

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA

PROGRAMA DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN TÉCNICA



Taller didáctico sobre técnicas que faciliten la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de duodécimo año en el área técnica de electrónica industrial del Colegio

Técnico Profesional Dulce Nombre de Cartago

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE EDUCADOR
TÉCNICO Y FORMADOR PROFESIONAL,
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA.

Luis Jiménez Ceciliano

María Laura Latiff Brenes

Cartago, Costa Rica.

2021

Hoja de aprobación

HOJA DE APROBACIÓN

Estudiantes: *María Laura Latiff Brenes y Luis Jiménez Ceciliano.*

Este Proyecto Final de Graduación fue **APROBADO** por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación de la Escuela de Educación Técnica, como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Educación Técnica.

Mag. Jesús Hernandez Araya
Presidente de la Comisión
Escuela de Educación Técnica

JESUS ALBERTO
HERNANDEZ
ARAYA (FIRMA)

Firmado digitalmente por JESUS
ALBERTO HERNANDEZ ARAYA (FIRMA)
Motivo: Estoy de acuerdo con las
partes especificadas de este
documento
Fecha: 2022.06.03 00:22:27 -06'00'

M.Sc. Jeison Alfaro Aguirre
Tutor Proyecto

JEISON ALFARO
AGUIRRE (FIRMA)

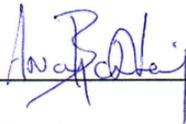
Firmado digitalmente por JEISON
ALFARO AGUIRRE (FIRMA)
Fecha: 2022.05.23 08:59:30 -06'00'

Lic. Andrea Gutiérrez Solórzano
Lectora

ANDREA GUTIERREZ
SOLORZANO
(FIRMA)

Firmado digitalmente por ANDREA
GUTIERREZ SOLORZANO (FIRMA)
Fecha: 2022.05.23 19:42:23 -06'00'

Lic. Ana Brenes Navarro
Lectora



Dedicatoria Luis Jiménez Ceciliano

A Dios y a mi padre.

Dedicatoria María Laura Latiff Brenes

A Dios por darme la salud y la oportunidad de enfrentar este reto académico.

A mis padres y a mis tías por ser siempre inspiración y apoyo para cumplir mis metas personales y profesionales.

Agradecimientos Luis Jiménez Ceciliano

A Dios por darme la oportunidad de estudiar.

Al M Sc. Jeison Alfaro Aguirre, por su dedicación y apoyo a lo largo de todo el proceso, proporcionando colaboración constante al proceso de esta investigación.

Al Colegio Profesional Dulce Nombre de Cartago por permitirme realizar el proyecto, y a sus colaboradores.

Agradecimientos María Laura Latiff Brenes

A toda mi familia por ser apoyo incondicional.

Al M Sc. Jeison Alfaro Aguirre, por su dedicación y apoyo a lo largo de todo el proceso, proporcionando colaboración constante al proceso de esta investigación.

Al Colegio Profesional Dulce Nombre de Cartago por permitirme realizar este proyecto de investigación, así como a todos sus colaboradores que hicieron posible el desarrollo del mismo.

Resumen

Esta investigación pretende examinar las destrezas laborales de los estudiantes de duodécimo año de la especialidad de electrónica industrial del Colegio Técnico Profesional Dulce Nombre de Cartago. Entre las habilidades analizadas por esta investigación se detallan la elaboración de un currículum, la preparación para una entrevista de trabajo, etiqueta y protocolo.

Este trabajo se realizó por medio de la técnica de cuestionarios, la cual se aplicó a veintiún estudiantes de la especialidad de electrónica industrial y cinco docentes, entre ellos el coordinador con la empresa, el coordinador técnico y tres docentes de la especialidad de electrónica industrial. Adicionalmente, este instrumento se aplicó a cuatro empresas del sector privado. Los resultados generados de esta investigación indicaron que los estudiantes necesitan fortalecer destrezas laborales asociadas a la elaboración de un currículum, así como sobre la preparación para una entrevista de trabajo. También se identifica la necesidad de potenciar habilidades de comunicación.

Para solucionar dichas necesidades, se propone el desarrollo de un taller didáctico que le permita al estudiante adquirir nuevos conocimientos para fortalecer esas destrezas. Este taller pretende ser un aporte para el estudiante con la finalidad de facilitar su inserción en el mercado laboral.

Palabras clave:

Destrezas laborales, curriculum vitae, entrevista de trabajo, taller didáctico, mercado laboral.

Abstract

This research aims to examine the job skills of twelfth year students of the industrial electronics specialty from the Colegio Tecnico Profesional Dulce Nombre de Cartago, among the skills analyzed by this research are: the preparation of a curriculum vitae, preparation for a job interview, etiquette and protocol.

This work was carried out by the questionnaire technique, which was applied to twenty-one students of the industrial electronics specialty, five teachers, among them the coordinator with the company, the technical coordinator, and three teachers of the industrial electronics specialty. Additionally, this instrument was applied to four private sector companies. The results generated from this research indicated that students need to strengthen job skills associated with the preparation of a curriculum vitae, as well as preparation for a job interview. The need to strengthen communication skills was also identified. To address this need, the development of a training workshop is proposed, which will allow students to acquire new knowledge to strengthen these skills. This workshop aims to be a contribution for the student to facilitate their insertion into the labor market.

Key words:

Job skills, curriculum vitae, job interview, training workshop, labor market.

Contenido

<i>Dedicatoria Luis Jiménez Ceciliano</i>	<i>iii</i>
<i>Dedicatoria María Laura Latiff Brenes</i>	<i>iv</i>
<i>Agradecimientos Luis Jiménez Ceciliano</i>	<i>v</i>
<i>Agradecimientos María Laura Latiff Brenes</i>	<i>vi</i>
<i>Hoja de aprobación</i>	<i>ii</i>
<i>Resumen</i>	<i>vii</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
<i>Lista de tablas</i>	<i>xiii</i>
<i>Lista de figuras</i>	<i>xiii</i>
<i>Siglas y acrónimos</i>	<i>xiv</i>
1 CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	15
1.1 Problema y su importancia.....	16
1.1.1 Objetivo general	17
1.1.2 Objetivos específicos	17
1.2 Antecedentes teóricos o prácticos	18
1.3 Justificación.....	21
2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1 Sistema educativo costarricense y la educación técnica.....	23
2.1.1 La educación costarricense	23
2.1.2 La educación técnica en Costa Rica.....	24
2.1.3 Educación técnica en el mercado laboral costarricense	25

2.2	Los nuevos programas de estudio	25
2.2.1	Programas de estudio de la educación técnica	25
2.2.2	Los docentes en la educación técnica	26
2.2.3	Marco nacional de cualificaciones	27
2.2.4	Origen de la especialidad de electrónica Industrial.....	27
2.3	Destrezas requeridas por el mercado laboral costarricense para las especialidades técnicas.....	28
2.3.1	El desafío de la práctica profesional	30
2.3.2	La importancia de la elaboración del <i>curriculum vitae</i>	32
2.3.3	Estrategias de abordaje de una entrevista laboral.....	33
2.3.4	Entrevista por competencias.....	33
2.3.5	Entrevista aplicando metodología STAR (situación, tarea, acción, resultado)	34
2.3.6	El empleo de la comunicación asertiva.....	34
2.3.7	La importancia de la etiqueta y protocolo	35
2.3.8	La importancia de investigar sobre el quehacer de la empresa.....	35
2.3.9	Recursos económicos de los colegios técnicos.....	36
2.4	Talleres didácticos y su importancia en la mediación pedagógica	36
2.4.1	Talleres didácticos	36
2.5	Importancia en la mediación pedagógica (elementos horizontales y verticales de la educación)	37
2.5.1	Nuevas formas de educar	37
2.5.2	Rol de educador.....	39
2.5.3	Rol de estudiante	40
2.5.4	Actividades de mediación pedagógica en la virtualidad.....	40
2.5.5	La innovación y el uso de recursos tecnológicos.....	41

3	<i>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</i>	42
3.1	Tipo de investigación	43
3.2	Alcance	44
3.3	Sujetos o fuentes de la información	45
3.4	Población	46
3.5	Variables	47
3.6	Descripción de técnicas e instrumentos de recolección de la información	50
3.7	Criterios éticos asumidos	52
3.8	Descripciones de la propuesta.....	53
4	<i>CAPÍTULO IV: Análisis de resultados y discusiones</i>	54
4.1	Análisis de resultados de la aplicación de cuestionarios a la población estudiantil de duodécimo año	55
4.2	Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a los docentes y personal administrativo.....	62
4.3	Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a las empresas.....	69
5	<i>CAPÍTULO V: PROPUESTA DE TRABAJO</i>	74
5.1	Título de la propuesta	75
5.2	Problema priorizado que se pretende solucionar en la propuesta.....	75
5.3	Población beneficiaria.....	76
5.4	Justificación de la propuesta e importancia	77
5.5	Objetivos de la propuesta	77

5.6	Objetivo general	78
5.7	Objetivos específicos	78
5.8	Referente metodológico	78
5.9	Presupuesto y viabilidad de la propuesta	81
5.10	Evaluación.....	81
5.11	Cronograma de ejecución.....	83
6	<i>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	84
6.1	Conclusiones.....	85
6.2	Recomendaciones	86
7	<i>CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	88
	<i>ANEXOS</i>	94
	ANEXO 1.	95
	<i>APÉNDICES</i>	96
	Apéndice A.	97
	Encuesta para Estudiantes.	97
	Apéndice B.	100
	Encuesta para el departamento de Talento Humano de las empresas.....	100
	Apéndice C.	103
	Encuesta para docentes y personal administrativo.	103
	Apéndice D.	106
	Lista de cotejo para validar rasgos cualitativos en los estudiantes	106

Lista de tablas

Tabla 1. Variables de la investigación	47
Tabla 2 Tipo de recursos didácticos que prefieren los estudiantes.....	61
Tabla 3 Comentarios de las empresas respecto a los estudiantes sobre las entrevistas.	64
Tabla 4 Falencias identificadas por las empresas en los estudiantes durante la entrevista.	72
Tabla 5 Elementos que constituyen un aporte para el estudiante frente al proceso de inserción a una empresa	72
Tabla 6. Cronograma de ejecución.....	83

Lista de figuras

Figura 1 Estudiantes que han recibido capacitación sobre cómo enfrentar una entrevista de trabajo.	56
Figura 2 Nivel de conocimiento sobre los principales aspectos a considerar en un curriculum vitae.	57
Figura 3 Estudiantes que han recibido capacitación en etiqueta y protocolo.....	58
Figura 4 Disposición de los estudiantes para recibir capacitación previa a una entrevista de trabajo.	59
Figura 5 Disposición de los estudiantes para recibir capacitación de forma virtual.	60
Figura 6 Destrezas laborales por mejorar en los estudiantes.	63
Figura 7 Capacitación recibida por los docentes sobre el abordaje de destrezas laborales.....	65
Figura 8 Recursos didácticos identificados por los docentes para los talleres didácticos.....	66
Figura 9 La institución cuenta con los recursos necesarios para realizar capacitaciones.	67
Figura 10 Modalidad académica de preferencia por el docente para un taller didáctico.....	68
Figura 11 Desempeño del estudiante durante la entrevista previo a su práctica profesional. ...	70
Figura 12 Vestimenta adecuada del estudiante en la entrevista de trabajo.	71

Siglas y acrónimos

MEP	Ministerio de educación pública
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CTP	Colegios Técnicos Profesionales
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
INA	Instituto nacional de aprendizaje
MTSS	Ministerio de trabajo y seguridad social de Costa Rica
UNA	Universidad Nacional

1 CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El capítulo de introducción contiene el problema y su importancia, el objetivo general y los objetivos específicos, los alcances teóricos y prácticos, y la justificación para la elaboración de esta investigación.

1.1 Problema y su importancia

En el Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago se ha valorado fortalecer las destrezas laborales en los estudiantes de duodécimo año en la especialidad de electrónica industrial, con el objetivo de profundizar en aquellas buenas prácticas a tener en consideración cuando se enfrentan a las demandas propias del ambiente laboral.

Existen competencias requeridas por el mercado laboral que no están comprendidas en el perfil de salida del programa de estudio, entre ellas destacan aspectos de etiqueta y protocolo que debe conocer el estudiante previo a una entrevista de trabajo.

El estudiante debe conocer cómo preparar un currículum para presentarlo a una empresa o institución, normas y procedimientos propios del ambiente laboral, la importancia de las políticas, manuales de condiciones de ambiente de trabajo, código de vestimenta, políticas de puntualidad, vocabulario a utilizar dentro de la organización, entre otros elementos. Estos son aspectos clave para una inserción en el ámbito laboral por parte del estudiante.

El coordinador con la empresa es la persona de enlace entre el estudiante y la institución pública o empresa privada que requiere de un practicante profesional. Entre ambos se da un intercambio de información sobre el perfil de salida del estudiante y las competencias requeridas por el área o posición que requiere la entidad. Dicha persona es quien organiza charlas y talleres, con el propósito de que el estudiante se familiarice con la “Etiqueta y Protocolo” y otros asuntos que no están comprendidos en el programa de la especialidad técnica ya mencionada, pero también para prepararlo para su práctica profesional. Disponer de un mejor conocimiento sobre políticas y procedimientos del ámbito laboral es un elemento diferenciador que podrá permitirle a los practicantes un mejor desempeño en su trabajo.

Objetivos

1.1.1 Objetivo general

Examinar las destrezas laborales de los estudiantes de duodécimo año de la especialidad de electrónica industrial del Colegio Técnico Profesional Dulce Nombre de Cartago a través del perfil ocupacional, para la aplicación de talleres didácticos que faciliten la inserción al mercado laboral.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar los conocimientos de los estudiantes de duodécimo año de la especialidad de electrónica industrial sobre las técnicas para la inserción al mercado laboral.
- Determinar aspectos del perfil ocupacional de la especialidad de electrónica industrial para las exigencias del mercado laboral actual.
- Valorar los requerimientos en términos de recursos materiales que se necesitan para el fortalecimiento de la inserción laboral de los estudiantes.
- Diseñar un taller didáctico que fortalezca las destrezas laborales en los estudiantes.

1.2 Antecedentes teóricos o prácticos

En Costa Rica se considera la educación como un derecho humano y constitucional, es por ello que a partir de la abolición del ejército, en 1948, se toma la decisión de eliminar las fuerzas armadas y dedicar ese presupuesto íntegramente al sector educativo. Esto ha permitido que a lo largo de 74 años se invierta en la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes, lo que promueve y estimula de manera integral el desarrollo humano, con el propósito de que el ciudadano tenga una participación activa en la sociedad e, inclusive, asuma un rol de agente de cambio.

El preámbulo de la educación técnica en el sistema educativo nacional se remite a la creación del Colegio Vocacional de Artes y Oficios (COVAO) y al Colegio Vocacional Monseñor Sanabria, ambos entre los años 1952 y 1953. De acuerdo con Alvarado Calderón y Mora Hernández (2020), la "Educación Técnica costarricense en sus planteamientos busca generar movilidad social conformándose esta como un instrumento para facilitar el desarrollo económico, social y tecnológico, gracias a la capacitación del recurso humano con base en las necesidades cambiantes del mercado laboral" (párr. 33).

La Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras es el órgano técnico del Ministerio de Educación Pública de nuestro país responsable de promover programas de educación y formación de talento humano especializado, cuya formación profesional sea el puente que potencie su vinculación con los mercados laborales o el emprendimiento. De acuerdo con el MEP (2015), la educación técnica

Tiene como uno de sus propósitos dar respuesta a la carencia de talento humano técnico nacional y mundial, actual, los cuales demandan respuestas proactivas; donde la educación es motor de cambio y catalizador para construir un mejor futuro, más sostenible y solidario (p.15).

Dada la naturaleza de la investigación, esta pretende ser un aporte a la educación técnica profesional, pues identifica los elementos claves que pueden hacer la diferencia para una mejor inserción del estudiante en el ámbito laboral. Su carácter es exploratorio, ya que no se identifican trabajos similares de los cuales partir.

En este enfoque educativo, los estudiantes de último año deben optar por el desarrollo de la práctica profesional, requisito que les permitirá obtener el título técnico en el nivel medio de la especialidad que cursan. Este requisito se constituye como una oportunidad laboral, ya que es donde el estudiante tiene el primer contacto con la realidad del mercado tanto en términos técnicos, propios de su especialidad, como en competencias, habilidades y destrezas requeridas por la empleabilidad, cuyas tendencias están marcadas por los cambios frecuentes de las economías globalizadas.

La práctica profesional le permite al estudiante someterse a la primera evaluación de su ejercicio en el ámbito laboral. Su buen desempeño consistiría en alcanzar metas que la empresa requiere que logre en un tiempo determinado.

La formación en los colegios técnicos incluye la adquisición de saberes teóricos, tales como conceptos, nociones y otros, pero también destrezas y habilidades que constituyen el conocimiento práctico. Esta práctica surge de la propia experiencia, y depende directamente de cada individuo, de las vivencias a las que está expuesto y de la aplicación de métodos y técnicas durante la ejecución de sus acciones (Peña, 2016, p2).

En ese sentido, la formación y apoyo que pueda recibir el estudiante en función de fortalecer sus conocimientos en la elaboración de su currículo, etiqueta y protocolo, entre otros, son fundamentales para su desempeño en la inserción laboral.

La práctica profesional es esencial para integrar la teoría con la experiencia, pues es una etapa formativa. Los aprendizajes que se desprenden de la ejecución de prácticas profesionales poseen elementos de índole actitudinal, éticos y afectivos, que no es posible obtenerlos en las aulas de clase, sino desde la vivencia por parte de los estudiantes en situaciones laborales

reales. Es así como los elementos mencionados anteriormente consolidan una formación más integral, con una visión más global de la realidad, en tanto que se le abre paso a la intervención de variables no controladas ante las cuales es menester proponer soluciones y, al mismo tiempo, se valida la instrucción teórica recibida.

Este conjunto de elementos mencionados anteriormente son claves para dar contexto al estudiante, previo a la realización de la práctica profesional, porque son elementos diferenciadores que podrán hacer posible su inserción en el mercado laboral. De acuerdo con Levy Leboyer (1997), “las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras y que las transforman en más eficaces para una situación dada” (p. 138).

En la realidad laboral entran en funcionamiento aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos, los cuales enfatizan un conjunto de conductas socio-afectivas, habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo de manera adecuada un papel, una función, una actividad o tarea (Provincia de Quebec, 1979). Estos elementos son los que se deben trabajar en el estudiante, pues el vocabulario, la presentación personal, el código de vestimenta previo a una entrevista de trabajo y un primer contacto con las potenciales empresas o instituciones son determinantes para obtener una oportunidad laboral.

1.3 Justificación

La siguiente investigación se desarrolla en el contexto del Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago. Dada la dimensión de la institución, es importante el acercamiento desde la perspectiva laboral con el área técnica de electrónica industrial, ya que las empresas demandan una serie de capacidades a los estudiantes que van desde cómo expresarse en reuniones, utilizar la vestimenta adecuada, así como aspectos de etiqueta y protocolo.

Debido a lo anterior, la formación que los estudiantes están recibiendo en las aulas debe compararse con los requerimientos actuales de inserción laboral, pues estos 2 ejes deben ir ligados, con el fin de deslumbrar una preparación óptima de los estudiantes. “Como parte de los estudios realizados en el país, la falta de preparación laboral es uno de los puntos débiles de la mano de obra costarricense. De acuerdo con diferentes encuestas realizadas a los empleadores, estos coinciden con la falta de preparación en las habilidades necesarias para un adecuado ambiente laboral o para aspirar a un puesto laboral” (Garza, 2018, p. 3).

Es así como en un mundo globalizado la enseñanza es un pilar fundamental, la educación día a día está en constante innovación para realizar un acercamiento muy real de lo que las empresas solicitan y lo que se le brinda a los estudiantes en el aula.

Existen competencias requeridas por el mercado laboral que no están contempladas en el perfil de salida del estudiante de electrónica industrial en el Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago; es decir, el estudiante maneja conocimientos muy básicos sobre etiqueta y protocolo, la preparación para una entrevista, así como sobre cómo realizar su hoja de vida. La presente investigación aportará, por medio de diferentes talleres didácticos, elementos que apoyarán al estudiante para adquirir mayores conocimientos en estos aspectos.

Esta investigación propone un taller didáctico que brindará un acompañamiento previo al desarrollo de su práctica profesional, el cual estará subdividido en 7 contenidos, los cuales se pueden precisar en la tabla 6 en el apartado propuesta de trabajo.

2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El propósito de este apartado es estudiar los aspectos teóricos fundamentales para entender el alcance que se busca en el proyecto. El desarrollo de la conceptualización se realizará de lo general a lo específico, de forma tal que se logre una mejor comprensión del contenido.

2.1 Sistema educativo costarricense y la educación técnica

2.1.1 La educación costarricense

En el presente apartado se contextualizan los datos más importantes en la historia de la educación costarricense y, en especial, la educación técnica, con el fin de realizar un recorrido a través de la evolución del sistema educativo nacional.

El sistema educativo se fundamenta en la Constitución Política de Costa Rica (1949), la cual establece que “el Estado tiene la obligación de brindar una educación adecuada que se ajuste a las necesidades y requerimientos de los y las estudiantes, permitiéndoles desarrollar al máximo sus aptitudes, determinando la educación como un derecho fundamental” (artículos 77 y 78).

El artículo 78 señala que la educación preescolar y la general básica son obligatorias; además, estas y la educación diversificada en el sistema público son gratuitas y costeadas por la Nación. “De manera que nuestro sistema educativo es para vivir en libertad, con democracia, y buscar el desarrollo armónico y la integración al desarrollo económico y social de todos los habitantes de la República” (García, 2016, p. 33).

El Ministerio de Educación Pública (MEP) es el ente rector de la educación a nivel nacional, facilita a la población mallas curriculares que incluyen los niveles de preescolar, primaria, secundaria (en modalidad académica y técnica) y superior. En ese sentido, según Calderón (2020), la educación secundaria se reviste de gran importancia, en tanto brinda la posibilidad al estudiantado una vez concluido el ciclo de estudios de optar por la educación superior o insertarse en el mercado de trabajo (dada la especialización de estudiantes en un área

de interés y la puesta en práctica de los conocimientos en diversas experiencias en centros de trabajo); ambas opciones posibles mediante la obtención del título de Bachillerato en Educación Media, en la modalidad académica o complementaria a éste, el título de Técnico Medio cursando la modalidad técnica”. (p. 1)

La Educación Técnica Profesional (ETP) es un subsistema del sistema educativo formal. Este constituye un pilar en la preparación de técnicos, ya que promueve el desarrollo social y económico del país, a través de una oferta educativa flexible y dinámica. Ofrece dirección en dos sentidos: exploración vocacional y formación en una especialidad técnica seleccionada por el estudiante en el nivel de Educación Diversificada.

2.1.2 La educación técnica en Costa Rica

La educación técnica es parte del sistema educativo costarricense, ha dado en Costa Rica la oportunidad de incursionar en el mercado laboral por medio de la formación técnica en áreas como contabilidad, secretariado, electrónica industrial, informática, entre otras especialidades. Su origen se establece en la Ley Fundamental de Educación N°2298, Art 17, del 22 de noviembre de 1958. Dicha educación propicia la incorporación de hombres y mujeres al campo laboral, con lo cual promueve una formación integral, proporcionando y promoviendo igualdad de oportunidades en términos de acceso equitativo y no discriminatorio. (Alvarado, 2020, p. 7)

Por su parte, “la formación técnica fomenta la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes y valores, comprensión y conocimientos teóricos, de acuerdo con los sectores de la economía: Agropecuario; Industria; Comercial y Servicios” (Marco Nacional de Cualificaciones, 2019, p.36).

Es así como la educación técnica en Costa Rica es un pequeño motor en el gran sistema educativo, pero con un impacto muy importante en el desarrollo del país y en la calidad de vida de los estudiantes y sus familias. Dicha formación inicia en los últimos tres años de la educación secundaria, es decir, en décimo, undécimo y duodécimo año, específicamente para aquellos que

optan por ingresar a un colegio técnico profesional. Dado lo anterior, “las instituciones educativas deben reafirmar su papel de primer orden en la formación ciudadana, abierta a todos los alumnos y alumnas sin discriminación, integrando el reconocimiento de la diversidad sociocultural con las diferencias individuales” (Torres, 2013, p. 152).

2.1.3 Educación técnica en el mercado laboral costarricense

En un mundo globalizado, la educación técnica debe alinearse a las tendencias y cambios, con el fin de acercar la formación académica con las exigencias del mercado. Es así como la educación técnica y el sector productivo deben realizar en conjunto una propuesta funcional para la población, en términos de especialidades. Lo anterior permitirá motivar, cada vez más, a los estudiantes para que puedan acceder a la carrera que mejor se ajuste a sus necesidades y a sus gustos.

Los procesos de trabajo basados en la rutina se han sustituido gradualmente por procesos basados en el conocimiento y la acción sobre variables intangibles, la información y el control. La conducción de esos procesos requiere competencias que no convocan la rutina y el resultado predecible; más bien resultan de escenarios más complejos en los que se deben tomar decisiones sobre datos e información previamente analizados. (Asís y Planells, 2021, p. 18).

La educación técnica es indispensable en un mundo tan competitivo y excluyente, pues le permite a los jóvenes acceder a más oportunidades de estudiar y crecer profesionalmente. Lo anterior representa un gran reto para el país, ya que se deben ampliar y mejorar la diversidad de especialidades, con el objetivo de motivar a los alumnos a tomar alguna carrera y que no se queden rezagados, sin posibilidades de crecimiento.

2.2 Los nuevos programas de estudio

2.2.1 Programas de estudio de la educación técnica

La especialidad dota al estudiante de herramientas que propician su incorporación a la empleabilidad, a la creación de su propia empresa o a continuar estudios de educación superior.

De esta manera, la educación técnica es clave para el desarrollo económico de un país y para la cohesión social.

“La educación técnica en secundaria se ofrece en colegios técnicos profesionales, en dependencias públicas, privadas y subvencionadas, en horario diurno y nocturno. En Costa Rica, 137 CTP brindan sus servicios, de los cuales 135 son diurnos, 2 nocturnos, 131 públicos, 1 es privado y 5 subvencionados” (Masis, 2021, p. 25).

En cuanto a la duración de las carreras y sus planes de estudio, estos son establecidos por el Consejo Superior de Educación, de acuerdo con las necesidades del país y las características de las profesiones u oficios. “En cada especialidad se cuenta con un programa para cada uno de los 3 niveles (10, 11 y 12). En el curso lectivo 2020 se contó con 54 especialidades con programas aprobados. Sin embargo, las especialidades en las que se tiene matrícula son 51, 24 de comercial y servicios, 20 de la industrial, y 7 de agropecuaria” (MEP, 2017, p. 5).

2.2.2 Los docentes en la educación técnica

Las nuevas tendencias que hoy caracterizan la organización del mercado laboral y la demanda de nuevos perfiles profesionales, en el marco de la globalización económica y de la sociedad de la información y el conocimiento, provocaron una transformación en conceptos, habilidades, destrezas, valores y actitudes requeridos por el talento humano técnico, el cual representa uno de los perfiles de mayor demanda según los empleadores tanto en el mercado laboral nacional como internacional (MEP, 2021).

El docente debe ser un facilitador de la información y del conocimiento, para ello requiere de una verdadera disposición y compromiso para ser un promotor efectivo de la transmisión del conocimiento y, del mismo modo, motivar a la población estudiantil.

2.2.3 Marco nacional de cualificaciones

El Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica tiene como propósito general normar el subsistema de educación y formación técnica profesional, a través de la estandarización de los niveles de formación, descriptores, duración y perfiles de ingreso y egreso de la formación, entre otros; además de establecer la articulación vertical y horizontal en el sistema educativo costarricense y orientar la atención de la demanda laboral. (MEP, 2021, p. 36).

De acuerdo con las necesidades de las especialidades demandadas por el mercado laboral actual y las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, se creó el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, “el cual constituye la estructura reconocida nacionalmente que norma las cualificaciones y las competencias asociadas a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores. El propósito es guiar la formación, clasificar las ocupaciones y puestos, y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles” (MEP, 2021, p. 37).

Asimismo, mediante el Decreto Ejecutivo N.º 39851-MEP-MTSS, se creó la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (CIIS-MNC-EFTP-CR), adscrita al Ministerio de Educación Pública, conformada por los jefes de las instituciones citadas. Esta tiene, como función esencial, servir como instancia de coordinación para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MEP, 2021).

2.2.4 Origen de la especialidad de electrónica Industrial

Costa Rica es un país caracterizado por realizar esfuerzos en materia de educación, ya que está inmerso en el constante cambio tecnológico. Asimismo, el sector industrial experimenta importantes variaciones producto de la cuarta revolución industrial. Por ello, el mercado laboral demanda personal técnico; según Díaz (2020), “para la atención de necesidades en diversas

áreas, apoyado en la habilitación de una amplia gama de equipos y sistemas de aplicación eléctrica y electrónica” (p. 14).

Esta especialidad se enfoca en el soporte y mantenimiento de procesos de control industriales, sistemas electrónicos de potencia, instrumentación y automatización. Además, propicia la adquisición de conocimientos teórico-prácticos relacionados con electroneumática, hidráulica y la robótica industrial que, junto con la transformación de electricidad, permiten el funcionamiento de equipos eléctricos y electrónicos.

En términos del perfil de salida, el estudiante es capaz de realizar mantenimiento e instalación a sistemas electrónicos o eléctricos no programables y programables de automatización y control de potencia industrial, así como a sistemas electroneumáticos y electrohidráulicos. Respecto a las competencias genéricas, identifica oportunidades y elabora planes de negocio, utiliza herramientas y tecnologías digitales, además, interpreta y comunica información técnica propia de su campo de formación. En cuanto a la competencias para el desarrollo humano, se caracteriza por el autocontrol, compromiso ético, discernimiento, responsabilidad, y demuestra capacidad de autoaprendizaje.

2.3 Destrezas requeridas por el mercado laboral costarricense para las especialidades técnicas

En Costa Rica, se visualiza la educación como un derecho humano y constitucional, donde el sistema educativo favorece la adquisición de conocimientos, destrezas, valores y actitudes, de manera que se promueve y se estimula el desarrollo integral de los estudiantes y su participación en la sociedad civil y en la vida económica del país.

Para tener una participación en un mundo globalizado, es requerido poseer una serie de destrezas para responder a los desafíos laborales, los cuales demandan tanto destrezas tangibles como intangibles, “la primera de ellas asociada con el saber hacer, la segunda asociada al saber convivir, ambas se complementan” (Montoya, 2019, p. 1).

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT), para que la empresa alcance sus objetivos, los trabajadores deben tener ciertos conocimientos, capacidades y destrezas. En cuanto a lo que se entiende por destreza, esta “proviene del latín dextra (derecha), se utiliza para nombrar la capacidad con que una persona lleva a cabo de manera satisfactoria una tarea o un trabajo” (Raffino, 2020, párr. 1). Otros autores la definen como la capacidad que tiene una persona para desarrollar un trabajo específico con óptimos resultados, incluyendo aquellas capacidades cognitivas innatas y adquiridas que constituyen su personalidad. Por su parte, Ceballos (2016) señala que “la destreza implica la eficiencia al ejecutar una actividad o tarea, por cuanto el estándar de la ejecución se podría situar como la alta destreza y por lo tanto necesitan ser medidas con validez y confiabilidad” (p. 8).

Para comprender el tema del empleo en Costa Rica, es importante conocer la forma en que este país ha transformado su sistema productivo hacia procesos de mayor valor agregado. En los últimos 40 años, se ha transformado la educación que reciben los costarricenses con miras a crear perfiles que no solo tengan conocimientos técnicos, sino también una serie de habilidades que les permitan insertarse adecuadamente en este nuevo contexto productivo.

Como parte de la consolidación de nuevas estrategias en la educación, es importante mencionar que lo indicado en los nuevos programas de estudios DETCE (2020) “reviste de especial importancia en la política curricular el documento educar para una nueva ciudadanía y en la política educativa, el escrito la persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad” (p. 15) Se busca un enfoque de educación basado en competencias como forma de conducir el proceso hacia una formación holística.

El empleo se ha visto afectado por los nuevos requerimientos de empresas de manufactura avanzada, dispositivos médicos, electrónica y servicios especializados que han llegado a Costa Rica, mayoritariamente después de que Intel estableció operación en nuestro país. Dado lo anterior, es que la formación de técnicos en mecatrónica, en electrónica y en diseño de productos permite integrarse a estas industrias que están en crecimiento.

Para aprovechar las oportunidades de empleo, es necesario contar con una fuerza laboral que posea un segundo o tercer idioma, conocimientos técnicos específicos, desarrollo de habilidades blandas en comunicación, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje constante y adaptación al cambio. Estas habilidades contribuyen con el mejoramiento de la sociedad y con el buen desempeño de los jóvenes en su práctica profesional.

Entre las destrezas genéricas identificadas por la Unión Europea, se encuentran las destrezas transversales. Según Bravo (2007), estas son “capacidad de análisis y síntesis, capacidad de planificación y organización, capacidad de gestión de la información, adaptación a nuevas situaciones, aprendizaje autónomo, capacidad de comunicación oral y escrita” (p. 36). Este conjunto de destrezas constituye un elemento fundamental para una adecuada inserción de los jóvenes al mercado laboral costarricense. En el siguiente apartado se abordará la importancia de la práctica profesional, como primer acercamiento que tiene el estudiante con la realidad de las empresas y organizaciones.

La empresa se encarga de informar a la comunidad educativa los aspectos inherentes y la normativa de la práctica profesional al inicio del curso lectivo. Además, los estudiantes pueden proponer opciones de empresas para realizar su práctica; sin embargo, no se debe establecer como una acción obligatoria, pues la responsabilidad de localizar las empresas y formalizar cada gestión de la práctica es exclusiva del coordinador de la empresa y no del estudiante.

2.3.1 El desafío de la práctica profesional

La práctica profesional es un requisito de graduación del subsistema de educación técnica. Tiene como objetivo que el estudiante demuestre las competencias adquiridas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y que incorpore nuevos conocimientos de su experiencia en la empresa, lo que permite dar valor agregado a su currículo.

El coordinador de la empresa es quien está a cargo de la práctica profesional, en la que intervienen los sectores productivos, los docentes y el estudiante de duodécimo nivel. Esta actividad de índole curricular proporciona al estudiante la oportunidad de la experiencia práctica,

mediante su vinculación a organizaciones no gubernamentales, empresas públicas o privadas y que, además, le permite aplicar los conocimientos atinentes a su especialidad. Está constituida por 320 horas y, según Fonseca (2019), “tiene como objetivo lograr que el estudiante vivencie la realidad inherente a su especialidad, participe en el mundo laboral en el que desea forjarse una carrera profesional” (p. 7). Combina asuntos propios de un empleo, pues obliga al estudiante a alcanzar cierto grado de productividad, a realizar su currículum para ser intercambiado con las empresas, prepararse para una entrevista de trabajo, conocer el quehacer de la empresa, sus normas, políticas y procedimientos, así como la adaptación al ambiente laboral.

Quien coordina con la empresa cumple un rol fundamental en el proceso, ya que es el encargado de vincular al estudiante con el sector público o privado, velar por las necesidades de cada estudiante, conocer si pueden, en términos de posibilidades, continuar estudiando o bien identificar aquellos que necesitan su inserción inmediata al mercado laboral.

Ahora bien, la creación del currículum es el paso previo a ingresar al mundo laboral, por lo que es vital que el estudiante tenga una guía sobre cómo prepararlo. Según Miranda (2004), el primer elemento por considerar es “tener bien esclarecido el objetivo por el cual redacta el CV determinará su contenido, extensión” (p.2); una vez claro esto, se exponen de manera breve y exacta los datos referentes a estudios y experiencia profesional.

Parte del proceso de práctica profesional es que el estudiante se enfrente a una entrevista de trabajo. Esta puede desarrollarse en diversos escenarios, “puede haber uno o más entrevistadores, puede revestir la forma de un interrogatorio casi policíaco o, por el contrario, puede ser una conversación en la que te sentirás cómodo” (Puchol, 2017, p. 1). La entrevista es importante para el estudiante, pues es “una demostración, por parte del entrevistado, de los conocimientos, experiencias, actitudes y motivación acordes con el puesto que pretende ocupar” (Puchol, 2017, p. 3). Es aquí donde esas habilidades de comunicación y expresión oral cumplen un rol fundamental, ya que el estudiante tendría mayores posibilidades de ser electo en el puesto laboral.

2.3.2 La importancia de la elaboración del *curriculum vitae*

El *curriculum vitae* (CV) es la carta de referencia y de presentación ante una institución o empresa. En este se describe información asociada a los atestados, experiencia, así como algunos datos personales. Todo lo anterior para que el empleador y entrevistador puedan decidir si la persona postulante tiene el perfil afín a la posición que se busca. Según García (2010), “el *curriculum vitae* tiene como objeto definir cómo debe ser la presentación pública de la vida académica de un individuo, identificado con su nombre y apellido, es la oficialización de un discurso sobre sí mismo” (p. 106).

En el momento de confeccionar el CV, es necesario que se elabore de la forma más organizada y clara posible. Su presencia, nivel de detalles y relevancia de los datos incorporados van a determinar que sea o no el reflejo de la verdadera vida profesional de su autor. A continuación, se señalan algunas recomendaciones: “reglas sencillas que ayudarán a obtener un producto final de calidad: tenga bien claro el objetivo por el cual usted elaborará el CV, tenga a mano todos los documentos que acrediten su actividad profesional: certificados, diplomas, revistas donde ha publicado, dé a leer una vez terminado su CV a varias personas que puedan aportarle ideas sobre su contenido y forma” (Reyes, 2004, p. 1).

Se considera relevante contemplar los siguientes aspectos en el momento de elaboración:

- En orden cronológico, descendente, es decir, iniciar con lo más actual e ir hacia atrás.
- Datos personales (nombre, dirección, teléfono, correo).
- Datos académicos (estudios realizados).
- Datos laborales (siempre en el orden descendente).
- Habilidades u otros idiomas.
- Actualización constante.

Otras consideraciones importantes se señalan a continuación: la necesidad de actualización periódica del CV, debido a su constante evolución, y a la facilidad de aunar cambios profesionales, facilitan incorporar méritos y reportan información de puntos fuertes y débiles del CV. El desarrollo tecnológico es motor de cambio social, y el profesional debe aprovecharlo como punto favorecedor de la elaboración de su CV, mostrando su perfil accesible al resto sin trabas ni dificultades (Sobrido, 2018, p. 5).

2.3.3 Estrategias de abordaje de una entrevista laboral

La entrevista laboral trata de medir si la persona que participa en dicho proceso posee los conocimientos, las capacidades y las habilidades necesarios para un determinado puesto de trabajo. A continuación, se detallan algunos métodos empleados en una entrevista de trabajo:

2.3.4 Entrevista por competencias

Este modelo de entrevista hace referencia al conocimiento, la flexibilidad, la tenacidad, la firmeza, la integridad personal, la toma de riesgos y la independencia. En ese sentido, Fernández (2015) menciona que la gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas serán capaces de hacer en el futuro, por lo que el pensamiento estratégico y la proactividad le son inherentes. La gestión de competencias es hoy concepción relevante a comprender en la gestión del recurso humano, implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo. (p. 3)

Los perfiles de competencias definidos por las organizaciones para sus puestos o cargos son esencialmente conjuntos de competencias holísticas a plenitud y van con descriptores más o menos detalladas de pautas de conductas.

El perfil por competencias es determinante para el proceso de selección. En esta fase se deciden los indicadores o parámetros (dimensiones) que servirán de referencia o patrón para

comparar las características (competencias) medidas o valoradas en el aspirante al puesto, precisamente obtenidos del perfil de competencias. (Fernández, 2015, p. 3)

2.3.5 Entrevista aplicando metodología STAR (situación, tarea, acción, resultado)

El método STAR es una técnica diseñada para evaluar comportamientos que evidencia si el entrevistado posee o no la competencia que se pretende evaluar. Es una guía para contestar cualquier pregunta de comportamiento pasado.

Según Amazon (2021), la situación, acción y resultado se pueden definir de la siguiente manera:

- **Situación:** consiste en describir el asunto en el que te encontrabas o la tarea que se necesitaba realizar. Enfatiza en proporcionar suficientes detalles para que el entrevistador comprenda la complejidad de la situación. Este ejemplo puede ser de un proyecto del colegio, una actividad voluntaria o algún evento relevante.
- **Tarea:** ¿Para qué objetivo se estaba trabajando?
- **Acción:** consiste en describir, con cierta cantidad de detalles, las acciones empleadas para abordar la situación con una cantidad de detalles, pero manteniendo el enfoque en su persona. ¿Qué pasos específicos se tomaron?, ¿cuál fue el aporte particular?. No se trata de describir lo que hizo en equipo o en grupo, sino de forma individual.
- **Resultado:** Describa el resultado de sus acciones y no se avergüence de atribuirse el mérito de su comportamiento. Responde a las preguntas: ¿cómo terminó el evento?, ¿qué logró?, ¿qué aprendió? Proporcione ejemplos haciendo uso de métricas y datos.

2.3.6 El empleo de la comunicación asertiva

La comunicación asertiva tiene que ver con la capacidad de expresarse verbalmente en forma apropiada a la cultura y a las situaciones. Según Quijano (2017), “un comportamiento asertivo implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que ayudan a un adolescente a alcanzar sus objetivos personales de forma socialmente aceptable” (p. 61).

La asertividad es una herramienta que se puede aplicar tanto en la vida profesional como personal. Permite al receptor captar el mensaje que se desea transmitir sin inconvenientes, con un entorno propicio para la representación de ideas, opiniones y respeto, por lo que optimiza las relaciones dentro del contexto laboral.

2.3.7 La importancia de la etiqueta y protocolo

En cada institución o empresa existen una serie de normas, reglas o códigos de comportamiento que se deben cumplir para mantener la sana convivencia de todos los colaboradores. La etiqueta consiste en el conjunto de reglas y costumbres que permiten conducirse de manera adecuada en los diferentes ambientes, mientras que protocolo viene de la palabra griega *protos*, que significa “orden”, y ayuda en la resolución de problemas.

Según Acuña (2020), “las empresas tanto dentro como fuera de ellas, requieren que los actores de sus diversas gestiones generen un ambiente y una imagen positiva en todo momento y circunstancia” (p. 9). Consiste en tener la capacidad de seleccionar y aplicar los códigos de comportamiento y acción en diversas instancias y gestiones empresariales, así como saber distinguir ciertos comportamientos para un reunión, un evento corporativo, o bien, para una entrevista.

2.3.8 La importancia de investigar sobre el quehacer de la empresa

Es relevante que los estudiantes antes de enfrentarse a una entrevista de trabajo investiguen el quehacer de la empresa, con el fin de conocer políticas, normas, sector productivo al que pertenece su filosofía de trabajo, entre otros aspectos. Esto con el fin de contextualizar adecuadamente el ambiente laboral de la compañía.

De esta manera, los estudiantes, al investigar el quehacer de la empresa, pueden desenvolverse mejor durante la entrevista, pues dispondrán de un mayor criterio para dar respuesta a ciertas preguntas. Según Adecco (2017),

Previo a una entrevista de trabajo en una empresa, solemos elegir cuidadosamente la vestimenta, actualizar nuestro currículum vitae, revisar la oferta de empleo y practicar alguna de las preguntas más habituales. Sin embargo, muchos candidatos olvidan uno de los pasos esenciales para tener una entrevista exitosa: investigar a la empresa en cuestión. (p. 1)

El párrafo anterior hace referencia a la importancia de investigar el quehacer de la empresa, ya que las organizaciones públicas y privadas buscan que el candidato tenga cierta afinidad con sus políticas y filosofía de trabajo.

2.3.9 Recursos económicos de los colegios técnicos

En Costa Rica existe un marco jurídico que apoya a los colegios técnicos, en términos de dotación de recursos, específicamente para la adquisición de materiales didácticos, herramientas, equipo y maquinaria. La Ley N.º 7372 “Ley para el financiamiento y desarrollo de la educación técnica profesional” tiene como objetivo asignar un presupuesto anual a los colegios técnicos del país. El porcentaje a repartir entre cada institución, según la DETCE (2020), es de “un 5 % del presupuesto anual ordinario del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el que será tomado del superávit acumulado y en caso de no existir dicho superávit se tomará de sus ingresos anuales” (p. 3).

2.4 Talleres didácticos y su importancia en la mediación pedagógica

2.4.1 Talleres didácticos

Los talleres didácticos son una estrategia metodológica que hace posible que el estudiante ponga en práctica habilidades asociadas a la interacción, tales como hablar, oír, leer y escribir, con el propósito de que el participante se apoye mutuamente a fin de desarrollar el pensamiento crítico como parte de su proceso intelectual. En procura de la generación de análisis, esta estrategia metodológica debe incluir actividades de investigación. Según menciona Gutiérrez (2009), “una de las metodologías didácticas más apropiadas para conseguir estos

resultados es el taller llamado también una de las metodologías activas, la cual se encuentra centrada en el que aprende” (p. 3).

Por su parte, Paredes Chacín, Inciarte y Walles Peñaloza (2020) señalan que los docentes deben trabajar con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que conozcan y puedan manejarlas bien, pues lo más importante es concentrarse en atender los requerimientos de los estudiantes y ayudarles a lidiar con sus limitaciones, más que intentar aprender un nuevo método de enseñanza y aprendizaje (p. 100). Por tanto, un taller debe ser diseñado desde metodologías activas, que se centren en el aprendiz, y en sus limitaciones como estudiante.

Un taller en la práctica educativa se define, según la Real Academia Española, como una escuela en la que un grupo de colaboradores trabaja una obra relacionada con las ciencias o las artes con la guía de un maestro. En el ámbito pedagógico, su alcance es el mismo, principalmente se trata de una forma de enseñar y sobre todo de aprender mediante la realización de actividades.

2.5 Importancia en la mediación pedagógica (elementos horizontales y verticales de la educación)

2.5.1 Nuevas formas de educar

La educación es un pilar fundamental para la sociedad, pero deben buscarse nuevos métodos de enseñanza que capten la motivación de quien aprende. Dicha responsabilidad recae en los docentes, ya que ellos son los actores principales, transmiten los conocimientos y sirven de guía a los estudiantes. Guijosa (2019), en su artículo “Las 8 tendencias educativas de las aulas del futuro, según Google for Education”, hace referencia a las nuevas formas de educar, las cuales se detallan a continuación.

- **Aulas colaborativas**

Los ambientes modernos de estudio dejarán de ser estéticos y sus elementos favorecerán la interacción entre los profesores y estudiantes. En relación con lo anterior, los estudios señalan que la arquitectura de los espacios educativos afecta hasta en un 25 % el progreso académico de los alumnos en un año escolar. De esta manera, reacomodar y experimentar nuevos espacios en los salones de clase puede generar grandes beneficios.

- **Pedagogía innovadora**

Los docentes serán los agentes de cambio en las aulas, con nuevas formas lúdicas apoyadas por distintas herramientas tecnológicas.

- **Habilidades para la vida y preparación laboral**

Se requiere una nueva visión más holística de la educación para que los alumnos, desde los niveles básicos, adquieran destrezas laborales, actitudes y formas de pensar que les permitan tener éxito al momento de integrarse al mercado laboral.

La educación bajo el enfoque de competencia asume que las situaciones de la vida real no vienen envueltas en disciplinas o contenidos exactos. Según menciona Zúñiga (2014), “significa que para resolver los problemas que la vida presenta es necesario contar con un saber interdisciplinario y experto, y no solo con un cúmulo de conocimientos disciplinares, por más sólidos que estos sea” (p. 4).

- **Aprendizaje dirigido por estudiantes**

Los estudiantes tendrán una mayor autonomía en sus procesos de aprendizaje, creatividad y proactividad, esto con la ayuda de sistemas de educación adaptativos o estrategias pedagógicas que los empoderen en la toma de decisión de algunos elementos o contenido de los programas educativos.

- **Tecnologías emergentes**

Las experiencias educativas modernas se basarán en mayor medida a las tecnologías emergentes, tales como la inteligencia artificial o la realidad aumentada.

Por su parte, la Fundación pedagógica de la transformación curricular (2015) define las “nuevas formas de educar como un salto cualitativo, reorientado a los procesos educativos. La visión de educar para una nueva ciudadanía obliga a posicionar a cada estudiante como centro del quehacer educativo y asumir abordajes pedagógicos novedosos que maximicen el potencial de cada estudiante” (p. 25).

Dicha política curricular tiene un gran peso en las TIC, ya que, según Marqués (2004), “estas se han convertido en un eje transversal de toda acción formativa y donde casi siempre tendrán una triple función, como elemento facilitador de los procesos de aprendizaje, como herramienta para el proceso de la información y como contenido implícito del aprendizaje” (p. 7).

Dadas las condiciones impuestas por la pandemia, las TIC constituyen un apoyo para el desarrollo de los talleres didácticos, pues hacen posible la modalidad virtual sincrónica y con ello la posibilidad de implementar enlaces gamificados, que aportan elementos lúdicos al proceso de aprendizaje. Lo anterior permite innovar y capturar la atención del estudiante.

2.5.2 Rol de educador

La política curricular (2017) hace énfasis en la forma en la que el docente debe conocer y comprender la realidad social, política y económica del estudiante, con el fin de reforzar los horizontes de “aprender a hacer” y “aprender a ser”.

Las nuevas tecnologías han demostrado que los cambios deben ser constantes en el transcurso de los años. En el campo de la enseñanza, se deslumbra que todos los contenidos a enseñar por los docentes se encuentran en la red, por lo que su rol como docente es guiar al alumno a una adecuada búsqueda de la información, y que esta sea de gran utilidad para los elementos lúdicos plateados en el plan de estudios. En esa línea, Chema García (2019) menciona algunas características que debe tener el docente en la actualidad:

- El docente debe hacer un seguimiento personalizado del progreso de cada estudiante evaluado, con el fin de determinar si los elementos lúdicos implementados son los correctos.
- El docente debe aportar nuevos métodos y recursos, de acuerdo con los intereses de los estudiantes, con el fin de incentivar su aprendizaje.

2.5.3 Rol de estudiante

Los estudiantes forman la columna vertebral de una sociedad, ya que parte de su legado a esta es aportar y contribuir al desarrollo del país en su conjunto, y este debe tomar responsabilidad en el éxito académico de la población estudiantil.

Por lo tanto, los mismos alumnos son artífices de su propio futuro, ya que el rol principal recae en un compromiso propio, ante los elementos presentados por los profesores, donde el fin único es darles las herramientas necesarias para la vida.

2.5.4 Actividades de mediación pedagógica en la virtualidad

Las actividades de mediación pedagógica implementadas en la virtualidad son muy diversas. El MEP, en su artículo *Actividades de Mediación Pedagógica en la Virtualidad (2020)*, hace referencia a una serie de estrategias pedagógicas en aras de mantener una sólida educación en la virtualidad, dentro de las que destacan:

- Mapear el grupo de estudiantes, con el fin de adecuar la duración de la clase en relación con la edad de estos.
- En cuanto a los elementos lúdicos por implementar, cabe preguntarse: ¿por qué esa herramienta?, ¿por qué aquí? y ¿por qué ahora? Esto ya que cada herramienta tiene un propósito y debe concordar con el diseño de su proceso de aprendizaje.
- Es importante promover el aprendizaje colaborativo en la sección de trabajo.
- Dar a conocer al estudiante la forma de trabajo, realizar adecuadamente la introducción, desarrollo y conclusión de la clase.

- Utilización de elementos lúdicos diferentes en cada clase, con el objetivo de mantener la motivación de los alumnos en el curso.

2.5.5 La innovación y el uso de recursos tecnológicos

Innovar es una tarea que los docentes deben realizar constantemente para mantener a los estudiantes motivados y expectantes de los nuevos elementos lúdicos. A través de esta técnica, se adaptan enfoques y se desarrollan nuevas herramientas para dar respuesta a peticiones cambiantes en la educación. Si la formación presencial tiene limitaciones, las herramientas tecnológicas sirven de plataforma para reducir esas diferencias en el aprendizaje y reforzar la participación.

Ahora bien, aunque los recursos tecnológicos e innovación influyen en los sistemas económicos, educativos, culturales, políticos y sociales, son un arma de doble filo, ya que el sistema educativo en el siglo XXI ha buscado integrar los métodos de enseñanza, el rol del docente y la población estudiantil con la innovación tecnológica, pero a pesar de muchos esfuerzos, un gran porcentaje de la población se encuentra fuera del alcance tecnológico digital, lo que evidencia una gran brecha entre los grupos menos favorecidos que ocasiona una deserción estudiantil importante.

3 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

Dada su naturaleza, se ha determinado que el enfoque de este estudio es mixto, ya que reúne características cuantitativas y cualitativas. Según Hernández (2011), los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 534)

Los instrumentos aplicados en el desarrollo de la investigación, efectivamente abarcan variables numéricas, así como elementos cualitativos. De acuerdo con los mismos autores, dicho enfoque capitaliza la naturaleza complementaria de las aproximaciones cuantitativa y cualitativa. La primera representa los fenómenos mediante el uso de números y transformaciones de números, como variables numéricas y constantes, gráficas, funciones, fórmulas y modelos analíticos; mientras que la segunda a través de textos, narrativas, símbolos y elementos visuales. (Hernández,2011, p. 537)

Asimismo Hernández (2011) mencionan la investigación mixta como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”); o bien, que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio. (p. 534)

3.2 Alcance

Esta investigación es de carácter exploratorio y, si bien existen algunos esfuerzos de instituciones nacionales como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ministerios de Educación Pública (MEP), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Universidad Nacional (UNA) por generar una guía para la gestión laboral en Costa Rica, estos han sido con el objetivo de crear un instrumento que ofrezca servicios de intermediación laboral y no como un taller didáctico que fortalezca las destrezas laborales de las personas en busca de empleo para responder de alguna manera a la demanda del sector laboral.

Se han encontrado pocos estudios cuyo objetivo general sea similar al de esta investigación, ya que la literatura disponible sobre el tema no profundiza en nuestro foco de interés. Debido a esto, surge esta propuesta, pues “los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes” (Hernández, 2006, p. 13).

De conformidad con Hernández et al. (2010), las investigaciones cuantitativas pueden tener un alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Por un lado, el alcance depende del estado del conocimiento sobre el problema de investigación, lo cual se determina a través de la revisión de la literatura; por otro lado, se relaciona con la perspectiva que se pretenda dar al estudio. Es así como la investigación desarrollada indaga sobre el desenvolvimiento de los estudiantes en los ambientes laborales, tales como la preparación para enfrentar una entrevista de trabajo y el acatamiento de las normas de la compañía para que obtengan ventajas competitivas a la hora de enfrentar los ambientes de trabajo, así como sobre la importancia de informarse sobre el quehacer de las empresas, con el fin de que se encuentren motivados a la hora de desarrollar sus labores diarias.

Este trabajo propone el desarrollo de un taller didáctico, constituido por diferentes módulos, dirigido a estudiantes de la especialidad de electrónica industrial, con el propósito de preparar a los alumnos de duodécimo para su inserción laboral.

3.3 Sujetos o fuentes de la información

Las fuentes son aquellos elementos de donde se obtiene la información, estas se clasifican en: primarias, secundarias y terciarias. Las primarias son aquellas que proporcionan datos de primera mano, como la información obtenida directamente del autor original, pueden ser libros, antologías, artículos, disertaciones, entre otros. Las secundarias se refieren a los resúmenes de fuentes primarias, compilaciones, comentarios de artículos, libros o tesis; mientras que las terciarias reúnen datos e información de segunda mano, por ejemplo, un catálogo temático, un directorio, una guía de índice o un catálogo de revistas (Ulate Soto y Vargas Morúa, 2018).

En esta investigación se toman como fuente primaria las entrevistas realizadas al coordinador del área técnica, así como al coordinador con la empresa, y los resultados obtenidos en dichas entrevistas. Como fuentes secundarias, se utilizan los libros, tesis, artículos de investigación y foros, los cuales proporcionan información muy valiosa a la investigación y, en especial, a la construcción del marco teórico.

3.4 Población

La población base de este estudio está conformada por estudiantes de duodécimo año de la especialidad electrónica industrial del Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago, con el fin de recopilar información que permita identificar aspectos importantes en cuanto al mejoramiento de las destrezas laborales de los alumnos para su inserción al mercado laboral.

La aplicación de los instrumentos se realizará a la totalidad de dicha población, constituida por 21 alumnos, segmentados en dos grupos, uno de 10 y otro de 11. Asimismo, se aplicarán cuestionarios a los 3 docentes de esta especialidad, al coordinador técnico y al coordinador con la empresa.

En la investigación es relevante la aplicación de los instrumentos a las empresas públicas y privadas, ya que el criterio suministrado es sumamente importante para el desarrollo de los talleres didácticos. Debido a ello, participaron un total de 4 empresas y el instrumento de recolección de información fue compartido con 19 compañías; sin embargo, solo 4 de ellas compartieron sus comentarios. La proyección original de respuesta por parte de las empresas era de 5.

3.5 Variables

A continuación, se exponen los objetivos específicos de la investigación y las variables asociadas a estos:

Tabla 1. Variables de la investigación

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	RELACIÓN: VARIABLE-INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los conocimientos de los estudiantes de duodécimo año de la especialidad de electrónica industrial sobre las técnicas para la inserción al mercado laboral. 	Preparación laboral	Conocimiento sobre cómo preparar un <i>curriculum vitae</i> , etiqueta y protocolo, y una entrevista de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de conocimiento de los estudiantes sobre cómo desarrollar un <i>curriculum vitae</i>. Nivel de conocimiento sobre etiqueta y protocolo. Nivel de conocimiento 	Mediante las preguntas 1, 2, 4, 5 y 6 del cuestionario aplicado a los estudiantes de electrónica industrial, se mide la necesidad de capacitación sobre cómo preparar un <i>curriculum</i> , etiqueta y protocolo, y la capacidad de respuesta ante una entrevista de trabajo.

sobre cómo
abordar una
entrevista de
trabajo.

- Determinar aspectos del perfil ocupacional de la especialidad de electrónica industrial para las exigencias del mercado laboral actual. Perfil de salida (ocupacional) electrónica industrial (resultados de aprendizaje), conocimientos y destrezas. Perfil de salida del estudiante de electrónica industrial (resultados de aprendizaje), conocimientos y destrezas.
- Valorar los requerimientos en términos de recursos materiales necesarios para el Recursos materiales Exigencia del mercado laboral para la especialidad de electrónica industrial, así como Nivel de competencia exigida por el mercado laboral. Mediante las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 del cuestionario aplicado a las empresas, se mide la necesidad de capacitación sobre destrezas laborales para la especialidad de electrónica industrial.
- Nivel de competencia exigida por el mercado laboral. Mediante las preguntas 4 y 7 del cuestionario aplicado a las empresas, así como las preguntas 1, 2 y 4 del cuestionario aplicado al personal docente administrativo del Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de

fortalecimiento de la inserción laboral de los estudiantes.

competencias solicitadas por los empleadores.

Cartago, se mide la necesidad de capacitación en destrezas laborales requeridas por el mercado laboral.

- Diseñar un taller didáctico que permita al estudiante su inserción en el mercado laboral.

Taller Didáctico Recursos didácticos necesarios para capacitar al estudiante.

- Capacitación de los estudiantes.

Mediante las preguntas 3, 7, 8, 9 y 10 del cuestionario aplicado a los estudiantes de electrónica industrial, se mide la necesidad de capacitación y el tipo de recurso didáctico a utilizar. Mediante las preguntas 5 y 7, se mide el tema de capacitación. En las preguntas 2, 4, 5, 6, 7 y 9 del cuestionario aplicado al personal docente y administrativo, se mide el tipo de recurso didáctico, así como la necesidad de capacitación.

Nota. Elaboración propia.

3.6 Descripción de técnicas e instrumentos de recolección de la información

En este apartado se describen las técnicas y los instrumentos utilizados en la presente investigación. Para el desarrollo de esta, las técnicas que se pretenden utilizar serán una mezcla entre cualitativas y cuantitativas. En una primera fase se recurrirá a la recopilación de datos cualitativos para contextualizar la situación actual, la información será obtenida por medio de entrevistas, así como de archivos propios del Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago, que son más de orden documental. En esta primera fase, se aplicará un cuestionario al coordinador con la empresa y al del área técnica. Ambas posiciones son claves para el trabajo, pues son el enlace directo entre el estudiante y la empresa, y porque tienen acceso a información relevante para este trabajo.

Se desarrollarán cuestionarios que permitan indagar en la preparación previa a la que se somete el estudiante hasta su inserción laboral. Las preguntas serán abiertas, que permitan extraer datos, elementos claves del proceso que no han sido preguntados directamente, para no delimitar con anterioridad las opciones de respuesta. Adicionalmente, en esta fase se estarán contemplando docentes del área técnica de electrónica industrial, con el objetivo de conocer de cerca el esfuerzo formativo que se realiza de cara a su inserción en el ámbito laboral. El cuestionario será compartido al total de la población del área técnica de la especialidad de electrónica industrial, constituida por 5 personas.

En una segunda fase se tiene previsto la aplicación de la técnica cuantitativa, es decir, la encuesta, a los 21 estudiantes de duodécimo año. Por otra parte, la encuesta a aplicar se plantea en términos de escalas, que permita agrupar la información, con el propósito de favorecer el análisis y la presentación de datos.

Se hará un cuestionario a las empresas que mantienen relación con el Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago, específicamente a aquellas que han estado anuentes a recibir estudiantes para desarrollar práctica profesional en sus operaciones. Con el apoyo y

recomendación del coordinador con la empresa, se aplicará el cuestionario a una muestra por conveniencia, compuesta por un total de 5 compañías.

3.7 Criterios éticos asumidos

Para el desarrollo de la investigación se adquiere el compromiso de confidencialidad de la información con el Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago. Cabe destacar que la autoría del trabajo es de los investigadores indicados en la portada del documento, por lo que son quienes tienen la responsabilidad de velar por el uso correcto y confidencial de la información obtenida a través del Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago, así como de los funcionarios y estudiantes de la institución que han colaborado con la presente investigación.

Todos los datos obtenidos, hallazgos, así como la información empleada para el análisis, la que se desprende tanto de la aplicación de los instrumentos como de las técnicas de recolección de variables, será utilizada solo para los fines de la investigación.

Los investigadores se comprometen a desarrollar este estudio bajo un enfoque profesional, resguardando todos los datos sensibles, como nombre de estudiantes, funcionarios o cualquier hallazgo relevante de la información. Asimismo, se respetará en todo momento los resultados obtenidos, sin falsificación alguna o alteración de los mismos.

Por último, las fuentes abordadas y de las que se han obtenido citas o referencias serán mencionadas en el apartado de referencias bibliográficas, con el fin de respetar los derechos de autoría y no incurrir en plagio.

3.8 Descripciones de la propuesta

La investigación propone el desarrollo de un taller didáctico dirigido a los estudiantes de duodécimo año de electrónica industrial. Dicho taller contemplará pautas o guías para que el alumno pueda fortalecer sus destrezas laborales.

Dicha propuesta contemplará diversos recursos didácticos, tales como infografías, videos o presentaciones que permitan transmitirle al estudiante las mejores prácticas a tener en consideración en el ambiente laboral. Las actividades contempladas en el taller van desde cómo prepararse para enfrentar una entrevista de trabajo, hasta los elementos claves para el desarrollo de un currículo; pero también elementos lúdicos que permitan abordar los hallazgos más significativos y acordes a la investigación.

4 CAPÍTULO IV: Análisis de resultados y discusiones

En el presente capítulo se describe el análisis y la discusión de resultados obtenidos de la recolección y procesamiento de la información a través de los instrumentos implementados.

4.1 Análisis de resultados de la aplicación de cuestionarios a la población estudiantil de duodécimo año

Este cuestionario responde a las preguntas realizadas a los estudiantes de duodécimo año del Colegio Profesional Técnico Dulce Nombre de Cartago, en este caso se toma en cuenta la población total de alumnos de este nivel de la especialidad electrónica industrial para el sondeo de información. El cuestionario se implementa con el objetivo principal de medir las necesidades de capacitación.

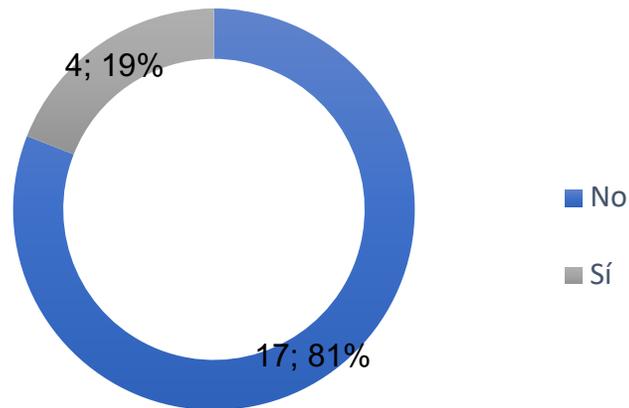
Las personas encuestadas responden el cuestionario de forma individual y en privado. El investigador, en conjunto con el coordinador con la empresa del colegio, se encarga de remitir el enlace del instrumento a los estudiantes. Se preparó una invitación con las instrucciones que detallan la forma de completarlo y que facilitan el ingreso a dicho enlace.

El cuestionario es un instrumento digital constituido por un total de 11 preguntas, que contiene 8 de tipo cerradas, la mayoría con preguntas de selección única, otras de selección múltiple, así como algunas abiertas. Las preguntas son analizadas de forma individual y conjunta, lo anterior aporta más elementos a los investigadores para el análisis de los sujetos en estudio.

A continuación, se detalla de manera gráfica la discusión y el análisis generado por los investigadores, cabe destacar que los elementos utilizados son gráficos y tablas que describen la información de forma general, con el fin de lograr mejores resultados. El uso de estos elementos tiene como objetivo facilitar su lectura y análisis.

Figura 1

Estudiantes que han recibido capacitación sobre cómo enfrentar una entrevista de trabajo.

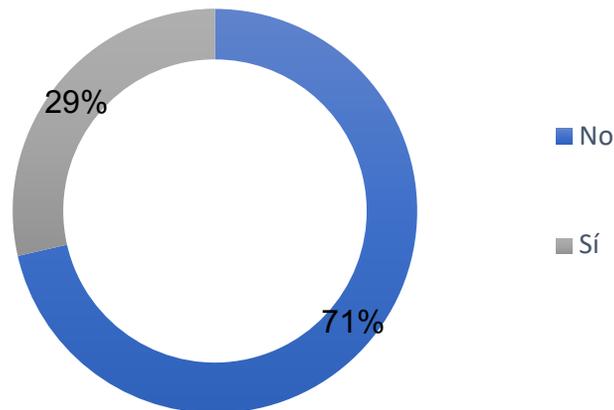


Nota. Elaboración propia, 2022.

La primera pregunta pretende conocer si el estudiante ha recibido alguna vez capacitación sobre cómo enfrentar una entrevista de trabajo. En relación con la figura 1, tenemos que un 81 %, correspondiente a 17 alumnos de los encuestados, no ha recibido capacitación, mientras que el 19 %, equivalente a 4 estudiantes, sí ha recibido alguna vez capacitación.

Figura 2

Nivel de conocimiento sobre los principales aspectos a considerar en un curriculum vitae.

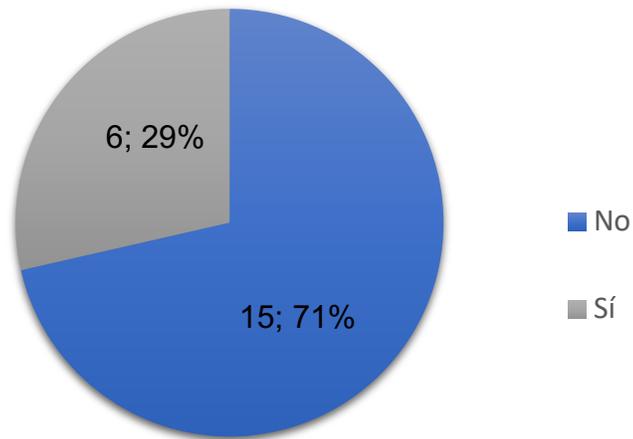


Nota. Elaboración propia, 2022.

La figura 2 muestra resultados valiosos sobre el conocimiento de los estudiantes respecto a los principales aspectos que se deben considerar en un currículum. Del total de la población encuestada, un 71 %, equivalente a 15 estudiantes, manifestó no conocer los principales elementos a considerar en un currículum, mientras que el 29 %, correspondiente con 6 alumnos, indicaron sí conocerlos.

Figura 3

Estudiantes que han recibido capacitación en etiqueta y protocolo.

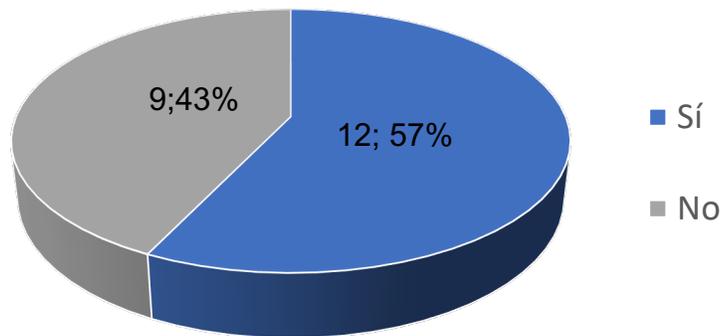


Nota. Elaboración propia, 2022.

Un total de 15 alumnos (el 71 %) no ha recibido capacitación en el tema, mientras que 6 de ellos (29%) manifestaron haber recibido alguna vez capacitación sobre el tema.

Figura 4

Disposición de los estudiantes para recibir capacitación previa a una entrevista de trabajo.

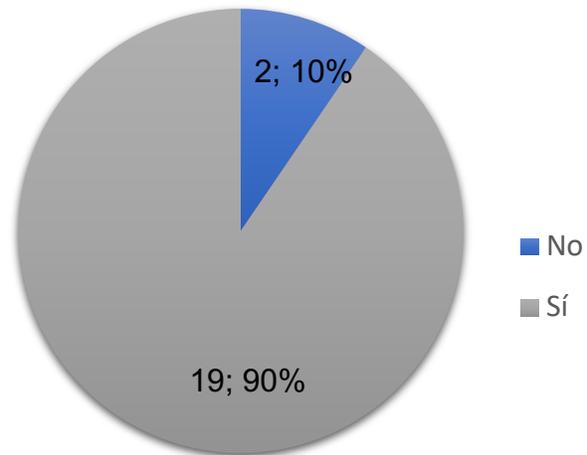


Nota. Elaboración propia, 2022.

La figura 4 muestra resultados asociados a la disposición o interés que tienen los encuestados de recibir capacitación previa a una entrevista de trabajo. Los resultados muestran que el 57 % de ellos (12 estudiantes) están anuentes a recibir capacitación, pero el 43 % (9 estudiantes) no están dispuestos a ser capacitados.

Figura 5

Disposición de los estudiantes para recibir capacitación de forma virtual.



Nota. Elaboración propia, 2022.

De acuerdo con la figura 5, el 90 % (19 encuestados) indicó estar anuente a recibir capacitación de manera virtual, solo un 10 % (2 alumnos) manifestó no estar dispuesto a recibir capacitación bajo dicha modalidad.

Tabla 2

Tipo de recursos didácticos que prefieren los estudiantes.

Tipo de recurso didáctico	Estudiantes
Videos	15
Guía paso a paso	14
Presentaciones	13
Infografía	8
Audios	8

Nota. Elaboración propia, 2022.

Los alumnos manifestaron la preferencia por diferentes herramientas didácticas. Esta pregunta era de opción múltiple, por lo tanto, los encuestados podían marcar diferentes opciones. Como se observa en la tabla 2, el recurso que alcanza el mayor porcentaje de preferencia son los videos, con un total de 15 estudiantes, a 14 de ellos les gusta la guía paso a paso, 13 se inclinan por las presentaciones, mientras que 8 señalan las infografías y audios.

En resumen, los resultados muestran que una gran cantidad de estudiantes no se ha capacitado sobre cómo enfrentar una entrevista de trabajo, ni cómo desenvolverse en etiqueta y protocolo, aunque el 57 % de los encuestados sí indicó estar anuente a recibir capacitación. Por otro lado, el 71 % indicó no conocer sobre los principales aspectos a considerar en un currículum.

Dichos resultados permiten comprobar que los estudiantes del Colegio Profesional Técnico Dulce Nombre de Cartago desconocen aspectos elementales relacionados con las destrezas laborales y que, además, tienen la necesidad de capacitarse previo a una entrevista laboral.

4.2 Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a los docentes y personal administrativo

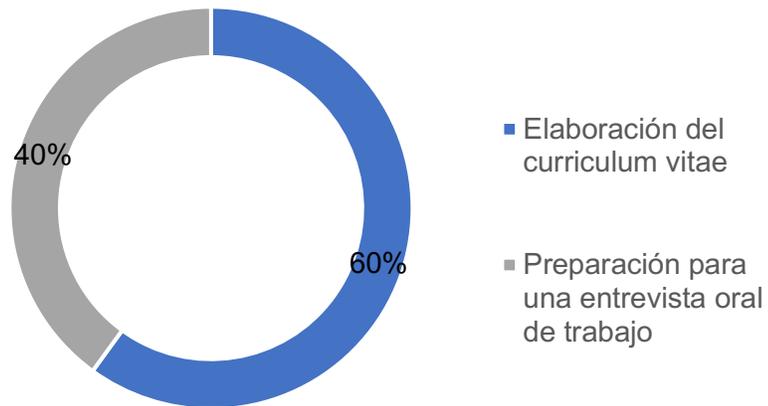
Este cuestionario responde a las preguntas realizadas a los tres profesores de la especialidad de electrónica industrial, así como al coordinador con la empresa y coordinador técnico del Colegio Técnico Profesional Dulce Nombre de Cartago, con el objetivo de identificar las destrezas laborales que requieren ser fortalecidas en los estudiantes de dicha especialidad. La retroalimentación obtenida por parte del personal administrativo a partir de este cuestionario es de gran importancia para esta investigación, pues constituye una fuente de información que conoce de primera mano las destrezas del estudiante.

Los profesores y el personal administrativo responden el cuestionario de forma individual y en privado, la modalidad del instrumento aplicado es de forma virtual, mediante la plataforma Google formularios. Está constituido por nueve preguntas, algunas de selección múltiple, otras de selección única, inclusive contempla algunas de tipo abierta, con la finalidad de obtener retroalimentación por parte del personal docente.

A continuación, se detalla de manera gráfica el análisis y la discusión generada por los investigadores; cabe destacar que los elementos son ilustrativos, para facilitar al lector la interpretación de resultados.

Figura 6

Destrezas laborales por mejorar en los estudiantes.



Nota. Elaboración propia, 2022.

La figura 6 muestra resultados respecto a las destrezas laborales que considera el personal administrativo deben ser fortalecidas en los alumnos. El 60 % de los encuestados, representado por 3 docentes, consideró que el estudiante debe mejorar en la elaboración del currículum, mientras que un 40 %, representado por 2 profesores, señaló que deben mejorar en su preparación para una entrevista de trabajo.

Cabe indicar que esta pregunta tenía tres alternativas de respuesta siendo la tercera “Etiqueta y protocolo”, sin embargo, los docentes muestra un mayor interés porque el estudiante mejore las destrezas que se encuentran en figura 6.

Tabla 3

Comentarios de las empresas respecto a los estudiantes sobre las entrevistas.

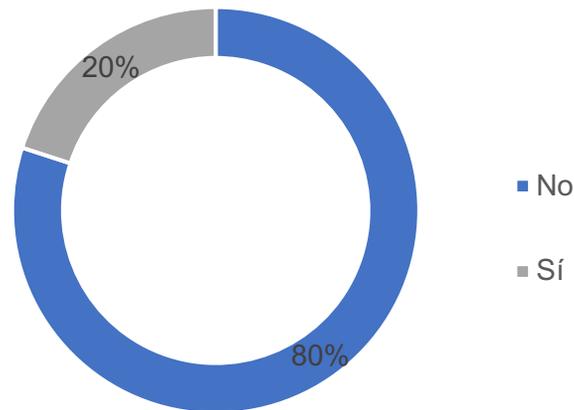
Ítem	Retroalimentación
Comentario 1	Que son muy cortantes, poco explicativos en temas de importancia.
Comentario 2	Son muy introvertidos.
Comentario 3	Pocas habilidades blandas.
Comentario 4	Buena disposición.

Nota. Elaboración propia, 2022.

De acuerdo con la tabla 3, se muestra la retroalimentación brindada por los docentes respecto a los comentarios recibidos de las empresas sobre el momento de la entrevista de trabajo. Señalaron que son poco explicativos en temas de importancia, los caracterizan como cortantes, introvertidos, con pocas habilidades blandas. En términos positivos, señalaron una buena disposición en el estudiante. Sin embargo, de los cuatro comentarios que se muestran en la tabla, tres de ellos responden a habilidades de comunicación, lo cual denota una necesidad de fortalecer estos aspectos asociados a cómo enfrentar una entrevista de trabajo.

Figura 7

Capacitación recibida por los docentes sobre el abordaje de destrezas laborales.

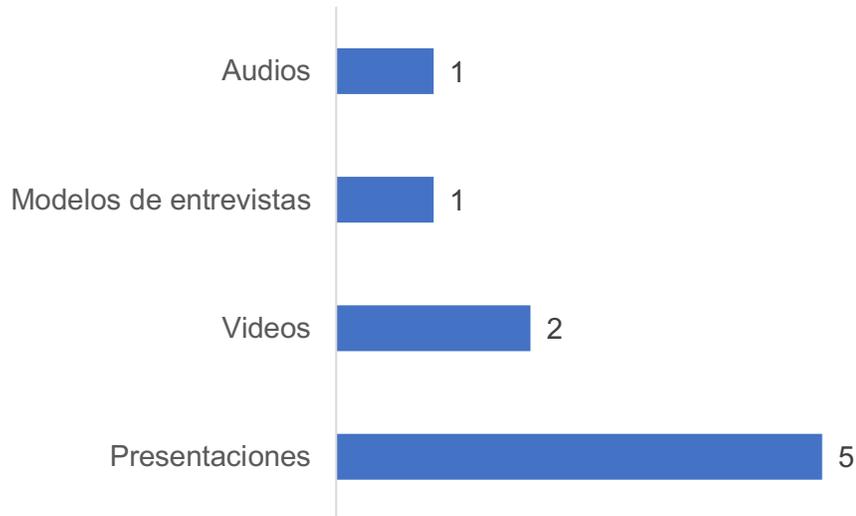


Nota. Elaboración propia, 2022.

En la figura 7 se visualiza que el 80 % del personal docente manifiesta no haber recibido ningún tipo de capacitación que le permita abordar en el estudiante las destrezas laborales. Solo un 20 % de los encuestados manifestó haber recibido capacitación. Para efectos de esta investigación, es importante conocer si el profesor o coordinador recibe algún tipo de preparación sobre cómo fortalecer las destrezas laborales en el alumno. Los resultados analizados evidencian una necesidad de capacitar al docente y dotarlo de más conocimiento en estos aspectos, con la finalidad de guiar al estudiante en dicho proceso.

Figura 8

Recursos didácticos identificados por los docentes para los talleres didácticos.

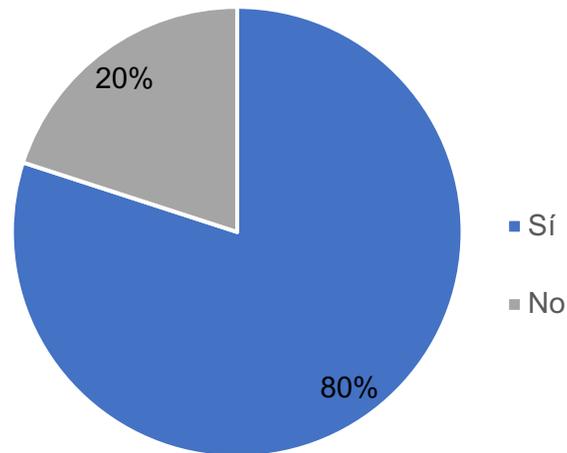


Nota. Elaboración propia, 2022.

A partir de la figura 8, se muestra que los recursos didácticos que los docentes consideran más pertinentes para el desarrollo de talleres son, en su mayoría, las presentaciones, seguido por los videos. El modelo de entrevista ocupa el tercer lugar, mientras que los audios son el recurso menos utilizado. Esta pregunta fue de selección múltiple..

Figura 9

La institución cuenta con los recursos necesarios para realizar capacitaciones.

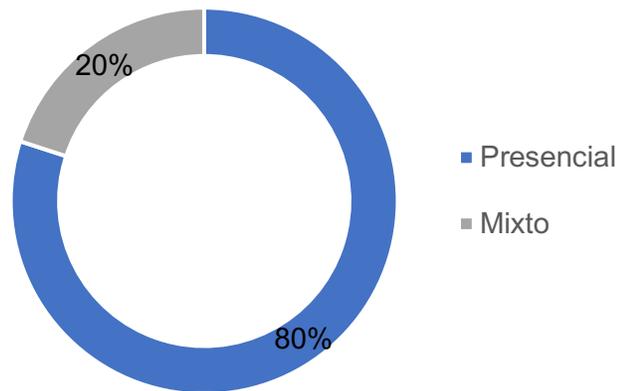


Nota. Elaboración propia, 2022.

Según la figura 9, el 80 % de los docentes indicó que la institución dispone de los recursos para desarrollar capacitaciones, mientras que un 20 % de los encuestados manifestó no disponer de ellos para dicho objetivo. Para esta investigación es fundamental conocer si la institución tiene los recursos para desarrollar actividades de formación, dado que la propuesta es realizar un taller didáctico.

Figura 10

Modalidad académica de preferencia por el docente para un taller didáctico.



Nota. Elaboración propia, 2022.

De acuerdo con la figura 10, la modalidad de preferencia, según el personal del Colegio Técnico Profesional Dulce Nombre de Cartago, es la presencial, con un 80 %, representado por 4 profesores, mientras que solo un 20 %, representado por un docente, señaló el método mixto como la alternativa de su preferencia. Cabe indicar que esta pregunta era de selección múltiple, por lo que los encuestados podían seleccionar más de una opción: virtual, presencial, mixto.

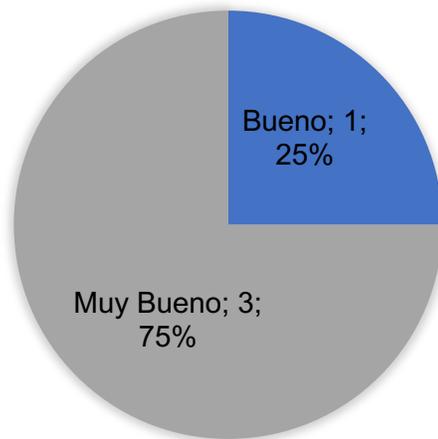
4.3 Análisis de resultados de los cuestionarios aplicados a las empresas

En este apartado se detallan las respuestas generadas por los instrumentos electrónicos aplicados a las empresas que tienen relación con el Colegio Profesional Técnico Dulce Nombre de Cartago, porque han recibido estudiantes para su práctica profesional. Algunas preguntas se analizaron de forma individual y otras en conjunto.

Con el fin de conocer la percepción que tienen las organizaciones sobre el desempeño de los alumnos en las entrevistas de trabajo, se implementó un cuestionario electrónico por medio de la aplicación de Google Formularios. El instrumento busca identificar aspectos que el estudiante puede mejorar previo a su inserción en la empresa, elementos consultados a los profesionales de Recursos Humanos de las entidades que colaboraron con el proceso.

Figura 11

Desempeño del estudiante durante la entrevista previo a su práctica profesional.

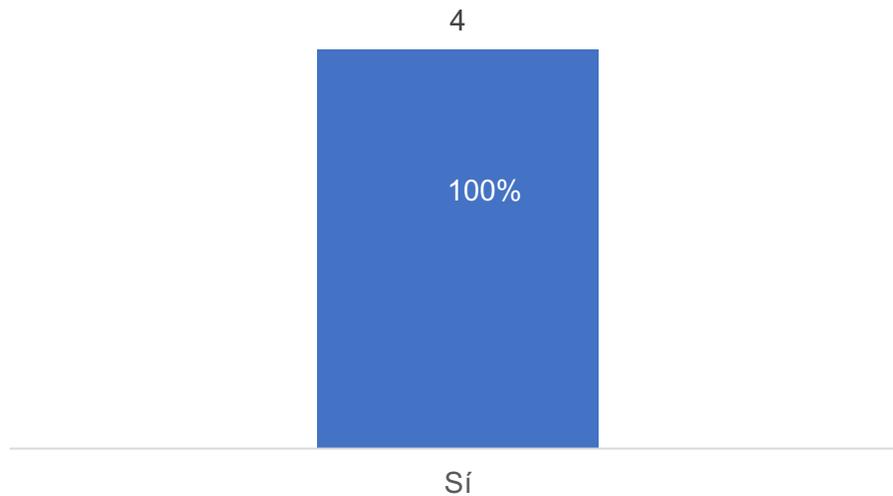


Nota. Elaboración propia, 2022.

En la figura 11 se visualiza la valoración que hicieron las organizaciones respecto al desempeño del estudiante durante la entrevista. Se puede observar que un 75 % de las empresas lo caracterizaron como “muy bueno”, mientras que un 25 % lo indica como “bueno”.

Figura 12

Vestimenta adecuada del estudiante en la entrevista de trabajo.



Nota. Elaboración propia, 2022.

La figura 12 muestra el 100 % de los encuestados manifestó que el alumno se presenta con una vestimenta adecuada.

Adicionalmente, cuando se cruzan estos resultados con la pregunta 6 del cuestionario aplicado a los estudiantes, un 67 % (14 estudiantes) manifestó que sí les han explicado cómo vestirse para una entrevista, pero un 33 % (7 alumnos) indicaron no haber recibido información al respecto. Esto evidencia que brindar al estudiante información, asesoramiento o capacitación sobre aspectos claves previos a una entrevista de trabajo impacta positivamente en su desempeño.

Tabla 4

Falencias identificadas por las empresas en los estudiantes durante la entrevista.

Falencias identificadas	Empresas
Presencia de muletillas al expresarse	1
Falta de comunicación asertiva	1
Bloqueo por la presión de la entrevista	2

Nota. Elaboración propia, 2022.

Las entidades identificaron varias falencias en los estudiantes durante la entrevista de trabajo, tales como el uso de muletillas, falta de comunicación asertiva, así como bloqueo por la presión de la entrevista.

Esta pregunta era de opción múltiple, por lo tanto, los encuestados podían marcar varios aspectos. Como se observa en la tabla 4, una organización manifestó la presencia de muletillas al expresarse, una empresa señaló falta de comunicación asertiva y 2 indicaron bloqueo por la presión del momento.

Tabla 5

Elementos que constituyen un aporte para el estudiante frente al proceso de inserción a una empresa

Elementos que constituyen un aporte al estudiante	Empresas
Conocimiento previo del quehacer de la empresa	2
Elaboración de un curriculum vitae	1
Recomendaciones para atender una entrevista	1

Nota. Elaboración propia, 2022.

De acuerdo con la tabla 5, existen aportes esenciales para el estudiante frente al proceso de inserción a una organización. Dos entidades señalaron “conocimiento previo del quehacer de

la empresa”, 1 de ellas indicó la “elaboración de un *curriculum vitae*”, mientras que la otra restante mencionó “recomendaciones para atender una entrevista”.

Para efectos de esta investigación, es importante tener la retroalimentación de las empresas, porque señalan aspectos que requieren ser fortalecidos en los alumnos, como es el desempeño en la entrevista de trabajo, además, se logra identificar cuáles han sido sus falencias y qué elementos pueden trabajarse.

Cuando analizamos los resultados obtenidos, respecto al personal docente y administrativo, encontramos que un 40 % de ellos manifestaron que el estudiante debe mejorar su preparación para una entrevista laboral. Tomando en consideración las manifestaciones de las empresas, así como los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los profesores, se denota la necesidad de fortalecer al alumno con habilidades de comunicación como uno de los elementos a incorporar y trabajar en el practicante.

Por otra parte, tanto los docentes como los alumnos evidencian la necesidad de fortalecer destrezas en términos de cómo preparar un currículum. Un 71 % de los estudiantes encuestados manifestó no conocer los principales aspectos a tener en consideración al elaborar su hoja de vida y un 60 % de los profesores consideró que se debe mejorar en ese aspecto.

En cuanto a la disponibilidad de recursos para desarrollar capacitaciones, los docentes y estudiantes mostraron preferencia por las presentaciones, videos y guías de paso a paso, con una modalidad virtual y presencial.

5 CAPÍTULO V: PROPUESTA DE TRABAJO

La propuesta de trabajo obedece a la recolección de los datos, realizada en el Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago, en la especialidad de electrónica industrial.

5.1 Título de la propuesta

Se propone el título: “Taller didáctico sobre técnicas que faciliten la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de duodécimo año en el área técnica de electrónica industrial del Colegio Técnico Profesional Dulce Nombre de Cartago”.

5.2 Problema priorizado que se pretende solucionar en la propuesta

Al iniciar este proyecto, los investigadores se plantearon determinar si el estudiante de duodécimo año tiene las destrezas laborales requeridas por el mercado laboral para una adecuada inserción a este, si conoce cómo elaborar un currículum, si se ha capacitado sobre etiqueta y protocolo, si sabe cómo enfrentar un entrevista de trabajo. A raíz de estos cuestionamientos, se originó el punto de partida para dar inicio al proceso investigativo.

En el transcurso de la investigación, se recurrió a la técnica de cuestionarios para recolectar datos concretos, tomando como actores principales a los sujetos de información, los estudiantes de la especialidad de electrónica industrial de duodécimo año, al personal docente de la especialidad y a los coordinadores tanto del área técnica como el coordinador con la empresa. También se han considerado a las empresas que han recibido practicantes en sus operaciones. Posteriormente, se procedió con el análisis y la discusión de los resultados generados a través de los instrumentos aplicados para encontrar si existe respuesta a las preguntas planteadas en este proyecto.

A partir de los resultados, se deduce que el estudiante necesita fortalecer ciertas destrezas laborales, específicamente recibir capacitación o asesoría sobre cómo elaborar su currículum, cómo enfrentar una entrevista de trabajo, cómo evadir el uso de muletillas, sobre la importancia de emplear comunicación asertiva durante una conversación, así como elementos que le permitan mitigar el bloqueo que produce una entrevista de trabajo.

Como consecuencia a lo descrito anteriormente, los investigadores plantean la propuesta de realizar un taller didáctico para el desarrollo de destrezas laborales, particularmente que brinde información al estudiante, que lo capacite y lo asesore respecto de los aspectos antes señalados.

El apartado de análisis de resultados demuestra también que, en la medida que el estudiante recibe información sobre las mejores prácticas y recomendaciones en cuanto a destrezas laborales, hay un impacto positivo en su desempeño. Tal es el caso sobre el uso de la vestimenta adecuada para las entrevistas, existe una relación directa entre haber recibido la explicación, información y su desempeño al presentarse adecuadamente a las entrevistas de trabajo, aspecto verificado y valorado por las empresas.

Así, es preciso brindar capacitación al estudiante para que este se desenvuelva de manera óptima en una oportunidad laboral.

5.3 Población beneficiaria

La población beneficiada son los estudiantes de duodécimo año del área técnica de electrónica industrial, así como los alumnos de otras especialidades. El colegio puede compartir a nivel interno los contenidos temáticos propuestos para el taller didáctico, con el fin de dar oportunidad a que otras áreas técnicas puedan informarse antes de su incorporación al ámbito laboral y así fortalecer a estos estudiantes.

Adicionalmente, el sector empresarial e instituciones contratantes se pueden beneficiar de esta propuesta, ya que la población de alumnos que reciben para una práctica profesional estará más preparada, lo que se traduce en un perfeccionamiento de destrezas y capacidades en el ambiente laboral. Lo anterior constituye una mejor adaptación del estudiante a las demandas laborales, lo que se refleja en una reducción de costos, ya que se reducirá la inversión de tiempo en la disminución de brechas de conocimiento.

5.4 Justificación de la propuesta e importancia

Esta propuesta surge a partir de la necesidad de capacitación y asesoría que requieren los estudiantes de electrónica industrial en materia de destrezas laborales, por lo que se propone la implementación de un taller didáctico para el desarrollo de estas destrezas.

Después del análisis y discusión de los resultados, se obtuvieron datos importantes que demuestran el interés de los estudiantes en capacitarse antes de una entrevista de trabajo, así como el desconocimiento por parte de los estudiantes sobre los principales aspectos que deben considerar al elaborar un currículum.

Por otra parte, las empresas indicaron aspectos específicos a fortalecer en los practicantes para mejorar su desempeño en el desarrollo de una entrevista. Los docentes también coincidieron en que el estudiante necesita ser apoyado, para que aprenda a enfrentarse a una entrevista de trabajo y sobre cómo elaborar su hoja de vida.

Por esta razón, la implementación de un taller didáctico que desarrolle las destrezas laborales en los estudiantes de electrónica industrial se constituye como un recurso valioso para los alumnos, porque de esta forma ellos van a poder informarse, capacitarse y recibir asesoría sobre temas fundamentales para un buen desempeño en el mercado laboral.

5.5 Objetivos de la propuesta

A continuación, se detalla lo que se ha establecido como el objetivo general y objetivos específicos de la propuesta.

5.6 Objetivo general

Desarrollar un taller didáctico que permita un fortalecimiento de las destrezas laborales en los estudiantes de electrónica industrial de duodécimo año, a través de sesiones presenciales haciendo uso de diferentes recursos pedagógicos.

5.7 Objetivos específicos

- Presentar la estructura, contenido y recomendaciones para la elaboración de un curriculum vitae.
- Aplicar las metodologías y tendencias para una entrevista de trabajo.
- Presentar los conceptos y características de la comunicación asertiva.
- Presentar los conceptos asociados a etiqueta y protocolo empresarial.
- Identificar métodos a utilizar sobre el quehacer de las empresas o instituciones antes de una entrevista de trabajo.

5.8 Referente metodológico

El desarrollo de la investigación se realiza en dos fases: la primera analiza la población beneficiada, la viabilidad y el impacto que genera y la segunda estudia cómo se puede desarrollar el taller y su potencial aplicación. El alcance de esta propuesta es de carácter de recomendación, por lo que implementar o no el taller queda en manos del Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago.

Fase 1

De conformidad con los datos obtenidos de la investigación realizada, el colegio dispone de los recursos necesarios para poder llevar a cabo el taller didáctico, tales como computadora, proyector, pantalla, salón de clase, así como mesas y sillas para poder desarrollar las sesiones de trabajo. En términos del recurso humano, el colegio dispone del coordinador con la empresa, cuya formación profesional es en el área de administración de empresas con énfasis en contabilidad, quien cuenta, además, con una licenciatura en docencia. Este profesional podría

capacitar al estudiante sobre algunos de los temas propuestos. Adicionalmente, por medio de alianzas estratégicas con el sector privado y universidades privadas, algunos consultores pueden brindar ayuda con etiqueta y protocolo, y comunicación asertiva. Por otra parte, al Instituto Nacional de Aprendizaje se le puede solicitar ayuda con la debida anticipación, para la formación en ciertos temas, ya que está dentro de sus propósitos el mejoramiento de los aspectos formativos para el fortalecimiento de las capacidades del recurso humano.

Para que esta propuesta se pueda desarrollar, se recomienda su ejecución durante los meses de junio y julio del año lectivo, previo a que el estudiante ingrese a su práctica profesional. A razón de lo anterior, se sugiere que las sesiones se realicen fuera del horario de clase. De conformidad con la retroalimentación brindada por el coordinador con la empresa, se ha desarrollado la cultura en el estudiante de participar en capacitaciones fuera de su jornada, motivados por aprender y adoptar nuevos conocimientos a favor de su desarrollo profesional.

Fase 2

El taller didáctico consta de seis sesiones presenciales, cada una con una duración de dos horas. A continuación, se detallan los temas a tratar:

- a) Elaboración de un *curriculum vitae*
 - Estructura y contenido del *curriculum vitae*.
 - Modelos de currículum.
 - Consejos para su elaboración.
 - Otras formas de mostrar el currículum (portales de empleo, redes sociales).
- b) Recomendaciones para una entrevista
 - Tendencias en procesos de selección.
 - Metodología STAR (situación, tarea, acción, resultado).
 - Entrevista por competencias.
- c) Comunicación asertiva

- ¿Qué es la comunicación asertiva?
- Características de la comunicación asertiva.
- Para qué sirve la comunicación asertiva.
- Comunicación asertiva en la entrevista de trabajo (empleo de ejemplos “Elevator Pitch”).

d) Etiqueta y protocolo

- Introducción al protocolo.
- La etiqueta y su relación con el protocolo.
- Clases y tipos de protocolo.
- El protocolo y la etiqueta empresarial.
- Eventos empresariales, reuniones de negocios, vestuario, situaciones cotidianas, mesa: comida y bebidas.

e) Investigar el quehacer de la empresa antes de una entrevista laboral

- Tipos de búsquedas para obtener información sobre la empresa.
- Elementos a considerar en la investigación (organigrama, sitio web, sector productivo, misión, visión).

La modalidad presencial se considera importante para trabajar con el estudiante la temática de “Cómo enfrentar una entrevista de trabajo”, pues permite la retroalimentación personalizada, así como la posibilidad de simular el escenario de una entrevista de trabajo. Cabe indicar que el docente ha señalado dicha modalidad como pertinente e importante para el desarrollo de un taller didáctico.

Adicionalmente, para el desarrollo del taller se sugiere el empleo de presentaciones, videos, modelos de entrevista, guía paso a paso, así como de infografías, con la finalidad de que refuercen conceptos y ser material de consulta cuando así lo requieran. Además, este tipo de

material permite migrar el contenido a un desarrollo virtual en caso de que sea pertinente para el colegio.

Este taller contiene un enfoque constructivista, se sugiere aplicar técnicas propias de la gamificación para mantener el interés del participante, esto porque los componentes lúdicos en el proceso de aprendizaje pueden incrementar la motivación.

El taller será evaluado de manera formativa, a través de una lista de cotejo para validar el avance del estudiante. Esto se describe en mayor detalle en el apartado de evaluación.

5.9 Presupuesto y viabilidad de la propuesta

El colegio dispone del recurso tecnológico e infraestructura para el desarrollo del taller. La articulación que logre desarrollar con empresas, universidades, así como con instituciones permitirá la vinculación con profesionales especializados en las temáticas propuestas. Acá el coordinador con la empresa tiene un rol fundamental, pues es quien articula los recursos y los vincula al colegio; además, coordinará con el estudiante horarios y distribución de fechas.

5.10 Evaluación

El taller didáctico contempla una evaluación formativa. Esta mide la obtención de aprendizaje sobre los contenidos que son más prácticos y que determinan si el participante es capaz de desenvolverse adecuadamente en las situaciones para las cuales fue capacitado.

Para medir las cualidades con las que está saliendo el estudiante, posterior al desarrollo del taller, se sugiere una lista de cotejo para constatar determinados rasgos, con el objetivo de validar la aplicabilidad de los talleres y medir rasgos de orden cualitativo (ver lista de cotejo en apéndice D).

Por otra parte, para medir los componentes prácticos se recomienda una “simulación de casos”, con la finalidad de crear un espacio similar al de una entrevista de trabajo, que pueda ser aplicado antes de su inserción a la práctica profesional. Para ello, se propone invitar a gerentes

del sector privado, o bien jefatura de instituciones, y que ellos apliquen determinadas preguntas a los estudiantes y estos puedan percibir dicho escenario lo más cercano a la realidad.

El empresario tendrá la visión corporativa del desenvolvimiento que busca en un perfil durante el desarrollo de una entrevista de trabajo. Por su parte, el estudiante tendrá la oportunidad de interactuar con una persona “neutral” que no pertenece a su círculo del colegio, para que así pueda percibir las exigencias del mercado laboral. Es importante que, al llevar a cabo dicho ejercicio, exista un espacio de retroalimentación, por lo que se recomienda una mesa redonda donde participe el estudiante, el empresario, así como el coordinador de enlace con la empresa, para que los alumnos puedan transmitir sus habilidades y el empresario aportarle una retroalimentación a su desempeño durante la entrevista. El coordinador con la empresa puede reunir todas esas observaciones dadas por el empresario, con el propósito de consolidarlas y buscar alternativas de apoyo para cada estudiante.

Los investigadores sugieren que el ejercicio de “simulación de casos” sea organizado por el coordinador con la empresa, ya que es la persona que tiene contacto directo con las entidades privadas e instituciones del sector público que están anuentes a recibir practicantes. Además, es quien puede definir espacios para el desarrollo del simulacro de entrevista, confirmar la participación de las empresas y organizar a los estudiantes para ello.

5.11 Cronograma de ejecución

Tabla 6. Cronograma de ejecución.

"Taller didáctico sobre técnicas que faciliten la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de duodécimo año en el área técnica de electrónica industrial del Colegio Técnico Profesional Dulce Nombre de Cartago"								
Sesiones	Contenidos	Horas	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6
1	Elaboración de un currículum	2						
2	Cómo enfrentar una entrevista de trabajo	2						
3	Comunicación asertiva	2						
4	Etiqueta y protocolo en los lugares de trabajo	2						
5	Vestimenta adecuada para los ambientes de trabajo	2						
6	El quehacer de la empresa.	2						

Nota. Elaboración propia, 2022.

6 CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se describen las principales conclusiones y recomendaciones generadas de la investigación desarrollada en el Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago sobre estudiantes de la especialidad de electrónica industrial.

6.1 Conclusiones

Se concluye que los estudiantes de electrónica industrial de duodécimo año no han recibido la capacitación necesaria para su inserción en el mercado laboral, pero sí reconocen la importancia de la vestimenta para una entrevista de trabajo, ya que en ese aspecto sí recibieron capacitación. Este aspecto ratificado por las empresas, las cuales manifestaron que el practicante se presenta con la vestimenta adecuada.

Adicionalmente, se logra identificar la necesidad de fortalecer en el alumno los conocimientos ligados a la elaboración de un *curriculum vitae*, así como su preparación para una entrevista laboral. Sobre este último aspecto, se identifica la necesidad de profundizar y dotar de recomendaciones a los alumnos respecto a la utilidad e importancia de la comunicación asertiva. Tanto los estudiantes como docentes reconocen la importancia de potenciar estos temas.

El estudiante de electrónica industrial adquiere capacidades y destrezas asociadas al dominio de sistemas de redes industriales, control y automatización, así como técnicas de comunicación en la programación de instrumentos virtuales; sin embargo, es importante que el alumno potencie sus habilidades de comunicación, de relaciones interpersonales, que le permitan transmitir de manera asertiva sus conocimientos y experiencias.

Para un adecuada inserción laboral del estudiante de electrónica industrial, es requerido que fortalezca sus habilidades de comunicación, para lograr un mejor desempeño durante la entrevista de trabajo, que les permita un mayor desenvolviendo para poder así profundizar en aspectos de importancia para las empresas contratantes.

Se concluye que el colegio tiene los recursos materiales para fortalecer al estudiante, pues cuenta con la infraestructura y equipo tecnológico para implementar actividades de formación, que potencien sus conocimientos y habilidades. La ley N.º 7372 garantiza que el colegio técnico

pueda disponer de los recursos de equipo y materiales, lo que permite darle continuidad a la propuesta que se establece en esta investigación.

Para el diseño del taller didáctico, se sugiere la modalidad presencial, que disponga de recursos didácticos como presentaciones, guía paso a paso, videos, audios, infografías y modelos de entrevista, con la finalidad de despertar el interés en el estudiante .

Se considera necesario hacer partícipe al coordinador con la empresa, así como al sector empresarial en el desarrollo de este taller, especialmente para potenciar en el participante su preparación para una entrevista laboral. Un punto a considerar es que el alumno está anuente a recibir capacitación que aporte a su formación frente a su inserción en el mercado laboral.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda incluir para el desarrollo del taller didáctico los temas sugeridos y detallados en el cronograma de ejecución de la propuesta, que forma parte de esta investigación. Estos temas constituyen un aporte fundamental a su práctica profesional y a su carrera laboral, ya que le permitirá al alumno potenciar sus habilidades y destrezas.

Potenciar determinados conocimientos fortalecerá el perfil ocupacional del egresado, que se caracteriza por adquirir formación y habilidades asociadas a la programación, análisis y construcción de circuitos electrónicos, también podrá adquirir técnicas para transmitir asertivamente información y experiencias que posee en determinados temas. Esta capacidad de comunicación constituye un elemento diferenciador en el perfil de salida.

Es importante que el docente reciba capacitación respecto a cómo fortalecer al estudiante en destrezas laborales en un mundo globalizado y cambiante; debe actualizarse constantemente respecto a nuevas técnicas en las entrevistas de trabajo, así como en nuevas formas de presentar un currículum, con el fin de guiar y apoyar al alumno. Adicionalmente, se sugiere realizar articulación con empresas e instituciones que disponen de consultores especializados en los temas señalados en esta investigación. Dichas alianzas estratégicas permitirán que el

colegio disponga del recurso humano capacitado y actualizado sobre las tendencias del mercado laboral.

Se insta al colegio a desarrollar el taller didáctico, con el propósito de dotar a los estudiantes de herramientas, información y recomendación previa a su inserción laboral. Los alumnos han manifestado su anuencia por capacitarse para mejorar su formación frente a las exigencias del mercado laboral. Esto permitirá que el participante esté más preparado antes del desarrollo de su práctica profesional, dotar de recursos al estudiante antes de tener su primera experiencia laboral constituye en un factor diferenciador para su inserción en el ámbito laboral.

Se propone la modalidad presencial para el taller, con el fin de que el estudiante tenga contacto directo con los empresarios, simule escenarios de entrevista y experimente el tipo de pregunta y desempeño que requiere el mercado laboral. Esto constituye una buena transición del ambiente académico al mundo laboral. La presencialidad facilitará a quien coordina con la empresa validar el avance del participante respecto a los temas tratados en el taller.

Las recomendaciones anteriores están relacionadas con los aspectos más relevantes de la investigación y de la propuesta. Si bien los investigadores proponen la aplicación de un taller didáctico, no significa que sea la única forma de generar un aporte al estudiante. El Colegio Técnico Profesional de Dulce Nombre de Cartago deberá realizar un análisis de lo propuesto a fin de determinar si existen ajustes o variaciones necesarios, que le permitan impactar positivamente en su inserción al mercado laboral.

7 CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, S. (2020). Protocolo Empresarial". Universidad Santo Tomás.
- Amazon (2021) *STAR Answer format*. https://www.amazon.jobs/en/landing_pages/in-person-interview
- Adecco (2017). *¿Por qué investigar a la empresa antes de la entrevista?* Adecco blog. <https://www.adeccorientaempleo.com/investigar-la-empresa-la-entrevista/>
- Aguilar, C., Chaves, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., y Campos, G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (37), 245-262. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0ino.37.36423>
- Alvarado Calderón, G., y Mora Hernández, R. (2019). Educación Técnica secundaria pública en Costa Rica. *Actualidades Investigativas en Educación*, (20). <https://www.redalyc.org/journal/447/44765828009/html/>
- Arenas, F., Uribe, A., López, C., Charria, V., y Sarsosa, Kewy V. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758007>
- Asís Blas, F. y Planells, J. (2021). *Retos actuales de la educación técnico-profesional. Metas Educativas*. Fundación Santillana. Organización de los Estados Iberoamericanos. <https://www.educ.ar/recursos/102937/retos-actuales-de-la-educacion-tecnico-profesional/download/inline>
- Ceballos, A., Ibañez, P., y Pérez, C. (2016). Seguridad y destreza autoreportadas en la formación de competencias clínicas obstétricas en estudiantes de obstetricia. *Educación Médica Superior*, 30(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000200010#:~:text=La%20destreza%20implica%20la%20eficiencia,medidas

[%20con%20validez%20y%20confiabilidad.&text=Frente%20a%20destrezas%20altas%20se,cierta%20facilidad%20o%20menos%20dificultades.](#)

Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación Pública y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2010). *Guía para la gestión laboral*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Fernández, M., Vásquez, M., Dujarric, D., Soto, H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Wimb Lu*, 10(2), 19-37. <https://doi.org/10.15517/wl.v10i2.20676>

Gutiérrez, D. (2009). *Revista Razón y Palabra*. (66). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Guijosa, C. (5 julio, 2019). *Las 8 tendencias educativas de las aulas del futuro, según Google for Education*. Instituto para el futuro de la educación. <https://observatorio.tec.mx/education/news/8-tendencias-de-las-aulas-del-futuro-google-for-education>

García, C. (20 febrero, 2019). El papel del docente en la actualidad. *Cursos femxae*. <https://www.cursosfemxa.es/blog/el-papel-del-docente-en-la-actualidad>

García, P, S. (2016). La educación y la Constitución de 1949. *Revista Educación*, 15(2), 33-38. <https://doi.org/10.15517/revedu.v15i2.25732>

García Salord, S. (2010). El curriculum vitae: entre perfiles deseados y trayectorias negadas. *Revista iberoamericana de educación superior*, 1(1), 103-119. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722010000100007&lng=es&tling=es.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2011). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Marqués, G. (2004). *Metodología Didáctica y TIC en la enseñanza universitaria*. <http://dewey.uab.es/PMARQUES/caceres.htm>.

- Ministerio de Educación Pública. (2017). *Educar para una nueva ciudadanía*.
<https://www.mep.go.cr/sites/default/files/documentos/transf-curricular-v-academico-vf.pdf>.
- Ministerio de Educación Pública. (2017). *Especialidades en la educación técnica*.
https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/13_17.pdf
- Ministerio de Educación Pública. (2015). *Fundamentación pedagógica de la transformación curricular*. <https://www.mep.go.cr/politica-curricular>
- Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica*. San José, Costa Rica. Organización internacional del Trabajo. (2019).
https://detce.mep.go.cr/sites/all/files/detce_mep_go_cr/adjuntos/marco_nacional_cualificaciones_.pdf
- Lee, M.I (26 abril, 2019). *Dificultades de aprendizaje y de atención, adaptaciones*. Great schools.org. <https://www.greatschools.org/gk/articles/adaptaciones-que-son-y-como-funcionan/?lang=es>
- Masis, P (2021). *La educación técnica profesional*. Dirección de educación técnica y capacidades emprendedoras. Ministerio de Educación Pública.
- Peña, C. y Vargas, L. (2020). *La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Puchol Moreno, L. (2017). *El libro de la entrevista de trabajo: Cómo superar las entrevistas y conseguir el trabajo que deseas*. Ediciones Díaz de Santos.
- Quesada J. (2019) ¿Debe Costa Rica repensar las capacidades de su recurso humano? *Hoy en el TEC* <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/>
- Quijano, N., Góngora, E., y Corrales, A. (2017). EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SEGUIMIENTO DE NORMAS. UN PROGRAMA PARA DESARROLLAR HABILIDADES PARA LA VIDA. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 58-65.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161005>

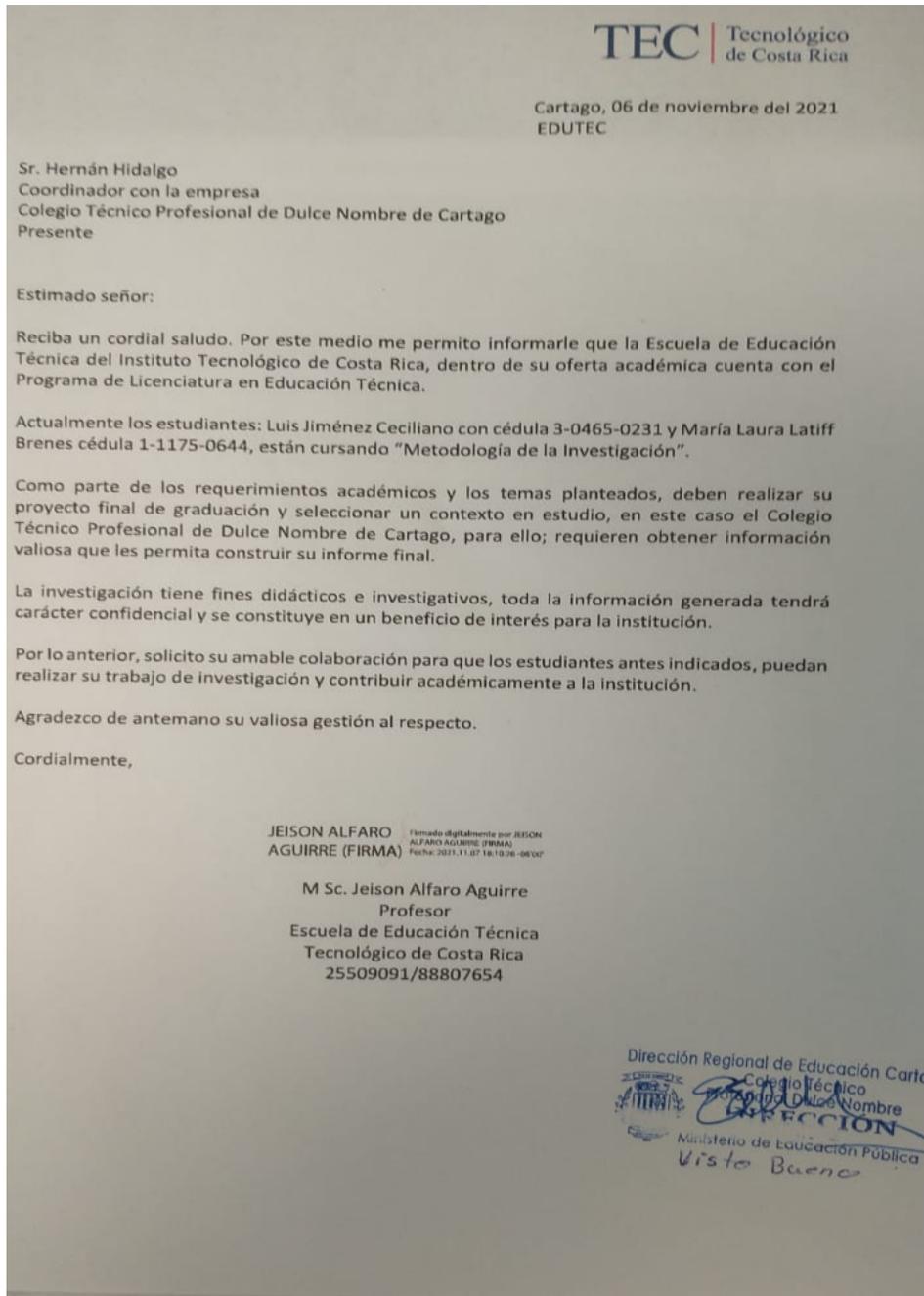
- Reyes, D., Texidor, R., y Segredo, A. (2004). Some considerations on the preparation of the Curriculum Vitae. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 20(5-6) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252004000500020&lng=es&tlng=en
- Singer, M., Guzmán, R., y Donoso, P. (2009). *Entrenando competencias blandas en jóvenes. Index de Enfermería Tercer Trimestre*, (27) 156-160.
- Sobrido-Prieto, María, y Talavera-Valverde, Miguel-Ángel. (2018). Nuevos modelos de currículum vitae en la era digital. *Index de Enfermería*, 27(3), 156-160. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962018000200010&lng=es&tlng=es.
- Raffino, M. E. (26 de junio de 2020). «Concepto de destreza». <https://concepto.de/destreza/>
- Torres, A., Álvarez, N., y Rodríguez, M. (2013). La educación para una ciudadanía democrática en las instituciones educativas: Su abordaje sociopedagógico. *Revista Electrónica Educare*. (17) 151-172. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194128798009.pdf>
- Ulate Soto, I. y Vargas Morúa, E. (2018). *Metodología para la elaboración de una tesis*. (2da reimp. de la 1era ed.). Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Walles, D., Paredes, A., y Inciarte, A. (2020). Educación superior e investigación en Latinoamérica: Transición al uso de tecnologías digitales por Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), XXVI(3),98-117 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063519014>
- Zafra Galvis, O. (2006) Tipos de investigación. *Revista Científica General José María Córdova*. (13). <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476259067004.pdf>
- Zúñiga, A.; Leiton, R.; y Naranjo, J. (2014). Del sistema educativo tradicional hacia la formación por competencias: Una mirada a los procesos de enseñanza aprendizaje de las ciencias en la educación secundaria de Mendoza Argentina y San José de Costa Rica. *Revista*

Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias, 11(2): 145-159.

<http://hdl.handle.net/10481/37421>

ANEXOS

ANEXO 1.



APÉNDICES

Apéndice A.

Encuesta para Estudiantes.

El cuestionario que se presenta a continuación forma parte de un trabajo de graduación de la Licenciatura en Educación Técnica del Tecnológico de Costa Rica para el año 2022, sede Centro Académico, Cartago.

Este cuestionario es anónimo y únicamente tiene fines académicos. El tratamiento de la información es confidencial.

El propósito de la investigación es elaborar una propuesta de un taller didáctico que fortalezca el desempeño de los estudiantes en los procesos de práctica profesional e inserción en el mercado laboral.

Agradecemos su colaboración para contestar las siguientes preguntas, su aporte constituye un elemento fundamental para este proceso.

Marque con un X la opción que mejor refleja su opinión.

1. ¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre cómo enfrentar una entrevista de trabajo?

Sí

No

2. ¿Conoce cuáles son los principales aspectos que se deben considerar en un currículum vitae?

Sí

No

3. ¿Estaría dispuesto a recibir capacitación de manera virtual?

Sí

No

4. ¿Alguna vez se ha capacitado en temas de etiqueta y protocolo?

Sí

No

5. ¿Considera que la vestimenta es importante en la entrevista de trabajo?
- Sí
- No
6. ¿Alguna vez le han explicado cómo debe vestirse para una entrevista de trabajo?
- Sí
- No
7. Si su respuesta (pregunta 5) es sí, podría indicar lo más detallado posible que aspectos debe tomar en cuenta::
- _____
8. Le gustaría o considera importante recibir recomendaciones y capacitación sobre cómo vestirse apropiadamente para una entrevista de trabajo?
- Sí
- No
9. ¿Existe algún tema en el que le gustaría recibir capacitación previa a una entrevista de trabajo?
- Sí
- No (pase a la pregunta 11)
10. ¿Podría sugerir algunos temas en los que le gustaría recibir capacitación previa a su práctica profesional?
- _____
- _____
11. ¿Con cuáles de los siguientes recursos didácticos se siente más a gusto para recibir información sobre un determinado tema? (Puede marcar más de una opción)
- Videos
- Infografías
- Guía paso a paso

___Resumen

___Presentaciones

Apéndice B.

Encuesta para el departamento de Talento Humano de las empresas

El cuestionario que se presenta a continuación forma parte de un trabajo de graduación de la Licenciatura en Educación Técnica del Tecnológico de Costa Rica para el año 2022, sede Centro Académico, Cartago.

Este cuestionario es anónimo y únicamente tiene fines académicos. El tratamiento de la información es confidencial.

El propósito de la investigación es elaborar una propuesta de un taller didáctico que fortalezca el desempeño de los estudiantes previo a su inserción al mercado laboral. Para ello se determinará el nivel de preparación de los estudiantes en términos de aspectos complementarios a las destrezas laborales.

El insumo que nos suministre será un valioso aporte para considerar en los resultados en dicho proyecto de investigación.

Agradecemos su colaboración, para contestar las siguientes preguntas, su aporte constituye un elemento fundamental para este proceso.

Marque con una X la opción que mejor refleja su opinión.

1. ¿Cómo califica el desempeño del estudiante de electrónica industrial durante la entrevista previo a su incorporación en la práctica profesional?

Deficiente

Bueno

Muy bueno

Excelente

2. ¿Considera que los estudiantes se presentan con la vestimenta adecuada a la entrevista de trabajo?

___ Sí

___ No

3. ¿En qué porcentaje se presentan los estudiantes con la vestimenta adecuada a la entrevista de trabajo?

___ 25%

___ 50%

___ 75%

___ 100%

4. ¿Qué elementos considera que puede mejorar el estudiante en su vestimenta para la entrevista? Explique

5. ¿Cuáles consideran que son los aspectos que deben mejorar los estudiantes durante la entrevista?

6. ¿Qué tipo de inconvenientes ha identificado durante las entrevistas? (Puede marcar más de una opción)

___ Falta de comunicación asertiva

___ Presencia de muletillas al expresarse

___ Uso de vocabulario inadecuado

___ Uso de tiempo inadecuado para contestar las preguntas

7. ¿Ha identificado alguna situación limitante no detectada en la entrevista o sus atestados en el estudiante durante el desempeño de su práctica profesional o inserción en la empresa?

Sí

No

8. ¿ Cree que alguno de los siguientes elementos puede constituir en un aporte importante al estudiante frente al proceso de inserción en una empresa o institución? (Puede marcar más de una opción)

Etiqueta y protocolo

Recomendaciones para atender una entrevista de trabajo

Elaboración de un curriculum vitae

Sensibilización frente a normas y procedimientos corporativos/ institucional

Conocimiento previo del quehacer de la empresa o institución

Inducción apropiada

Apéndice C.

Encuesta para docentes y personal administrativo.

El cuestionario que se presenta a continuación forma parte de un trabajo de graduación de la Licenciatura en Educación Técnica del Tecnológico de Costa Rica para el año 2022, sede Centro Académico, Cartago.

Este cuestionario es anónimo y únicamente tiene fines académicos. El tratamiento de la información es confidencial.

El propósito de la investigación es elaborar una propuesta de un taller didáctico que fortalezca el desempeño de los estudiantes previo a los procesos de práctica profesional e inserción en el mercado laboral.

Agradecemos su colaboración, para contestar las siguientes preguntas, su aporte constituye un elemento fundamental para este proceso.

Marque con una X la opción que mejor refleja su opinión.

1. ¿El área técnica de electrónica industrial capacita a los estudiantes en los temas relacionados a destrezas laborales? Sí su respuesta es sí, indique cuáles.

2. ¿De los siguientes ítems cual considera que deben mejorar los estudiantes?

___ Etiqueta y protocolo.

___ Preparación para una entrevista de trabajo.

___ Elaboración del curriculum vitae.

3. ¿Cuál es el comportamiento de los estudiantes o el resultado al recibir talleres didácticos en los aspectos anteriores?

4. ¿Cuáles son los comentarios más frecuentes que realizan las empresas sobre los estudiantes en el momento de las entrevistas de trabajo?

5. ¿Los docentes reciben alguna capacitación sobre el abordaje de las destrezas laborales necesarias con los estudiantes?

Sí.

No

6. ¿Cuál de los siguientes recursos didácticos de enseñanza considera pertinente y acordes al contexto de los estudiantes para el desarrollar los talleres didáctico?

Videos.

Infografías

Resúmenes.

Presentaciones.

Audios.

Modelos de entrevistas.

7. ¿Su organización/ institución educativa cuenta con los recursos necesarios para realizar capacitaciones a los estudiantes en las áreas de destrezas laborales?

Sí.

No

8. ¿Cuál es la interacción con los instrumentos didácticos de los estudiantes en el momento de recibir taller didáctico en las áreas de destrezas laborales?

Deficiente

Bueno

Muy bueno

Excelente

9. ¿Cuál modalidad académica considera pertinente para realizar el taller didáctico con los estudiantes?

___ Virtual

___ Presencial

___ Mixto

Apéndice D.

Lista de cotejo para validar rasgos cualitativos en los estudiantes

Marque con una equis en la columna según corresponda:

Elementos a evaluar	No muestra Avance	Muestran algún Avance	Muestra Avance
El estudiante revisa los videos del taller didáctico.			
El estudiante aplica el contenido aportado en el taller didáctico.			
El estudiante reconoce cómo abordar respuestas a preguntas asertivamente.			
El estudiante reconoce la importancia de identificar aspectos claves sobre el quehacer de la empresa.			
El estudiante aplica las recomendaciones para la elaboración de un curriculum vitae.			

Nota: Elaboración propia, 2022.