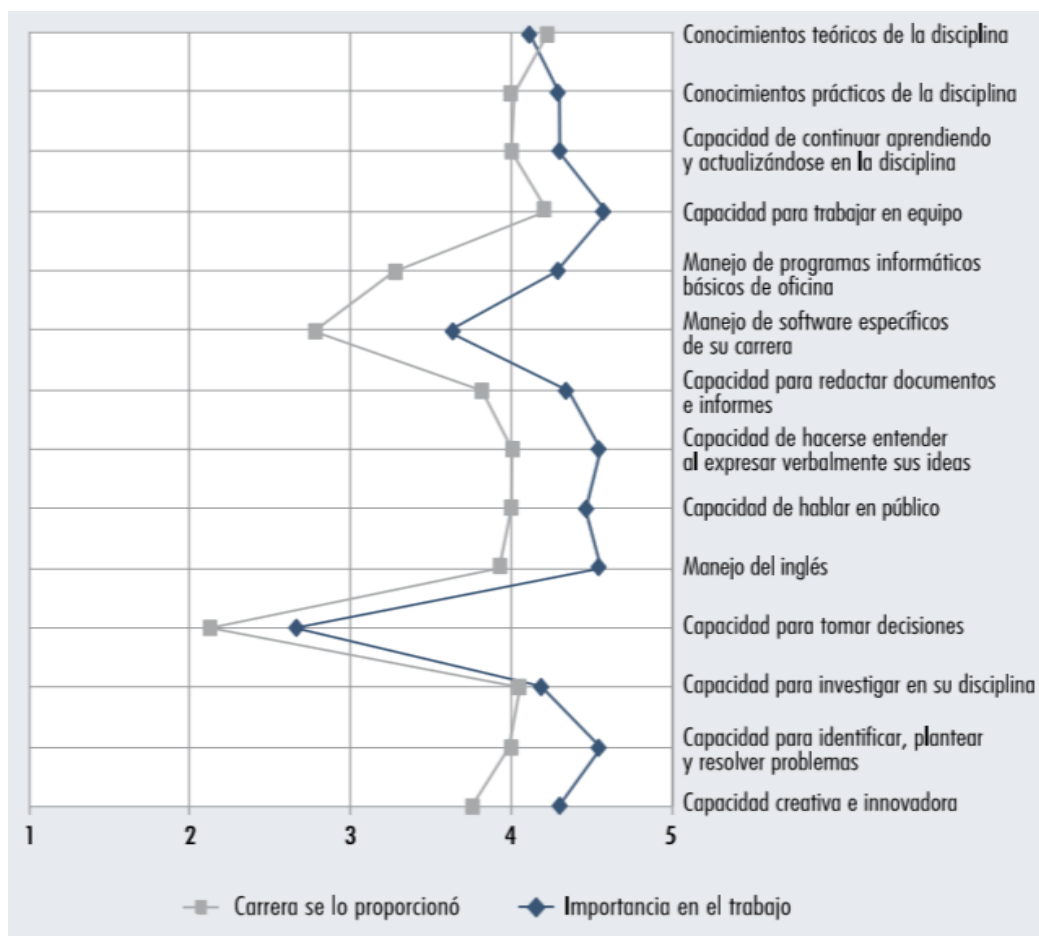


Figura 16. Fuente Gutiérrez et. al. (2018, p. 75).

De forma específica, desde la perspectiva de los propios graduados y graduadas (Gutiérrez et. al., 2018), se logró determinar en la figura 16 que prácticamente todo el grupo de competencias obtuvo mayores valoraciones en cuanto a la importancia que tienen en el trabajo, que en la formación que recibieron en la carrera, con excepción de los “conocimientos teóricos de la disciplina” que ocurre lo contrario. Además, se presentó una brecha considerable entre la formación y la importancia de algunas competencias, como sucede con el “manejo de

programas informáticos básicos de oficina y propios de la carrera”, así como con la “capacidad de tomar decisiones”.

Según indican Gutiérrez et. al. (2018), estas deficiencias formativas ya fueron señaladas desde el estudio anterior en 2016, por lo que recomiendan sean tomadas en consideración para mejoras de diseños curriculares en los planes de estudio de las carreras, de aquí la importancia de conocer además el detalle de los requerimientos o exigencias de las organizaciones que contratan profesionales universitarios y universitarias.

Esta realidad con la que deben jugar los servicios estudiados, no se encuentra dentro de su rango de competencia, por lo que la intervención podría verse limitada, evidenciando así la necesaria articulación y acciones con otras instancias internas o externas a la universidad. Esto aunado a una muy probable falta de claridad de la academia en la comprensión del fenómeno de inserción laboral y la cuota de responsabilidad que les corresponde en dicho proceso desde la formación de profesionales.

Subcategoría exigencias del sector empleador

Con respecto a los requerimientos de las organizaciones empleadoras para contratar talento universitario, se le otorgó un especial énfasis a las habilidades o competencias que demuestran las personas trabajadoras del grupo profesional, como se asegura en el estudio de empleadores que Gutiérrez et. al. (2016) desarrollaron para el OLaP, en el cual se definieron las competencias más importantes en sus labores cotidianas en el trabajo, así como el grado de desempeño de la persona graduada en cada competencia. Para ello fue necesario primero definir el concepto de competencia que utilizaron.

(...) son el resultado medible, evaluable y constatable de un proceso de aprendizaje en el que se han integrado conocimientos, capacidades,

habilidades, actitudes y valores permitiendo el desarrollo de una persona en diferentes ámbitos y su actuación consecuente frente a una realidad compleja. (Gutiérrez et. al., 2016, pp. 26-27)

Figura 17. Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo.

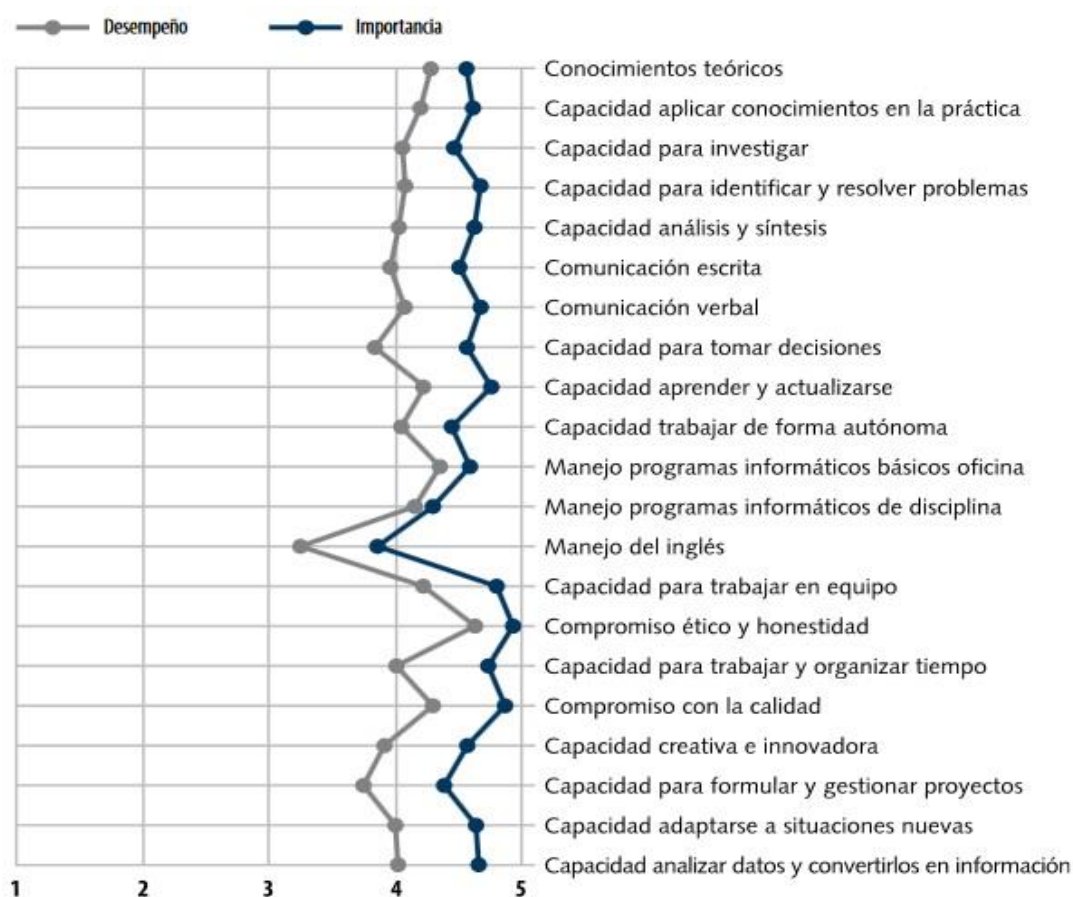


Figura 17. Fuente Gutiérrez et. al. (2016, p. 38).

Es desde esta perspectiva de aprendizaje integral y contextualizado, que en dicho estudio se consultó a las jefaturas directas de las y los graduados 2008-2010 de bachillerato y licenciatura en las universidades costarricenses. Se determinó mediante la figura 17, que tanto las organizaciones empleadoras del sector público

como las empresas del sector privado, estimaron que las competencias más importantes son las relacionadas con la autonomía del o la profesional para trabajar, con valores cercanos a 5 en escala de Likert se destacaron “compromiso ético y honestidad”, “compromiso con la calidad” y “capacidad para trabajar en equipo”.

El trabajo en equipo es la única competencia en la que concordaron las tres agrupaciones (personas graduadas, funcionarias entrevistadas y organizaciones empleadoras), mediante las cuatro consultas realizadas y que son parte de este análisis documental (los dos estudios de Gutiérrez et. al., 2016 y 2018, el informe del Programa Estado de la Nación, 2017, y las entrevistas del presente trabajo final de graduación).

Al respecto, el siguiente comentario de una de las expertas entrevistadas, ilustró su concepción con respecto a las competencias o habilidades blandas.

Las habilidades blandas, es lo que más falta. Obviamente también piden los conocimientos, pero de los comentarios que se han dicho lo que más le falta al estudiante son las habilidades blandas y las que más les interesa al sector empresarial es el trabajo en equipo y facilidad de comunicación. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Además, resaltó que ambos sectores (público y privado) también coincidieron en que la competencia menos relevante para el trabajo fue el “manejo del inglés”, lo que contrastó con las opiniones de las y los graduados encuestados por Gutiérrez et. al., (2018) y de las cinco funcionarias encargadas de los cuatro servicios de empleo universitarios (entrevistadas para esta investigación), quienes consideraron esta competencia como una de las principales exigencias del sector empleador.

Con respecto a lo anterior, el siguiente extracto resumió sus comentarios con en cuanto a este importante hallazgo de opiniones contrapuestas, lo que representó una considerable incertidumbre de las que enfrentan las y los profesionales al

insertarse en el mundo laboral. “Una de las exigencias es el idioma y ya no solo un único idioma como el caso del Inglés que ya no es suficiente” (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

Otra de las incertidumbres relacionadas con opiniones contrapuestas, se presentó con la importancia que se les asignó a las habilidades de comunicación verbal y escrita, en el sentido de que las personas graduadas (Gutiérrez et. al., 2018) y las funcionarias de los servicios de empleo entrevistadas concordaron en que estas se sitúan entre las tres más importantes para las organizaciones empleadoras. Sin embargo, el propio sector empleador estimó que esta es una falencia de las y los profesionales universitarios, junto con las capacidades de liderazgo e innovación, según el análisis de la consulta que les hizo el Programa Estado de la Nación (2017).

Así también, según Gutiérrez et. al. (2016, p 39) las organizaciones empleadoras de ambos sectores señalaron que “para todas las competencias, la jefatura inmediata considera que el desempeño de los graduados está por debajo de la importancia para el trabajo de las competencias”, principalmente en las que se relacionan con la autogestión como profesionales como “capacidad para trabajar y organizar el tiempo” y “capacidad para tomar decisiones”. Este criterio que para Teichler (2005) y Echeverría, et. al. (2008) se denomina desfasaje, lo compartieron las propias personas graduadas en Gutiérrez et. al. (2018)

Además de las competencias o habilidades que destacan el sello personal de cada profesional, las funcionarias entrevistadas se refirieron a algunos otros requerimientos del sector empleador que significan retos e incluso incertidumbres que deben enfrentar las personas universitarias que deseen favorecer su empleabilidad.

En algunos casos, desde muy temprano en la carrera la empresa privada busca el talento de las y los estudiantes universitarios, ya que en su condición de estudiantes de educación superior, no solamente se espera que posean varias de

las habilidades que se señalaron en los párrafos anteriores, así como ciertos valores fundamentales para un buen empleado o empleada (muchas veces por encima de la mayoría de personas con otro nivel de estudios), sino que además su expectativa salarial no se compara aún con la de un profesional titulado. Acerca de este particular, tres de los cuatro servicios mencionan tener esta situación con sus estudiantes, como ejemplo de ello se analizaron los siguientes comentarios.

Otra exigencia es la disposición y flexibilidad de horario, espacio y tiempo, sabiendo que el estudiante para cumplir este horario tiene que dejar la universidad en muchos casos, (...) sin embargo, hay muchas empresas que apoyan con claridad el tema continuar con los estudios. Aquí es importante aclarar que en ningún momento estamos promoviendo deserción por inserción laboral (...) ni la explotación laboral (...) por ejemplo hay empresas que ofrecen trabajos con un salario no tan considerado. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

En la parte de software también se busca mucho, busca profesionales egresados o graduados o que no hayan terminado la carrera, ya que a las empresas casi no les importa, salvo que ya requieran algo muy específico como una jefatura, las empresas buscan cualquier profesional para formar, eso es muy importante. Por ejemplo las zonas francas cercanas capturan esa población que apenas están creciendo. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Lamentablemente, en el mercado laboral se encuentran casos de empresas privadas que son muy abiertas al talento que aún no es profesional, ofreciéndoles a las y los jóvenes universitarios contratos con salarios bajos, con el interés de formarles en sus requerimientos específicos, con flexibilidad de horario al inicio y luego les exigen asumir una jornada mayor que les impide continuar sus estudios, sobre todo en carreras cuyos cursos son diurnos o que implican una carga muy fuerte de estudio independiente. Aquí es cuando se presenta la deserción universitaria por motivos laborales, a la cual se refirió una de las expertas.

Una de las dificultades a las que se enfrentan los estudiantes es la falta de experiencia, otro es el tema de los horarios laborales si aún no han terminado la carrera, porque tienen que sacrificarse mucho para trabajar, estudiar y cumplir con la parte académica. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Otros requerimientos del sector empleador aportados en los comentarios de una de las expertas entrevistadas contienen elementos que se relacionan con atributos o valores personales como la responsabilidad, la creatividad y la flexibilidad, pero también señaló algunas competencias como manejo de un segundo idioma (aspecto en el que coincidieron las cuatro universidades representadas en esta investigación) y la capacidad de ser polifuncional.

De acuerdo a lo que nos ha llegado al servicio como ofertas de empleo, es muy importante el conocimiento de idiomas, también la responsabilidad, que la gente tenga disposición a la polifuncionalidad, esto es lo que principalmente nos solicitan. Responsabilidad, creatividad, manejo de idiomas, eso es lo que el empleador está necesitando y nos piden, personas que no solo lleguen a sentarse hacer algo, sino que se acomoden y sean flexibles para este mercado que está ahorita en una transición. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Por otra parte, dos de las cinco funcionarias consultadas se enfocaron en diferenciar las exigencias de los procesos de selección, tanto del sector público como del privado, y aunque no concordaron con los requisitos de cada ámbito, al menos si lo hacen en términos generales con los mismos requerimientos para contratación como titulación del área de formación, mayor importancia a la formación técnica de base que a la pedagógica, conocimiento de un segundo idioma (elemento mencionado por las cinco personas entrevistadas), experiencia laboral y disponibilidad de horario y para desplazarse.

Bueno depende del sector cambia, en lo que es público si se ven mucho la formación y los títulos, los atestados, pero por ejemplo a nivel del MEP lo que se ocupa es que tenga la formación técnica no tanto así la pedagógica, entonces el perfil para el sector público si se requiere por fuerza el conocimiento técnico. En el privado depende del sector, algunos el requisito es conocer del área pero en los otros, por ejemplo el idioma, no importa que se no se haya graduado, (...) puede ser estudiante activo. Entonces este enfoque de perfil puede cambiar, en otros sectores por fuerza debe tener formación técnica y además el idioma. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de diciembre de 2017)

Principalmente es el sector privado que busca personas, académicamente las empresas solicitan que los estudiantes mínimo tengan el diplomado como una formación base, y poco el bachillerato, (...) que sea bilingüe, solicitan mucho el Inglés. El sector público solicita experiencia laboral aunque no la tengan, por eso cuesta más, pero el privado es más flexible porque pide más la disponibilidad del estudiante, que pueda trabajar donde ellos quieran, también desplazamiento y horarios, que no estén amarrados a horarios de estudio. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Desde otra perspectiva, del análisis de los documentos propuestos por las entrevistadas, se rescata la figura 18 de Gutiérrez et. al. (2018, p. 65) para el OLaP-CONARE, en la cual priorizó los aspectos más relevantes para lo procesos de contratación de profesionales, desde la propia opinión de las personas graduadas y de las jefaturas de organizaciones empleadoras.

Como se logra apreciar en la figura 18, los tres factores que se valoraron más en los procesos de selección de personal, según ambos grupos consultados fueron en primer lugar el “espíritu emprendedor”, que podría relacionarse con las habilidades de autogestión a las que se han referido las funcionarias de los servicios de empleo, así como a la iniciativa, la creatividad, la polifuncionalidad y la

responsabilidad que apuntó la entrevistada de UNED-PBE (comunicación personal, 6 de febrero de 2018).

En segundo plano se ubicó el “grado académico”, que se vincula directamente con la formación base y los atestados que mencionaron dos de las expertas entrevistadas en esta investigación, y en tercer lugar la “disponibilidad de horario” que señaló una de las funcionarias participantes (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

Figura 18. Comparativo de las menciones recibidas por los factores que consideran influyen en el proceso de selección de personas graduadas universitarias realizadas por sus empleadores y por las personas graduadas, 2013.

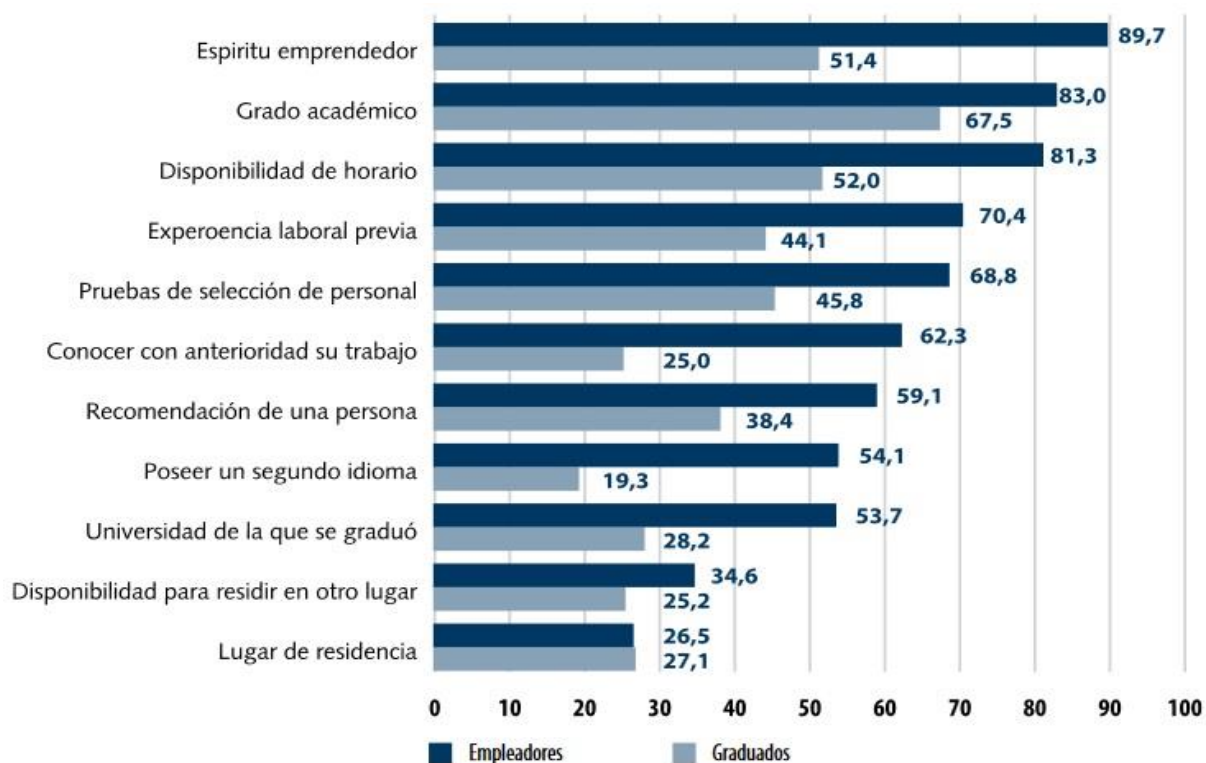


Figura 18. Fuente Gutiérrez et. al. (2018, p. 65).

El sector empleador ubicó en cuarto lugar de importancia la “experiencia laboral previa”, elemento que fue aportado también por dos de las participantes de los servicios de empleo universitario, mientras que por otro lado, en la figura 18

“poseer un segundo idioma” está en el octavo puesto de importancia para el sector empleador y de último para las personas graduadas, aspecto que fue reconocido como fundamental para las expertas entrevistadas.

Otro reto para las personas profesionales que deseen emplearse, y probablemente el que tenga mayor peso en su proceso de inserción laboral es precisamente el ajuste, para satisfacción de ambas partes, pero principalmente de la persona trabajadora, debe ajustarse a la cultura organizacional del micromundo al que se inserta. Una de las funcionarias de los servicios de empleo universitario lo explicó de la siguiente manera.

Va mucho de la mano con la parte cultural de la empresa, porque cada empresa es un mundo, tiene su propia cultura organizacional, por lo tanto, los egresados tienen que adaptarse y acoplarse a los requerimientos que cada empresa tiene específicamente, que lo van a llevar a sus objetivos para que se cumplan. (...) Ya no es esa vida de estudiante, sino que le exigen alinearse a esa nueva cultura, pero si la persona está insatisfecha va a andar saltando de un lugar para otro, esto se da mucho y más en las nuevas generaciones, porque buscan nuevas expectativas. Entonces una persona satisfecha en una empresa va a ser más productiva y va a dar más rendimiento. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Este proceso de ajuste es de mutuo beneficio, concepción que el sector de empresa privada ha comprendido y asimilado en sus prácticas para motivar el talento de las personas trabajadoras, quienes, a su vez, se sienten parte importante de la organización al ver que su aporte es valorado con estas otras formas de compensación al esfuerzo y al compromiso, aspecto al que se refirió otra de las expertas entrevistadas con el siguiente aporte.

También, se va a dar un cambio en los reclutadores hacia esto son las nuevas tendencias de organización, ya no es que tenga el título, sino como es que

usted se va a desempeñar y si sirve o no para la cultura. Entiendo que le están dando más énfasis a la parte personal, en algunas investigaciones el énfasis es si el trabajo de grupos donde las personas se sientan cómodas con su organización, que les guste ir a trabajar, pero que la organización no los tenga ahí como la forma tradicional, sino de una forma más flexible, de estrategias diferentes desde el área de Recursos Humanos, se les dé a ellos posibilidades de tener calidad de vida, compromiso con la organización. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

De manera particular, es esencialmente importante para las personas graduadas universitarias que el trabajo en el cual se inserten les permita ejercer su profesión, lo que facilita no solamente su adaptación al puesto y a la cultura organizacional, sino que además favorece su satisfacción laboral.

Si por el contrario, existen incongruencias entre el perfil profesional de la persona y los requerimientos del cargo laboral, se produce el desajuste entre la formación recibida y los requerimientos del contexto al que se refirió el SINAES (2009) para los procesos de acreditación de la calidad de la educación superior, o desfase desde la perspectiva que comparten Teichler (2005) con los estudios de seguimiento a personas graduadas y empleadores, Enríques (2007) desde la Teoría del Desarrollo y Gestión de Carreras, Echeverría, et. al. (2008) con una visión laboral de la Orientación Profesional y Barreto (2014, 2016) desde la arista latinoamericana de la Orientación Laboral.

Además de las formas tradicionales de insertarse para trabajar en el sector público o privado, existen otras opciones que el mundo laboral le ofrece a las personas profesionales para vincularse a una organización empleadora, por ejemplo los programas de pasantías laborales que pueden aprovechar como estudiantes o como recién graduados, los trabajos temporales o por tiempo definido, en ocasiones con otras empresas que venden servicios de *outsourcing* a otras para un proceso o proyecto determinado, o ejerciendo de forma liberal su profesión y ofertando servicios

profesionales, que corresponde realmente a una modalidad del autoempleo. Al respecto una de las participantes aportó el siguiente fragmento.

También, hemos tenido gente buscando pasantías, se ha ofrecido teletrabajo, outsourcing y trabajos temporales por ejemplo para un proyecto, pero este último se maneja con outsourcing que son como contratos en un tiempo definido. La única diferencia es que se indica que se ocupa para ciertas funciones y tiempo. Igualmente, por servicios profesionales. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Con respecto a lo anterior y en relación con las competencias, valores, atributos y demás requerimientos que exige el sector empleador, la misma experta entrevistada advirtió que a pesar de lo importante que resulta para los sistemas universitarios estatales, caracterizados por su lentitud en los procesos de reformas curriculares, el tomar en consideración el criterio de las organizaciones empleadoras de profesionales, en ningún momento debe ser la intención el subordinar los procesos académicos de la universidad a las exigencias del sector empleador, ni el criterio técnico de las profesionales a cargo de estos servicios, ya que han logrado articular información y tener un acercamiento claro y directo con el sector empresarial). A su vez, ella explicó que la brecha de formación en habilidades o competencias se arrastra desde los niveles de primaria y secundaria, amén de lo esenciales que resultan no solamente para favorecer su futura inserción al mundo laboral, sino que además (y realmente lo más importante) para formar integralmente a personas universitarias críticas y solidarias, con consciencia planetaria.

Si creo que nunca vamos a poder empatar y complacer lo que pide el empleador versus la universidad, pero que se mantengan los esfuerzos juntos es lo importante (...). El empleador se queja de lo que la universidad no forma, pero la universidad no puede estar cambiando carreras al ritmo del cambio del mercado laboral, lo que los empleadores están viendo como negativo responde a un sistema educativo de primer ciclo que está con graves

problemas en el desarrollo de algunas habilidades, entonces no podríamos trasladarle al estudiante que la culpa es de la Universidad o del mercado laboral, sino más bien es que el muchacho sepa que va a hacer con esta realidad que no puede controlar, que por lo pronto en este tema que lo mínimo es buscar por sus propios medios, por ejemplo averiguar qué posibilidades de una pasantía tiene, lo ideal es que institucionalmente se promueva y se den estos espacios de pasantías. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Así mismo como argumentó esta participante de la investigación, conocer todos estos requerimientos del sector empleador, no solamente favorece la realimentación y fortalece la pertinencia social de la oferta docente de las universidades en un mundo tan cambiante y convulso como el de estos tiempos, si no que además, aporta las líneas de trazo para mapear las mejores oportunidades hacia las que pueden guiar los servicios universitarios de empleo al estudiantado y a las personas profesionales.

Por consiguiente, ante tal incompatibilidad, es necesario que desde las universidades se reconozca sus limitaciones para responder a los cambios vertiginosos en el mercado laboral, posicionándose desde otros modelos comprensivos de la empleabilidad, considerando el hecho de que el proceso de inserción laboral debería convertirse en una tarea compartida por estos tres actores: universidad, empresa, persona que busca insertarse, sin seguir pensando en que es esta última quien tiene que ver cómo lo resuelve. En este sentido, Enriques (2007) sugiere para los servicios de empleo una visión de triada interrelacionada para desarrollar su intervención: persona que busca trabajo, organización empleadora y contexto laboral; perspectiva que en el ámbito universitario, debe contemplar el papel de la institución para favorecer desde diversas aristas la inserción laboral de sus estudiantes, así como alianzas de los servicios de empleo con las instancias académicas para promover la realimentación a su oferta docente y gestión académica.

Subcategoría trazos de cartas náuticas para incorporarse al mundo laboral.

Desde los elementos aportados por las expertas participantes de esta investigación, en cuanto a ciertos hilos de enlace entre el talento de las personas profesionales y los requerimientos del sector empleador, así como otras modalidades de trabajo que ganan terreno; es posible entretejer una red de opciones o trazar cartas náuticas que permitan a la persona estudiante o graduada, “aprender a navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certeza”, desde la visión compleja que aporta Morín (1999, p. 3).

Figura 19. Archipiélagos de certeza profesional en medio del océano de incertidumbres laborales.



Figura 19. Elaboración con aportes de las personas entrevistadas.

La principal certeza con la que cuentan las personas universitarias y que además desde la Fenomenología del Mundo de Vida Cotidiana (Shütz, 1932; en Salas, 2006) les provee seguridad ontológica para actuar ante su proceso de inserción laboral, es su perfil profesional, alrededor del cual se diseña curricularmente todo el plan de carrera para su proceso de formación superior,

rodeando este archipiélago, se mueven constantemente las aguas del océano de incertidumbres del mundo del trabajo, empujadas principalmente por los vientos exigentes del sector empleador, como se visualiza en la figura 19.

Es en este escenario donde la persona profesional (titulada o en formación), debe asumir el protagonismo de su propio proceso formativo personal, académico y laboral desde muy temprano, para no solamente fortalecer y ampliar su principal archipiélago de certeza, sino que además debe procurar el brote de otros cercanos, mediante la transformación de cada incertidumbre en una nueva certeza, como por ejemplo manejar otro idioma y las nuevas tecnologías, aspectos que también están en la figura 19.

Con relación a lo anterior, una de las participantes señaló lo siguiente desde su concepción de inserción laboral.

Tiene que ver la inserción laboral como un proceso desde que inicia su formación, tiene que incorporar consciente y en acciones la preparación. Académicamente tiene que prepararse mucho en múltiples idiomas, en desarrollo de tecnología, (...) prepararse a un nivel emocional, de inteligencia emocional, a nivel de madurez, de independencia, de responsabilidad. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Además esta misma funcionaria de los servicio de empleo, agregó que todas estas situaciones deben visualizarse en un nivel global, con un mercado internacional que exige preparación para moverse y se requiere de todo el sistema de apoyos al que cada persona pueda tener acceso, pero sobre todo un grado considerable de madurez y autonomía (Rivas, 2007) para afrontar retos aún más complejos en realidades muy distintas a la que pueda tener en su país y su región, elementos que obedecen a la aceleración de los cambios según Rodríguez y Sánchez (2003), por lo que son indispensables las actitudes de adaptación que se puntualizan en la figura 19.

Este es el mercado para el que hay que irlos preparando, donde cada vez es más común que tengan la oportunidad de ir a trabajar al extranjero, sea estudiante de una universidad pública o privada hay que irlos preparando para el mercado laboral, entonces desde pequeños se debe ir desarrollando habilidades de independencia y elementos emocionales, esto viene de un sistema educativo, un sistema familia y un sistema de país subdesarrollado. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Esta internacionalización y globalidad de los procesos de incorporación al mundo laboral (Ruíz y Molero, 2002), además de la señalada sobreoferta de profesionales con perfiles muy similares y la imposibilidad estructural de crear más puestos calificados en el país, genera además de la incertidumbre constante, una presión competitiva entre las personas tituladas universitarias para ser la mejor o el mejor, sin espacio para la solidaridad profesional. Al respecto, una de las entrevistadas recomendó destacar el sello personal mediante las habilidades o competencias blandas, lo que puede aportar a la organización además de lo que se espera de su titulación.

Hay muchos graduados y tantas carreras, que el reto es ser bueno, poder fortalecer las habilidades blandas, poder comunicarse, trabajar en equipo, etc. O depende de la empresa, se deben conectar por video conferencia, con gente de otros países, etc, tener esa apertura de comunicación, asimilación de otras culturas, sentirse parte del equipo y poder incorporarse de manera natural. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de diciembre de 2017)

Así mismo, una de las expertas participantes se refirió a dos certezas fundamentales para favorecer la incorporación al mundo del trabajo, la primera es enfatizar la especialización desde su formación base de grado aprovechando esa seguridad ontológica y conceptual que le brinda, pero al mismo tiempo sugiere prepararse para aprender de otras disciplinas y desarrollar alianzas con profesionales de otras áreas, sea para emprender por su cuenta o para cooperar

desde la multidisciplinariedad.

Prepararse académicamente con una formación especializada e interdisciplinaria, que cuando hablamos de interdisciplinariedad no estamos pensando en que tengo que sacar un montón de carreras, porque no es que esto les va a garantizar el trabajo, sino que desde esa formación multidisciplinaria que tenga oportunidades de participar en un proyecto, de complementar su maestría, su conocimiento, de aprovechar los cursos donde comparta experiencias con otras personas de otras disciplinas. Y considero que la formación especializada nunca va a caducar, que es como el elemento obvio, pero no el más importante de la pirámide. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Este llamado para hacer trabajo colaborativo entre múltiples disciplinas, lo plantearon también Enriques (2007) desde la Teoría del Desarrollo y Gestión de Carreras y Barreto (2016) desde la Orientación Laboral, incentivando así a cada profesional (no solamente de la Orientación) para aportar al mejoramiento de una situación-problema complejo desde su especialización y experticia, lo que les permite a su vez, beber de otras disciplinas y diferentes áreas de conocimiento, tendiendo puentes para un abordaje desde la interdisciplinariedad.

Lo anterior, no solamente como un mero ejercicio académico, por el contrario la entrevistada contextualizó esta práctica de equipos multidisciplinarios en un mundo de oportunidades para las alianzas profesionales que favorezcan las oportunidades laborales, por ejemplo mediante la oferta de servicios profesionales, asociaciones, fundaciones, etc. como otras opciones de autoempleo y de trabajo colaborativo.

Además, tienen que ser personas muy abiertas a visualizar un mercado laboral donde no solo lo puedan contratar, sino visualizar alternativas diferentes, incluso nuevas formas de trabajo y no solo las tradicionales. No solamente es la gestión del autoempleo, (...) no creo que sea la solución a los

problemas del mercado laboral, ni todas las personas están preparadas o tienen habilidades para el autoempleo, (...) sino la articulación con otras iniciativas que se tengan, porque podría ser que yo no tenga habilidades pero que pueda complementar mi idea con otro grupo, (...) por ejemplo donde usted crea la empresa pero yo podría ser el proveedor con mis conocimientos. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Ciertamente no todas las personas con estudios universitarios tienen las habilidades que se requieren para el autoempleo, por ejemplo para ser emprendedores se requiere de agudeza en competencias relacionadas con la autogestión, área que debe fortalecerse en las personas graduadas como se desprende en el análisis de las anterior subcategorías. Estas son las nuevas competencias como se muestra en la figura 19.

Acerca del autoempleo, actualmente se dan muchas posibilidades como el emprendedurismo, podrían autoemplearse. Pero todo depende de cada persona, de cómo sea o a dónde quiere, porque hay personas que lo que quieren es algo más estable u otros varían sus preferencias. Entonces de esto dependerá que escoja, si quiere irse para lo público, para lo privado o hacerse su propia empresa. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Emprender por cuenta propia también es un asunto de vocación, vocación que implica un grupo de competencias y habilidades muy importante para el sector empleador que, según Gutiérrez et. al. (2018), en la figura 18 se mostró como prácticamente el 90% de las organizaciones consultadas, tomaron en cuenta el “espíritu emprendedor” para sus procesos de selección de personal profesional.

Se debe, por tanto, orientar acerca de estos procesos tan complejos desde que las y los estudiantes están en sus primeros procesos de decisiones vocacionales, e inclusive se debe continuar hasta buscar el ajuste (Rivas, 2003 y Enriques, 2007)

o acople perfecto entre el perfil personal-profesional y el puesto que requiere la empresa o institución, con el protagonismo indiscutible de la persona que se está asesorando para la búsqueda de ese empleo ideal. Al respecto, se rescataron elementos importantes por parte de una de las funcionarias de los servicios universitarios de empleo, desde sus prácticas cotidianas.

Casi que el empleo público, el reto se vuelve mayor por las pocas posibilidades de ingresar y por las formas en las que se ingresa. En cuanto al sector privado, pienso que si el estudiante o la persona se capacitan suficiente, conoce qué quiere, dónde quiere estudiar, se fija esa meta, se prepara, reconoce las empresas que quiere, que hay ahí, etc. Si se prepara para eso y desarrolla las competencias necesarias para el perfil que esa empresa necesita, la posibilidad de alcanzar el empleo es mejor, es más fácil (...), porque ya no es tanto que yo tengo el título, sino en lo que puedo demostrar para un puesto. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

En relación con lo anterior, fundamental es lo que muy acertadamente apuntó otra de las participantes de la presente investigación, con respecto a la importancia de la elección de carrera y la adaptación a la empresa como garantía del ideal máximo de satisfacción vocacional y laboral (Rivas, 2003), para lo cual se estimó estratégico el aporte de los servicios de empleo en las universidades, como una valiosa fuente de información (incluso observatorio desde la perspectiva de Ruíz y Molero, 2002) para trazar las cartas náuticas que guíen la navegación de las y los estudiantes activos y egresados, para insertarse en determinado mar o línea de trabajo profesional.

Precisamente es atender esa diversidad de características y ver dónde, y por supuesto aquí es importante considerar el tema de tener claridad en la elección de carrera, porque todos esos elementos de éxito o no de la variable mercado laboral como variable externa, si puedo verlo favorecido en la medida

en que además yo tenga una satisfacción en lo que estoy estudiando. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Por tanto, se determinó que la perspectiva vocacional-laboral de desarrollo de la carrera que aporta la disciplina de Orientación, es fundamental para el rol estratégico que tienen los servicios universitarios de empleo en la estructura organizacional, pues si lo que se quiere es lograr un proceso satisfactorio de inserción laboral, se debe reconocer que su papel es más relevante como instancia que puede trabajar de manera articulada con las diversas instancias académicas.

Categoría de análisis 3. Estrategia de intervención

Esta tercera categoría de análisis se enfocó en las acciones enmarcadas en una o más tipologías de modelos de intervención, cuyas dimensiones están condicionadas por las oportunidades del entorno. En ella se organizó y examinó la información recogida en tres subcategorías: tipologías de modelos, destinatarios y acciones de intervención, así como oportunidades del entorno.

Subcategoría tipologías de los modelos de intervención

Según afirma Rodríguez Espinar (1993) en Echeverría et. al. (2008) y en Repetto (2008), los modelos de intervención tienen un carácter instrumental, ya que son producto de un proceso de construcción del punto medio entre teoría y práctica, que permite contrastar la teoría con la realidad. Su tipología, al menos en Orientación, está definida por el rol de la persona profesional que esté a su cargo, en esta investigación las personas participantes se refirieron a las principales funciones o roles que desempeñan en los diferentes servicios de empleo en estudio.

La principal función que compartieron todas las funcionarias entrevistadas, se relaciona con la administración de la plataforma de empleo con la que cuenta el servicio, como lo expresó una de ellas les corresponde “cumplir con la función de intermediación de estudiante- empresa, empresa-estudiante y a la vez con la Universidad” (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017), intermediación que se desarrolla principalmente utilizando la plataforma. “El rol básicamente es de gestionar el espacio que se brinda a los graduados y empresas, para divulgar las oportunidades laborales, el rol es administrar la cuenta del talento TEC, atender todas las consultas”. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

Llevar ese *record* en estadísticas de interacción con los estudiantes, ejemplo qué estudiantes entran al sistema, por qué salen del sistema, si consiguen trabajo o no, todo esto se desconoce. (...) Desde el punto de vista de las empresas, cuántas empresas y de qué sectores provienen, hacer todo este tipo de investigación porque ahorita no se hace, existen muchos vacíos. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Con respecto a los indicadores de logro y gestión a los que se refirió la participante en el comentario anterior, las plataformas o sistemas informáticos generalmente cuentan con un módulo para generar reportes, los cuales pueden servir para dar seguimiento a las personas u organizaciones usuarias como en este caso, sin embargo, como ella lo señaló es necesario mejorar las acciones de gestión con esos datos de forma en que se pueda realimentar el servicio para mejorar continuamente, pero a la vez asegurarse que cumple con su principal objetivo de intermediar. Para Rodríguez Moreno (2002) esto corresponde a la función evaluativa de la Orientación Laboral, mientras que para Aracil y Gordillo (1997) ésta es la tercera fase de los modelos de intervención, la evaluación del modelo.

También un interés y gusto por investigar los elementos del mercado laboral, una habilidad importante es la comprensión de variables, del comportamiento

del mercado laboral y su vinculación con el desarrollo de la carrera profesional, por ejemplo, saber hacer lectura de los estudios de CONARE y saber en qué se pone énfasis, como las habilidades necesarias para insertarse, no decirle al estudiante que cambie de carrera porque está saturada. Esta habilidad disciplinar te lleva a transformar una información de manera que, sin ocultársela a un grupo, puedan visualizar cómo transformar esa realidad en beneficio de su desarrollo profesional. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Esta entrevistada consideró fundamental para los modelos de intervención que la persona encargada tenga interés y competencias de investigación, así como de lectura contextual, que le permitan hacer un mapeo periódico de las condiciones del mercado laboral donde desean insertarse las y los profesionales, apoyándose en los estudios que realiza OLaP-CONARE para trazar las cartas náuticas que faciliten al estudiantado y personas graduadas, navegar en el mar de incertidumbres a través de archipiélagos de certeza (Morín, 1999) que le provea su perfil profesional y las posibilidades de capacitarse para complementarlo, ampliarlo, diversificarlo o especializarse aún más, que le permita favorecer procesos de transformación de su desarrollo profesional.

Todos estos elementos de conocimiento del mundo del trabajo, fundamentaron las acciones de capacitación o formación que las personas encargadas de los servicios universitarios de empleo desarrollan para preparar mejor al estudiantado en la busca de empleo, como se indica en el sitio web de la Oficina de Orientación de la Universidad de Costa Rica (2015) con respecto a la asesoría individual:

Profesionales en Orientación brindan asesoría y atención individualizada a estudiantes en situación de elección, cambio, continuación satisfactoria de la carrera e incorporación al mundo laboral, para apoyarlos en su proceso de toma de decisiones vocacionales y en la inserción al mundo laboral.

Al respecto, otra de las participantes añadió con relación a la atención grupal de estudiantes que una de sus funciones es “brindar las capacitaciones que se necesitan, hacer talleres para preparar a los estudiantes como por ejemplo qué información poner en un currículum” (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Así también, señalaron que la vinculación con el sector empleador es indispensable para cualquier servicio de empleo, no solamente porque las empresas e instituciones son las que proveen estas instancias con las oportunidades laborales, sino que además, es sumamente valioso tener enlaces estratégicos con ellas para favorecer otros procesos de aprendizaje, con temas que tradicionalmente no son conocidos por el mundo académico de las universidades y que pueden realimentar la oferta docente desde los planes de estudio como recomiendan Lobo, et. al. (2009) y SINAES (2009).

Pienso que la captación es el principal fundamento, porque debemos estar en constante captación de empresas, conocer ese mundo y el mundo de cada empresa. Estar al día con temas de vinculación laboral, conocer en temas laborales como también en la parte legislación laboral. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Para ello, es recomendable hacer una alianza con otras instancias de la misma universidad que tienen terreno recorrido en materia de vinculación universidad-sociedad como el Programa Vinculación Universidad-Empresa-Sociedad-Estado del ITCR, o el Programa de Vinculación con la Empresa de la UTN. En ese sentido se aportó un ejemplo de lo que podría ser un insumo para definir una función más “Coordinar con Vinculación con la Empresa para ver los soportes que dan que son muy buenos y viceversa, retroalimentarse para la bolsa de empleo” (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Así mismo a las empresas o instituciones que remiten anuncios de vacantes a los servicios de empleo en las universidades, se les debe brindar guía y orientación acerca de algunos aspectos o políticas importantes, por ejemplo en relación con equidad de género, la no discriminación por edad, raza, credo o alguna otra situación; así como ofrecer recomendaciones adicionales para que el anuncio que desea divulgar sea de fácil comprensión y le permita recibir comunicaciones de personas con el perfil profesional que requiere, incluso eventualmente es necesario realizar algunas aclaraciones curriculares con respecto a los planes de estudio y perfiles de las carreras de la universidad. Acerca de esto una de las entrevistadas aportó el siguiente comentario.

Al empleador hay que orientarlo un poco a veces, por ejemplo, a veces piden que sea una mujer, que tenga cierto rango de edad, en estas cosas no podemos. En ocasiones son muy dados de mandar una oferta abierta y lo ideal es que nos digan cuando se cierra el proceso de recepción. Estos son los tres principales detalles en que se da esa orientación a empleadores. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Del análisis anterior y otros comentarios relacionados de las participantes, se logró realizar una síntesis utilizando además las siete funciones de la Orientación Laboral que teóricamente propone Rodríguez Moreno (2002), las cuales desde la perspectiva de las expertas entrevistadas debe asumir la persona profesional que desarrolle los modelos de intervención en los servicios universitarios de empleo.

1. Función orientadora: Facilitar un servicio universitario de empleo, con una visión centrada en el desarrollo del estudiantado y su aporte a la sociedad desde su inserción como profesionales.
2. Función organizativa y planificadora: Administrar y actualizar continuamente la plataforma de empleo; esto implicó tener destrezas en el uso de tecnologías,

el manejo de reportes o estadísticas de seguimiento al sistema y orientación de los diferentes usuarios según sus requerimientos.

3. Función asesora: Intermediar entre las necesidades y requerimientos del estudiantado y personas graduadas en busca de trabajo, las organizaciones que requieren talento profesional y las instancias universitarias que necesitan y se realimentan de estos procesos de vinculación.
4. Función informativa: Vincular y captar permanentemente nuevos empleadores que busquen estudiantes o profesionales para promover y ampliar el servicio de empleo.
5. Función investigativa: Investigar y analizar las condiciones del mercado laboral profesional, así como la legislación relacionada con el mundo del trabajo.
6. Función educativa: Formar o capacitar al estudiantado en temas relacionados con el favorecimiento de su empleabilidad y autoempleo, desde una perspectiva de educación permanente.
7. Función evaluativa: Dar seguimiento a las personas y organizaciones usuarias del servicio para determinar indicadores de éxito o mejoramiento de la intermediación laboral.

Adicionalmente, las funcionarias participantes mencionaron algunas características deseables o recomendables para el perfil de la persona encargada de un servicio universitario de empleo:

- Habilidades interpersonales como comunicación y mediación, además de facilidad para emprender alianzas y redes de trabajo.
- Manejo de idiomas, o al menos inglés para facilitar las relaciones con ciertas empresas o instancias internacionales.
- Conocimiento o experiencia en procesos de reclutamiento y selección de personal.

- Experiencia en procesos de capacitación de diferentes poblaciones.

En otro orden de ideas, tomando en cuenta las funciones analizadas y los objetivos que se propuso cada servicio de empleo en las universidades participantes, se pudo hacer una relación con las tipologías de modelo de intervención que desde la Orientación propone Rodríguez Espinar (1993) en Echeverría et. al. (2008) y en Repetto (2008).

Respecto a esto, en los casos de Talento TEC y la Bolsa de Empleo de la UNED, su enfoque correspondió a un modelo tecnológico de bolsa de empleo cuyos objetivos se acentuaron en facilitar el proceso de toma de decisiones del estudiantado y las personas graduadas que buscan trabajo, mediante la presentación de información organizada y sistemática de oportunidades laborales, utilizando las nuevas tecnologías. El objetivo del proyecto de Bolsa de Empleo UNED es “brindar un acompañamiento a estudiantes y egresados para favorecer su inserción en el mercado laboral” (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018), mientras que del análisis documental digital al respecto se extrajo que Talento TEC (s.f.) “es un punto de encuentro virtual en el que nuestros profesionales, los estudiantes de práctica profesional y los graduados, tienen un espacio propicio para interrelacionarse con el sector industrial nacional e internacional”.

Por otro lado, los modelos de intervención desarrollados por la UCR y la UTN para favorecer la inserción laboral de sus estudiantes y personas graduadas, desde la perspectiva teórica de Rodríguez Espinar (1993) se consideraron modelos de programa con apoyo tecnológico, ya que corresponden a un proceso de intervención directa sobre un colectivo de personas estudiantes o egresadas de la institución, que favorece su autonomía en los procesos de preparación para insertarse al mundo del trabajo, mediante los principios de prevención y desarrollo basado en una valoración previa de necesidades. Estos modelos son los más utilizados en la Orientación Laboral por tener un carácter estratégico para las organizaciones o instituciones donde se desarrollan.

Con respecto a los principios de prevención y desarrollo, Isus (2008) en Echeverría et. al. (2008) indica que la prevención desde la Orientación Laboral tiene un carácter proactivo porque favorece la adquisición de habilidades para enfrentar y resolver una situación o problema antes de presentarse, por ejemplo, el desempleo profesional. Mientras que el principio de desarrollo se enfoca en una visión a lo largo de toda la vida, potenciando la consolidación de competencias propias de cada etapa y los recursos personales para decisiones académicas-laborales.

Particularmente el Sistema de Intermediación de Empleo de la UTN, se enfoca en promover la preparación del estudiantado de todos los niveles y las personas graduadas para favorecer su empleabilidad e inclusión sociolaboral, como un proceso durante toda su vida universitaria, por lo que se plantean el siguiente objetivo.

Promover la empleabilidad y el trabajo digno de los estudiantes y graduados de la UTN, para contribuir a la inclusión socioeconómica de la población estudiantil y satisfacer la demanda del talento humano capacitado de los sectores productivos y organizaciones, mediante la vinculación efectiva con los actores sociales. (Área de Bienestar Estudiantil, 2017, p. 9)

Por su parte en el caso del Servicio de Intermediación Laboral de la UCR, aunque se autodefinieron como un “servicio de asesoría”, cuyo objetivo es “asesorar a los estudiantes próximos en graduarse en todo lo que es prepararse para el mundo laboral” (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018), es precisamente esa visión de desarrollo a lo largo de la carrera universitaria y las acciones planificadas para prevenir problemáticas relacionadas con la inserción laboral de sus estudiantes y profesionales, las que le dieron ese carácter de modelo de intervención por programa, desde la concepción de Rodríguez Espinar (1993). Al respecto la entrevista añadió lo siguiente:

(...) en este convulso mercado laboral, tan cambiante, hay que trabajar con el muchacho que no es el día que tiene la entrevista, pedirle al Orientador que le revise el currículum no, eso lo podemos ir haciendo a lo largo de la carrera, por eso se recomienda que un servicio de intermediación laboral sea concebido ampliamente como una asesoría y preparación para la inserción laboral. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Precisamente, los modelos de intervención por programas son los más recomendables desde la Orientación Laboral, en el sentido de que su carácter procesual permite la preparación del estudiantado durante toda su vida universitaria, para enfrentar satisfactoriamente esta difícil transición al mundo de incertidumbres laborales, previniendo así que se vea afectado por desempleo, subempleo, poca relación carrera-trabajo, precariedad profesional, entre otros.

Subcategoría destinatarios y acciones de intervención.

Según indican Echeverría et. al. (2008), las dimensiones de la Orientación Profesional (Laboral) están determinadas por el modelo de intervención que se adopte en el servicio de empleo, entre las cuales se encuentran los destinatarios o usuarios, ya sean estudiantes, personas graduadas, organizaciones empleadoras, instancias universitarias, entre otras; así como las acciones de intervención (subjetivas) que se desarrollan en función de sus necesidades como fin práctico, desde la lectura del Mundo de Vida Cotidiana que propone Shütz (1932; en Salas, 2006).

Estudiantes y personas graduadas.

Los principales beneficiarios de los modelos de intervención en los servicios de empleo de las universidades son precisamente las personas que se encuentran en proceso de formación y quienes ya se han titulado de estas, por lo que la mayor

parte del quehacer de estos servicios se enfoca en favorecer su inserción al mundo del trabajo, como ya se describió.

Como parte de las estrategias de intervención con esta población meta, se destacó la atención individualizada, la cual está determinada no solamente por el modelo de intervención propio de la instancia, sino además por el enfoque disciplinar que le provea la profesional a cargo, en el caso de los modelos estudiados. Al respecto, el SIOIE (2010a) enfoca su concepción de Orientación Laboral como una estrategia de atención individual, con la cual se pretende favorecer el aprendizaje autónomo para la búsqueda de empleo y la toma de decisiones independiente mediante la planificación del itinerario de inserción.

Así también, el mismo SIOIE (2010b) estima que un componente muy importante y básico para los servicios de empleo adscritos, es el de “información profesional y laboral”, el cual como elemento facilitador permite dar a conocer fuentes de empleo del mercado laboral, oferta educativa, perfiles ocupacionales, autoempleo, normativa laboral y apoyos especiales, entre otros. Un buen ejemplo de información de oportunidades laborales, sistematizada y presentada en un formato y lenguaje interesante para el estudiantado es el catálogo de empresas que se elaboró el Centro de Vinculación, posterior a los Encuentros de Encadenamientos Productivos (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

En la misma línea, Álvarez (2001) considera que el componente de información se desarrolla al momento de la definición del objetivo profesional en el proceso de orientación individualizada, mientras que para una de las expertas participantes de la investigación este se desarrolló como “una función de intermediación, también por ejemplo cuando el estudiante llegaba a buscar trabajo en comercio exterior, se le daba la información de las empresas que tenían esas posibles vacantes” (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Desde otra perspectiva de asesoramiento, definido por Repetto (2008) como una ayuda personalizada para adquirir la habilidad de búsqueda de trabajo, como parte de las acciones de “apoyo en la búsqueda de empleo”, en el caso del COVO-UCR se contó con toda una línea de fundamentación teórico-práctica, desde el Eje de Desarrollo Vocacional-Ocupacional para todas las acciones del Servicio de Intermediación Laboral, como lo describió una de las expertas entrevistadas.

En el caso de la intermediación de empleo, forma parte de una estrategia que se ha visualizado desde el eje vocacional, propiamente en el componente Orientación Ocupacional para trabajar con la población graduada o próxima a graduarse. (...) desde el concepto de desarrollo de la carrera y habilidades para la preparación, aquí es importante considerar el tema de tener claridad en la elección de carrera, porque todos esos elementos de éxito o no de la variable mercado laboral como variable externa, si puedo verlo favorecido en la medida en que además yo tenga una satisfacción en lo que estoy estudiando. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

El extracto anterior, se relacionó con la concepción de Orientación que propone Rodríguez Diéguez (1989) en Echeverría, et. al. (2008), con una visión desde mundo laboral que se enfoca en asesorar a las personas en el desarrollo de recursos que les facilite el conocimiento de sí mismo y de las oportunidades laborales a las que tienen acceso, para una toma de decisiones que les consienta su realización personal y social, mediante el desempeño de su profesión y la adaptación a la organización como garantía del ideal máximo de satisfacción.

Además, la funcionaria participante concordó con Repetto (2008), Mazza (2003), Álvarez (2001) y el SIOIE (2010b), en cuanto a la recomendación de estos autores de fortalecer las llamadas “habilidades para la búsqueda de empleo”, con las cuales se favorece la búsqueda activa, organizada, planificada y sistemática de empleo, esto mediante aprendizajes relacionados con: la elaboración del currículum vitae y la redacción de la carta de presentación o autocandidatura (mediante correo

electrónico en estos tiempos), la preparación para la temida entrevista de trabajo o las pruebas de selección laboral, entre otras.

En cuanto a la variable mercado laboral a la que se refirió la experta consultada, es indispensable para los servicios universitarios de empleo tener un monitoreo permanente de las condiciones del mundo laboral relacionado con sus carreras, por ejemplo, con fuentes como los estudios de seguimiento a personas graduadas y organizaciones empleadoras del OLaP-CONARE y la Encuesta Continua de Empleo del INEC, entre otros que mencionaron las participantes de esta investigación. Esta lectura contextual recomendada por Enríques (2007), es necesaria para que los procesos de asesoramiento que se desarrollan con el estudiantado y las personas egresadas respondan a los retos y exigencias de una sociedad y mundo del trabajo en constante cambio e incertidumbre, como advierten Morín (1999) y el propio Enríques (2007), incorporando a dichos procesos la constante incertidumbre contextual para orientar en la flexibilidad y el desarrollo a lo largo de la vida como propone Rocabert (s.f.) en Rivas (2003).

Las tendencias que puedan surgir de dicha lectura contextual, dan luces de lo que se requiere para hacerse con mayores posibilidades de insertarse en determinado ámbito laboral, como agregó la entrevistada en el siguiente aporte:

Yo de una vez me pongo a ver cómo lo asesoraría, porque si veo solo los resultados diría por ejemplo es un mercado que favorece a las ingenierías, pero yo cierro eso desde un punto de vista de asesoría vocacional, porque eso son características del mercado y luego hay que ver su área de trabajo. Es ver cómo transformo la información negativa en algo positivo sin crear una falsa expectativa, (...) usted como estudiante es el que tiene que identificar cuál es la tendencia en la que va, porque el mercado laboral yo no lo controlo, por esto no se trabaja hasta el último año de la carrera, sino que se sigue un proceso en conjunto, pero si es muy cambiante. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Este proceso vocacional de desarrollo de la carrera universitaria se ve fortalecido por la perspectiva de Orientación Profesional de Echeverría, et. al. (2008) y Montero (2005), quienes aportan que además de facilitar el conocimiento de sí mismo y del entorno laboral, debe promover actitudes de preparación para la sociedad cambiante y las incertidumbres laborales. En tanto que desde la Orientación Laboral suscrita por Álvarez (2001), Mazza (2003, Barreto (2016) y el SIOIE (2010b), se busca hacer una reflexión acerca de su situación laboral desde la autodeterminación y obtener como productos la identificación de los intereses y expectativas laborales, definición de su perfil competencial y los determinación de posibles brechas conforme los requisitos y requerimientos del organización empleadora, así como la planificación de apoyos requeridos y el análisis de opciones reales para su inserción como parte de la planificación de sus objetivos laborales.

En la misma línea, se puede agregar que en los procesos de asesoramiento como los que señaló la entrevista, Bernal (s.f.) propone desde la Orientación Laboral, cinco grandes variables de la inserción laboral, las cuales deben ser favorecidas mediante dicho asesoramiento experto.

1. El objetivo profesional: conocimiento de sí mismo y del mercado laboral, definición de objetivos laborales.
2. Profesionalidad: competencias profesionales y de empleabilidad, currículo profesional.
3. Motivación: autoconfianza, autoestima, expectativas y estado de ánimo.
4. Recursos personales: habilidades y competencias personales, así como de relaciones interpersonales, toma de decisiones y planificación.
5. Búsqueda de empleo: técnicas, herramientas, vías de acceso y fuentes confiables.

Desde otra perspectiva multidisciplinar, el servicio de asesoría para la inserción laboral que se desarrolló en el COVO, se vio beneficiado por el aporte de profesionales de otras disciplinas como Psicología y Trabajo Social, además de la

Orientación, quienes pueden brindar atención individualizada o trabajar de forma grupal las siguientes estrategias de Orientación Sociolaboral, destacadas de un ejemplo que comentó la funcionaria participante, del trabajo integrado que planificaron para la feria de empleo:

(...) los profesionales de Orientación hacemos una estrategia grupal e individual de revisión masiva de currículums, se ha estado trabajando también desde un puesto de emprendimiento más que todo desde la perspectiva de auto revisión de mis habilidades emprendedoras y el último año se puso un puesto más vinculado con asesoría para el proceso de búsqueda de empleo, este último ha sido exitoso. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

De la misma forma, se desarrollaron acciones de atención colectiva o de orientación grupal, con relación a esto se consideró el siguiente aporte de una de las funcionarias participantes de esta investigación, quien señaló las principales necesidades de estudiantes y personas egresadas, así como las formas de hacer llegar la información que se requiere.

En cuanto a estudiantes es encontrar empleo, tanto los que apenas están empezando como los que ya están por graduarse, estos solicitan muchas asesorías por ejemplo de cómo elaborar un currículum, por lo tanto, se les da ayuda, aparte de los *tips* que se les da en los boletines, hemos ido a los centros universitarios con el fin de dar charlas para prepararlos en estos temas, esto abierto tanto a estudiantes como a egresados. Con los egresados la única diferencia es que muchos de ellos ya se encuentran laborando no necesariamente en la carrera que estudiaron, pero su principal necesidad es un cambio de trabajo o también la capacitación. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Además de los boletines que se les enviaron por correo electrónico con los anuncios de puestos vacantes para que ellos mismos contacten a las empresas de su interés, se desarrollaron capacitaciones en temas específicos las cuales se basaron en diagnósticos previos de necesidades del estudiantado y las personas graduadas, o en encuestas que se aplicaron ya sea para estos fines particulares del servicio o en el marco de los procesos de autoevaluación para acreditación de las carreras (SINAES, 2009). Al respecto, esta misma entrevistada amplió lo siguiente.

Los temas principalmente con graduados y estudiantes son currículo, preparación para la entrevista y capacitación en temas específicos, este último dependiendo del resultado de las encuestas que se pasan a estudiantes de nuestra Escuela de todos los énfasis. Todo esto lo hemos hecho desde la cátedra, para atender estas necesidades de capacitación que detectamos mediante encuestas y así poder aportarles algo, darle seguimiento que también se requiere en la acreditación (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Así también, esta funcionaria participante coincidió con las “habilidades para la búsqueda de empleo” a las que ya se refirieron Repetto (2008), Mazza (2003), Álvarez (2001) y el SIOIE (2010b), las cuales se recomienda trabajar con grupos de personas para ampliar la cobertura de los servicios de empleo, mediante la implementación de programas formativos y de capacitación como lo sugiere Barreto (2016), desde una perspectiva latinoamericanista de la Orientación Laboral basada en el Desarrollo de la Carrera.

De igual forma y como parte de las acciones complementarias a la intermediación de empleo que desarrolló el COVO-UCR, se facilitaron talleres de preparación para la búsqueda de empleo, los cuales una vez al año, se brindan al estudiantado cercano a su graduación, así como a otras personas que participen de la Feria de Empleo, quienes tienen las siguientes posibilidades según el sitio de la Oficina de Orientación (2015).

- Visitar los puestos informativos de empresas interesadas en reclutar personal de las distintas áreas de formación de la UCR.
- Favorecer el desarrollo de habilidades para la inserción laboral en estudiantes universitarios, a través de charlas y conferencias ofrecidas por personas expertas.
- Recibir asesoría acerca de la elaboración del currículum, la entrevista de empleo y emprendimiento.

Como lo indicó la experta participante, esta asesoría para las habilidades de búsqueda de empleo, puede facilitarse de manera individual o colectiva mediante talleres, charlas, conferencias y capacitaciones. Estas últimas en el caso de la UTN recién iniciaron a partir del 2018 como lo describió la funcionaria en la entrevista. “Los cursos de capacitación que se van a iniciar en el 2018 y del Programa Metacognitivo, pero no tengo conocimiento de algo más porque como esto es tan nuevo, aún no se tiene toda la información definitiva”. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Por otra parte, desde lo que propone Barreto (2016) en cuanto a investigar para favorecer competencias o habilidades blandas, estas acciones se pueden ver enriquecidas con el aporte de las organizaciones empleadoras para desarrollar algún tema con las personas graduadas y estudiantes, a la vez que se favorece la cercanía con las unidades académicas para otros procesos de vinculación y de realimentación de la oferta docente.

Esto más bien es un servicio externo, porque hay carreras que gestionan actividades para sus propios estudiantes, mucho el apoyo que piden las escuelas a las empresas, es que les de este tipo de charlas.

Si siento que esto hace falta, porque como le digo el estudiante sale muy bien en la parte técnica, pero en las habilidades blandas no, como hacer un currículum, conocer a qué empresas está yendo o cómo prepararse para una

entrevista, este tipo de cosas ellos no lo tienen tan claro. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Del referente teórico desarrollado en esta investigación, se rescata para este apartado que según Repetto (2008) en las universidades españolas se desarrollan acciones de intervención desde la Orientación Laboral, para promover el autoempleo mediante el trabajo en grupos para identificar a personas que tengan aptitud y actitud emprendedora con la intención de apoyarles en la generación de ideas de negocio, asesorarles en el ámbito legal y económico para implementarlas, y de ser posible, facilitarles apoyo económico inicial para su puesta en marcha, lo que se define como viveros empresariales con un periodo corto de tutela por parte de la universidad.

Este mismo autor Repetto (2008), establece la “Experiencia profesional” como otra de las estrategias de Orientación Laboral, concebida como la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades mediante el desarrollo de la propia labor en un tiempo definido, que permite un crecimiento profesional y personal; para ello existen distintas opciones como prácticas profesionales, pasantías, programas de generación de empleo, entre otros.

Con estas acciones se pretendió fortalecer la empleabilidad y potenciar las posibilidades de insertarse en un mercado laboral que exige experiencia laboral a profesionales que recién se titulan y a estudiantes aún en proceso de formación (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017). Esta paradoja es señalada también por Gutiérrez, et. al. (2018), quienes advierten que más del 70% de las organizaciones empleadoras de profesionales participantes en su estudio, demanda experiencia laboral previa al momento de la selección de personal.

En cuanto a los procesos de Práctica Profesional, los esfuerzos desde los servicios de empleo en las universidades participantes se enfocaron en favorecerle al estudiantado experiencias en empresas e instituciones, particularmente en Talento TEC les ayudaron a definir su área de interés para buscar opciones de empresa y

hacer el contacto inicial, además involucraron a profesores y coordinadores de práctica en el proceso de atender a las personas representantes del sector empresarial cuando visitan la universidad. También, apoyaron al estudiantado que requería desarrollar un trabajo de campo como parte de un curso diferente al de la Práctica Profesional, como lo describió la funcionaria participante de esta investigación.

Al estudiante en un curso le exigen que tiene que contactar una empresa para algún proyecto del mismo curso, entonces la necesidad es tocar puertas a las empresas para poder hacerlo, esto con estudiantes en general. Pero los que necesitan realizar su práctica profesional, también buscan empresas, porque a veces pasa que los estudiantes mandan correos a las empresas, pero los ignoran, lo que no es lo mismo que el Centro de Vinculación lo envíe y busque el contacto, donde se le haga saber a la empresa que son estudiantes lo que necesitan. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Desde otra perspectiva, la pasantía laboral es una figura propuesta generalmente por el sector empleador, como una iniciativa en el marco de la responsabilidad social empresarial, y cuyo principal valor es el aprendizaje que adquiere la persona pasante en un contexto laboral real. Para García (1999) en Repetto (2008) esta se define como un programa de cooperación educativa, distinta a la práctica profesional que se realiza como parte un plan de estudios, y que tiene el objetivo de complementar la formación universitaria con el desempeño de funciones o tareas propias de la disciplina en estudio, lo que favorece la socialización laboral de manera progresiva, lo que contribuye además para que la persona pasante rompa el círculo vicioso de no lograr su primer empleo por carecer de experiencia, la cual tampoco puede obtener sin trabajo.

En relación con estos planteamientos teóricos, de la contribución de una de las expertas entrevistadas se pudo adelantar que, el sistema universitario costarricense necesita con urgencia incluir las pasantías, prácticas certificadas y

voluntariado laboral en todas las carreras idealmente, ya que en el contexto académico son escasas las oportunidades en esta línea. Al respecto, la funcionaria participante expuso que se inició el diseño de un módulo de pasantías, como parte de una segunda fase del Sistema de Intermediación de Empleo y que se debe crear el marco normativo que sustente un proceso como este.

El tema de las pasantías tiene que verse en dos líneas (esto es una sugerencia para el trabajo), uno que tiene que ver con trabajar a lo interno entre las unidades académicas para que se abran a la opción de pasantías, no solo como un requisito académico sino como alternativas voluntarias que el estudiante puede tener. Ejemplo que en las carreras haya un curso equivalente a la Práctica, pero qué tanto está haciendo la unidad con instituciones para vincularse, con el fin de ofrecer como parte complementaria de esa formación otras opciones para el estudiante. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Para implementar, además de dar la fuerza y el respaldo necesario a estos procesos de pasantía, se estimó indispensable el involucramiento de las unidades académicas (escuelas y carreras) como actores clave en la dinámica de formalizar el procedimiento e incluso, recomendar a la o el estudiante que pueda tener un mejor desempeño en la empresa o institución. Caso contrario, el o la estudiante que tuviese interés en suscribirse en un proceso de pasantía laboral, tendría que hacerlo de forma voluntaria, donde no queda muy claro el respaldo que pueda brindar la universidad.

Es importante acotar que ambas experiencias (práctica y pasantía) son sumamente valiosas, la clave estaría en la posibilidad de certificar estos aprendizajes para que el estudiantado pueda incorporarlo y evidenciarlo como experiencia profesional (no laboral) en su currículum vitae, además de tener los elementos necesarios para destacarlas en una posterior entrevista de trabajo.

Por otro lado, con respecto a las plataformas informáticas o apoyos tecnológicos con los que cuentan los modelos de intervención investigados en las universidades participantes, es importante retomar que desde las estrategias de Orientación Laboral para apoyar la inserción al mundo del trabajo, se pueden determinar dos tipos: los sistemas de intermediación y las bolsas de empleo.

Considerando lo anterior, la bolsa de empleo como indican Repetto (2008) y el SIOIE (2010a), tiene como finalidad brindar información y gestionar ofertas laborales para apoyar la búsqueda de empleo de las personas usuarias, ya sea mediante bolsa de trabajo virtual o la preselección de personal mediante sus bases de datos de oferentes, a quienes se les remiten las oportunidades de trabajo para que participen posteriormente los procesos de selección y reclutamiento que realiza la empresa. En esa línea se definieron los servicios de la Bolsa de Empleo UNED que trabajó con bases de datos de estudiantes y persona graduadas, así como el de Talento TEC mediante la plataforma que describió la experta entrevistada.

En síntesis (...) se había contemplado la parte de practicantes, pero se dejó de lado para darle énfasis a los graduados, había una sección de graduados, donde el graduado para poder estar en la plataforma, simplemente se registraba. Lo que hacía más que todo era llenar un currículum en línea, se verificaba si era graduado; (...) este currículum el graduado podría estar actualizándolo en cualquier momento, ya por estar inscrito entonces tenía que poner una cuenta de correo y contraseña, dejándolo entrar las veces que quisiera, donde podría ver el currículum y las oportunidades laborales. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Desde otra perspectiva, según Repetto (2008), la Cruz Roja Española (2006) y Mazza (2003) los sistemas de intermediación de empleo realizan vinculación entre las personas que buscan opciones laborales (oferta) y el sector empleador (demanda), por medio de información, orientación y seguimiento para favorecer la inserción laboral y responder a los requerimientos de talento humano. En esa línea,

se circuncribieron las acciones que el Sistema de Intermediación de Empleo de la UTN y el Servicio de Intermediación Laboral de la UCR, desarrollaron mediante las plataformas informáticas que diseñaron, las cuales se diferencian de una bolsa de empleo porque no trabajan con listados de oferentes ni realiza procesos de colocación, como lo expuso una de las personas participantes en esta investigación.

Administrativamente, el servicio es la intermediación laboral y se realiza a través de una plataforma electrónica, que podría hablarse de bolsas de empleo electrónicas, pero nosotros no tenemos el servicio que implica de recibir los currículos o de localizar, que es el sistema de colocación. Entonces es importante visualizar, como venimos desde la Orientación Laboral en la universidad, lo que ofrecemos es un servicio de intermediación, en el cual mediante la plataforma se genera esa vinculación empresa-estudiante. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

De lo anterior se rescató que, el énfasis de los servicios de intermediación es la vinculación entre la oferta y la demanda de trabajo, con relación a la oferta de estudiantes que desean insertarse laboralmente de forma prematura, la funcionaria entrevistada (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018) aclaró que “en ningún momento estamos promoviendo deserción por inserción laboral, esto nos llevó a poner como requisito que el estudiante que se inscriba en la plataforma debe tener el 75% del plan de estudios ganado”, mientras que para la persona usuaria del sistema que ya se tituló de la universidad, solamente puede usar la plataforma de intermediación a la que tienen acceso, principalmente porque ya se fueron de la universidad y existen ciertas restricciones normativas al respecto.

Particularmente las plataformas que se enfocaron en intermediar entre la oferta y la demanda, deben ser programadas para vincular automáticamente los nuevos anuncios que registra la organización empleadora con los perfiles de las personas candidatas que se registraron, como lo describió la siguiente experta consultada, a la vez que planteó como necesidad primordial, la posibilidad de que

dicha vinculación en la plataforma pudiera generar una notificación o alerta, tanto para la empresa como para las personas usuarias que coincidan con el perfil requerido.

Básicamente es nada más intermediación entre el estudiante y las empresas, estudiante desde primer año, egresado y graduado que requieran buscar trabajo, (...) ellos colocan su currículum en la plataforma con preguntas generadoras. La plataforma hace algún tipo de vinculación entre el perfil del estudiante con los perfiles que suben las empresas, pero no le llega ninguna notificación al estudiante ni a la empresa de ese vínculo, estas son las mejoras que se deben hacer que son indispensables. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Precisamente, la notificación a la que se refirió la funcionaria en el comentario anterior se relaciona con la vinculación virtual de oferta y demanda que permite la plataforma de Talento TEC, sin embargo, advirtió la experta a cargo de dicho servicio que no estaban aún en posibilidad de dar seguimiento a la colocación o contratación de las personas graduadas mediante el sistema.

Importante, las empresas no podían ver el perfil de todos los graduados registrados, solo podía ver cuando el graduado por su lado estaba interesado en una oferta laboral y aplicaba a esta, generándose un permiso que el graduado le da a la empresa para revisar el perfil y contactarlo. Como aplicación, no teníamos un control para saber si se contrató o no al graduado, porque el objetivo siempre fue brindar el espacio. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Además de esta vinculación, es importante realizar el seguimiento correspondiente de la oferta y la demanda de empleo, esta estrategia de intervención se define por el SIOIE (2010b) como el conjunto de acciones enfocadas en documentar los resultados y posibilitar el éxito del proceso de vinculación al trabajo,

lo que permite medir la efectividad y la eficacia del servicio de empleo y su posterior mejoramiento. Así mismo, posibilita que se logren atender los requerimientos de las organizaciones empleadoras y las necesidades de las personas que buscan trabajo, desde la perspectiva teórica de Enriques (2007).

Para favorecer este proceso de seguimiento y mejorar la vinculación de la oferta y demanda de empleo en los servicios universitarios, las plataformas tecnológicas permiten programar un módulo de reportes según los indicadores de logro que las profesionales encargadas determinen. Sobre esto se refirió en el siguiente comentario, la funcionaria entrevistada, en cómo ante la limitante de opciones para generar reportes en el sistema, retomó las prácticas manuales para dar seguimiento, lo que le permitió además conocer a la persona usuaria, sus características y necesidades, así como una “identificación mayor con el rol” que desempeña mediante el servicio.

No se ha hecho en el sistema la clasificación de los inscritos, como para saber cuántos graduados hay en el mismo, donde sólo genera dos reportes, uno de estadísticas de estudiantes que se inscriben por carrera y empresas que se inscriben para buscar personal por carreras, pero no permite más que eso. Actualmente esta información la saco como cuando lo manejaba manualmente, pero son la mayoría los estudiantes que no se han graduado los que andan buscando trabajo. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Otro elemento importante de rescatar con respecto a las plataformas tecnológicas que utilizan los servicios universitarios para favorecer el empleo, es la vinculación o enlace que tienen con los sistemas o bases de datos de las instancias encargadas del registro institucional, lo que brinda confiabilidad y control, sobre todo porque estos servicios son (generalmente) exclusivos para uso del estudiantado y las personas graduadas, lo que requiere de una autenticación en tiempo real mediante los sistemas creados para dichos fines, como en los casos de la UTN, el

ITCR y la UCR. Por ejemplo, según menciona una de las funcionarias participantes: “al registrarse la plataforma hacía una consulta directa con el Sistema de Admisión y Registro, donde se revisaba si efectivamente tenía o no un título del TEC” (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

Así mismo, los procesos de divulgación son primordiales para los servicios que apoyan la inserción laboral de las personas, ya que estos facilitan que puedan tener la información a la mano para quienes lo necesitan, para ello, las mismas bases de datos institucionales o la vinculación con los sistemas de Registro son las estrategias más viables y efectivas como lo señala una de las profesionales consultada, así como las nuevas tecnologías proporcionan una muy buena forma de hacer llegar esa información a todas las personas usuarias potenciales en un tiempo reducido.

Esto no necesariamente va ligado al marco axiológico sino al marco operativo, porque por ejemplo no hay manuales, pero se manejan estrategias para divulgar el sistema que se vinculan por ejemplo con Registro a través de bases de graduados en cada graduación, en el momento se da separadores de libros, tenemos comunicados a través de la plataforma para envíos de correos masivos, pero son acciones de divulgación... no solo con las empresas sino también con los estudiantes. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

En ausencia de estos sistemas o plataformas tecnológicas en los cuales se apoyan los modelos de intervención de los servicios de empleo, es necesario implementar otras alternativas que a pesar de que pueden ser igualmente efectivas, exigen de una mayor inversión de tiempo para las personas funcionarias que se encargan del servicio. Este es el caso de la Bolsa de Empleo UNED, que recientemente dejaron de utilizar la plataforma del SIOIE (www.buscoempleo.go.cr), porque no le funciona para cumplir con las expectativas de las organizaciones y las personas usuarias, por esta razón volvieron a utilizar el correo electrónico como

principal herramienta para hacer llegar las oportunidades laborales, los boletines y otros instrumentos e informaciones a sus contactos en las bases de datos.

Aproximadamente hace un año ya no usamos la plataforma Buscoempleo para nada, no nos funciona, a pesar de que no nos hemos salido formalmente. El contacto se hace solamente por correo con los diferentes usuarios, usando los formatos de currículum, de inscripción de empresas, de vacantes y el boletín; algunos correos rebotan, por lo que es necesario localizar al usuario, se llama y se verifica. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Cumplir con este rol de vincular la oferta de personas que buscan trabajo y la demanda de talento profesional del sector empleador, le requiere a la única funcionaria de este servicio institucional no solamente tiempo, si no esfuerzo y mucha pericia para organizarse, debido a que la jornada asignada le dificulta atender a toda la población de la UNED que requiera de este apoyo, mucho menos le permite emprender acciones o coordinar otros esfuerzos para mejorar el servicio, por lo que se estima que apoyarse en una plataforma de intermediación le podría ayudar a optimizar el tiempo.

Al solo tener 10 horas semanales, a veces me encuentro hasta 100 correos electrónicos haciendo solicitudes o personas que lo ven en la página de la UNED, que creen que el servicio es para ingresar a trabajar directamente a la UNED, invierto todo ese tiempo en responder, dirigir a la gente, actualizar la base de datos, hacer boletines, etc., se me va todo el tiempo. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

En relación con este comentario de la experta entrevistada, es importante considerar lo descrito por De Pablo (2011) en el referente teórico de esta investigación, quien recomienda como parte del estudio que realizó de los Servicios Públicos de Empleo en Centroamérica, que al menos se requiere de un tiempo

completo (aproximadamente 40 horas semanales) para atender todas las necesidades de un servicio como estos.

Organizaciones empleadoras.

En cuanto a las acciones de intervención que se desarrollan con las instituciones o empresas contratantes de profesionales, en los servicios universitarios de empleo, es necesario destacar que en todo momento se intenta responder a sus requerimientos de talento humano calificado como sugiere Enríquez (2007).

Al respecto, se pudo distinguir un proceso de contacto y atención iniciales, el cual desde la perspectiva teórica de Repetto (2008) y el SIOIE (2010a) comprende un nivel básico de información acerca de los servicios a su disposición, y otro de gestión de ofertas u oportunidades laborales, donde es necesario informar, orientar e intermediar, entre las personas en proceso de inserción laboral y las organizaciones que requieren de talento profesional calificado (Barreto, 2016), para ello, en ocasiones es preciso hacer análisis del perfil que buscan, para guiarles y facilitar la publicación de su solicitud. Con relación a estos aspectos, una de las personas entrevistadas señaló:

Las empresas tienen la necesidad de contar con un personal calificado según lo que requieran, que a veces los requerimientos no son estrictos, solo buscan personas con formación media o empresas que realmente buscan un proceso confidencial, entonces en esos casos servimos como medio de currículum (intermediar), mandamos la información de los graduados.

Las características a nivel de empresas a veces tienen muy claro el perfil que necesitan hasta un perfil muy abierto, entonces se debe tener un análisis de lo que buscan para poderles ayudar y aclararse. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

En esa línea, es importante considerar que al referirse a la gestión de oportunidades laborales, estas pueden tratarse de ofertas de empleo, o espacios para desarrollar la práctica profesional supervisada, una pasantía laboral o un trabajo relacionado con algún curso de la carrera; en todo caso deben atenderse, orientarse y divulgarse por lo diferentes medios y herramientas a las que tenga acceso el personal del servicio de empleo, por ejemplo en la plataforma, los correos electrónicos o las redes sociales. En relación a esto, se presentaron los siguientes comentarios de dos participantes diferentes:

Y cuando la empresa se inscribe por primera vez, tiene que contactarse con la oficina de intermediación sino tienen conocimiento como se hace, pero pueden leerlo en la página, buscan el sistema podrían hacerlo y solos pueden subir las vacantes. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Estas oportunidades laborales las llenaban las empresas, estas tenían que registrarse con una contraseña y ya llenaba un formulario también en línea, que contenía información como el nombre de la empresa, sector, una descripción de que hace la empresa, datos de persona contacto, sitio web si lo tenía, etc. La empresa no se activaba automáticamente, esto porque yo debía controlar y verificar que realmente fuese una empresa. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Complementando estos comentarios con el análisis documental, se extrajo del propio sitio *web* del Sistema de Intermediación de Empleo de la UTN (2015), que posterior a su inscripción la organización empleadora tiene la posibilidad de actualizar sus datos en el momento que lo requiera, así como publicar la cantidad de anuncios de oportunidades laborales que necesite.

Algunas de estas oportunidades corresponden específicamente a pasantías laborales, esta figura de programas de cooperación que también respalda García

(1999) en Repetto (2008) como se describe en párrafos supra, busca complementar la formación universitaria con la experiencia de realizar tareas relacionadas directamente con la realidad del desempeño de su área disciplinar.

Algo que debemos fortalecer son las pasantías laborales, porque en el proceso de búsqueda de empleo es una oportunidad de experiencia enorme, entonces en este momento no lo tenemos, pero si vinculación con algunas empresas que lo hacemos en divulgación, remitiéndole con la persona encargada de la carrera, hasta ahí llegamos, ya que en la universidad lo que está normado es lo referente a pasantías académicas, no laborales. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Del anterior aporte de la experta se puede discernir que, para institucionalizar esta invaluable oportunidad que tienen las personas universitarias de adquirir experiencia en un ámbito laboral, es necesario un instrumental normativo que contextualice esta práctica del mundo del trabajo, en un lenguaje académico como recomienda Enriques (2007) y operacionalizarla mediante la vinculación entre las organizaciones con programas de pasantías y las unidades académicas con estudiantes proponentes.

Además, en la misma línea de vinculación entre la oferta y la demanda, en la mayoría de los servicios universitarios de empleo estudiados (tres de los cuatro), dicho proceso se realiza primordialmente por medio de las plataformas de intermediación o de bolsa de empleo aprovechando las nuevas tecnologías como sugiere Enriques (2007), las cuales facilitan ciertos enlaces estratégicos de los datos que proporciona la persona relacionado con su currículum vitae y la información suministrada por la organización al publicar un anuncio de vacante, gracias a la programación previa que desarrolla una persona profesional del área de Informática, en la etapa de diseño de los sistemas. Sin embargo, según lo que comentaron las funcionarias entrevistadas de la UTN y el ITCR, por el momento se escapa de las

posibilidades de la plataforma y del servicio, brindar el seguimiento correspondiente a la colocación o contratación de personal.

La empresa cuando está activa podría actualizar datos y llenar ofertas laborales, (...) esta información podía verla el graduado, (...) las empresas no podían ver el perfil de todos los graduados registrados, solo podía ver cuando el graduado por su lado estaba interesado en una oferta laboral y aplicaba a esta, generándose un permiso que el graduado le da a la empresa para revisar el perfil y contactarlo.

Como aplicación, esta no teníamos un control para saber si se contrató o no al graduado, porque el objetivo siempre fue brindar el espacio. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

El fragmento anterior, coincidió con las opciones de vinculación que le permiten las plataformas como la de la UTN (2015) a las empresas e instituciones que se registran: obtener acceso a todos los currículums vitae los estudiantes y personas graduadas de todas las sedes de universidad, además de usar filtros por carrera y zona geográfica para una búsqueda más ágil de currículums.

Así mismo, la vinculación de oferta y demanda laboral en ocasiones se debe realizar por otros medios, como las bases de datos de personas candidatas y correos electrónicos para divulgar las oportunidades que envían las organizaciones empleadoras a las universidades, a pesar de que la instancia tenga la facilidad de una plataforma tecnológica para ello, como lo expusieron las participantes con los siguientes aportes.

(...) siempre hay muchas empresas que les da pereza entrar a la plataforma, entonces llamaban a solicitar lo que requerían, esto hizo que de alguna u otra forma, siempre se debía trabajar por correo, donde la empresa manda el perfil en el formato que sea y nosotros les enviamos la información por correo

electrónico a los graduados con ese perfil solicitado. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

(...) yo le remitía la base de datos resumida en Excel para que ellos hicieran la selección. A veces sugería las personas cuando las conocía por sus características, pero las empresas son las que preseleccionan y contactan al estudiante. No es más que brindarle la información a la empresa y al estudiante mediante contacto nuestro. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Aun cuando el modelo de la UTN se define como de intermediación de empleo, estas acciones descritas por ambas expertas se relacionan directamente con la gestión de ofertas a la que se refiere Repetto (2008), ya sea mediante un sistema de bolsa de empleo o bases de datos de personas oferentes, se realiza una preselección de personal que coincide en alguna medida con el perfil solicitado, dejando a la empresa la selección final.

Otra estrategia que los servicios universitarios de empleo desarrollan enfocada en las necesidades del sector empleador que requiere talento profesional, pero que al mismo tiempo beneficia a las personas universitarias que buscan empleo, corresponde a una figura ya reconocida en el ámbito nacional, como es la feria de empleo (en cualquiera de sus denominaciones), además de otra iniciativa no tan conocida como los encuentros con el sector productivo.

En cuanto a este último, a pesar de que no es un evento de vinculación tan directo como lo es la feria de empleo, es claro el potencial que tiene para facilitar información del mundo del trabajo y las opciones de empleo en cada área disciplinar a las personas graduadas y estudiantes, mediante el catálogo que diseñan como producto de la estrategia y la posterior intermediación que realizan. Para ello como lo explicó la funcionaria experta, el Centro de Vinculación de la Vicerrectoría de Extensión, organiza mediante la Estrategia de Zona Económica de Cartago el

encuentro para promover la cooperación y la negociación entre las empresas del sector productivo.

En la Zona Económica desarrollamos cada dos años lo que se llama Encuentros de Encadenamientos Productivos, esto es poner en la mesa de negociación empresas grandes y PyMEs de Cartago, de la cual se genera un catálogo de empresas participantes, grandes y pequeñas. Lo primero que se hace es ofrecer ese catálogo reciente, con el fin de que lo revisen y si hay alguna empresa que les interesa tocar la puerta, entonces les enviamos un correo a nombre de los muchachos. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Por su parte, las ferias de empleo han generado (al menos en Costa Rica), una alta expectativa en los medios de comunicación nacionales, así como en la población en general, acerca de su efectividad en favorecer las contrataciones como principal indicador de su éxito. Con relación a esto, Gutiérrez et. al. (2018) del OLaP-CONARE, determinaron mediante su último estudio de seguimiento a personas graduadas, que las ferias laborales fueron el principal medio para conseguir empleo para apenas el 0,7% de estas.

Tomando en cuenta lo anterior, es necesario analizar y reconsiderar el enfoque y los objetivos con los que se están planificando esta clase de eventos, ya que el principal valor que puedan tener estas estrategias es la realimentación y el aprendizaje que pueda generar el hecho de facilitar el contacto entre personas oferentes y organizaciones como potenciales empleadoras, además de incorporar las siguientes consideraciones importantes que señalan las dos expertas entrevistadas de la UCR, con respecto a ciertos sectores que buscan llevarse a jóvenes estudiantes de las aulas, ofreciendo inicialmente flexibilidad de horario y otras facilidades para empleos de baja calidad.

En la feria de empleo que organizamos, uno de los cuidados que tratamos de tener es que las empresas que participaran en la feria vengan por graduados, (...) hablar con las empresas para que las condiciones que se ofrezcan sean las mínimas. Esta es la parte que nosotros como institución debemos cuidar, para que no se vea que se está promoviendo la explotación laboral, por el contrario, estoy promoviendo la inserción laboral. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Por ejemplo de un día que atendí una empresa, que desde el primer momento usted sabe que vienen es a ver cómo usted busca estudiantes con un perfil específico, pero se debe ser claro que no se está casado con alguna empresa, se les brinda el servicio a todas y lo que se les pueda ayudar a divulgar, a contactar (...) por medio de las unidades, traer esos perfiles, divulgarlos, entonces se debe ser muy clara cuando viene una empresa, dentro de su rol y responsabilidad. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Adicionalmente, en las acciones emprendidas por las funcionarias de los servicios universitarios de empleo para vincularse con el sector empleador, se pudo distinguir la prospección de empleo a la cual se refieren Vidal, et. al. (2001) en Repetto (2008) desde la Orientación Laboral y Hernández, et. al. (2005) desde la perspectiva del Desarrollo y Gestión de la Carrera, esta se gestiona para conocer las opciones laborales (de práctica, de pasantías, de puestos vacantes, entre otros), así como elaborar y mantener actualizada una base de datos “profesiográfica” de contactos empleadores.

Para estrechar y fortalecer los vínculos estratégicos con las empresas e instituciones, las universidades les facilitaron posibilidades de participar o impartir charlas, conferencias, cursos de capacitación, entre otras. En este marco de relación dialéctica universidad-empresa, se realizan visitas de prospección como añadió una de las expertas: “todos los días se trabaja con empleadores, buscamos nuevas

alianzas, se hacen visitas y ellos también nos visitan” (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018).

Al respecto, otra de las encargadas de los servicios de empleo explicó lo siguiente.

Con los empleadores hacemos igual encuestas, no muchas porque es poco el tiempo y hasta hace poco iniciamos de lleno con esto, entonces hemos hecho cursos de capacitación, unas exposiciones o unas conferencias para los empleadores, hicimos visitas para ofrecer la bolsa de empleo y los servicios que da la UNED, pero a la vez para identificar si existía la posibilidad de que los estudiantes pudieran hacer pasantías en las empresas, para establecer un contacto con los empleadores, ver si nos favorecíamos. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Desarrollar y ejecutar toda esta estrategia de vinculación con las organizaciones y acciones derivadas de mantener la plataforma de intermediación, además de buscar formas para involucrar a las unidades académicas y otras instancias universitarias en esta dinámica, ha implicado mucho tiempo para el personal que se encarga de los servicios universitarios de empleo. Incluso es recomendable valorar la posibilidad de asignar una persona para estas funciones, como lo indicó una de las entrevistadas.

Cuando se crea el servicio del sistema de intermediación parte de lo que se solicita es que tiene que haber una persona encargada, que se ocupe de (...) captar empresas, soporte a usuarios, divulgación de la plataforma, atención a las consultas, captar anuncios y publicar en la plataforma todos los días. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Además, es necesario tener siempre presente que los cuatro modelos de intervención en estudio deben cubrir todas las carreras de su institución, lo que

significa una ardua labor en lo que respecta a la búsqueda permanente de opciones laborales que se relacionen con todas esas carreras.

Dependencias universitarias.

Otro de los grupos o instancias que se han visto beneficiados por los servicios universitarios de empleo, son las dependencias universitarias o unidades académicas, en las cuales están ubicadas las carreras en las que se inscribe y forma el estudiantado y de las cuales se han titulado las personas graduadas, como beneficiarios finales de todas las acciones que se emprendan. El siguiente comentario explica esta perspectiva:

Nosotros hablamos de dependencias universitarias, que pueden ser unidades académicas como las escuelas, o también por ejemplo un instituto de investigación que contrate gente, roles importantes para el estudiante graduado o próximo a graduarse sería el beneficiario final de esa vinculación, empresas que son los interesados en reclutar personal en todas las áreas de la UCR, pueden ser públicas o privadas, ONG's. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Con relación a esto, el COVO-UCR es la única instancia participante de esta investigación que señaló directamente que “el sistema tiene un componente de vinculación con unidades académicas”, principalmente en cuanto a la labor de soporte a usuarios, pero con la firme intención de trascender para promover y facilitar la relación o vínculo entre dichas unidades y el sector empresarial como lo describió la experta entrevistada.

Con las dependencias el COVO tiene vinculación más que todo en ser un punto de enlace con el servicio para favorecer las posibilidades de ofertas laborales. Estas dependencias tienen pizarras visibles donde pegan información acerca de ofertas de trabajo, entonces el objetivo era cómo lograr

que estas dependencias además de pegar estos papeles informativos tengan comunicación con las empresas, por ejemplo que el director de la empresa busque al director de la dependencia, como cuando ocurre que solicitan estudiantes para prácticas, es lograr que exista esa vinculación empresa-escuela, pero que exista ese enlace con el COVO para que se nutra de esa información el sistema también. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Esta labor de mediar entre ambos sectores, empresarial y académico, como eje de enlace para favorecer las oportunidades laborales, es fundamental pero sumamente compleja como apuntaba Enríques (2007). Es por esto que, iniciativas que son de interés para ambas partes y que pueden proveer una relación de “ganar-ganar”, son trascendentales para estos procesos, como fue el caso de las ya discutidas supra, pasantías laborales, estrategia que requiere no solamente de normativa para formalizarla y operacionalizarla, sino que, además es indispensable un rol activo de ambas partes para beneficiar al estudiantado, como lo mencionó otra funcionaria participante.

Las empresas nos solicitan muchas pasantías, entonces desde la plataforma se divulga, pero también buscamos los contactos que tenemos en las unidades académicas y se trata de hacer el enlace entre la empresa y el contacto de las unidades, para que no se pierda, porque es tanto interés de las empresas como del COVO buscar esa inserción por medio de pasantías, que posiblemente a futuro sean trabajos. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Para esto es necesario contar con una persona que asuma el rol de enlace en la unidad académica, ya sea una autoridad que pueda gestionar o delegar para que se desarrollen las acciones de forma permanente y sostenible, o una persona funcionaria que ejecute las actividades que se requieren. Ambas opciones son realmente válidas y valiosas, y se deben adecuar a las posibilidades y aristas que

presenta la especificidad y complejidad de la planificación del quehacer la cotidianeidad en la unidad académica.

En cuanto a la posibilidad de que la dirección sea la persona enlace por parte de la unidad académica con el servicio de empleo, se tuvo la siguiente experiencia en la cual se coordinó para divulgar mediante correo electrónico, publicación en pizarras informativas o recomendación de estudiantes para práctica, empleo o para la figura de pasantía laboral, donde es fundamental la recomendación de la unidad para ser elegible, y que podría ayudar en gran medida como forma de vincular la empresa que lo propone, el servicio de empleo que la recibe y la unidad académica que la gestiona con sus estudiantes.

Hago esta función como parte de la responsabilidad profesional que tengo, pero realmente no hay interrelación con las carreras (...), el único contacto con los directores es por ejemplo cuando las empresas contactan la bolsa de empleo para buscar practicantes, se coordina directamente el director, les doy la información del director de carrera y copio el correo al director de la carrera. Yo siento que esa relación con el director de carrera es muy importante, porque muchas veces ellos conocen más la población estudiantil, puede eventualmente conocer quién está apto para cubrir ese puesto, porque sabe cómo son sus graduados. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Por otra parte, existe una figura diferente que se ha propuesto para atender inicialmente las necesidades del estudiantado como parte del personal de la misma unidad académica, ya sean las coordinaciones por carrera o las personas encargadas de asuntos estudiantiles, como lo describieron dos de las expertas consultadas en diferentes universidades.

La relación a lo interno con estos coordinadores por carrera, cada vez que se divulga una oportunidad laboral ahí va copiado al encargado, ellos también

tienen mapeados al Centro de Vinculación porque por ejemplo hay una empresa que tiene el contacto con el coordinador de administración, pero de pronto luego busca un ingeniero, entonces nos lo remiten, existiendo una doble vía. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Además de los funcionarios administrativos de la Oficina de Orientación asignados a los CASE, se coordina con la persona de Asuntos Estudiantiles que es un funcionario de la Escuela, pero eso es de nombre porque que realmente en la práctica es un administrativo más que se encarga de todos los trámites relacionados con estudiantes. Está vinculado al estilo de gestión del director, considero que es muy importante poder visualizar una activa participación e involucramiento de unidades académicas, en algo conjunto. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Esta misma persona amplió en cuanto a la importancia de la experiencia de coordinar con las personas encargadas de Asuntos Estudiantiles en cada unidad académica, en el sentido de que ellas están más cerca del estudiantado, inclusive conocen cada caso con detalle para apoyarles.

En la práctica esto no ha sido tan exitoso, ya que depende de una persona de asuntos estudiantiles que debe hacer miles de cosas y que rotan cada rato. Parte de la capacitación que se ha hecho, es invitar a la gente de las unidades a capacitarse en el uso del sistema, incluso se les asigna una clave para que ellos entren y hagan las cosas, pero en la práctica no han sido tan constantes. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Como parte de los beneficios de promover la vinculación de las unidades académicas con el mundo laboral al que refiere Enriques (2007), resaltó como el principal aporte la realimentación que se puede generar en cuanto a la pertinencia y la calidad de la oferta docente universitaria como impulsa UNESCO (2008), desde la opinión de las personas tituladas y las organizaciones que les contratan; por lo que

en el marco de los procesos de acreditación y gestión de la calidad que certifica SINAES (2009), se visualiza una contribución importante en tres grandes elementos del Componente de Graduados:

1. Información actualizada de las condiciones del mercado de trabajo y la inserción laboral de cada disciplina, así como el nivel de ajuste entre el perfil de la carrera y la realidad sociolaboral.
2. Conocimiento del grado de satisfacción de las personas graduadas con respecto a la formación universitaria recibida.
3. Descripción de las necesidades de actualización profesional.

En esta línea, en el caso de la Bolsa de Empleo de la UNED, la persona participante estimó que el principal aporte está relacionado con los procesos de acreditación por estar ubicado en una escuela, a la vez para las otras carreras a las que se intenta apoyar a pesar de que admitió que el tiempo no le alcanza, también tiene este beneficio para la institución en general. Al mismo tiempo comenta que le ha sacado provecho en sus clases porque es docente.

Con las otras escuelas, solo una vez hubo un contacto con una de las escuelas, principalmente fue por el tema de acreditación que les servía les brindáramos el servicio, sin embargo, no se llegó a nada, porque nosotros solicitamos apoyo de alguien de esa escuela, porque cada una conoce a sus empleadores, entonces es más fácil llegar.

Con las unidades académicas, por la falta de tiempo no se puede hacer mucho, si tuviera tiempo podría pensar en hacer una alianza entre todas para fortalecer este tema, que podría ser en el marco de ayudarles con algunos procesos de acreditación. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

La experta entrevistada hizo una propuesta de establecer una “alianza” entre las unidades académicas de la UNED para fortalecerse, para lo cual estaría dispuesta a seguir colaborándoles en el tanto ellas asumen su cuota de responsabilidad, pues es su propio proceso de autoevaluación y acreditación.

En cuanto a las posibilidades de favorecer procesos de realimentación a la academia con las unidades, otra de las funcionarias participantes de los servicios de empleo comentó acerca de la forma que canalizan esas experiencias y líneas de criterios de las empresas en sus procesos de selección, con la buena intención de que sean consideradas en algún momento por las personas a cargo de la gestión curricular de las carreras.

No, lo que sí hemos sido es canalizadores de retroalimentaciones que tenemos de la empresa, un ejemplo puntual es que hubo un proceso de una empresa que estaba pidiendo chicos para práctica, tenían un proceso específico de selección con una prueba sencilla del nivel de inglés, resulta que hicieron la prueba y el resultado fue terrible. En ese caso lo que hicimos fue pasar el resultado a las escuelas para que revisaran. Pero no es vinculante, no tenemos ese poder de decirles lo que tienen que hacer, simplemente somos un canal de información. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Además, esta experta (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017) comentó que para ampliar el aporte que tienen a los procesos de acreditación, están analizando retomar algunas líneas de acción con otras instancias universitarias para trazar una estrategia de promoción y divulgación que incluya al menos lo siguiente:

- Coordinación con el Área de Graduación del Departamento de Admisión y Registro para divulgar el servicio de empleo en los actos de graduación.

- Coordinación con las unidades académicas para el uso de Talento TEC con sus estudiantes.
- Generar normativa para la articulación con las y los docentes de práctica que asumen la figura de “coordinadores de vinculación con sus graduados” en las carreras.
- Procurar la asignación de tiempos para este personal coordinador, ya que las unidades académicas son conscientes de su aporte para mantener la relación con las personas graduadas, fundamental para los procesos de acreditación.

Otro de los aportes importantes a los procesos de autoevaluación y acreditación, se relacionó con mejorar los servicios locales de empleo o bolsas de trabajo que algunas unidades académicas tienen, al respecto las dos funcionarias del COVO-UCR señalaron dos líneas de fortalecimiento a estas iniciativas de las unidades.

Otra cosa que hemos ido descubriendo es que cada unidad académica tiene su propia bolsa de empleo, muchas veces entro a la página de una escuela y se ven ofertas en la bolsa de empleo, entonces cómo no compartir esto a la plataforma institucional. (...) Por eso es importante que en las páginas de las escuelas deban tener algo de vinculación laboral porque es parte de los requisitos que les piden por la acreditación. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Ambas líneas de mejoramiento se complementan, la primera de ellas se enfoca en la necesidad y urgencia de articular las “bolsas de empleo” que han desarrollado algunas unidades académicas, tanto para que el Servicio de Intermediación Laboral se nutra de esa información de opciones que generan, como para que dichas bolsas de empleo tengan un respaldo institucional y compartan a su vez los beneficios del sistema para sus estudiantes. La otra busca la articulación de

estos sistemas informáticos, mediante la redacción y aprobación de normativa institucional que favorezca a ambas partes en una relación “ganar-ganar”.

No le veo nada de malo que las escuelas tengan este servicio, y no es que tengan que eliminarlo, más bien en su momento es ver cómo integrarnos, en el sentido que las bolsas de empleo de las escuelas se mantengan pero que ayuden a que también estén en el COVO, para no ir por caminos diferentes cuando la idea es beneficiar al estudiante. (...) Para esto falta una política institucional, para ellos como unidad académica y más ahora que con el tema de acreditaciones, esto es un componente importante que debe ser evaluado. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

En esa línea y como ya se determinó, el hecho de que el servicio de empleo cuente con el respaldo de alguna figura de normativa institucional, no solamente favorece su posicionamiento, sino que además le podría facilitar la articulación efectiva con otras instancias internas y externas a la universidad.

Subcategoría oportunidades del entorno.

En cuanto a la subcategoría de oportunidades del entorno, es necesario acotar que las características del entorno inmediato (interno de la instancia donde se ubica el servicio de empleo), así como la motivación de optimizar los escasos recursos y personal con que cuentan para operación, en ocasiones generan la necesidad de tener vínculos de trabajo colaborativo, algunos de los cuales podrían ir por la línea de la interdisciplinariedad como lo señalan Enriques (2007) mediante el modelo teórico de Desarrollo y Gestión de Carreras y Barreto (2006) desde su perspectiva de Orientación Laboral.

Con relación a esto, una de las funcionarias del COVO-UCR explicó que, están iniciando a trabajar desde una perspectiva interdisciplinaria de Orientación

Sociolaboral con el aporte de profesionales de Psicología, Trabajo Social y por supuesto de Orientación, precisamente por lo complejo y multidimensional que resulta ser el fenómeno de la inserción laboral, el cual agregó, “no es exclusivo de la Orientación”.

Tenemos en perspectiva caminando un proyecto que lo vamos a llamar Orientación Sociolaboral, aún no está en firme pero en realidad sería la sombrilla bajo la que se agruparían todas estas acciones de Orientación Laboral, (...) son diseñados por profesionales en orientación y han hecho un esfuerzo por articular un trabajo interdisciplinario, (...) por ejemplo Trabajo Social que se puede vincular con la estrategia de ser emprendedor, Psicología se ha abocado más a una estrategia de orientación de la entrevista de empleo, y nosotros (Orientación) que siempre estamos con lo del currículum (...). (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Además, esta misma participante estimó que el aporte desde la disciplina de Administración sería idóneo para complementar el diseño del módulo de emprendimiento para el estudiantado en la plataforma de intermediación. Esto puede relacionarse con el requerimiento que hace la Vicerrectoría de Extensión del ITCR, para que se valore la posibilidad de implementar una sección para las prácticas profesionales y las pasantías laborales el sistema de Talento TEC (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

Así mismo, si el entorno inmediato permite tener la oportunidad de ampliar el equipo de trabajo, esto posibilitaría fortalecer los servicios de empleo, ya sea mejorando algunas acciones ya establecidas o incorporando nuevas prácticas, sobre todo tomando en cuenta que según De Pablo (2011), los servicios de empleo deben contar al menos con un tiempo completo para funcionar cabalmente. Al respecto, una de las expertas comentó en la entrevista acerca de la posibilidad de contratar un nuevo recurso profesional para la Sede Central en 2018:

Más adelante se está pensando en contratar una persona especialista para que maneje la bolsa de empleo como debe ser, que haga ferias, capacitaciones a estudiantes por ejemplo en cómo buscar empleo (...), se espera que con la contratación del nuevo recurso se realice toda esta parte de divulgación, brindar apoyo al estudiante, reforzar las habilidades blandas, conocimiento de cómo enfrentar una entrevista, todo lo anterior debería brindarse como parte del sistema de bolsa de empleo. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Tener un equipo de profesionales calificados para los servicios universitarios de empleo, posibilita desarrollar todas las iniciativas que señala la entrevistada, así como la competencia de actualización permanente, con la cual, según Hernández, et. al., (2005), se busca mejorar continuamente el propio trabajo, así como hacer evaluación, seguimiento y reflexión acerca de los resultados de la intervención; esto desde la perspectiva de Rodríguez Moreno (2002), es cumplir la función evaluativa de la Orientación Laboral, o la fase de evaluación del modelo de intervención según Aracil y Gordillo (1997). En relación con lo anterior, otra de las expertas participantes comentó lo siguiente acerca de la posibilidad de tener datos del índice de contratación de las personas usuarias.

El sistema no lo permite, con el tiempo puede ser que la persona vuelva y lo comenta, pero el sistema no brinda esta información.

No ha habido una realimentación del qué pasa con el estudiantado, igual existe otra falla que no sabemos qué pasa con las empresas. Consideramos que esto debe ser más grande y formal, porque se debería garantizar al estudiante buenas empresas. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

En la misma línea de mejoramiento de las plataformas tecnológicas de los servicios de empleo, las universidades estatales tienen la ventaja de contar con un

área informática bastante fortalecida, lo que se considera una oportunidad del entorno institucional, como por ejemplo la Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información que está anuente a apoyar siempre el Sistema de Intermediación de Empleo de la UTN (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017).

Aunque sean acciones muy puntuales, pero concretas, las posibilidades de vinculación entre diferentes instancias institucionales pueden potenciar un servicio de empleo, que favorece a su vez a diferentes públicos meta con intereses diversos. Otra oportunidad de enlace que favorece el entorno institucional corresponde a la eventual articulación o coordinación, de los servicios universitarios de empleo con los respectivos departamentos u oficinas de Recursos Humanos, en el sentido que lo expuso la experta consultada.

De momento no tenemos relaciones con otras instancias. Lo que se hace es que las personas que quieren trabajar en la UNED, las dirigimos a Recursos Humanos, pero como este departamento nos diga algo, no pasa. Cuando salen puestos a nivel externo, Recursos Humanos tampoco nos manda un correo a la bolsa de empleo. Yo me doy cuenta porque soy empleada de la UNED, si funciona lo público, pero el servicio de empleo no tiene una relación directa con nadie. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Destacó del comentario de la funcionaria que no tienen ningún tipo de vínculo con otras dependencias de la UNED, por lo que cabe la posibilidad de que esto se deba o tenga relación con la naturaleza de la Bolsa de Empleo, como proyecto de extensión, generalmente se espera que los esfuerzos de coordinación estén dirigidos hacia el exterior de la universidad. Sin embargo, tampoco tienen relaciones o vinculaciones externas, salvo la que tuvieron en el pasado como participantes del SIOIE, situación que podría tener su explicación de fondo en el escaso tiempo que la Escuela de Ciencias de la Administración asignó a este proyecto de rango institucional.

Así mismo, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina Jurídica de la UCR, así como el Departamento de Orientación y Psicología, el Centro de Formación Humanística y la Comisión para la atracción, permanencia e inserción laboral de las mujeres en las ingenierías del ITCR; fueron considerados por las expertas entrevistadas de ambas universidades, como ejemplos de dependencias institucionales con las que se puede coordinar para desarrollar charlas, cursos, talleres, entre otras acciones que faciliten al estudiantado y a las personas graduadas prepararse para su inserción al mundo laboral.

De igual forma las participantes de la UTN y la UCR, estimaron entre las oportunidades del entorno institucional, el aporte esencial de las oficinas encargadas de registro y los procesos de divulgación e información, en la articulación de una estrategia de comunicación tanto con las personas graduadas y estudiantes, como con el sector empleador, para dar a conocer los beneficios de los servicios de empleo en cada universidad. Así también con las instancias encargadas de mantener relación con el sector empresarial del país, para valorar la posibilidad de desarrollar un análisis contextual de los mercados laborales, así como visitas de prospección de empleo como las definen Vidal, et. al. (2001) en Repetto (2008) y Hernández, et. al. (2005).

Además, otra línea de coordinación a lo interno de las universidades, para favorecer la vinculación con las personas graduadas corresponde a la posibilidad de articular esfuerzos con las propias instancias encargadas de dicha tarea en cada institución. Por ejemplo, una de las funcionarias de la UCR sugirió coordinar algunas acciones con el proyecto Alumni de la Vicerrectoría de Acción Social, el cual tiene los siguientes objetivos que se extrajeron del sitio *web* de la Universidad de Costa Rica (2018), como parte del análisis documental:

- Apoyar a las organizaciones de profesionales graduados de la UCR para coordinar acciones que tiendan a su vínculo con el quehacer universitario.

- Promover actividades académicas, de investigación, iniciativas sociales, culturales, artísticas y deportivas para estrechar los lazos de integración y colaboración entre la comunidad de graduados y la UCR.
- Incentivar la capacitación y la actualización profesional, a fin de contribuir a la permanente calificación profesional y laboral de los graduados y graduadas.
- Vincular las habilidades y experiencia de los profesionales graduados con los proyectos de la Vicerrectoría de Acción Social en ejecución.

Por otro lado, las oportunidades del entorno institucional universitario permiten incorporar al currículo de las carreras, un eje de fortalecimiento mediante la docencia de algunas capacidades o habilidades que no solamente favorecen su formación integral, sino que además potencian su empleabilidad y sus competencias para emprender; habilidades todas estas que el sector empleador otorga cada vez mayor valor en los procesos de selección de personal, según los estudios de Gutiérrez, et. al. (2018) para el OLaP-CONARE, ya analizados en esta investigación. Acerca de este tema en particular, se complementaron los dos siguientes comentarios desde la perspectiva de las participantes.

Para mejorar estas habilidades blandas y fortalecer capacidades cognitivas los estudiantes pueden ingresar en el primer cuatrimestre, a un programa obligatorio que se llama metacognitivo, esto se implementará a nivel institucional a partir del 2018, ya como parte de todas las carreras y en todas las sedes. Pienso que esto reforzará mucho a la hora de la contratación porque ya no habrá tanta evidencia que le falte la formación de habilidades blandas. (UTN-PSIE, comunicación personal, 13 de diciembre de 2017)

Por otro lado, el TEC lleva aproximadamente 20 años con el tema de emprendimiento, es un poco por lo del desempleo, es un eje transversal donde el 60% de las carreras tienen en su plan de estudios un curso de desarrollo de emprendedores. El reto sería, poder darle las condiciones, ahora hay más

posibilidad porque muchos muchachos dicen yo no quiero laborar para una empresa sino se lanzan hacer sus emprendimientos. (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017)

Así mismo, el sistema universitario urge de promover las prácticas profesionales certificadas, así como las pasantías y voluntariados laborales para facilitar espacios académicos que generen experiencias realistas en ámbitos laborales y que, sobre todo, se certifique específicamente dichas experiencias de aprendizaje en el trabajo.

Desde la perspectiva de las entrevistadas expertas del COVO-UCR, una figura como la pasantía laboral también debería curricularizarse, sobre todo si se considera que según García (1999) en Repetto (2008), esta complementa la formación universitaria con experiencia, muy necesaria para destacar en los procesos de selección, esto según el criterio de más del 70% del sector contratante (Gutiérrez, et al., 2018).

Ojalá la Universidad pueda incluir esos espacios con las pasantías, con las prácticas y ojalá en todas las carreras, porque hoy en día no todas las carreras tienen esto (...). Va más allá porque cada unidad académica tiene sus propios lineamientos. (UCR-PSIL-2, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Que interesante eso es urgentísimo, pero es claro que esto no lo soluciona un sistema de intermediación porque demanda una voluntad y una normativa institucional que exige en este caso vinculado a docencia, esos cambios en los planes de estudio y en la forma de preparación de los estudiantes. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

La articulación de los servicios de empleo con los demás apoyos a la inserción laboral, así como de las líneas de realimentación a la oferta de carreras de las universidades, son pasos muy importantes en cuanto a cumplir con las

recomendaciones de la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES), mediante UNESCO (2008, p. 3) para “incorporar un sistema de seguimiento de graduados en el mercado de trabajo para que permita evaluar y fortalecer la pertinencia y la calidad de la educación superior”.

En cuanto a las oportunidades del entorno externo a la universidad, los servicios de empleo investigados han contado con ciertos vínculos externos, como por ejemplo los colegios profesionales y el sector empleador, en el caso de este último, se procuró tener una relación estratégica, no solamente para opciones laborales, sino que además pudieran tomarse en cuenta como especialistas en diversas temáticas como lo expuso una de las participantes consultada.

Fuera de la Universidad los vínculos estratégicos son los Colegios Profesionales, las empresas son un vínculo estratégico también, porque a raíz de la feria se desarrollan bases de datos de temas en los que ellos capacitan, entonces son una alianza importante para atraer especialistas, charlas, seminarios, etc, donde siempre están anuentes que son aportes voluntarios. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Esta estrategia con las empresas fue asumida también por los servicios de empleo de la UTN y el ITCR, sobre todo con el sector industrial de las zonas francas cercanas a la ubicación de sus campus centrales, y que generalmente tienen mayor interés y espacios laborales para carreras técnicas e ingenierías.

Así también concordaron las expertas de la UNED y el ITCR, en la importancia de integrar los servicios universitarios de empleo a las redes de bolsas o servicios de empleo (locales o nacionales) para favorecer los procesos de inserción laboral, indiferentemente del sector o la institución a la que se relacionen, esta visión coincidió con el enfoque de integración de servicios públicos de empleo que fomenta el SIOIE (2010a).

Por otra parte, ha existido un vínculo importante entre el OLaP-CONARE y el COVO como instancia especializada en Orientación Vocacional, precisamente para incorporar su criterio experto en los procesos de encuesta y análisis contextual que desarrolla el Observatorio. Como parte de esta cercanía, el propio CONARE se ha interesado más por colaborar con instrumentos informativos más prácticos y con diseños más atractivos para las y los profesionales de Orientación que asesoran vocacionalmente al estudiantado de secundaria, favoreciendo una toma de decisiones más informada acerca de las condiciones laborales de las carreras, como lo indicó la experta entrevistada.

Es que el OLaP siempre ha atendido recomendaciones del COVO, pero vocacionalmente nos quedaba debiendo, porque con el Opinómetro Laboral que son los mismos resultados, nada más que destaca desde la perspectiva de los empleadores cuáles son las competencias más importantes, que aspectos toman en cuenta para seleccionar, la importancia de competencias y por carrera. El objetivo de esto era poner la información de los estudios anteriores más fácilmente al servicio de los orientadores, entonces trabajaron dos insumos (el opinómetro y los indicadores) para favorecer la forma de aprovechar la información. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

En otro orden de ideas, las funcionarias participantes se expresaron acerca de la posibilidad de desarrollar algún tipo de trabajo interinstitucional aprovechando las oportunidades del entorno. En cuanto a esto, una de las expertas indicó que las universidades tienen pocas iniciativas de trabajo o vinculación con las personas que se gradúan de ellas, y que precisamente para favorecer su inserción a un mundo laboral tan complejo como el actual, es muy importante y necesaria la integración de sistemas o plataformas tecnológicas que funcionen para este fin.

No lo tenemos proyectado, pero es una necesidad en este mundo globalizado, que exista la iniciativa interuniversitaria de inserción laboral que pueda

empezar por un sistema integrado de la educación superior pública sería muy importante (...), es la población graduada en la que queda con más deudas a nivel de estrategias. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

Esta misma participante amplió su propuesta de trabajo interinstitucional, señalando como punto de partida el mapeo del mercado laboral profesional que desarrolla el OLaP, instancia que debe formar parte de la estrategia que se pueda diseñar para la integración de esfuerzos, insumos, recursos y visiones de los diferentes servicios de empleo de las cinco universidades estatales en una comisión de CONARE.

Creo que desde CONARE podría ser una oportunidad de subsanar y de unir recursos, por supuesto que siempre estoy de acuerdo en ese trabajo articulado interinstitucional que represente maximizar recursos, reutilizar las cosas que se hacen e integrar sistemas. Y ahí el Observatorio Laboral de CONARE podría articular cosas importantes, más que sus investigaciones ya hacen referencia a todas las carreras y universidades, así que podría tener insumos muy valiosos para a partir de ahí generar alguna estrategia, para conformar la comisión, darle presupuesto y buscar personas que tengan visiones de asesoría. (UCR-PSIL-1, comunicación personal, 2 de marzo de 2018)

La funcionaria del ITCR participante de esta investigación, concordó con el planteamiento central de que se gesticone una iniciativa desde CONARE, en la cual adelantó que estaría en la mejor disposición de participar, con el objetivo de compartir experiencias acerca de buenas prácticas que mejoren el quehacer de los servicios universitarios de empleo (ITCR-PTT, comunicación personal, 28 de noviembre de 2017).

En la misma línea, la experta entrevistada de la UNED se mostró entusiasta de integrar una propuesta de articulación de visiones y esfuerzos de las universidades hermanas que conforman CONARE, sobre todo si esta iniciativa ayuda a apartar cualquier estereotipo de competencia por carreras con un mismo perfil laboral, a la vez que apoya la posibilidad de trabajar una sola plataforma tecnológica común para las universidades que se suscriban, similar al modelo multisectorial del SIOIE (2010a) y que podría ayudar a ampliar el listado de organizaciones empleadoras con que se realiza intermediación de empleo desde cada universidad.

Me encantaría, sería bueno, pero mucha gente piensa que es como una rencilla entre los que tienen las mismas carreras, (...) por ejemplo si se hiciera un sistema como Buscoempleo, pero a nivel de universidades donde potencialicemos a nuestros estudiantes para meterse al mercado laboral.

Siento que si las cinco universidades juntamos esfuerzos en los empleadores que podemos contactar, les favorecería mucho a los estudiantes, indistintamente de dónde sea, ya luego cada universidad luchará por cómo formar mejor a sus estudiantes, cada uno tiene sus fortalezas. Sería muy muy interesante, sería una propuesta interesante pero bien planteada, bien pensada. (UNED-PBE, comunicación personal, 6 de febrero de 2018)

Con el desarrollo de este estudio y del análisis de las categorías y subcategorías, en términos generales se pudo determinar que el referente conceptual presentado en esta investigación, tuvo relación directa con las acciones que se desarrollan en el mundo de vida cotidiano de los servicios universitarios de empleo, lo cual permitió hacer una caracterización del fenómeno de inserción laboral, las estrategias implementadas para intervenir en favor del estudiantado y las personas graduadas, así como la vinculación con las organizaciones que les podrían contratar.

De igual manera, la integración de las perspectivas de las propias personas participantes como expertas en la temática, favoreció conocer su posición filosófica

disciplinar frente al fenómeno y el sentido subjetivo que fundamenta la intervención, así como las estrategias de medios y fines que se plantean para ello.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Del análisis de los modelos de intervención desarrollados en los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses, se presentan las principales conclusiones relacionadas con los objetivos de esta investigación, los cuales versan acerca de la caracterización del fenómeno de inserción laboral y las estrategias de intervención, desde la perspectiva de las propias personas participantes como expertas de dichos servicios, así como de su posición filosófica disciplinar que fundamenta conceptualmente los modelos de intervención.

Así mismo en términos generales, es importante destacar inicialmente que la perspectiva teórica de la Orientación Laboral se ve reflejada en la diversidad de acciones que desarrollan los servicios universitarios de empleo estudiados, como se muestra en el apartado de análisis y en las siguientes conclusiones.

- La inserción laboral es un fenómeno multifactorial, tan complejo que una sola disciplina es insuficiente para abarcarlo y que presenta dos niveles de análisis-intervención, según Rivas (2003): uno macro en el que se enfocan normalmente las investigaciones para conocer las condiciones del mercado laboral y las características del talento humano (profesional en este caso), así como un nivel micro concerniente a las acciones de intervención y servicios de empleo para favorecer experiencias de socialización laboral con las personas en interacción con el ambiente y las organizaciones donde se producen dichas experiencias, esto en función del ajuste entre el puesto de trabajo y el perfil de la persona, garantizando así la inserción laboral exitosa y por tanto, la satisfacción del sujeto como de la organización.
- La inserción como transición al mundo laboral (Sebastián, 2003 y Echeverría et. al., 2008), implica un proceso en el que los esfuerzos de las universidades

deben iniciar con la preparación del estudiantado desde los primeros años, con una visión procesual de asesoría en el desarrollo de habilidades o competencias de adaptación, que responda a las exigencias de un mundo laboral convulso y en constante cambio. Es por esto que el aporte de las personas profesionales de Orientación para el diseño e implementación de estos modelos se vuelve fundamental, además por su visión sistémica compleja de la situación y una perspectiva vocacional-laboral que no tienen las otras disciplinas.

- El análisis constante de los estudios de seguimiento que desarrolla OLaP-CONARE y los datos que generan instancias como el CINDE, el INEC, la Cámara de Comercio de Costa Rica, entre otros, significan un trabajo imprescindible, no solamente para realimentar la oferta docente y la gestión académica de las universidades, también para enriquecer el análisis contextual que requieren los servicios de empleo para orientar sus modelos de intervención y su accionar en general, en función de favorecer la inserción laboral de las personas universitarias.
- Las condiciones del mercado de trabajo profesional semejan un mar de incertidumbres (Morín, 1999), el cual demanda de las personas universitarias ciertas exigencias que su formación superior no cumple a cabalidad, por ejemplo, la polivalencia profesional *versus* la superespecialización, el desarrollo de experiencias laborales reales, el manejo de nuevas tecnologías, el desarrollo de nuevas competencias y el fortalecimiento de capacidades de toma de decisiones y autogestión, principalmente. Este contraste genera un importante “desfase” o brecha de formación entre los perfiles profesionales poco actualizados y pertinentes con la realidad laboral (SINAES, 2009, Teichler, 2005, Enriques, 2007, Echeverría et. al., 2008, Gutiérrez, et. al., 2015 y 2018).

- En cuanto a las características del talento profesional de las universidades estatales, se determina que, en medio de este mar de incertidumbres, se encuentra el principal archipiélago de certeza (Morín, 1999) con que cuentan las personas graduadas, es decir, el perfil profesional de la carrera, el cual según la visión de fenomenología de Schütz (1973), le provee a su vez de seguridad ontológica para actuar y desempeñarse profesionalmente. Seguridad que no poseen la gran mayoría de las personas que están aún en formación, por lo que se debe tener cautela con su incorporación prematura al mundo laboral, ya que podrían desertar priorizando lo económico, o podrían ser víctimas de precarización laboral.

- Las funciones que desarrollan las expertas entrevistadas en el mundo de vida cotidiana de los servicios universitarios de empleo tienen correspondencia directa con las siete funciones de la Orientación Laboral que propone Rodríguez Moreno (2002).
 - Función orientadora y facilitadora de un servicio institucional con una visión centrada en el desarrollo profesional del estudiantado.
 - Función organizativa, planificadora y administradora de un sistema informático de empleo, según requerimientos de los usuarios.
 - Función asesora para intermediar las necesidades y requerimientos del estudiantado, las personas graduadas, las organizaciones empleadoras y otras instancias universitarias
 - Función informativa y promotora de los beneficios del servicio de empleo y de la información que allí se recopila y se genera.
 - Función investigativa para analizar las condiciones del mercado laboral profesional y la legislación relacionada.
 - Función educativa desde una perspectiva de educación permanente y para toda la vida, así como de capacitación para la empleabilidad y autoempleo.
 - Función evaluativa para determinar indicadores de éxito o mejoramiento de la intermediación laboral.

- En relación con dichas funciones y el rol de las funcionarias encargadas, así como los objetivos que se propone cada servicio universitario de empleo, se definen dos tipos de modelo de intervención según Rodríguez Espinar (1993), Echeverría et. al. (2008) y Repetto (2008). En los casos de Talento TEC y la Bolsa de Empleo de la UNED, su enfoque se refiere a un modelo tecnológico de bolsa de empleo con el objetivo de favorecer el proceso de toma de decisiones por medio de la presentación de información acerca de oportunidades laborales usando tecnologías de información y comunicación. Por otra parte, el Servicio de Intermediación Laboral de la UCR y el Sistema de Intermediación de Empleo de la UTN se consideran modelos de programa con apoyo tecnológico, en los cuales se desarrolla un proceso de intervención directa desde los principios de prevención y desarrollo, que promueve la autonomía en los procesos de preparación del colectivo estudiante-graduado, basado en una valoración previa de necesidades para insertarse al mundo laboral.
- La intervención en los servicios de empleo investigados, es predominantemente pragmática y flexible, permite distinguir dos principales estrategias desde la perspectiva de Orientación Laboral, la primera de ellas es la intermediación asumida por los modelos de la UTN y UCR, la cual corresponde a la vinculación entre las personas que buscan opciones laborales (oferta) y el sector empleador (demanda), por medio de procesos (virtuales o presenciales) de información, orientación y seguimiento para favorecer la inserción laboral y responder a los requerimientos de talento profesional (Repetto, 2008, Cruz Roja Española, 2006 y Mazza, 2003). La otra estrategia es la bolsa de empleo, implementada en los modelos de la UNED y el ITCR, para brindar información y gestionar ofertas laborales para las personas usuarias, ya sea mediante una plataforma informática o la preselección usando bases de datos de oferentes, para que participen luego en los procesos de selección y reclutamiento que realiza la empresa (Repetto, 2008 y SIOIE, 2010a).

- Existen algunas consideraciones institucionales, propias de las universidades estatales que permean y condicionan algunas acciones de intervención con dos poblaciones en particular; por un lado, las personas graduadas que solamente tienen acceso a utilizar las plataformas de intermediación y no los demás apoyos, por considerarse fuera de la comunidad universitaria. Por otra parte, desde el principio de prevención, se restringe el uso de dichos sistemas a estudiantes de los primeros años que desean insertarse prematuramente en el mundo laboral, lo cual podría provocarles problemas de rezago en su carrera, posible deserción de la universidad o pérdida de algunos beneficios de beca.
- En cuanto a la fase de evaluación del modelo (Aracil y Gordillo, 1997), o función evaluativa de la Orientación Laboral (Rodríguez Moreno, 2002), los mecanismos por los cuales se recogen los datos y la forma en que se puede realimentar el servicio para mejorar continuamente, son elementos fundamentales para su buen funcionamiento, además de asegurarse que se cumpla con su principal objetivo de intermediar, sin embargo, los servicios de empleo estudiados, aún no están en posibilidad de dar seguimiento a la colocación o contratación de las personas graduadas mediante los sistemas informáticos.
- El entorno institucional que rodea los servicios de empleo en las universidades estatales, eventualmente podría potenciar los vínculos estratégicos con otras instancias como la Vicerrectoría de Docencia y las unidades académicas, en función de realimentar la oferta docente de la universidad, por ejemplo para crear normativa y curricularizar la figura de pasantía laboral, ya que complementa la formación universitaria con la experiencia profesional (García, 1999 en Repetto, 2008), tan necesaria para los procesos de selección de talento profesional, según el criterio de más del 70% de las organizaciones empleadoras (Gutiérrez, et. al., 2018).

- A pesar de que no existe una articulación formalizada entre instituciones, las oportunidades del entorno externo a las universidades, favorecen ciertos vínculos estratégicos con los colegios profesionales y el sector empleador, en procura de que sean relaciones más amplias que solamente recibir opciones laborales para divulgar, sino que además puedan tomarse en cuenta como especialistas en diversas temáticas para ofrecer desarrollo profesional por ejemplo.
- El área a la que pertenece cada servicio de empleo en estudio, condiciona las posibilidades, los recursos y las formas de intervención, a la vez que influye en el sentido subjetivo de su quehacer y la estrategia de medios-fines que se propongan (Schütz, 1973), en ese sentido los servicios están definidos institucionalmente como dos iniciativas de extensión universitaria (ITCR y UNED) que no cuentan con normativa que fortalezca su marco axiológico, y dos servicios del área de vida estudiantil (UCR y UTN) que han incluido la intermediación laboran en sus respectivas normativas institucionales, lo que en apariencia, les podría favorecer el tiempo de jornada para su personal de planta y un apoyo desconcentrado en las sedes o facultades según sea el caso.
- El modelo de intervención de los servicios universitarios de empleo se ve determinado, además, por certezas disciplinares de sentido subjetivo que dan seguridad ontológica y fundamentación a sus acciones (Schütz, 1973), desde el perfil profesional de las personas que están a su cargo, donde se visualiza la formación en las áreas de Ciencias Sociales y Económicas como la más común entre las cinco expertas entrevistadas, considerando que Orientación se nutre de ellas a pesar de considerarse como de Educación. Esto permea los modelos con una visión social centrada en el desarrollo integral de la persona usuaria del servicio, y un aporte al sector empresarial del país, particularmente desde la disciplina de Orientación con una perspectiva

teórica-metodológica más amplia y clara con respecto al fundamento de los modelos investigados.

- Tomando en cuenta que lo recomendado por De Pablo (2011), es que cada servicio de empleo tenga al menos un tiempo completo para funcionar adecuadamente, se puede establecer que el escaso personal en dos de los cuatro servicios investigados dificulta desarrollar algunas acciones e iniciativas, así como un abordaje más amplio del fenómeno inserción laboral desde diferentes disciplinas. Iniciativas con una visión que busca integrar aportes de otras áreas disciplinares a la intervención orientadora como promueve Enríques (2007), este es el caso del COVO-UCR que está desarrollando un proyecto desde la Orientación Sociolaboral, mediante el cual se articula y lidera el trabajo multidisciplinar desde Orientación con Psicología y Trabajo Social, para fortalecer las acciones del Eje de Desarrollo Vocacional-Ocupacional, además idealizan continuar el módulo de emprendimiento con un posible aporte de una persona profesional en Administración.

Recomendaciones

Con la finalidad de realizar un respetuoso aporte a los procesos de apoyo a inserción laboral de las personas profesionales, se desarrollan las siguientes recomendaciones dirigidas al sistema universitario estatal.

- Crear normativa institucional para los servicios de empleo que no cuentan con este importante marco axiológico para el respaldo de su accionar, además de sistematizar las experiencias prácticas mediante el desarrollo de manuales procedimentales que faciliten la incorporación de nuevo personal, o el apoyo de una eventual asistencia estudiantil.
- Explorar la viabilidad técnica para que las plataformas informáticas de los servicios universitarios de empleo, cuenten con un módulo que vincule

automáticamente las publicaciones de puestos vacantes con los perfiles de las personas usuarias, generando una notificación vía correo electrónico a ambas partes para facilitar la intermediación; así como un módulo de reportes con indicadores de logro y gestión para dar seguimiento a dicha vinculación que permita evaluar y mejorar continuamente el servicio.

- Diseñar estrategias y procesos de divulgación para los servicios que apoyan la inserción laboral, mediante la vinculación de las bases de datos institucionales y los sistemas de las oficinas de Registro Institucional, usando además las nuevas tecnologías para información y la comunicación, así como las redes sociales que funcionen como canal de divulgación efectiva acerca de los beneficios y alcances del servicio.
- Promover la incorporación de las unidades académicas en la gestión de oportunidades laborales para sus estudiantes y personas graduadas mediante las plataformas, además de generar datos que puedan realimentar los procesos de autoevaluación, acreditación, gestión curricular y rediseños, para ello es necesario que cada unidad tenga una persona que se destaque para articular estos procesos.
- Trascender la preparación para la empleabilidad, la cual se puede complementar con la orientación para la transición del mundo universitario al mundo del trabajo (Schlossberg, et. al., 1995 y Echeverría et. al., 2008), mediante la promoción de diversas formas de emprender el ejercicio liberal de la profesión, como el emprendimiento, los servicios profesionales, las alianzas entre profesionales de diferentes disciplinas, entre otros, así como una asesoría procesual y contextuada que incorpore la incertidumbre como constante y las capacidades de adaptación, desde la formación inicial en coordinación con el aporte técnico de los servicios de empleo.

- Procurar que desde el sistema universitario se asesore al estudiantado y a las personas profesionales para transformar estas incertidumbres en certezas, apoyándose en los estudios de seguimiento a personas graduadas y de prospección de empleo con las organizaciones, que permitan hacer un mapeo periódico de las condiciones del mundo del trabajo, para trazar las cartas náuticas que faciliten su desarrollo profesional y la llegada a buen puerto laboral.
- Incorporar un eje de investigación acerca del mundo del trabajo, ya que es fundamental que las universidades desarrollen sus propios estudios de seguimiento a la condición laboral de sus graduados y graduadas de sus carreras, además de adelantar algunas experiencias del estudiantado con trabajos prácticos dentro de las empresas e instituciones, facilitar y promover los programas de pasantías laborales como otra forma de obtener experiencia certificada de aprendizajes fuera del aula, actuales y contextualizados, mismos que se convertirían en una fuente invaluable de realimentación de la oferta docente; para lo cual se requiere del instrumental normativo y procedimental pertinente.
- Integrar un sistema interuniversitario de vinculación laboral como una comisión integrada por al menos un representante de cada uno de los cinco servicios de empleo de las universidades estatales, el cual podría funcionar en el marco de CONARE y en estrecha coordinación con el Observatorio Laboral. Su principal función sería la de integrar esfuerzos e iniciativas para favorecer la población meta de cada instancia, valorando la posibilidad de articular las diferentes plataformas y demás estrategias, siguiendo el enfoque de integración de servicios públicos de empleo que fomenta el SIOIE (2010a).
- Generar vínculos necesarios para que profesionales especialistas de Orientación Laboral puedan capacitar al personal de los servicios universitarios de empleo, así como las personas que les apoyan en facultades

y sedes regionales, en el fortalecimiento de las competencias profesionales que propone Hernández, et. al. (2005) desde la perspectiva del Desarrollo y Gestión de la Carrera, con la intención de potenciar el aprendizaje de las y los usuarios con respecto a sus planes de búsqueda de oportunidades laborales y de actualización permanente.

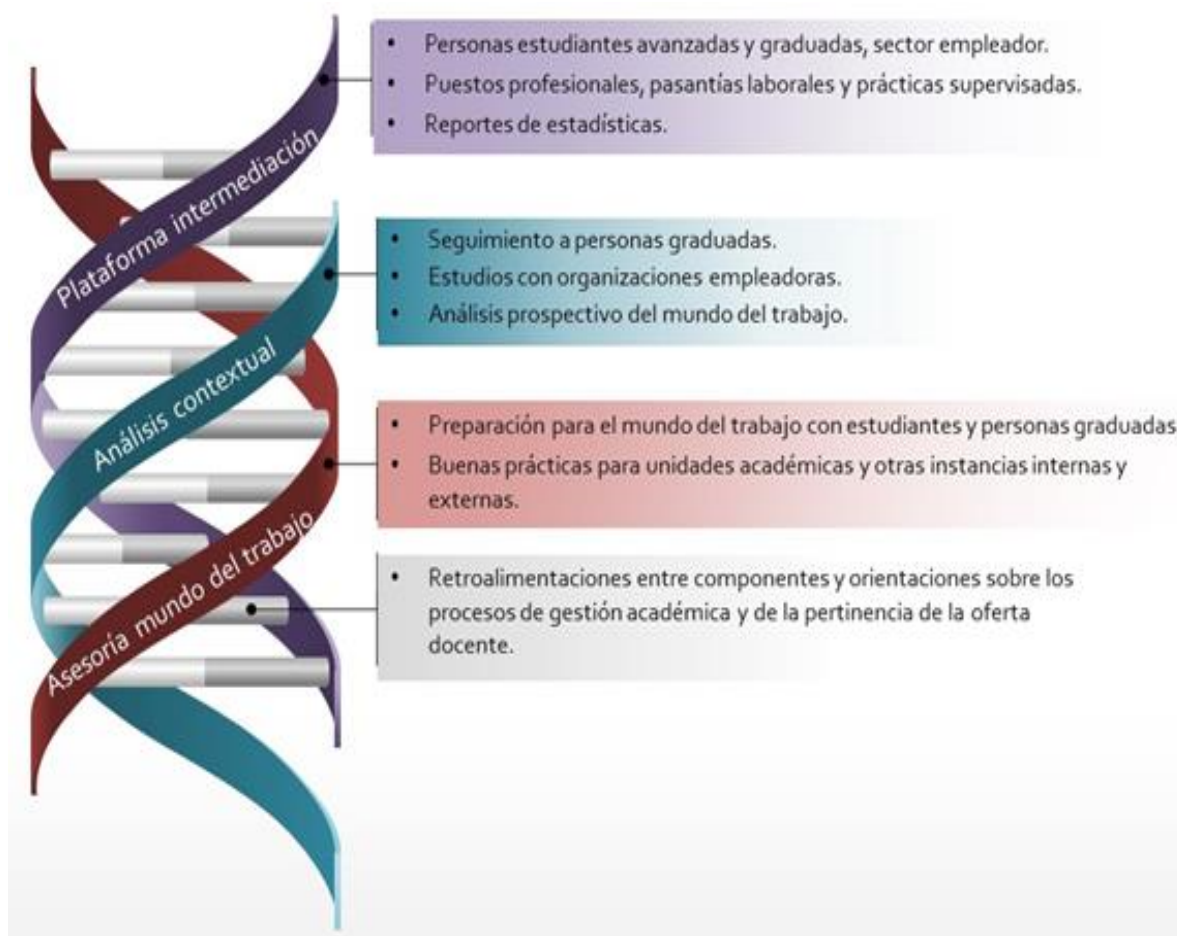
1. Habilidades sociales y personales para la comunicación.
 2. Conocimiento de la legislación y normativa específica laboral.
 3. Dominio de metodología didáctica.
 4. Trabajo cooperativo, búsqueda de enlaces y equipos interdisciplinarios.
 5. Dominio de técnicas de intervención.
 6. Análisis de la situación y de ayuda en la toma de decisiones contextualizada.
 7. Análisis de perfiles profesionales y prospección de empleo.
 8. Actualización permanente e investigación-acción.
 9. Manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación.
 10. Conocimiento del diseño, ejecución y evaluación de programas y servicios.
- Valorar la posibilidad de la incorporación de profesionales de la Orientación en los servicios que aún no cuentan con este aporte teórico-práctico desde la Orientación Vocacional y Laboral, que permita en algunos de los casos estudiados un trabajo interdisciplinario para trascender la función de bolsa de empleo. En esa línea, en el siguiente subapartado se plantea una propuesta integral de modelo de intervención desde la perspectiva del investigador.

Propuesta de Modelo de Sistema Universitario de Vinculación Laboral

Adicionalmente a las recomendaciones anteriores, el investigador plantea una propuesta integral a las universidades, para reconocer el rol estratégico que tienen los servicios de empleo, y en esa línea dotarlos de rango institucional para implementar un diseño sistémico que les permita articular con diferentes

vicerectorías y otras instancias un modelo con al menos tres componentes como el siguiente en la figura 20.

Figura 20. Diseño de modelo de intervención: Sistema Universitario de Vinculación Laboral.



Este modelo se basa en una perspectiva de Orientación Laboral de asesoría procesual y contextualizada que incorpore la incertidumbre como constante y promueva las capacidades de adaptación, para favorecer la transición del mundo universitario al mundo del trabajo (Schlossberg, et. al., 1995 y Echeverría et. al., 2008), no solamente mediante la empleabilidad, además con la promoción de diversas formas de emprender el ejercicio liberal de la profesión, como los servicios profesionales, el emprendimiento, y las alianzas entre profesionales de esta o diferentes disciplinas. Además, se asume la postura de Enríques (2007) para trabajar y ampliar acerca de

la triada interrelacionada de persona, organización y contexto, para sumar un cuarto elemento la academia (representada en este caso por las unidades académicas y otras instancias institucionales), así como el llamado de Barreto (2014 y 2016) para tener una postura más pragmática que facilite en trabajo desde la interdisciplinariedad para desarrollar los tres componentes que se plantean.

1. Plataforma de intermediación laboral: Mediante una plataforma informática y desde la perspectiva de Mazza (2003), se propone intermediar o vincular la oferta de currículum vitae de las personas profesionales o avanzadas en sus estudios y la demanda de talento cualificado de las organizaciones empleadoras (vacantes, pasantías y prácticas); a la vez que facilita asesoría para la inserción al mundo del trabajo, mediante sesiones grupales y la producción de productos multimedia. En casos muy calificados se dará atención individualizada.

2. Análisis contextual del trabajo profesional: El componente de análisis contextual se basa principalmente en la consulta, interpretación, desarrollo y promoción de los estudios de seguimiento, tanto a personas graduadas como con organizaciones que les contraten. Requiere una visión del proceso complejo de la inserción laboral como la que propone Rivas (2003), además de coordinar con el OLaP-CONARE para obtener información estratégica tanto para las carreras como para los servicios de empleo.

3. Asesoría para la vinculación con el mundo del trabajo: consiste en una serie de estrategias para orientar a toda la comunidad universitaria hacia la vinculación con el mundo laboral, con especial énfasis en el asesoramiento acerca de buenas prácticas de vinculación dirigido a las unidades académicas, sedes regionales y otras instancias internas y externas de la universidad. Este componente se nutre de la información que se genera con las acciones de los otros dos.

Referencias

- ANECA (2008). *Informe Graduados: Titulados universitarios y mercado laboral, Proyecto REFLEX*. Obtenido de: http://www.aneca.es/var/media/151847/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf
- Álvarez, J. (2001). *Orientación Profesional: tránsito a la vida activa*. España: Lazano Impresores.
- Álvarez, M. y Bisquerra, R. (1997). *Manual de Orientación y Tutoría*. Barcelona: Praxis.
- Aracil, J. y Gordillo, F. (1997). *Dinámica de Sistemas*. Madrid: Alianza. Obtenido de: <http://tiesmexico.cals.cornell.edu/courses/shortcourse5/minisite/pdf/Literatura/Aracil%20Gordillo%20DS.pdf>
- Área de Bienestar Estudiantil (2017). *Modelo del Sistema de Intermediación de Empleo SIE-UTN*. Obtenido de: <http://www.utn.ac.cr/sites/default/files/Modelo%20del%20Sistema%20de%20Intermediaci%C3%B3n%20de%20Empleo%20SIE%20UTN.pdf>
- Barreto, A. (octubre, 2014). *La Orientación Laboral en América Latina del siglo 21: Capítulo Venezuela*. Memoria del I Congreso de la Red Latinoamericana de Profesionales de la Orientación, pp. 427-437. Heredia, C.R.
- Barreto, A. (2016). Orientación Laboral Innovadora y Desarrollo de Carrera: Contexto Venezolano. *Revista cuatrimestral de la Red cubana de alternativas en Psicología*. Vol. 4 (10), 89-95. Obtenido de: <http://acupsi.org/numero/20/vol-4-nm-10-2016.html>

Bausela, E. (2004). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica: Modelo de intervención por servicios. *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/823Bausela.PDF>

Bernal, A. (s.f). *Orientación Laboral*. Obtenido de: http://apocova.com/joomla/attachments/article/167/M2_AngelesBernal_OrientacionLaboral.pdf

Buendía, L., Colas, P. y Hernández, F. (1998): *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid. McGraw-Hill.

Calvo, T., Mora, J. y Ulloa, E. (2003). *Formación profesional en Archivística y su inserción laboral 1978-2002: Propuesta de un Perfil Profesional*. San José, C.R: U.C.R.

Cámara de Comercio de Costa Rica (s.f.). *Historia*. Obtenido de: <http://camara-comercio.com/historia/>

Centro de Orientación Vocacional-Ocupacional de la Universidad de Costa Rica (COVO, s.f.). *Sistema de Intermediación de Empleo Estudiantil*. Obtenido de: <https://empleo.ucr.ac.cr/empleo/showInicioSistema.do>

Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo, CINDE (2018). *Su aliado de confianza*. Sitio web desarrollado por Metodus. Obtenido de: <https://www.cinde.org/es/cinde>

Colegio de Profesionales en Orientación (2012). *Código de Ética*. Aprobado en Asamblea General Extraordinaria del 17 de noviembre de 2012. San José, C.R. Obtenido de: <http://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-CPO-5-nov-12.pdf>

Comité Ético Científico de la Universidad de Costa Rica (2017). Formulario para el consentimiento informado basado en la Ley N° 9234 “Ley Reguladora de Investigación Biomédica” y el “Reglamento Ético Científico de la Universidad de Costa Rica para las Investigaciones en las que Participan Seres Humanos”. Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 63 del Comité Ético Científico, realizada el 07 de junio del 2017. Obtenido de: <http://www.vinv.ucr.ac.cr/tramites>

Consejería de Educación y Ciencia (2006). *Guía Hola para Profesionales de la Orientación*. Obtenido de: <http://www.empleocard.info/centro-de-documentacion/guia-hola-herramienta-para-la-orientacion-laboral-de-asturias-para-0>

Consejo Nacional de Rectores (2008). *Carta constitutiva del proyecto Observatorio Laboral de Profesionales*. San José, C.R.: CONARE.

Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica (1974). *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Obtenido de: http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf

Cox, A. (2011). *Dictamen acerca de la propuesta de creación de la Maestría en Educación de la Universidad de Costa Rica*. OPES no. 44-2011. San José, C.R.: CONARE.

Cruz Roja Española (2006). *Manual para la intermediación laboral con colectivos vulnerables*. Cruz Roja Española. Madrid: España. Recuperado de: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/19635/8-1/manual-para-la-intermediacion-laboral-con-colectivos-vulnerables-plan-de-empleo-cruz-roja-espanola.aspx>

De Pablo, J.M. (2011). *Desconcentración y descentralización de los Servicios Públicos de Empleo en Centroamérica y República Dominicana*. Revista Trabajo. Vol. 24. Obtenido de: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/5758>

Decreto 18647, del 30 de noviembre de 1988. *Reforma Creación Dirección Nacional de Empleo*. San José, C.R: Gaceta N° 228. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=5033&nValor3=91332&strTipM=FN

Decreto 29219, del 22 de diciembre del 2000, derogado por Decreto 34936. *Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo*. San José, C.R. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=45718&nValor3=74995¶m2=1&strTipM=TC&IResultado=1&strSim=simp

Decreto 34936, del 14 de noviembre de 2008. *Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo*. San José, C.R: Gaceta N° 244. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=64577&nValor3=74994&strTipM=FN

Dirección de Vida Estudiantil de la Universidad Técnica Nacional (2014). *Sistema de Intermediación de Empleo*. Obtenido de: <http://www.utn.ac.cr/content/sistema-de-intermediaci%C3%B3n-de-empleo>

Durán, M. y Marín, A. (2011). *Diagnóstico de inserción laboral y competencias profesionales de las y los politólogos de la Escuela de Ciencias Políticas de la Universidad de Costa Rica graduados con los planes de estudio 1992 y 2002*. San José, C.R: U.C.R.

- Echeverría, B. (1993). “¿Nuevas cualificaciones del orientador o una nueva forma de interpretar la profesión?”. *AEOEP: El compromiso de la orientación escolar y profesional con los cambios de la sociedad* (177-188). Madrid: Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional.
- Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: OUC.
- Enriques, M. (2007). Desarrollo y gestión de carreras con adultos en el siglo XXI: lecturas hacia una armonización de lo global y de lo individual. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, (5) 75-101. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121941006>
- Escuela de Ciencias de la Administración (2015a). *Plan Estratégico de la Escuela de Ciencias de la Administración 2016-2020*. San José, C.R.: Documento sin publicar. Recuperado de: <https://www.uned.ac.cr/eca/quienes-somos>
- Escuela de Ciencias de la Administración (2015b). *Proyecto Bolsa de Empleo UNED*. Obtenido de: <http://www.uned.ac.cr/eca/catedras/2-general/10-bolsa-de-empleo?showall=1>
- Fang, L., Carvajal J., Cordero, R. y Solís, I. (2007). *Actividades y condiciones laborales de los profesionales en Comunicación formados en la Universidad de Costa Rica graduados en los años 1995 y 2000*. San José, C.R: U.C.R.
- Fernández, E. (2014, 1 de junio). Perfiles laborales más cotizados en Costa Rica. *El Financiero*. Obtenido de: http://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/Empleo-mercado_laboral-desempleo_0_527947237.html
- Flick, U. (2007). *Introducción a la Investigación Cualitativa* (2ª. Ed.). Madrid: Morata.

- Frías, C. (2013). *Cuadro de Transiciones vocacionales: construcción grupal del curso Orientación Laboral I*. Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral de la Universidad de Costa Rica. San José, C.R: No publicado.
- González, J. (octubre, 2014). *La Orientación en América Latina: Recuento histórico y principales desafíos*. Memoria del I Congreso de la Red Latinoamericana de Profesionales de la Orientación, pp. 25-33. Heredia, C.R.
- Green, I. (2006). *Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos*. Ciudad de Guatemala: CSUCA.
- Guichard, J., Pouyaud, J., de Calan C. y Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, (81) 52-58. Obtenido de: <http://orientacionlaborali-2013.wikispaces.com/file/detail/guichard+4demayo.doc>
- Guardián, A., (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. San José, C.R.: Print Center.
- Gutiérrez, I., Kikut, L., González, R. y Alfaro, X. (2012). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las Universidades Costarricenses*. San José, C.R: CONARE.
- Gutiérrez, I., Kikut, L., Navarro, G., Azofeifa, C., y Rodríguez, N. (2015) *Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses*. San José, C.R: CONARE.
- Gutiérrez, I., Kikut, L., Corrales, K. y Picado, C. (2018) *Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2011-2013 de las Universidades Costarricenses*. San José, C.R: CONARE.

- Hernández, Parra, Gomaríz, Sánchez, Ruíz, Juárez y Martínez, (2005). *Competencias en Orientación Laboral desde la perspectiva de los propios Orientadores*. Obtenido de: <http://digitum.um.es/jspui/handle/10201/13262>
- Hernández, Y. y Galindo, R. (2007). El concepto de intersubjetividad en Alfred Schütz. *Revista Espacios Públicos*, (10) 228-240. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67602012>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2017). *Encuesta Continua de Empleo. Indicadores del mercado laboral costarricense. Cuarto Trimestre 2016*. Vol. 4. San José, C.R: INEC. Obtenido de: http://www.inec.go.cr/publicaciones?field_area_tematica_documento_tid=29
- Instituto Nacional de Estadística y Censo, INEC (2018). *Encuesta Continua de Empleo*. Obtenido de: <http://www.inec.go.cr/encuestas/encuesta-continua-de-empleo>
- Instituto Tecnológico de Costa Rica, ITCR (2018a). *Centro de Vinculación*. Obtenido de: <https://www.tec.ac.cr/unidades/centro-vinculacion>
- Instituto Tecnológico de Costa Rica, ITCR (2018b). *Zona Económica Especial de Cartago*. Obtenido de: <https://www.tec.ac.cr/zona-economica-especial-cartago>
- Instituto Tecnológico de Costa Rica, ITCR (s.f.). *Acerca del TEC*. Obtenido de: <https://www.tec.ac.cr/que-es-tec>
- Isus, S. (2008). *Concepto y funciones de la Orientación Profesional*. En Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: OUC.

- Jiménez, A. (2009). Reflexiones acerca de la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 50, 1.
- Jiménez, F. y Monge, M. (2006). *Violencia Intrafamiliar y Atención desde Trabajo Social en el Cantón de Pérez Zeledón*. San José, C.R.: UNA-UCR.
- Ley 1860, del 21 de abril de 1955. *Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. San José, C.R.: Asamblea Legislativa. Obtenido de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=566&nValor3=609¶m2=1&strTipM=TC&IResultado=4&strSim=simp
- Lobo, N., Vargas, A., Gamboa, O., González, R. y Morúa, M. (2009). *Estudio de seguimiento de personas graduadas del período 2000-2006 de once programas de posgrado de las Universidades Estatales Costarricenses*. San José, C.R.: CONARE.
- Martínez, M. (2006). *La Investigación Cualitativa (Síntesis conceptual)*. Revista IIPSI de la Facultad de Psicología, Vol. 9. pp. 123-144.
- Martínez, P. (2006). *El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica*. Revista Pensamiento y Gestión, N° 20. Universidad del Norte, pp. 165-193. Recuperado de: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf
- Mazza, J. (2003). *Servicios de Intermediación Laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe*. Revista de la CEPAL, N° 80. Obtenido de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/19369/lcg2204e-mazza.pdf>

- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2014). *Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 "Alberto Cañas Escalante"*. San José, C.R.: MIDEPLAN. Obtenido de: <http://documentos.mideplan.go.cr/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cd1da1b4-868b-4f6f-bdf8-b2dee0525b76/PND%202015-2018%20Alberto%20Ca%C3%B1as%20Escalante%20WEB.pdf>
- Montero, C. (2005). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José, C.R.: EUNED
- Mora, H. y Morales, R. (2013). *Tendencias del empleo en Costa Rica en el periodo 2010-2013: fortalezas y debilidades*. Conferencia de prensa del Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica, 8 de agosto de 2013. Heredia: Universidad Nacional. Obtenido de: <file:///C:/Users/Owner/Downloads/Coyuntura-+EMPLEO+CONFERENCIA.pdf>
- Mora, J., Carot, J. y Conchado A. (2010). *El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. Informe Resumen de los Resultados Proyecto PROFLEX en Latinoamérica*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. París, Francia: UNESCO
- Muñoz, J., Estrada, M., y Gómez, M. (octubre 2014). *Marco referencial acerca del estado de la Orientación en Costa Rica*. Ponencia en presentada en el I Congreso Nacional de Orientación "50 años de la Orientación en Costa Rica: Logros y desafíos", I Congreso Internacional de la Red Latinoamericana de Profesionales de la Orientación "La Orientación en América Latina: en la búsqueda de nuevas perspectivas". Heredia, C.R.: No publicado.

Muñoz, P. (2012, 20 de abril). Generaciones de jóvenes profesionistas, en riesgo de caer en la economía informal: OIT. *Periódico La Jornada*, p 1. Obtenido de: <http://www.jornada.unam.mx/2012/04/20/sociedad/045n1soc>

Oficina de Orientación de la Universidad de Costa Rica (2015). *Eje Vocacional-Ocupacional*. Obtenido de: <http://orientacion.ucr.ac.cr/eje-vocacional-ocupacional/#atencion-orientacion-vocacional-ocupacional>

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2015*. Obtenido de: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/lang-es/index.htm>

Peña, V. y Pirela, J. (2007). *La complejidad del análisis documental*. Revista Información, Cultura y Sociedad. (16) 55-81. Obtenido de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402007000100004&lng=es&tlng=es.

Programa Estado de la Nación (2015). *V Informe Estado de la Educación*. San José, C.R.: Programa Estado de la Nación.

Programa Estado de la Nación (2017). VI Estado de la Educación. *Capítulo 5: Evolución de la Educación Superior*. San José, C.R.: Programa Estado de la Nación. Recuperado de: <https://www.estadonacion.or.cr/inicio/estado-educacion-costa-rica>

Proyecto Equal Granada (s.f.). *Guía Metodológica de Itinerarios de Inserción*. Obtenido de: file:///C:/Users/dtic/Downloads/doc_final_guia_metodologica.348.pdf

Proyecto FOIL (2013). *Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL)*. Obtenido de: http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/WCMS_184719/lang-es/index.htm

Quesada, A. (2006). *Inserción y ejercicio profesional del Psicólogo(a) Laboral en una empresa del sector privado agro industrial en la provincia de Guanacaste*. San José, C.R.: U.C.R.

Rectoría (2013). *Misión y Visión de la UNED*. Obtenido de: <https://www.uned.ac.cr/rectoria/myv>

Repetto, E. (2008). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Volumen II: Intervenciones psicopedagógicas del aprendizaje, de la carrera y de la persona*. Madrid: UNED.

Rivas, F. (2003). *Asesoramiento vocacional: Teoría, práctica e instrumentación*. España: Ariel Psicología.

Rivas, F. (2007) ¿Conducta y asesoramiento vocacional en el mundo de hoy? *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11. Vol 5 (1). Obtenido de: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?171>

Rodríguez Diéguez, A. (1989) en Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: OUC.

Rodríguez Diéguez, A. (1990). Aproximación a la educación vocacional: Una perspectiva desde la reforma educativa. *Revista interuniversitaria de didáctica*. 8, 125-143. Obtenido de: <http://e->

spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20388&dsID=aproximacion_educacion.pdf

Rodríguez Espinar, S. (1993) en Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: OUC.

Rodríguez Moreno, M. (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Barcelona: Ediciones de la Universidad de Barcelona.

Rodríguez Cerdas, M. (2002). *Situación laboral y grado de satisfacción laboral de los Licenciados en Bibliotecología y Ciencias de la Información, graduados en la década de 1990 de la Universidad de Costa Rica*. San José, C.R: U.C.R.

Rodríguez, M y Sánchez, M. (2003). *Orientación Profesional: un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson.

Salas, R. (2006). El mundo de la vida y la fenomenología sociológica de Schütz. Apuntes para una filosofía de la experiencia. *Revista de Filosofía*. 15. 167-199. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2293997>

Sandoval, C. (1996). *Investigación Cualitativa*. Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES.

Sarasola, L. (2008). *Formación y Orientación para el Empleo*. En Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: OUC.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwlder, J. P, Duarte, M., Guichard, M., Soresi, S., Van Esbroeck, R. y Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*. 75.

239-250. Obtenido de:
<http://orientacionlaborali2013.wikispaces.com/file/view/Savickas.pdf/426742410/Savickas.pdf>

Schlossberg, N., Waters, E. y Woodman, J. (1995). *Counseling Adults in Transition*. Cap. I Adult Development Theories. 3-20. Obtenido de:
<http://books.google.co.cr/books?hl=en&lr=&id=BCobGX6ofOMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schlossberg+&ots=V1Z10zKcLM&sig=3Yk0uzjSb8wegNF8OgrQCwHW2cl>

Schomburg, H. (2004). *Manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios*. Obtenido de:
http://daad.csuca.org/attachments/146_manual_es.pdf

Sesento, L. (2008). Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas. (*Tesis doctoral, Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán*). Obtenido de:
<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Modelo%20sist%C3%A9mico%20basado%20en%20competencias....pdf>

Simons, H. (2011). *El estudio de caso: teoría y práctica*. Madrid: Morata.

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. (2009). *Manual de acreditación oficial de carreras de grado*. San José, C.R: SINAES.

Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, SIOIE (2010a). *Guía para la Gestión de la Orientación Laboral*. San José, C.R: INA, MEP, MTSS.

Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, SIOIE (2010b). *Manual del Servicio Público de Empleo de la República de Costa*

Rica. San José, C.R: INA, MEP, MTSS. Obtenido de:
<http://es.scribd.com/doc/96459/Sistema-Nacional-de-Intermediacion-Orientacion-e-Informacion-de-Empleo-SIOIE>

Talento TEC (s.f.). *Talento-TEC*. Obtenido de: www.itcr.ac.cr/talentotec

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Teichler, U. (2005). *Graduados y empleo: investigación metodológica y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. (1a. ed.). Buenos Aires: Miño y Dávila srl.

Teletica Televisora de Costa Rica S. A., (2014). *Algunas universidades privadas esconden la realidad del mercado laboral a los estudiantes*. Reportaje del 23 de septiembre de 2014. Obtenido de: <http://www.teletica.com/Noticias/66445-Algunas-universidades-privadas-esconden-la-realidad-del-mercado-laboral-a-los-estudiantes.note.aspx>

Teletica Televisora de Costa Rica S. A., (2014). *Las universidades privadas hacen su negocio prácticamente sin regulación*. Reportaje del 24 de septiembre de 2014. Obtenido de: <http://www.teletica.com/Noticias/66574-Las-universidades-privadas-hacen-su-negocio-practicamente-sin-regulacion.note.aspx>

Universidad de Costa Rica (2018a). *UCR en Cifras*. Obtenido de: <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html>

Universidad de Costa Rica (2018b). *Vicerrectoría de Vida Estudiantil* Obtenido de: <https://www.ucr.ac.cr/organizacion/vicerrectorias/#vida-estudiantil>

Universidad Técnica Nacional (s.f.) *Modelo Educativo*. Obtenido de:
<http://www.utn.ac.cr/content/modelo-educativo>

Vicerrectoría de Docencia (2016). *UNA Alma Máter: Vinculación con Personas Graduadas*. Obtenido de: www.docencia.una.ac.cr/index.php/graduados

Vicerrectoría de Vida Estudiantil (s.f.) *Acercas de Vida Estudiantil*. Obtenido de:
<http://www.utn.ac.cr/content/vicerrector%C3%ADa-de-vida-estudiantil>

Vidal, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Obtenido de:
http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Tendencias/pdf/Insercion_laboral.pdf

Vignale, S. (2014). Foucault, actitud crítica y subjetivación. *Cuadernos de filosofía*. (61) pp. 5-17. Obtenido de: <file:///C:/Users/dtic/Downloads/2440-5131-1-SM.pdf>

Villareal, C. (2006). *Programa de Investigación Familia y Trabajo del posgrado en Orientación*. Documento sin publicar, avalado por la Comisión de la Maestría en Orientación de la Universidad de Costa Rica.

**Apéndice 1. Servicios de Orientación e Inserción
Profesional de algunas universidades públicas
españolas**

Universidad	Denominación del servicio de Orientación	Ámbitos de intervención
Alicante	Gabinete de Iniciativas para el Empleo (GIPE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación para la inserción laboral. • Prácticas en empresas. • Autoempleo (Centro de Creación de Empresas). • Programa Leonardo da Vinci. • Observatorio de empleo universitario.
Almería	Unidad de Fomento de Empleo (incluye el COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación para la inserción laboral. • Prácticas en empresas. • Bolsa de empleo. • Autoempleo. • Programa Univertecna (inserción laboral de universitarios).
Autónoma de Barcelona	Treball Campus	<ul style="list-style-type: none"> • Información y orientación laboral. • Prácticas en empresas. • Bolsa de trabajo • Cursos de Formación Ocupacional.
Cádiz	Unidad de Orientación y Promoción al Empleo (UOPEN)	<ul style="list-style-type: none"> • Información y orientación laboral. • Prácticas en empresas. • Agencia de colocación. • Autoempleo. • Programa Univertecna. • Acciones OPEA.
Cantabria	Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional. • Prácticas en empresas. • Programa Leonardo. • Bolsa de trabajo. • Autoempleo. • Acciones OPEA.
Carlos III	Servicios de Orientación y Planificación Profesional (SOPP)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional. • Prácticas en empresas. • Bolsa de empleo. • Foro de Empresas • Observatorio Ocupacional. • Acciones OPEA.
Castilla La Mancha	Centro de Información y Promoción de Empleo (CIPE)	<ul style="list-style-type: none"> • Información académica y laboral. • Orientación para la inserción laboral. • Gestión de ofertas de empleo. • Formación para la búsqueda de empleo.
Complutense de Madrid	Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Información y orientación laboral. • Prácticas en empresas. • Gestión de empleo. • Autoempleo. • Cursos de Formación Ocupacional.

A Coruña	Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante (SAPE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación educativa y psicológica. • Orientación laboral. • Prácticas en empresas. • Bolsa de empleo. • Cursos de formación.
Extremadura	Secretariado de Orientación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento para la inserción laboral. • Prácticas en empresas. • Gestión de ofertas de empleo. • Formación para la búsqueda de empleo.
Granada	Centro de Promoción de Empleo y Prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional. • Prácticas en empresas. • Programa Leonardo. • Bolsa de trabajo. • Autoempleo. • Acciones OPEA.
Islas Baleares	Departamento de Orientación e Inserción Profesional (DOIP)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional. • Prácticas en empresas. • Empleo • Programa Leonardo.
Málaga	Dirección General de Cooperación Empresarial y Promoción de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional. • Prácticas en empresas. • Agencia de Colocación. • <i>Spin-Off</i> (vivero de empresas). • Cursos de Formación Ocupacional.
Miguel Hernández	Observatorio Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas en empresas. • Gestión de empleo. • Programa Emprendedores Universitarios. • Observatorio Ocupacional. • Cursos de formación.
Murcia	Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional. • Prácticas en empresas. • Bolsa de trabajo. • Cursos de formación.
Oviedo	Uviversit	<ul style="list-style-type: none"> • Agencia de Colocación. • Módulos de orientación, sensibilización y motivación para la inserción laboral. • Observatorio ocupacional. • Promoción profesional.

Politécnica de Madrid	Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas en empresas. • Gestión de ofertas de empleo. • Cursos de técnicas de búsqueda de empleo. • Seminarios para jóvenes emprendedores.
Politécnica de Valencia	Servicio Integrado de Empleo (incluye COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación Académica. • Orientación Profesional. • Prácticas en empresas. • Agencia de Colocación. • Cursos de formación. • Prospección inserción laboral.
Rovira i Virgili	Gabinet de Promoció Profesional (GPP)	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas en empresas. • Gestión de ofertas de trabajo. • Observatorio del mercado de trabajo.
Salamanca	Servicio de Orientación al Universitario (SOU)	<ul style="list-style-type: none"> • Información académica y de alojamiento. • Cursos de técnicas de estudio. • Divulgación de ofertas de empleo. • Gabinete de Orientación Psicológica y Psiquiátrica. • Gabinete de Orientación Sexual.
Sevilla	Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación para la inserción laboral. • Prácticas en empresas. • Agencia de Colocación. • Programas Europeos. • Cursos de Formación Ocupacional.
UNED	Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE)	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación académica • Orientación profesional. • Prácticas en empresas. • Gestión de ofertas de empleo. • Cursos de formación (técnicas de estudio y la búsqueda de empleo).

Nota: Fuente Repetto (2008, pp. 311-313).

**Apéndice 2. Protocolos de atención del Sistema
Nacional de Intermediación, Orientación e
Información de Empleo (SIOIE, 2010)**

A. Protocolo de atención a personas oferentes

En todo momento el personal estará en disposición para ofrecer apoyo y orientación en el proceso. Dentro de los pasos a seguir se pueden mencionar:

1. Se recibe y atiende a la persona oferente.
2. Se pregunta el motivo de su visita.
3. Explicación del SIOIE y de la Plataforma Electrónica.
4. Si reúne condiciones para trabajar con la Plataforma:
 - 4.1 Preguntar cuál es la opción de registro que mejor se adapte a sus posibilidades:
 - 4.1.1 Registrarse por su cuenta.
 - 4.1.2 Registrarse en la plataforma desde la oficina de atención.
 - 4.2 Preguntar si tiene correo electrónico.
 - 4.2.1 Crear cuenta correo electrónico

4.3 Acompañamiento en el registro.

4.3.1 Crear cuenta en la plataforma.

4.3.2 Se indica qué hacer y cómo hacerlo.

5. Verificación de los datos registrados:

5.1 Datos personales.

5.2 Datos Educativos.

5.3 Datos Laborales: en este apartado se realizará una revisión de la auto-asignación de los códigos de ocupación tomando en cuenta la formación, experiencia y expectativas.

6. Se verifica junto a la persona usuaria las concordancias de puestos vacantes en la plataforma.

6.1 En caso de existir concordancia, la persona oferente de empleo determina según sus expectativas aquellas que más se ajustan a sus pretensiones laborales.

6.2 Se procede a hacer las referencias respectivas.

6.3 Invitación a regresar, si lo requiere.

7. Identificación y análisis de las expectativas, capacidades y necesidades para realizar el diagnóstico ocupacional.

8. Con base al diagnóstico, se proponen acciones para la mejora de su ocupabilidad.

9. Remitir a servicios tales como: capacitación, orientación (Guía para la Gestión Laboral) y certificación.

9.1 Facilitar a la persona usuaria la información para que reciba el servicio.

9.2 Invitación a regresar, si lo requiere.

Atención telefónica:

1. Cuando ingresa la llamada telefónica, se le refiere para que accese a la plataforma electrónica www.buscoempleocr.com
2. Se le indica que es indispensable que tenga una cuenta de correo electrónico.
3. En caso de no contar con los conocimientos informáticos básicos, se le indica que debe asistir a la oficina más cercana del SIOIE.
4. Si la persona cuenta con los conocimientos necesarios para ingresar su curriculum a la Plataforma, se le invita a que lo haga en forma independiente.
5. En caso de que surjan dudas a la hora del registro, se le indica que puede llamar a la oficina correspondiente para brindarle apoyo.
6. Finalmente, se le invita a que pase por la oficina más cercana del SIOIE para una revisión y depuración de datos.

Atención grupal:

1. Se recibe y atiende al grupo de personas oferentes.
2. Se explica el motivo de la actividad:
 - 2.1 Explicación del SIOIE.
 - 2.2 Explicación de la Plataforma Electrónica.
3. Se identifica quién quiere inscribirse en el SIOIE:
 - 3.1 Los que desean encontrar empleo a través de los Servicios de intermediación de Empleo del SIOIE,
 - 3.2 y los que no lo desean, en este caso se procede a despedir aplicando el procedimiento interno de cada institución.
4. A las personas oferentes interesadas se les acompañará en el registro.

- 4.1 Creación de cuenta correo electrónico si lo requiere.
- 4.2 Creación de cuenta en Plataforma.
- 4.3 Se indica qué hacer y cómo hacerlo:
 - 4.3.1 Registro de datos personales,
 - 4.3.2 Registro de datos educativos
 - 4.3.3 Registro de datos ocupacionales.
5. Verificación de los datos registrados:
 - 5.1 Datos personales.
 - 5.2 Datos Educativos.
 - 5.3 Datos Ocupacionales: en este apartado se realizará revisión de la auto-asignación de los códigos de ocupación tomando en cuenta la formación, experiencia y expectativas.
6. Identificación y análisis de las expectativas, capacidades y necesidades para realizar el diagnóstico ocupacional.
7. Con base al diagnóstico, se proponen acciones para mejora de su ocupabilidad.
8. Verificar en conjunto si hay concordancias de puestos vacantes en la plataforma.
 - 8.1 En caso de existir concordancia se le indica qué hacer con la información para que las personas oferentes contacten a la(s) empresa(s).
 - 8.2 Invitación a regresar, si lo requiere.
9. Derivar a servicios tales como: capacitación, orientación (Guía para la Gestión Laboral) y certificación. En el caso de las acciones de orientación laboral se realizarán igualmente de forma grupal con todas aquellas personas oferentes que se detecte requieren el servicio.

9.1 Facilitar a las personas usuarias la información para que reciba el servicio.

9.2 Invitación a regresar, si lo requiere.

10. Se realizarán acciones de seguimiento y de las medidas recomendadas.

B) Atención de empleadores

Se señalan los protocolos de atención a las personas que requieren recurso humano para laborar en sus empresas en función de sus características personales y su forma de acceso a servicio. Dentro de los pasos a seguir se pueden mencionar:

1. Se recibe y atiende a la persona demandante.

2. Se pregunta el motivo de su visita.

3. Explicación del SIOIE y de la Plataforma Electrónica.

4. Si reúne condiciones para trabajar con la Plataforma:

4.1 Preguntar cuál es la opción de registro que mejor se adapte a sus posibilidades:

4.1.1 Registrarse por su cuenta o

4.1.2 Registrarse en la Plataforma desde la oficina de atención.

4.2 Preguntar si tiene correo electrónico.

4.2.1 Crear cuenta correo electrónico.

4.3 Acompañamiento en el registro de datos de la persona física o jurídica.

4.3.1 Crear cuenta en la Plataforma.

4.3.2 Se indica que hacer y cómo hacerlo.

5. Identificar características y funciones del puesto vacante.

6. Acompañamiento en el ingreso de los datos para crear el puesto vacante: asignación del código de ocupación tomando en cuenta las características y funciones del puesto de trabajo.
7. Verificar si hay concordancias de personas oferentes en la Plataforma Electrónica.
 - 7.1 En caso de existir concordancia se facilita la información para que el (la) empleador(a) contacte a la(s) persona/(s) oferentes(s).
 - 7.2 Invitación a regresar, si lo requiere.
8. Si requiere algún tipo de información o asesoramiento adicional, se le facilita o se deriva a las instancias competentes.
9. Se realizarán acciones de seguimiento y de las medidas recomendadas.

Atención telefónica:

1. Cuando ingresa la llamada telefónica, se le refiere para que acceda a la plataforma electrónica www.buscoempleocr.com
2. Se le indica que es indispensable que tenga una cuenta de correo electrónico.
3. En caso de no contar con los conocimientos informáticos básicos, se le ofrece el servicio de registro de datos por parte de la persona gestora. Si el (la) oferente acepta que se le brinde una atención integral, se procede según lo establecido en el protocolo de atención a personas demandantes de empleo sin conocimientos en informática desde el punto 5.
4. Si la persona cuenta con los conocimientos necesarios para ingresar a su currículum a la plataforma, se le invita a que lo haga en forma independiente.
5. En caso de que surjan dudas a la hora del registro, pueden llamar a la oficina correspondiente para brindarle apoyo.
6. Finalmente, se realiza la labor de seguimiento establecida.

C) Protocolo de Visitas a las Empresas

1. Definir los objetivos de visita, así como los temas a tratar: Promoción y Difusión del SIOIE y Captura de Puestos.
2. Definir criterios de selección de empresas a visitar.
3. Seleccionar las empresas utilizando fuentes de información como por ejemplo: los directorios empresariales de las distintas Cámaras, listados de patentados, entre otros.
4. Programar visitas.
5. Solicitar citas por el medio que se estime más apto (telefónico, fax, correo electrónico), mencionando una descripción del objetivo de la visita.
6. Preparar y seleccionar materiales (por ejemplo: Decreto 34936-MTSS, folletos acerca de la Plataforma Electrónica, formulario de registro demanda, boleta de visita, normas que incluyen incentivos a la contratación, entre otros).
7. Apersonarse, identificarse e iniciar explicación del motivo de la visita.
8. Explicar el SIOIE y la Plataforma Electrónica.
 - 8.1 Beneficios del Sistema Nacional para la persona demandante de empleo.
 - 8.2 Operatividad de la Plataforma Electrónica:
 - 8.3 Preselección automática de las candidaturas coincidentes: Se indica que la Plataforma ofrece la opción de realizar una preselección personalizada a partir de la revisión de los currículums.
9. Captura de puestos vacantes.
10. Se proporcionan los datos de contacto de la oficina del personal técnico de gestión del SIOIE y se le invita a contactar para cualquier duda o sugerencia.

11. Elaboración de un informe de las visitas realizadas a las empresas.

**Apéndice 3. Muestra de formulario: Consentimiento
informado para personas participantes en la
investigación**



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ ÉTICO CIENTIFICO

Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

**Maestría Académica en
 Educación con énfasis
 en Orientación Laboral**

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
 (Para ser participante)

Título de la investigación: Modelos de intervención de los Servicios de Empleo en las universidades públicas costarricenses: una caracterización teórica desde la Orientación Laboral.

Nombre del investigador: Franky González Conejo.

Nombre de la persona participante: _____

- A. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN.** Este estudio se desarrolla como Trabajo Final de Graduación de la Maestría en Educación con énfasis en Orientación Laboral de la Universidad de Costa Rica y tiene como objetivo analizar los modelos de intervención desarrollados en los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses, desde la perspectiva teórica de la Orientación Laboral. Lo anterior con la finalidad de brindar un aporte que favorezca el fortalecimiento de los modelos estudiados.

- B. ¿QUÉ SE HARÁ?** Se requiere de su colaboración y participación para desarrollar en su lugar de trabajo una serie de entrevistas semiestructuradas de aproximadamente 40 minutos de duración cada una, con la finalidad de conocer acerca de sus experiencias prácticas en cuanto a la creación, el desarrollo y la ejecución del modelo de intervención en el que se basa el servicio de empleo de su universidad para apoyar la inserción laboral de las personas graduadas y estudiantes. Para ello el investigador utilizará una guía de preguntas generadoras, las cuales pueden ser ampliadas o modificadas según el criterio de la persona participante.

La cantidad de sesiones y su programación cronológica serán determinadas de común acuerdo entre la persona participante y el investigador, siendo documentadas por medio de una grabación de audio, con el fin de recordar con detalle sus aportes, dichos registros serán conocidos solamente por el investigador y le permitirán interpretar fielmente la información suministrada, por ello se ofrece el compromiso por parte del investigador de que toda la información se tratará de forma discrecional sin revelar su identidad, con fines meramente académicos para elaborar el documento de este estudio y las presentaciones posteriores correspondientes.

La devolución de los resultados obtenidos se efectuará en una sesión final, con la intención de verificar y confirmar su interpretación, posterior al proceso de sistematización, análisis y preparación que realiza el investigador.

- C. RIESGOS.** La participación en este estudio pudiera significar que usted recuerde algún suceso o situación que eventualmente le pudiese haber causado algún sentimiento de incomodidad o angustia, respecto a sus experiencias en el servicio de empleo.

Así mismo, su participación en esta investigación se define como representante de un grupo o equipo de trabajo, por lo que cabe la posibilidad de que algún compañero o compañera no concuerde con sus aportes expresados en el desarrollo de este estudio, los cuales serán documentados y compartidos en futuras presentaciones resultantes de una tesis de posgrado.

- D. BENEFICIOS.** Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, su aporte será valioso para recuperar y sistematizar sus experiencias prácticas, a la vez que le permitirá al investigador desarrollar su tesis, que pretende ser un insumo en el estudio e intervención para la inserción profesional de las personas graduadas en las universidades estatales costarricenses, lo que podría nutrir su quehacer con otras perspectivas de profesionales de diferentes disciplinas, así como desde el referente conceptual de la Orientación Laboral.

- E. VOLUNTARIEDAD.** Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o retirarse en cualquier

momento, sin que esta decisión afecte sus derechos y la calidad de la atención que requiere.

- F. CONFIDENCIALIDAD.** Se garantiza el estricto manejo y confidencialidad de la información que suministre, sin embargo, es importante aclarar que los resultados aparecerán en el documento de informe final de investigación y eventualmente en futuras publicaciones científicas o reuniones académicas.
- G. INFORMACIÓN.** Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con el investigador, quien debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera información adicional más adelante, puede obtenerla llamando a Franky González Conejo a los teléfonos 8478 73 22 ó 2277 39 24, de lunes a viernes en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Además, cualquier consulta adicional puede comunicarse con la Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación, de la Universidad de Costa Rica al teléfono 2511-8879, de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 4:00 p.m.
- H.** Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.
- I.** No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

Nombre, cédula y firma de la persona participante fecha

Nombre, cédula y firma del Investigador que solicita el consentimiento fecha

Versión Junio 2017

**Apéndice 4. Muestra de guía: Entrevista
semiestructurada para personas expertas de los**

modelos de intervención participantes en la investigación

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación Laboral



Guía de preguntas generadoras para entrevista semiestructurada

Título de la investigación: Modelos de intervención de los Servicios de Empleo en las universidades públicas costarricenses: una caracterización teórica desde la Orientación Laboral.

Nombre del investigador: Franky González Conejo.

Institución universitaria: _____

Nombre del servicio universitario de empleo: _____

Nombre de la persona entrevistada (opcional): _____

Fecha: _____

Con base en sus experiencias prácticas en este servicio de empleo, por favor conteste las siguientes preguntas generadoras:

1. ¿Cómo es la estructura organizativa institucional en la que se encuentra este servicio de empleo (organigrama)? ¿Qué influencia tiene sobre los procesos de intervención? (1.1)
2. ¿Cuáles son los objetivos del servicio? ¿Qué normativa institucional existe relacionada su marco axiológico (políticas, manuales, etc.)? (1.1)
3. ¿Qué elementos de su formación disciplinar han favorecido la fundamentación y el desarrollo de los procesos de intervención del servicio y en qué forma? (1.2)
4. ¿El modelo de intervención se ha beneficiado del aporte de alguna otra disciplina, o visualiza algún potencial aporte? ¿De qué manera? (1.3)
5. ¿Qué requerimientos (capacidades, competencias) debe tener la persona profesional que labore en este servicio universitario de empleo? (1.2)
6. ¿Cómo concibe el proceso de inserción laboral de las personas graduadas de su universidad? ¿Qué características tiene este proceso? (2.1)
7. ¿Qué mecanismos o fuentes del contexto nacional utilizan para obtener información actualizada acerca de este proceso? (2.1)
8. ¿Cuál es la descripción que podría hacer de las condiciones del mercado laboral específico del sector profesional? (2.2)
9. ¿Cuáles son los requerimientos o exigencias del sector empleador (privado, público) en cuanto a la contratación de estudiantes o profesionales? (2.3)
10. ¿Cómo caracteriza en términos generales, el talento profesional que se titula de su universidad como fuerza laboral? (2.2)
11. ¿Qué retos enfrentan las personas graduadas para incorporarse al mundo laboral? Considerando las exigencias del sector privado, público o el autoempleo. (2.3)

12. ¿Qué características tienen los usuarios del servicio, y en qué necesidades se enfoca la intervención? (sector estudiantil, personas graduadas, organizaciones empleadoras, facultades o escuelas, entre otros). (3.2)
13. ¿Qué acciones se desarrollan enfocadas en las necesidades de cada sector y de qué manera se llevan a cabo? (3.2)
14. ¿De qué forma explicaría con detalle cada una de las estrategias de intervención que se llevan a cabo para favorecer la inserción laboral? (3.3)
15. ¿Cómo describe el rol o roles de la persona profesional responsable del servicio de empleo universitario y cuáles son sus funciones? (3.1)
16. ¿Cómo son las relaciones con otras instancias propias de la universidad y con otras instituciones externas? ¿Qué beneficios se obtienen? ¿Visualiza alguna posibilidad cercana de trabajo interinstitucional? (3.4)

Apéndice 5. Muestra de nota enviada a cada profesional a cargo de los modelos de intervención participantes en la investigación

Fecha: _____

Nombre de la profesional encargada: _____

Puesto que desempeña: _____

Universidad: _____

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de éxito en sus labores.

Por este medio quisiera comentarle que me encuentro elaborando mi investigación correspondiente al Trabajo Final de Graduación de la Maestría en Educación con énfasis en Orientación Laboral de la Universidad de Costa Rica, cuyo objetivo es analizar los modelos de intervención desarrollados en los servicios de empleo en las universidades estatales costarricenses, desde la perspectiva teórica de la Orientación Laboral.

Lo anterior con la finalidad además, de brindar un aporte desde una visión multidisciplinar que favorezca el fortalecimiento de los modelos de intervención que apoyan el proceso de inserción laboral de estudiantes o profesionales, enfocado en los casos institucionales del Centro de Orientación Vocacional-Ocupacional de la Universidad de Costa Rica, Talento TEC del Instituto Tecnológico de Costa Rica, de la Bolsa de Empleo de la Universidad Estatal a Distancia y la Bolsa de Empleo de la Universidad Técnica Nacional.

Por lo anterior, solicito respetuosamente su aval para llevar a cabo el proceso de entrevista con su persona, enfocada en sus experiencias prácticas como experta y representante de la instancia, así como la revisión documental (física y digital) que ustedes puedan recomendar para enriquecer el análisis. Se adjunta copia del formulario de consentimiento informado para su conocimiento, el cual puede ser modificado según su criterio.

Para mayores detalles puede comunicarse con su servidor Lic. Franky González Conejo, a los números telefónico: 8478-7322, 2277-3924, o al correo fgonzale@una.cr

Agradezco su atención y el apoyo que me pueda brindar.

Cordialmente;

Franky González Conejo
Estudiante del Posgrado en Educación, UCR
Carné 991766

C. Dra. Mercedes Gómez Salgado, Coordinadora Maestría en Educación con énfasis en Orientación Laboral.

