

**Orientación Laboral y Gestión de Empleo:  
Aportes para la Educación Superior Costarricense**

**Labor Counseling and Management Employment:  
Contributions to Higher Education in Costa Rica**

---

---

Recepción: 04-10-2016  
Aceptado: 10-10-2016

*MS.c. JOSÉ LAURIAN RAMIREZ DÍAZ*  
*Ministerio de Educación Pública*

**Resumen**

La Orientación se instituye como un servicio en el sistema de educación formal costarricense, donde se propone como una disciplina que favorece la realización del sujeto en sus distintas dimensiones incluida la vocacional, ocupacional y profesional. De este modo es importante considerar algunos de los aportes de la disciplina sobre aproximaciones teóricas tales como los protocolos de búsqueda de empleo del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOEI), formatos de los currículos modernos y recomendaciones para afrontar las entrevistas de trabajo, todo a partir de las guías de Orientación en Gestión Laboral para los distintos contextos universitarios, los cuales forman futuros profesionistas que se incorporarán en el mundo laboral una vez que hayan concluido su plan de estudio, con el fin de aportar insumos necesarios para que el Orientador Ocupacional favorezca un proceso adecuado en este sentido, además de ofrecer una guía sencilla de consulta al estudiante de educación superior que tenga acceso al texto sobre Gestión Laboral la cual podrá ampliar con el profesional destacado.

**Palabras clave:** educación, empleo, orientación, habilidades.



### Abstract

Counseling is defined as an educational service that favors three main areas of student development: vocational, occupational and professional. Job search protocols, proposed by the National Intermediation Guidance and Employment Information (SIOEI by its acronym in Spanish), modern formats to design curriculum vitae, and different ways to address job interviews are counted among its main contributions to formal education in Costa Rica. These tools guarantee future professionals to successfully enter the country's work force, once they have concluded their higher education. Through simple guidance, the occupational counselor is able to provide the students with the information and tools they need in order to favor this process.

**Keywords:** education, employment, counseling, skills.

### Introducción

La disciplina de la Orientación dio pasos importantes en el ámbito vocacional a finales del siglo XIX e inicios del XX. Posterior a la Primera y Segunda Guerras Mundiales, las sociedades vieron la necesidad de ubicar a las personas en trabajos remunerados con el fin de que se constituyeran en sujetos productivos ya que, en suma, a otros fenómenos sociales, era necesario reactivar la economía de los países en ese momento. En el caso de Costa Rica la disciplina presentó dos hechos de gran trascendencia en su inicio como disciplina:

el primero fue el plan de carrera que promovió la Universidad de Costa Rica en 1964 y, el segundo en 1973, con la incorporación de la Universidad Nacional a la formación de Orientadores (Castro, Chávez, Morales y Ortega 1996).

Cinco décadas después la necesidad de ubicar a las personas en puestos de trabajo es imperante, ya que el ser humano tiene como uno de sus objetivos vitales satisfacer sus necesidades básicas de forma integral, un pilar fundamental en la Orientación y su gestión como disciplina de ayuda, así como la promoción del desarrollo integral y

realización de las personas.

Una de las tareas más importantes para satisfacer estas necesidades básicas se constituye en el trabajo, no solo por la posibilidad que brinda a los sujetos en ejercer una actividad remunerada y adquirir bienes y cubrir necesidades de naturaleza material, además de la autonomía que puede dotarles a los individuos la satisfacción de las necesidades básicas, sino porque constituye una actividad necesaria para alcanzar una adecuada realización personal.

La búsqueda de empleo no debe ser vista simplemente como las acciones que se llevan a cabo para ser contratado en un trabajo, sino como parte de una tarea vital que promueve la realización del sujeto, en la cual se involucran aspectos como el conocimiento de habilidades, búsqueda de información del contexto laboral, oportunidades del medio, entre otros propios de los seres humanos.

Dicho de otro modo, la gestión laboral debe ser entendida como las acciones conjuntas que se ejecutan en beneficio de los usuarios en procura de la atención y su Orientación Laboral, en las cuales median recursos institucionales y metodologías de

participación a nivel individual y grupal a partir de las propuestas del Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Costa Rica (MEP y MTSS, 2010).

En ocasiones las personas reconocen trabajos a los que desean acceder pero desconocen cómo lograrlo y no trascienden más allá de la identificación de la carrera que estudiarán y en cual institución hacerlo, por lo que ayunan de elementos importantes que les puede facilitar el proceso de la contratación, una situación que puede ser abordada desde la Orientación en los ámbitos educativos terciarios pero para lo cual se requiere el conocimiento necesario para alcanzar la mayor proximidad al éxito.

Por tanto, se proponen conceptos básicos para el profesional en Orientación en contextos de educación superior, aunque puede ampliarse a otros ámbitos como la educación secundaria, de modo que los procesos de Gestión Laboral que plantee sean adecuados y pertinentes con base a los lineamientos establecidos por el Decreto No. 34396-MTSS del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOEI) a partir de la Guía para la Gestión Laboral. Por esto se propone

iniciar con la descripción general de conceptos básicos como Orientación en contextos educativos, Empleabilidad y Gestión laboral.

## **Desarrollo**

### **Orientación Laboral y gestión de empleo (o empleabilidad)**

Pereira (2008) propone a la Orientación como un proceso de desarrollo personal y vocacional que se basa en el autoconocimiento, el conocimiento general del entorno y la toma de decisiones y aprendizaje para planificar la vida. Particularmente se considera que la sociedad ha variado su complejidad en temáticas sensibles como la incorporación de la tecnología a las actividades cotidianas, por ejemplo, lo cual ha dotado de normas de convivencia distintas respecto a otras épocas y plantea escenarios nuevos para la relación del ser humano con su entorno, de modo que los procesos del desarrollo que la Orientación estudia y promueve han variado tanto en su concepción como en su metodología interventoría.

Por lo anterior puede considerarse que tanto la sociedad como la Orientación ha

evolucionado, lo cual es evidente, además de lo planteado en líneas anteriores, también por la desaparición de trabajos y el surgimiento de otros en las últimas décadas, un fenómeno compuesto por múltiples factores entre los cuales puede citarse, de nuevo, a la incursión de herramientas tecnológicas, cada vez más inmersas e influyentes en los estilos de vida, así como la adaptación de ocupaciones a herramientas contemporáneas, donde algunos métodos se vuelven obsoletos aun cuando pueden mostrar un nivel aceptable de funcionabilidad, situación a la cual los trabajadores deben adaptarse para mantenerse competitivos, por lo que es importante que una disciplina que promueve la realización del individuo, tal como la Orientación, reconozca principios básicos de la Gestión Laboral en respuesta a las necesidades y políticas actuales, siendo que la realidad actual varía constantemente por la evolución tecnológica, la cual parece acelerarse cada vez más.

Así las cosas, la Orientación, la cual se empezará a considerar específicamente como Orientación Laboral por los objetivos de análisis que aquí interesan, brinda atención a los cinco procesos del desarrollo humano, a saber: (1) Personalidad, (2)

Autoconocimiento, (3) Toma de decisiones, (4) Conocimiento del medio y (5) Proyecto de vida (Ramírez y Rodríguez, 2007), lo cual coadyuva en la atención y empleo del modelo sistémico que demanda el SIOEI en su Guía para la Gestión Laboral en los distintos ámbitos institucionales como el trabajo, empleo y educación, siendo que la gestión propone el potenciamiento del desarrollo de competencias para fortalecer la empleabilidad y planificación de un proyecto de vida donde se consideran la capacitación y el empleo (MEP y MTSS, 2010).

Es importante mencionar que el concepto de Empleabilidad surge en la década de los 50 y tiene su origen en el vocablo inglés *employability* que significa *habilidad para el empleo* (Formichella y London, 2005).

El planteamiento del vocablo considera las aptitudes y actitudes que coadyuvan la contratación y la permanencia en un trabajo cuando la persona lo necesite (Campos, 2001; Kirivová, 2005), analizado desde diferentes factores relacionados con la formación, que satisfacen las necesidades de los empleadores (Moreno, 2012), de modo que por empleabilidad se entiende la “aptitud para encontrar, crear, conservar

enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (Formujer, 2004, p. 9). La Guía de Gestión Laboral (MEP y MTSS, 2010) le define como aquellas competencias y cualificaciones reforzadoras de la capacidad para aprovechar las oportunidades educativas y de formación para encontrar y conservar un trabajo, progresar en el ámbito laboral o cambiar de empleo, así como para adaptarse a la evolución tecnológica y las condiciones del mercado de trabajo. Formichella y London (2005) explican que la empleabilidad abarca calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad para conseguir y conservar un empleo en distintos períodos vitales. Una de las críticas que se plantean al concepto es que parece responder de forma casi exclusiva a los intereses productivos, ignorando la meta propuesta por el sistema educativo en formar sujetos críticos y obviando elementos como la identidad, el género, la edad, la clase social y la etnia entre otros más (Moreno, 2012).

Respecto al Proyecto Ocupacional, el cual es una concepción ampliada del *Proyecto de Vida* y que está considerado específicamente en el ámbito de las

ocupaciones para una comprensión más adecuada, en la actualidad se ha adoptado un concepto más amplio para definir la inserción, permanencia y movilidad de los sujetos en el Mercado Laboral promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual trasciende a la simple exploración de intereses y habilidades; se refiere al Proyecto Ocupacional (en adelante PO) como aquel que “comúnmente es vinculado a un estado deseado futuro” (Formujer, 2004, p. 7). Sobre este punto es importante aclarar que algunas concepciones similares plantean el uso del concepto *profesional* como sinónimo de ocupacional sin embargo, se considera que este segundo propone un análisis más amplio de las implicaciones del fenómeno tratado, ya que plantea distintas aristas que enriquecen el estudio de la relación del sujeto con el mundo laboral, ya que involucra dimensiones tales como la construcción e género, las relaciones sociales e interpersonales, jerarquías organizaciones, desarrollo humano entre otros, por lo que se ha optado por el uso de este vocablo en este texto.

Siguiendo la misma línea de análisis anterior, el PO está integrado por cuatro conceptos: empleabilidad, ciudadanía,

competencias y género, los cuales tienen un estrecho vínculo con el Proyecto de Vida (en adelante PV) (Formujer, 2004), siendo este segundo uno de los procesos del desarrollo humano de especial atención tanto por la Guía de Intermediación Laboral como por la Orientación Laboral. El PO vincula las competencias de empleabilidad o transversales definidas como: “saberes, habilidades y conocimientos en contextos laborales y/o productivos concretos, cuando los combinan y transfieren a diferentes contextos de trabajo y cuando los utilizan en las relaciones y negociaciones que establecen en el mundo del trabajo en general” (Formujer, 2004, p. 9).

En cuanto a las etapas del desarrollo que competen a las personas matriculadas en la educación universitaria se supone que el sujeto se encuentra en un estadio *exploratorio* en el cual considera sus intereses, oportunidades, capacidades, valores entre otros o, en otra etapa avanzada, se encuentra en el momento de *establecimiento* de su preferencia ocupacional (Pereira, 2008). El desarrollo vocacional por tanto es un proceso complejo que propone principios evolutivos, donde el Orientador promueve un servicio que además de favorecer una actividad

productiva, coadyuva una selección ocupacional que satisfaga y realice al individuo en el momento que inicia una carrera universitaria o que considera la elección que ha hecho. Se trata entonces de un acompañamiento que propone la revisión constante del PO en consideración del entorno, del propio sujeto y la realidad del mercado laboral.

En este sentido la Gestión Laboral puede definirse a partir de tres elementos: *la oferta, la demanda y la intermediación laboral*. La *oferta* está compuesta por aquellos individuos a quienes les interesa ser contratados; la *demanda* se constituye por aquellos puestos que el mercado de trabajo ofrece; la *intermediación laboral* implica a la persona, jurídica o física, que funciona como vínculo entre los dos anteriores (Rojas, 2004). La función del Orientador puede ser un recurso de relevante consideración para los sujetos que conforman tanto para la *demanda* como la *oferta*. Las justificantes para el involucramiento del Orientador en procesos de Gestión Laboral en los contextos de educación superior se sugieren a partir de la misma Guía para la Gestión Laboral (MEP y MTSS, 2010) de acuerdo a situaciones como las siguientes:

- La tasa de desempleo nacional ronda el 18% según estimaciones del Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional (UNA), el cual considera que un índice aceptable para una realidad económica como la costarricense es de un 5%, el cual se duplica en la actualidad (Rodríguez, 2013). La Gestión Laboral propone la disminución del desempleo como parte de sus objetivos transversales y, como se sabe, este fenómeno afecta a todos los estratos sociales, incluido los profesionales de ciertas disciplinas.
- Para 2009 la Población Joven costarricense (considerada entre los 15 a los 35 años) la cual, en su mayoría se encuentra en una edad propia de secundaria y de educación superior, implicó alrededor del 37% del total de habitantes costarricenses (1.7 millones de personas), de los cuales un 75% de la población entre los 15 a 17 y un 26,8% entre los 18 a 24 años se dedicaba solo al estudio. En Costa Rica la educación formal propone el alcance a un número importante de personas jóvenes y, por tanto, la Orientación Laboral por ser un servicio circunscrito al mismo.
- Las proyecciones estiman que para el 2016 la población joven disminuirá, esto

debido al fenómeno de transición demográfica que experimenta el país en la actualidad (Programa Juventud, Empleo y Migración de la OIT, 2010). La Orientación Laboral propone a la prevención como uno de sus principios rectores, por tanto, la atención a esta realidad y sus repercusiones es propia de su competencia como disciplina.

- La Orientación Laboral considera la promoción del sujeto acompañándole en etapas específicas de su historia de vida, coadyuvando el desarrollo de sus potencialidades (Grañeras y Parras, 2009), situación en la que la gestión laboral implica el abordaje, la atención y seguimiento respectivos en ámbitos de educación formal, donde se incluye a la educación superior.

Sobre la transición demográfica es posible analizar una de sus repercusiones en el perfil del nuevo profesional universitario: la necesidad de replantear tanto el perfil de salida como de contratación considerando criterios como las Habilidades Sociales (HHSS), la experiencia, la capacidad para trabajar bajo presión o las buenas relaciones interpersonales, entre otros. Sobre esto la Consejería de Economía y Empleo de España (2003) plantea cuatro componentes

determinantes para el éxito:

1. Planificación. Entendida como aquellos objetivos y metas al buscar trabajo.
2. Información. Uso de Internet y otros medios de información y actualización.
3. Habilidades. Las competencias o destrezas que deben fortalecerse para conseguir el trabajo.
4. Motivación. Adaptación al estrés y a la ansiedad, así como el debate de ideas irracionales que entorpezcan el logro de metas u objetivos.

Los Orientadores son profesionales aptos para involucrarse e incidir en cada uno de estos componentes de Gestión Laboral, potenciando las HHSS a nivel individual y grupal, de modo que incida positivamente entre la *oferta* y la *demanda* mediante un análisis efectivo del entorno, la búsqueda de información para el orientado, la exploración de los intereses y las habilidades de éste así como la promoción del bienestar del sujeto a nivel individual y colectivo como parte de los servicios que la universidad moderna ofrece al sujeto y a la sociedad en general, donde se considera una formación integral no solo para el mundo laboral sino como



promotora de una adecuada salud mental, la cual es concebida por el psicoanálisis como la suma de tres capacidades básicas: amar, jugar y trabajar, en tanto la salud mental es promotora de la felicidad y ésta, a su vez, del bienestar integral (Haddad y Ulrich, 2012), un razonamiento compartido por Aristóteles siglos atrás, quien consideró que “el fin de la existencia es la felicidad” (Alonso, 2012, p.17).

Este planteamiento no escapa al marco conceptual y pragmático de la Orientación Laboral ni a los criterios propuestos por la Guía para la Gestión Laboral, ya que ambas apuestan a la realización personal como medio para la trascendencia del individuo (Izquierdo, 2006). El Orientador se ve entonces en la necesidad de conocer elementos básicos sobre la Gestión Laboral para favorecer los procesos de Orientación Laboral desde tres líneas de acción: (1) la búsqueda de empleo, (2) la confección de la carta de presentación y currículum y (3) la entrevista de trabajo, mismos que se abordarán a continuación.

### **Búsqueda de empleo**

Esta etapa es esencial ya que propone una aproximación al contexto laboral donde

la persona indaga sobre su perfil personal y ocupacional, las demandas de los empleos disponibles, las características del mundo laboral, las políticas vigentes entre otros. Esto conforma el inicio de las acciones previas a la posible contratación, las cuales se relacionan al PO del individuo, el cual está influenciado por las posturas internas, la ética, el estatus social, la experiencia personal, los recursos, las necesidades, objetivos y aspiraciones, así como las actitudes y valores vitales (Flores, 2009), componentes a los que el Orientador muestra competencias varias para su abordaje. La escucha activa, el reflejo del contenido emocional, el favorecimiento de la autoeficacia y el autocontrol, la empatía, la identificación de actitudes hacia el empleo, la realimentación positiva y otras competencias de la Gestión Laboral (MEP y MTSS, 2010) no son ajenas al ámbito de abordaje del profesional como parte del proceso que construye el individuo para seleccionar la ocupación que estudiará.

Existe una estrecha relación entre la planificación del PO y la toma de decisiones, las cuales demandan la planificación previa como estrategia de la búsqueda de empleo. Toledo et al (1998) explican que las decisiones a futuro no suelen ser sencillas en

tanto se “debe considerar también factores económicos, familiares y sociales, por lo que se pretende ofrecer (...) herramientas básicas para que incrementen sus conocimientos, descubran sus potencialidades y preferencias y analicen los factores implicados en su elección” (p. 7). La planificación demanda autoconocimiento, información laboral y la capacidad de la toma de decisiones basada en metas claras (MEP y MTSS, 2010). En este sentido es necesario explicar que las metas poseen cinco características básicas:

1. **Específica.** Puede definirse lo que se desea lograr.
2. **Realista.** No es utópica o sueño inalcanzable.
3. **Medible.** Los beneficios son cuantificables y no transgrede al sujeto o a terceros.
4. **Realizable.** Establece estrategias adecuadas para lograrla.
5. **Limitada en el tiempo.** La meta se ubica a corto, mediano o largo plazo.

En la Gestión Laboral el Orientador plantea ejercicios de exploración de metas ocupacionales y brinda seguimiento, de modo que luego de definirla(s) el individuo establece acciones para alcanzarla(s), de modo que se trata de explorar oportunidades

y habilidades donde surgen estrategias útiles como: (1) establecimiento de una agenda de búsqueda de empleo que sistematiza las actividades por realizar para ser contratado tales como la confección del currículum y la carta de presentación, los contactos previos vía correo electrónico o telefónicos, investigar sobre la empresa y sus actividades, entre otros y (2) el establecimiento de una red de contactos, la cual se constituye de alianzas con terceros que proporcionan información sobre oportunidades laborales, bolsas de empleo y una eventual recomendación que puede incidir sobre alguna contratación (MEP y MTSS, 2010), todo considerado desde una arista de HHSS las cuales Ramírez (2013) explica que pueden ser entendidas como la competencia conductual adecuada del individuo ante una determinada situación y que están relacionadas a la dimensión humana más que a conocimientos técnicos, aun cuando pueden ser entrenados. Según Caballo (2007) coadyuvan en la solución de problemas inmediatos ante una situación determinada, mientras previene problemas a futuro.

Las HHSS son trascendentales y de suma valía no sólo porque forman parte de la vivencia cotidiana, sino porque las personas

habilidosas sobresalen a nivel colectivo y pueden alcanzar un perfil cotizado en el ámbito laboral y en donde incide el modelado el cual, según Bandura (en Feist, Feist y Roberts, 2014), es la base del aprendizaje por observación o aprendizaje vicario, propuesto por Trivisonno (2010) como la acción de “mostrar cómo hacerlo” (p. 87), un proceso que puede facilitarse desde la Orientación Laboral con base a distintos recursos como lo pueden ser los anuncios de trabajo en medios de comunicación masiva, los cuales solicitan habilidades para el puesto tanto a nivel técnico como blandas, y el individuo puede practicarlas con el profesional. Cabe mencionar que las habilidades técnicas se definen como “procedimientos técnicos o administrativos relacionados con el negocio esencial de una organización” (Coates, 2006, p. 1), las cuales se definen a partir de “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada (la cual) es una capacidad real y demostrada” (Vargas, 2004, p. 9). Dentro del contexto universitario puede definirse como “un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de

trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional” (Irigoin y Vargas, 2002, p. 45), los cuales sin duda son un componente de consideración importante como parte de los procesos de formación de futuros profesionales. En resumen, la habilidad técnica se vincula generalmente a los programas de formación y el dominio teórico y práctico que el individuo demuestre de los contenidos de este y que un proceso de Orientación Laboral enfocado hacia la Gestión Laboral puede beneficiar, siempre y cuando se aborde desde un enfoque sistémico donde distintos agentes intervengan en el proceso tales como profesores, profesionales de disciplinas sociales, agentes educativos entre otros.

Sobre la habilidad blanda ésta es “típicamente difícil de observar, cuantificar y medir (y) son necesarias tanto para la vida diaria como para el trabajo (además de que) tienen que ver en cómo la gente relaciona el uno con el otro” (Coates, 2006, p. 1) y se considera como “un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo” (Singer, Guzmán y Donoso, 2009, p. 1). Algunos autores las relacionan con la inteligencia emocional al explicar que distinguen a los sujetos en un trabajo (Goleman, 2010), además de considerarlas

relevantes ya que mantienen un vínculo fundamental con la personalidad del sujeto (Singer, Guzmán y Donoso, 2009). Las habilidades blandas pueden distinguirse en tres categorías:

1. **Genéricas o Conductuales.**

Requeridas por cualquier tipo de trabajo. Destacan habilidades interpersonales, integridad, proactividad e iniciativa, confiabilidad y predisposición a aprender.

2. **Básicas o Esenciales.** Se adaptan al cargo o industria. Destacan comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, orientación al servicio, y creatividad.

3. **Técnicas o Funcionales.** Específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como manejo de conflictos, conformación de equipos, entrenamiento y tutoría de supervisados, motivación y apoyo a supervisados, emprendimiento, y desarrollo de redes sociales. (Singer, Guzmán y Donoso, 2009, pp. 2-3)

Una de las estrategias que las personas utilizan es la revisión de ofertas de trabajo, los cuales son publicados en medios de comunicación masiva y se clasifican en

básicamente dos tipos: el anuncio abierto y el anuncio cerrado o ciego. En ambos se describe la información básica, el perfil y los medios de contacto para el puesto de trabajo; la diferencia estriba en que en el primero se indica el nombre de la empresa y en el segundo no. En este caso lo recomendable es que, con base a las habilidades o competencias que se proponen, el estudiante universitario realice ejercicios de autoanálisis y exploración respecto a sí mismo y las metas laborales con base a su perfil social y personal, tarea en la que el Orientador puede ser un aliado y agente de ayuda como parte de un enfoque sistémico donde el sujeto tiene acceso a diferentes recursos, humanos y materiales, para afrontar satisfactoriamente esta etapa.

Es importante recordar que la **oferta de trabajo** son las personas que buscan empleo o que desean mejorar sus condiciones en este sentido. La **demanda de trabajo** comprende a sujetos, organizaciones o empresas que emplean a individuos en ocupaciones específicas, sea en ámbitos públicos o privados (MEP y MTSS, 2010).

### **Carta de presentación y currículum**

Generalmente el primer contacto con la empresa o lugar donde se desea trabajar es

la carta de presentación y el currículum, por lo que es muy importante seleccionarlos adecuadamente y que el Orientador informe adecuadamente sobre la misma ya que en algún momento será un insumo necesario para el profesional que desee ubicarse en el mundo laboral. Los formatos propuestos por la Guía para la Gestión Laboral son el *currículo cronológico* y el *currículo funcional*, mismos que se describen a continuación.

**Carta de presentación.** El currículum acompaña a la carta de presentación. Es el primer documento que se leerá y brinda información sobre la persona. Existen dos tipos básicos: 1) la carta de respuesta a un anuncio que gira en función a la solicitud de un empleo y tiene como fin despertar el interés por los datos del currículum y 2) carta de candidatura que tiene como fin establecer un primer contacto para encuentros futuros que materialicen la contratación (MEP y MTSS, 2010). La figura No 1 muestra su estructura básica.

**Currículum cronológico.** Este formato es el más utilizado y presenta ventajas como la facilidad de organizar la información, presentar antecedentes en forma clara y familiar, resaltar la posición más reciente y

demostrar estabilidad y progreso. Es recomendado para personas con vasta trayectoria laboral (MEP y MTSS, 2010). La figura No 2 muestra su estructura básica.

**Currículum funcional.** Destaca el énfasis en las habilidades y objetivos alcanzados y no en los títulos, resaltando competencias y logros y disminuye la visibilidad de brechas entre un empleo y otro. Destaca los logros de la persona en los ámbitos laborales (MEP y MTSS, 2010). La figura No 3 muestra su estructura. Para ambos formatos se recomienda un máximo de dos páginas con información adaptada al puesto que se aplica. La fotografía no es necesaria salvo si la empresa la solicita. En caso de adjuntarse debe ser original, no escaneada. Las referencias son personas que brindan información del interesado en el trabajo, por tanto, se recomienda informarles con antelación.

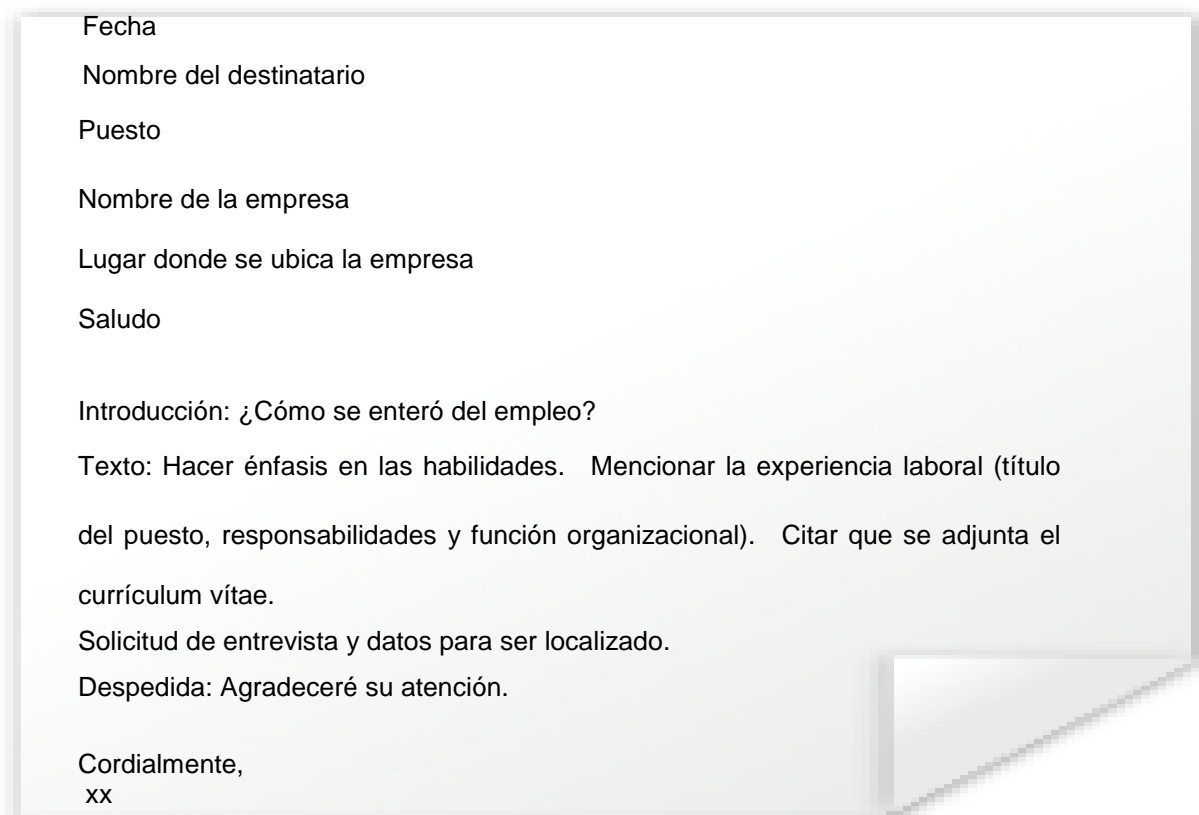
Si esta etapa es exitosa posiblemente que se cite para una entrevista. Entre las recomendaciones para la misma pueden indicarse las siguientes:

- **Puntualidad.** Calcular la llegada entre 30 a 20 minutos antes para evitar episodios de estrés por tráfico o inconvenientes.

- **Limitar el uso de colonias o perfumes.** Todas las personas tienen un olor natural que combinados con aromas sintéticos pueden repercutir en la entrevista.
- **Vestimenta.** Algunas empresas poseen códigos de vestimenta que deben indagarse previamente.
- **Habilidades y áreas de mejora.** Algunas preguntas pueden indagar habilidades y las áreas que requieren mejora; el autoconocimiento evita excesos o valoraciones contraproducentes, así como las soluciones cuando es necesario.
- **Cordialidad.** Las normas de cortesía son muy apreciadas: referirse con respeto al entrevistador; esperar a que se ofrezca el asiento; saludar con la mano firme pero cortésmente; esperar a que se ofrezca la palabra y apagar el teléfono celular ayudan a prevenir imagen informal.
- **Informarse sobre aspectos de la**

**organización.** Es importante indagar sobre la organización y sus actividades, los rubros salariales según el puesto de trabajo, las habilidades requeridas y las funciones específicas, entre otros aspectos más.

- **Herramientas tecnológicas.** Producto de la alianza estratégica entre el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el MTSS y el MEP se dispone de la página web <http://www.buscoempleo.go.cr/>, sitio en el que se encuentra información sobre puestos vacantes, escalas salariales, oferta educativa a nivel nacional entre otras (MEP y MTSS, 2010).

**Figura No 1. Estructura carta de presentación**

**Nota:** Guía para la Gestión Laboral (MEP y MTSS, 2010, p. 208).

**Figura No 2. Formato currículum cronológico**

<b>Nombre</b>	
Dirección (calle, avenidas, distrito, cantón, provincia)	
Número de teléfono (móvil y fijo)	
Correo electrónico	
<b>Perfil</b>	
<b>Experiencia laboral</b>	
Nombre de la empresa	(fecha de ingreso – fecha de salida)
Puesto	
Responsabilidades	
Logros	
Nombre de la empresa	(fecha de ingreso – fecha de salida)
Puesto	
Responsabilidades	
Logros	
<b>Educación</b>	
Nombre de la institución	(fecha)
Nombre del título	
<b>Personal</b>	
(Este apartado es opcional, sólo si proporciona valor al currículum).	

**Nota:** Guía para la Gestión Laboral (MEP y MTSS, 2010, p. 209).



**Figura No 3. Estructura Currículo funcional**

<b>Nombre</b>	
Dirección (distrito, cantón, provincia)	
Número de teléfono (móvil y teléfono fijo)	
Correo electrónico	
<b>Perfil</b>	
<b>Áreas de experiencia</b>	
Se incluyen fortalezas. Resaltar áreas del conocimiento o destrezas especializadas.	
<b>Historial laboral</b>	
Nombre de la empresa	
Puesto	
Nombre de la empresa	
Puesto	
<b>Educación</b>	
Nombre de la institución	(Fecha de ingreso – fecha de salida)
Nombre del título	
<b>Otros cursos</b>	
Nombre de la institución	(Fecha)
Nombre del título	
<b>Datos personales</b>	
(Este apartado es opcional, sólo si proporciona valor al currículum vitae)	

**Nota:** Guía para la Gestión Laboral (MEP y MTSS, 2010, p. 210).

## Conclusiones

Con base en la relación entre Orientación Educativa y la Gestión Laboral puede concluirse:

- Es importante la actualización sobre las tendencias del mercado laboral respecto a los puestos de trabajo para que los procesos vocacionales y ocupacionales desarrollados sean pertinentes con la realidad.
- La Gestión Laboral es un proceso que conlleva una serie de cuidados especiales tanto por parte de la persona que busca empleo, así como por el profesional que le asesora, los cuales van desde una selección adecuada del trabajo al cual aplicar hasta las técnicas que se plantean como parte del proyecto para alcanzar el objetivo.
- No debe olvidarse que las políticas costarricenses sobre Gestión Laboral proponen un enfoque sistémico por tanto involucra diferentes instituciones y disciplinas profesionales por lo que es trascendente que el Orientador provea al individuo la información necesaria para crear una red de contactos suficiente para el logro de sus objetivos y le asesore constantemente durante el proceso de formación universitaria y cuando éste lo requiera. Así mismo, al analizar la Gestión Laboral desde una arista de la Orientación Laboral en los ámbitos de educación superior existen criterios importantes a considerar como lo es la clarificación de las metas con base a la realidad del individuo y del contexto, la formulación del PV y el PO, así como el reconocimiento de habilidades.
- No debe olvidarse tampoco el principio humanista que debe prevalecer en todo proceso de Orientación Laboral. En ocasiones parece que la Empleabilidad responde a fines meramente económicos y materiales, pero la Gestión Laboral amplía su ámbito de atención y abordaje hacia una arista integral del sujeto.
- El autoconocimiento es un proceso que debe favorecerse constantemente en el individuo desde la Gestión Laboral, ya que éste es sumamente necesario para el reconocimiento de habilidades, fortalezas personales y

otros factores que solo se evidencian a partir de procesos afines y en los que el Orientador es experto.

- Según como profesaban los romanos: la repetición es la madre de todas las artes, por tanto, el Orientador debe instarse a sí mismo y a las personas que orienta a crear rutinas de carácter disciplinario para el logro de metas, especialmente en contextos universitarios en donde se está en un proceso formativo para el trabajo profesional. No se trata de repetir conductas sin sentido, sino en ensayar habilidades que permitan afrontar diferentes situaciones referidas a la Gestión Laboral y todo lo que ésta implica.
- Con base a lo que se ha expuesto sobre la capacidad de trabajar y la salud mental, Freud propuso que al escoger

un trabajo se escoge un estilo de vida. Por tanto, es necesario que se realice una adecuada Gestión Laboral ya que toda ocupación marcará a la persona considerablemente en este sentido.

- La Gestión de Laboral en el ámbito costarricense plantea un enfoque sistémico, por lo que es importante que el profesional en Orientación planteé recursos y redes de apoyo para el estudiante universitario que enriquezcan y coadyuven el proceso de búsqueda de empleo donde se consideren organizaciones, profesionales de áreas distintas, instituciones públicas y privadas así como algunos recursos de consulta e información, de modo que ofrezca un proceso oportuno y eficaz en apego a las políticas y protocolos vigentes.

### Referencias

- Alonso, P. (2012). La andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 16(1), 15-26.
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Campos, G. (2001). Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, ISSN: 1681-5653.

- Castro, D., Chávez, I., Morales, Y., y Ortega, J. (1996). *La Orientación en Costa Rica: un análisis histórico sobre su desarrollo teórico-metodológico*. (Tesis Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Coates, D. (2006). *People skills training: are you getting a return on your investment?* Recuperado de <http://www.praxisconsulting.org/PeopleSkills.pdf>
- Consejería de Economía y Empleo de España. (2003) *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de Orientación Laboral*. España: Gráficas Angelma.
- Feist, J., Feist, G. y Roberts, T. (2014). *Teorías de la personalidad*. España: McGraw-Hill.
- Flores, D. (2009). *Planeación de un proyecto de vida: una propuesta para los adolescentes*. (Tesis de licenciatura en Pedagogía). Universidad Pedagógica Nacional. México.
- Formichella, M. y London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina. Recuperado de [http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella\\_london.pdf](http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf)
- Formujer. (2004). *Manual: Proyecto ocupacional. Una metodología para mejorar la empleabilidad*. Argentina: Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado: de <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/Proyecto%20Ocupacional.%20Una%20metodolog%C3%ADa%20de%20formaci%C3%B3n%20para%20mejorar%20la%20empleabilidad.pdf>
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Editorial Zeta.
- Grañeras, M. y Parras, A. (2009). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Ministerio de Educación. Madrid, España.
- Haddad, M. y Ulrich, G. (2012). *Salud Mental y psicoanálisis, una tensión irreductible*. II

Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata: Psicología y Construcción de conocimiento en la época. Buenos Aires, Argentina. 12-14 noviembre. Recuperado de: [http://www.psico.unlp.edu.ar/uploads/docs/memorias\\_jornada\\_de\\_investigacion.pdf](http://www.psico.unlp.edu.ar/uploads/docs/memorias_jornada_de_investigacion.pdf)

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002) Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Uruguay: CINTERFOR. Recuperado de [http://oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/man\\_ops.pdf](http://oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf) /

Izquierdo, J. (2006). Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal. Revista Capital Humano, (206), 82-88.

Kirivová, I. (2005). Desempleo y empleabilidad. Departamento de Administración de la Facultad de Economía, Universidad Técnica Ostrava. República Checa.

Ministerio de Educación Pública y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010). Guía para la Gestión Laboral. San José, Costa Rica.

Moreno, A. (2012). La empleabilidad de los/las jóvenes en España: el desajuste entre educación y empleo. Revista Jóvenes y más del Centro de Análisis sobre Adolescentes y Jóvenes, 1(2), 1-9.

Pereira, M. (2008). Orientación Educativa. Costa Rica: Editorial UNED.

Programa Juventud, Empleo y Migración de la Organización Internacional del Trabajo (2010). Diagnóstico de la Población Joven. Programa Estado de la Nación. Costa Rica.

Puchol, L. (2010). El libro de la entrevista de trabajo. España: Ediciones Díaz de Santos.

Ramírez, J. (2013). Humanización del aprendizaje en la era de la información: una arista andragógica. Actualidades Investigativas en Educación, 13(3), 1-18.

Ramírez, J. y Rodríguez, C. (2007). Incidencia que tiene la no aprobación del bachillerato en la Esfera ocupacional de las personas que concluyeron el plan de estudios del ciclo diversificado que estudian en el Colegio Vocacional de Artes y Oficios Nocturno de Cartago, 2007. (Tesis Licenciatura). Universidad Católica de Costa Rica. Costa Rica.

Rodríguez, O. (8 de agosto, 2013). UNA estima que el desempleo ampliado en Costa Rica es del 18%. Periódico La Nación. Recuperado de: [http://www.nacion.com/economia/estima-desempleo-ampliado-Costa-Rica\\_0\\_1358664231.html](http://www.nacion.com/economia/estima-desempleo-ampliado-Costa-Rica_0_1358664231.html)

Rojas, A. (2004). La intermediación laboral. *Revista de Derecho*, 22(1), 187-210.

Singer, M., Guzmán, R., Donoso, P. (2009). Entrenando competencias blandas en jóvenes. Pontificia Universidad Católica de Chile. Chile. Recuperado de: [http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando\\_Competicencias\\_Blandas\\_en\\_Jovenes.pdf](http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competicencias_Blandas_en_Jovenes.pdf)

Toledo, V. et al (1998). Proyecto de vida y toma de decisiones. Centro de medicina productiva y desarrollo integral del adolescente. Universidad de Chile. Chile: Editorial Mediterráneo. Recuperado de [http://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_mdlic/AE/VC/AM/AF/proyecto\\_de\\_vida.pdf](http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdlic/AE/VC/AM/AF/proyecto_de_vida.pdf)

Trivisonno, C. (2010). Entrenamiento en habilidades prelaborales y laborales. Manuales de Trabajo en Centros de Atención a Personas con Discapacidad de la Junta de Castilla y León. Recuperado de: [http://www.jcyl.es/web/Satellite/up/ds/ServiciosSociales/pdf;charset=UTF8/728/808/1.Presentacion\\_y\\_paginas\\_iniciales.pdf/\\_?asm=jcyl](http://www.jcyl.es/web/Satellite/up/ds/ServiciosSociales/pdf;charset=UTF8/728/808/1.Presentacion_y_paginas_iniciales.pdf/_?asm=jcyl)

Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Uruguay: ILO/CINTERFOR. Recuperado de: <http://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2016/08/40preguntassobre-competencia-laboral.pdf>

---

\*Contacto: [joselaurian@gmail.com](mailto:joselaurian@gmail.com)

Facebook: /joselaurian

Twitter: @joselaurian

LinkedIn: /joselaurian