



ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Título del caso.

**“Plan de acción de vida profesional mediante el uso de herramientas de
coaching: curso taller”**

Caso que presenta

L.A. RAFAELA DEL CARMEN CRUZ BALLINAS

Para obtener el grado de

MAESTRÍA EN DESARROLLO Y DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO

con Reconocimiento de Validez Oficial de estudios de la S.E.P.,

según acuerdo N°20081719 de fecha 08 de Septiembre de 2008.

Director de Caso: Mtro. Jorge Enrique Pérez Mar

Doctora Norma Irene Serrano Sandoval.

Aguascalientes, Ags. 21 de Agosto del 2015.,

AGRADECIMIENTOS

Antes que nada considero que el principal a quien darle gracias, es a Dios, que por medio de mi madre tuve la oportunidad de llegar a éste mundo. Porque para mí, la palabra nacer es relativo, pues día con día nacemos a una nueva oportunidad.

Mi familia quien me abrigo desde entonces y me proporciono medios para crecer, me educó de acuerdo a sus medios y perspectivas de vida, brindando con ello las primeras herramientas para la vida.

La vida misma, mi segunda escuela con quien he tenido también la oportunidad de crecer, quien me ha brindado con su propio estilo herramientas de como desenvolverse en varios parámetros en ésta sociedad y sus diferentes facetas, también quien me ha enseñado el valor de las cosas y los momentos. Donde la Esperanza, la actitud, los hábitos y una buena visión ejecutada te hacen lograr lo que te propongas.

Mis diferentes compañeros, amigos y colegas con quienes he compartido mi vida, quienes han estado caminando a mi lado e impulsándome a seguir adelante.

Mi compañero con quien finalmente comparto mi vida hoy, alguien quien me ayuda a no olvidar mis sueños y el precio que se paga por posponerlos. Quien día con día, a su forma, busca la manera de que no me extinga como individuo y me ayuda a recordar lo importante que es crecer y desarrollarse de manera conjunta. La importancia del respeto y de la integridad.

Mis caídas que me ayudan a recordar lo importante de seguir luchando, de disfrutar las cosas simples pero las que dan razón a que ésta vida importe, y de valorar la oportunidad de seguir viva y buscar la plenitud según mi perspectiva.

Mis Maestros y asesores que con su conocimiento y experiencia me han direccionado, como maximizar mis habilidades, capacidades y la importancia de transferir éstos, a favor de los demás.

La trascendencia, amar y ser feliz principios de vida. Mi hermano William quien se nos adelantó en ésta vida, alguien a quien los obstáculos físicos no lo detuvieron para hacer lo que le gustaba y mejor sabía hacer (pintar), pero le faltó vida para concluir sus sueños. Vida que si Dios me deja seguir avanzando aprovecharé al máximo. GRACIAS!!!

RECONOCIMIENTOS ADICIONALES PARA:

Ing. Julio S. González Flores

M. Jorge Ordaz

ÍNDICE

Introducción	Pág. 01
Capítulo I.- Panorama de un adulto joven en México	
1.1.- Panorama de educación	Pág. 07
1.2.- Demanda vs. Oferta laboral	Pág. 08
1.3.- Déficit de talento estudiantil	Pág. 09
Capítulo II.- Desarrollo profesional	
2.1.- La importancia del desarrollo personal en la vida de un adulto joven	Pág. 12
2.2.- Motivadores - teoría de Hezberg	Pág. 14
2.3.- Planeación de vida y carrera	Pág. 16
Capítulo III.- Plan de acción y <i>coaching</i>	
3.1.- Conceptos básicos en la estructura de un plan de acción	Pág. 17
3.1.1.- Planes	Pág. 17
3.1.2.- Planeación	Pág. 17
3.1.3.- Proceso de la planeación	Pág. 17
3.1.4.- Objetivos	Pág. 18
3.1.5.- Metas	Pág. 18
3.1.6.- Estrategias	Pág. 18
3.1.7.- Visión	Pág. 19
3.1.8.- <i>Coaching</i> .	Pág. 19

Capítulo IV:- Diagnóstico general de un segmento de adulto joven cursando licenciatura.

- 4.1.- Detalles del análisis/ Ambientes físicos [Pág. 20](#)
- 4.2.- Ambiente estructural [Pág. 21](#)
- 4.3.- Variables personales por licenciaturas [Pág. 22](#)
- 4.4.- Causas y motivadores de un adulto joven para establecer un plan de vida [Pág. 23](#)
- 4.5.- Descripción de la escala de valor [Pág. 23](#)
- 4.6.- Problemas específicos por no contar con un plan de vida profesional [Pág. 24](#)

Capítulo V. Propuesta de mejora

- 5.1.- Justificación [Pág. 25](#)
- 5.2.- Beneficios [Pág. 25](#)
- 5.3.- Estructura del curso taller propuesto [Pág. 27](#)

Capítulo VI.- Instrumento de evaluación que mide el impacto del cambio de un adulto joven después de cursar el taller propuesto. [Pág. 35](#)

Conclusiones

- Conclusión general [Pág. 37](#)
- Conclusión personal. [Pág. 39](#)
- Referencias bibliográficas [Pág. 40](#)

INTRODUCCIÓN

En las primeras etapas de la vida entre la educación y experiencias que recibe un individuo, entre otras cosas, se va adquiriendo conocimiento y se va aprendiendo a establecer límites; como sus valores le marcan la rectitud de sus acciones; el impacto de desarrollar hábitos y una actitud positiva; lo que le facilitara conocerse a sí mismo con respecto a otros individuos (identificando sus fortalezas y áreas de oportunidad); a establecer bien sus alcances y a identificar cada una de las oportunidades que se le presenten en su vida.

Estará en el lugar y momento correcto. No de manera circunstancial, establecer decisiones conscientes, buscar continuamente objetivos nuevos, será dinámico no estático, no se quedara por largos períodos en su estado de confort porque estará en constantes cambios.

De esto se trata el presente trabajo de investigación, el lector encontrará y podrá conocer el resultado de lo recopilado; de los beneficios que aporta a una vida profesional: planear su crecimiento y desarrollo profesional en la búsqueda de un sueño personal.

Por otro lado, reconocer el impacto de las decisiones, como influyen la educación pero sobre todo cómo re orientar lo anterior al logro de sus sueños, objetivos y metas profesionales.

El reducido y limitado acceso a éste tipo de cursos, talleres y/o material enfocados a comprender la importancia de contar con un plan de vida profesional, fue el motivo que me llevo a recopilar herramientas e instrumentos mínimos necesarios para obtener un plan de acción que trace metas y objetivos claros y alcanzables a las necesidades requeridas para cada persona.

Durante el periodo que se laboró en estas universidades impartiendo materias que cursan licenciatura modalidad escolarizada y ejecutiva, se pudo apreciar como en

ciertas etapas de la vida nos detenemos a valorar nuestros avances profesionales y personales; que tan cerca se está de las metas y objetivos que fueron planteados con anterioridad; y darse cuenta que en un mundo tan cambiante se llega a la necesidad de reinventarse día con día.

Se detectó en las universidades (donde la pequeña muestra se lleva a cabo), emociones y sentimientos de descontento entre los adultos jóvenes que a pesar de contar con empleo, preparación y solvencia económica en la mayoría de los casos, aun así, dicho segmento expresa inconformidad en el logro de sus metas y objetivos profesionales; debido a que jamás en su vida se les compartió la importancia de tener una visión del futuro, una misión de vida ligada con su desarrollo profesional, y cómo el no contar con estas ideas claras, derivó no establecer objetivos y metas claras de vida bajo el ámbito profesional y se evolucionó en la mayoría de los casos de manera circunstancial.

Sería importante, que como personas y profesionistas en determinadas etapas de la vida, hacer un inventario de lo que se es, de lo adquirido en tema de capacidades, habilidades, logros, crecimiento y desarrollo profesional. Ponderar la experiencia adquirida en ciertos sectores profesionales y de vida para entonces re direccionar los recursos con los que contamos actualmente en caso de requerir cambios en lo existente. Constantemente el profesionista busca ser más competitivo acorde a las nuevas tendencias laborales y con la ayuda de herramientas y planes, se podrían establecer directrices que faciliten alcanzar objetivos y metas de manera más clara y específicas en el tiempo; logrando con ello satisfactores tanto intrínsecos como externos, motivadores suficientes para continuar buscando lo que la sociedad denomina "realización profesional". No olvidar el reconocimiento y cubrir los satisfactores básicos.,

Por ejemplo Abraham Maslow, que identificó una jerarquía de necesidades que motivan el comportamiento humano, de tal forma que cuando una persona ha satisfecho las necesidades más elementales, se esfuerza por satisfacer las del siguiente nivel, y así sucesivamente,) en su pirámide de necesidades toda persona busca tener. (Fernández, 2006)

Por otro lado y no menos importante, el tener una actitud positiva marca una diferencia en los individuos que establecen cambios constantes en su vida porque buscan crecer y evolucionar en su camino por la vida.

¿Por qué una persona no establece un plan de acción donde le permita fijar sus objetivos y metas de manera clara, que formen parte de su misión de vida; pero sobre todo al momento de poder establecer los diferentes escenarios de vida en la toma de sus decisiones, con las estrategias y acciones correctas le acerquen a su visión de largo plazo tanto en su vida personal como en su vida profesional?.

Figura No. 01

Chicos conviviendo en una plaza pública.



Al no establecer un plan de vida profesional, se pueden generar efectos que llegan a afectar a la sociedad.

A continuación, se mencionarán algunos de ellos y las razones porque si se debe contar con estrategias de crecimiento y de una plan de acción donde se establezcan cada una de las pautas a seguir en el logro de resultados.

Efectos que se generan en las personas:

- ✓ Opciones laborales restringidas, debido al limitado desarrollo de competencias profesionales.
- ✓ Daño emocional (baja autoestima, inseguridad, frustración).
- ✓ Reducido desempeño laboral.

A nivel sociedad la afectación que produce no haber establecido un plan de acción oportuna, son las siguientes:

- ✓ Generación de personas que no trabajan ni estudian, son personas que no son autosustentables.
- ✓ Deficiencia de talento y bajo crecimiento productivo, por ende afectan el crecimiento en las empresas hasta la evolución del producto interno bruto (P.I.B.) del país.
- ✓ Incremento en la demanda de recursos naturales, no generan pero si necesitan de recursos para cubrir el resto de sus necesidades básicas (alimentos, educación, servicios públicos, esparcimiento, entre otros).
- ✓ Incorrecto establecimiento de los criterios adecuados en la elección de una carrera, (se opta por carreras que no se requiera las matemáticas, pensar tanto y se gane buen dinero).
- ✓ Profesionistas incompetentes, baja calidad en los servicios y limitadas habilidades.
- ✓ Crecimiento en las estadísticas de problemas de salud mental y física.

NOTA: Se enfatizará, que en este proyecto de investigación el taller propuesto sólo va enfocado a los adultos jóvenes que requieren hacer cambios en su vida

1.- Adulto jóvenes que no están convencidos de lo que están estudiando actualmente, dudan que esta elección no les ayudará a encontrar lo que busca como profesionista a largo plazo.

2.- A aquellos también que no tuvieron en su medio la oportuna adquisición de los conocimientos necesarios para tomar decisiones de manera eficiente y viven totalmente de manera circunstancial.

3.- Por último, a aquellos adultos jóvenes que ya han crecido profesionistas y en su vida personal, sin embargo están en constantes cambios en su vida.

Para llevar a la presente propuesta, se llevó a cabo una investigación de 2 años con grupos de adultos jóvenes, estudiantes a nivel licenciatura en 2 universidades,

con diferentes carreras y diferentes edades, para conocer el impacto que se obtiene al incluir un plan de acción antes de tomar decisiones claves en la vida. (Para esta fecha, aún no está piloteado en su total el taller en ninguna de las universidades aquí mencionadas).

En el futuro, se podrá conocer los resultados del presente proyecto; y se podrá confirmar que es importante y necesario continuar estableciendo en este sector de la población talleres, pláticas y materiales donde se proporcionen las herramientas requeridas para que una persona determine cómo quiere vivir cada una de sus etapas de vida profesional.

Se conocerá desde varios enfoques, las repercusiones que conlleva la ausencia de instrumentos y directrices de un plan de vida profesional.

Biblioteca UP Aguascalientes

CAPÍTULO.- PANORAMA DE UN ADULTO JOVEN EN MÉXICO

1.1.- Panorama de educación

- Como en pulso de San Luis “donde menciona que la (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) OCDE señala en su informe Panorama de la Educación 2015, que México tiene un 22.3% de jóvenes de entre 15 y 19 no estudian ni trabajan, ubicándose en el quinto lugar dentro de los países con el mayor porcentaje de NINI (no tienen empleo ni están matriculados en educación o formación).
- Además, el organismo internacional señala que en nuestro país la mayoría de la población de Adultos Jóvenes (52%) no alcanza el segundo ciclo de la educación secundaria y, por lo tanto, sus porcentajes con calificaciones superiores son más bajos “.(Pulso de San Luis 2015, párr. 1)

Orígenes del término *NiNi*

NiNi una traducción de la voz *NEET* o *Neet* (*Not in Employment Education or Training*) utilizado por primera vez en 1999 en un informe de la *Social Exclusion Unit*, que es una oficina de apoyo al gabinete del primer ministro de la Gran Bretaña. El término reemplazó a partir de ese momento a *Status Zer0* empleado en los reportes previos de esa oficina y que, en realidad, tenía la misma connotación. (Negrete y Leyva, 2013, párr. 7)

NINIS, aquellas personas, que después de tener un provenir en el pasado en una cierta etapa de su vida y acompañado de ciertas coyunturas de vida se estancaron, no tuvieron suficiente resiliencia y decisión para afrontar el camino para el logro de sus objetivos y sueños personales. (FIGURA 02)

Figura No. 02

Chicos sin trabajo y sin una adecuada orientación vocacional.



Con lo anterior podemos apreciar cómo repercute una limitada orientación vocacional, necesario hacerse de más información antes de tomar decisiones claves de tu vida, como están de reducidos los criterios al elegir una carrera profesional; concuerdo con el reportaje y los datos que presenta el periodista dado que se está convirtiendo en una constante hoy en día en la vida de muchas personas que se encuentran en un mundo ordinario y no buscan cubrir ciertos aspectos para extender su zona de confort.

1.2.- Demanda Vs. Oferta Laboral.

Otro escenario que podemos encontrar es el de aquellos profesionistas que sí continuaron creciendo académicamente, sin embargo al terminar éstos se enfrentaron a la sobre demanda laboral y se percataron que sus competencias estaban limitadas para el mundo globalizado que enfrentan actualmente los profesionales en el campo productivo. (Figura No.03)

Figura No. 03



Fuente: www.observatoriolaboral.com

1.3.- Déficit de talento estudiantil

Déficit de talento estudiantil coloca a México en los últimos lugares a nivel mundial.

Jorge Elías afirma que, “En México, los estudiantes talentosos son pocos y se encuentran posicionados por debajo de sus pares en otras naciones. Inclusive los alumnos con mayores niveles de ingreso en el país presentan rezagos al ser comparados con educandos con similares niveles de ingresos de otros países.

En el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), en el cual se analiza la brecha de talento en México, medido a través del porcentaje de estudiantes en los niveles 5 y 6 en Matemáticas, los más altos de la prueba PISA (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes o Informe **PISA**) que instrumenta la OCDE cada tres años

para evaluar la capacidad de los alumnos de 15 años en la aplicación del conocimiento en situaciones prácticas de la vida cotidiana. Quienes alcanzan estos niveles tienen la capacidad de trabajar con modelos para situaciones complejas; pueden seleccionar, comparar y evaluar estrategias de solución de problemas, además de utilizar el razonamiento analítico avanzado.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, México no sólo se ubica en los últimos lugares en la generación de estudiantes talentosos, sino que está por debajo de su desempeño esperando en virtud de su nivel de ingreso, gasto y las características de su sistema educativo.

En 2006, por ejemplo, de los estudiantes que concluyeron la educación básica únicamente 0.8% se situó en los niveles 5 y 6 de habilidades en Matemáticas, mientras que en la siguiente aplicación de la prueba PISA (2009), el porcentaje de alumnos mexicanos en dichos rangos pasó a 0.7% y para 2012 la curva continuó en descenso al registrar 0.6%. (Elías, 2015, párraf.1)

Estos datos presentados, respaldan la opinión de la autora donde fundamenta la importancia de contar con una orientación realista respecto a la elección de las carreras profesionales. Se considera que una persona debe conocer y establecer tres aspectos importantes al momento de tomar ésta decisión; Qué me gusta hacer, Para qué soy bueno y adicionalmente conocer cuáles son las tendencias en el mercado laboral donde la persona podría explotar más sus habilidades y capacidades.

Parte de la investigación que se realizó para este caso era el de identificar las raíces o posibles causas que genera que una persona no tenga metas personales

y objetivos de vida profesional; una más es, problema de auto concepto e identidad personal. Recordemos que estos aspectos claves en la vida de toda persona se presentan en la familia. Cuando se carece de los mismos en algunas ocasiones también como causa de la limitada escolaridad de los padres, por consecuencia en la mayoría de los casos los hijos se olvidan de sus planes de vida y la prioridad que estos deben tener en su crecimiento

Figura No. 04

Foto familiar.



Tomar en cuenta los diferentes escenarios con que se pueda enfrentar una persona en cada una de sus decisiones, reduce las probabilidades de error; es por ello que la autora coincide que quienes a lo largo de su vida atraviesa por diferentes etapas y en cada una de ellas deben vivirse de la manera más integral como les sea posible, independientemente del status social a la que pertenezca.

Figura No 05

Foto de adultos jóvenes nivel licenciatura.



CAPÍTULO II.- DESARROLLO PROFESIONAL

2.1.- La importancia del desarrollo en la vida de un adulto joven

La vida del adulto joven es la época en que la mayoría de la gente ingresa en sus primeros trabajos de tiempo completo y labran así un aspecto importante de su identidad, al lograr la independencia financiera y mostrar su habilidad para asumir responsabilidades de adulto.

La adolescencia lucha por desarrollar una identidad vocacional, la gente de edad intermedia a menudo cuestiona su elección de carrera y hace cambios voluntariamente - o forzada a ello por el desempleo- y muchos adultos de más edad necesitan arreglárselas con los problemas del retiro.

El trabajo está fuertemente ligado con todos los aspectos del desarrollo intelectual, físico social y emocional. Para comprender un

poco más el contenido de los que a continuación se expone, valdría la pena auto cuestionarse ¿Cómo me siento - o me sentí- como adulto jóvenes en mi trabajo? A la larga, los trabajadores jóvenes (de menos de 35 años), quienes están en el proceso de labrar su carrera, están menos satisfechos con sus trabajos, en general, de lo que estarán más tarde, o al menos hasta los 60. Están menos comprometidos con sus empleos, menos comprometidos con sus empleadores y tienen más probabilidad de cambiar empleo de la que tendrán más tarde en la vida. ¿Qué hace que crezca la satisfacción en el trabajo con la edad? No hay seguridad al respecto. No hay diferencias claras de edad en aspectos específicos de la satisfacción en el empleo (satisfacción con promoción, supervisión y compañeros de trabajo), y se han mezclado hallazgos relativos y a la satisfacción con el salario. Es posible que la relación entre la edad y la satisfacción en general con el empleo puedan reflejar la naturaleza del empleo en sí mismo. Cuando más tiempo trabaja la gente en una ocupación específica, más gratificante puede ser el trabajo y mientras más se conozcan las características positivas de la institución empleadora, sus principios, políticas - con sus argumentos-, estructura y alcances, más probablemente se infiltra un compromiso del trabajador con ella. Para llegar a estos alcances el joven adulto requiere de tiempo (lo que en su momento lo convertirá en adulto intermedio). (Fernández, 2006)

No siempre una persona debe estar en un punto crítico de su vida profesional y/o personal para llevar a cabo un cambio en su vida. Puede ser muy bueno su empleo actual, estable su situación económica y tener cubierto sus necesidades básicas para buscar ampliar su zona de confort. Claro, por lo general eventos claves son los que dan la pauta para dar el siguiente paso, empuja o motiva a la persona a pasar al otro nivel, a entrar a esa aventura de incertidumbre por el

temor a equivocarnos y creer que no contamos con la suficiente fuerza para sobre pasar los infiernos que conllevan los caminos del cambio. (Victor Frank) Es naturaleza del ser humano, vivir proyectándose.

Existen varias teorías respecto al tema que motiva a una persona a realizar un cambio en su vida profesional; en ésta ocasión presentaremos sólo la teoría del doble factor, que comparte a continuación:

2.2.- Motivadores

Teoría de Herzberg

La actividad más importante de un individuo es su trabajo; en la cual se presentan o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de autoestima, aprobación, etc.

Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, se llaman factores motivadores y son:

- a).- Logro: desempeño exitoso en la tarea.
- b).- Reconocimiento por el logro.
- c).- El trabajo mismo: tarea interesante y desafiante.
- d).- Avance o crecimiento.
- e).- Responsabilidad.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción. Ésta corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, que son:

- a).- Políticas administrativas de la organización
- b):- Supervisión.
- c):- Relaciones interpersonales con compañeros, jefes y subalternos.
- d):- Condiciones de trabajo.
- e):- Salario.
- f):- Categoría.
- g).- Estabilidad en el puesto.

Si el empleado considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de la jerarquía de Maslow. (Mankeliunas, 1996, p.156)

Es por ello que la autora menciona que las personas están en constante cambio, y que en ciertas etapas de su vida buscan replantearse sus metas, identificar que si lo que están realizando en esa etapa de su vida los acerca a lo que ellos soñaron o se establecieron en el pasado o que tanto se han alejado del mismo; y por otro lado reajustar sus prioridades y determinar cómo quieren vivir las siguientes etapas de su vida.

2.3.- Planeación de vida y carrera

Dentro de las corrientes de la filosofía fenomenológica existencial y de la psicología humanista, nace la “Planeación de vida y Carrera” que podemos definirla como una actitud, arte y disciplina de nuestro destino hacia un funcionamiento pleno de capacidades, motivación y objetivos que animan nuestra vida personal, familiar, de trabajo y social.

Esta actitud vital no se limita a eventos o instrumentos de reflexión sino a un proceso permanente y acumulativo de autoconocimiento, autoeducación, evaluación y planeación. La planeación de vida y Carrera es en realidad una toma de conciencia experiencial ante mi vida personal y de trabajo. (Silíceo, 2003,p.45)

Podrá estar muy preparada, llena de estudios y grados una persona pero sin una planeación adecuada, podría dejar de ver oportunidades. Los comportamientos que acompañan dichas decisiones son claves para una rápida evolución del mismo y la autora se atrevería a establecer que éste es un factor determinante en la realización de todo plan de vida.

Para efecto de conocimiento general se comparten a continuación algunos conceptos básicos que se ven implicados en nuestra propuesta de mejora.

CAPÍTULO III.- PLAN DE ACCIÓN Y COACHING

3.1.- Conceptos básicos en la estructura de un plan de acción

3.1.1.- Planes

Los planes son el resultado del proceso de la planeación y pueden definirse como diseños o esquemas detallados de lo que habrá de hacerse en el futuro, y las especificaciones necesarias para realizarlos.

(Munch, 1998, p.69)

3.1.2.- Planeación

Agustín Reyes Ponce. La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización. (Munch, 1998, p.63)

3.1.3.- Proceso de la planeación

La planeación es una serie de fases o etapas que se llevan en secuencia y que están integradas por conceptos tales como:

- Diagnóstico
- Visión – Misión
- Objetivos
- Estrategias
- Presupuestos
- Evaluación de resultados
- Realimentación. (Zacarías, 2008, p.10)

3.1.4.- Objetivos

Los objetivos representan los resultados que la empresa espera obtener, son fines por alcanzar, establecidos cuantitativamente y determinados para realizarse transcurrido un tiempo específico.

Características:

- Se establecen a un tiempo específico
- Se determinan cuantitativamente.

(Munch, 1998, p. 81)

3.1.5.- Metas

Son los fines que podemos esperar alcanzar dentro del periodo cubierto por la planeación.

(Munch, 1998, p. 81)

3.1.6.- Estrategias

Literalmente significa “arte de dirigir” y coordinar las acciones estratégicas.

Las estrategias son cursos de acción general o alternativas, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas.

(Munch, 1998, p. 83)

3.1.7.- Visión

Es el enunciado que expresa hacia dónde desea llegar la organización (persona) el futuro; es decir, es la imagen que se crea conscientemente para representar su futuro.

(Zacarías, 2008, p. 70)

3.1.8.- *Coaching*

- El término *coach* viene del francés, y significa carruaje; en su definición textual, es un vehículo que lleva a una persona de un lugar a otro.

En *coaching*, en forma metafórica, el coach es el medio usado para que una persona se desplace hacia un estado de más capacidades.

(Duhne, Garza, Quintanilla, 2008, p.15)

CAPÍTULO IV.- DIAGNÓSTICO

Investigación efectuada en 2 Universidades (Licenciaturas de esquema escolarizadas y ejecutiva), con un total 325 estudiantes aproximadamente; contenido integrado en las materias de Inducción a la empresa, habilidades directivas y seminario de titulación. (dichas universidades no cuentan con ingenierías)

Rango edad 27 a 40 años, a diferentes carreras; para detectar problemáticas y establecer los contextos que se abarcarían en el taller que se propone dentro de éste trabajo de investigación.

Detalles del Análisis:

4.1.- Los ambientes físicos

Directos que forman parte del entorno primario de un individuo pueden ser variados y para efectos de ésta investigación, no fueron tomados en cuenta.

4.2.- Ambiente Estructural

Conformado por diferentes carreras profesionales de 2 universidades del Estado de Aguascalientes.

Orden	Licenciaturas	Estilos de trabajo
1	Administración	Estructurados, alto nivel de liderazgo,
2	Psicología	Analítico, proactivo, colaborativo
3	Derecho	Impositivo, dominante, sociable
4	Mercadotecnia	Muy activo, participativo, colaborativo
5	Diseño y medios	
6	Educación	Democrático, facilitador, quisquilloso.

4.3.- Variables Personales por licenciaturas

Características generales total participantes

Orden	Licenciaturas	Actitud	Motivadores	Expectativas	Habilidades.
1	Administración	Buena Actitud de servicio.	Servicio Y vinculaciones comerciales.	Permanencia, desarrollo personal.	Liderazgo, multifuncional, análisis
2	Psicología	Servicio, positiva, iniciativa.	Sensibilidad y alta percepción	Crecimiento profesional.	Manejo de conflictos. Manejo de emociones
3	Derecho	Seca, alejada individualismo	Bien común estabilidad material	Altas expectativas de crecimiento.	Memorización, retención, manejo de conflicto
4	Mercadotecnia	Servicio, Creativa	Innovación	Esperanza, apoyo y crecimiento profesional	Sociales, relaciones públicas estratégicas protocolos
5	Diseño y medios	Poco interés por las demás áreas.	Desarrollo personal.	Crecimiento profesional.	Dibujo, diseño, tecnologías
6	Educación	Servicio, bien común	Sus objetivos personales en vinculación con los objetivos de los demás	Estabilidad financiera y emocional	Enseñanza, crecimiento y bien social.

4.4.- Causas y motivadores de un adulto joven para determinar un plan de vida

FUERZAS IMPULSORAS:	FUERZAS RESTRICTIVAS:
1.- Estabilidad emocional	1.- Sobreprotección
2.- Estabilidad financiera	2.- Confort
3.- Motivadores personales.	3.- Buen salario
4.- Satisfacción personal. (logro)	4.- Carencia de hábitos
	5.- Carencia de identidad

4.5.- Descripción de la escala de valor

Nivel de impacto	Descripción por niveles
3	Alto grado de inconformidad emocional por parte del individuo que ejerce éste esquema de vida. No existe relación entre crecimiento y desarrollo profesional.
2	Ya existe un nivel de conciencia respecto a la importancia que podía obtener si replantea sus directrices de vida y escala de prioridades.
1	Falta de conocimiento del impacto que tendrá establecer un plan de vida profesional en su desarrollo personal. Es indiferente a los cambios

4.6.- Problemas específicos por no contar con un plan de vida

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	NIVEL DE IMPACTO	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
Insatisfacción laboral, frustración, deterioro a la salud y bajo rendimiento.	3	Sesiones de <i>coaching</i> , programación neurolingüística, desarrollo de plan de vida profesional.
Negatividad, desmotivación, conflictos personales frecuentes.	3	Inteligencia emocional, automotivación, desarrollo de plan de vida profesional
Desconocimiento y/o des enfoque respecto que aspectos son los que realmente impactan de manera positiva en la planeación de tu desarrollo personal vs. Profesional.	3	Re planteamiento de creencias y paradigmas, orientación vocacional y acompañamiento; crecimiento académico, desarrollo de competencia.
Marginal crecimiento profesional	2	Proyecciones de vida, Ejercicios personales de desarrollo, desarrollo de plan de vida profesional.
Problemas de auto concepto y percepción limitada de habilidades y capacidades personales.	1	Auto análisis, lectura varias y uso de herramientas de autoayuda y desarrollo personal.
Restricciones económicos	1	Análisis de prioridades, desarrollo de plan de vida profesional, capacitación.

CAPÍTULO V. PROPUESTA DE MEJORA

Plan de acción de vida profesional mediante el uso de herramientas de *coaching*: curso taller

Para efecto de la titulación de la Maestría en “Desarrollo y Dirección de Capital Humano”, la propuesta será desarrollar un “curso – taller desarrollo de un plan de acción de vida profesional mediante el uso de herramientas del *coaching*”.

5.1.- Justificación

Actualmente un Adulto Joven estudiantil se enfrenta a factores externos que impactan de manera significativa su desarrollo profesional, de los cuales no fueron tomados en cuenta dado su limitada experiencia, educación y percepción de la vida.

5.2.- Los beneficios

- Ofrecer lineamientos de vida que permita a un Adulto Joven estudiantil de replantearse sus metas y objetivos tanto personales como profesionales.
- Brindar mayor soporte en la toma de decisiones a corto y largo plazo desde un punto de vista profesional
- Planificar sus tiempos y recursos orientados a un objetivo de largo alcance y específico.
- Reducir los márgenes de error que podrían afectar la dirección o el rumbo de su vida, y el impacto colateral de éste respecto a su familia y amigos.
- Le permitirá establecer prioridades y como estas le afectarán a las siguientes etapas de su vida.
- Desde un enfoque personal, ayuda al autoconocimiento e identificación de motivadores.

- Es conveniente para la sociedad tener profesionistas íntegros, partiendo de la seguridad en sí mismo, fortaleciendo el sentido de pertenencia en sus diferentes roles sociales; pero sobre todo que el Adulto Joven que estudia una licenciatura no olvide su razón de existir, reafirmando de manera constante y permanente su visión y misión en esta vida.

Lo anterior, implicará un análisis de los factores que influyen cuando toma decisiones un adulto joven a largo plazo.

5.3.- Estructura:

5.3.1.- Objetivos

- ✓ Evaluar lo que lleva hecho hasta el momento en su vida profesional.
- ✓ Identificar carencias y/o áreas de oportunidad que necesita cambiar para mejorar su vida profesional.
- ✓ Proporcionar al participante instrumentos que le ayuden a estructurar un plan de desarrollo de vida profesional.
- ✓ Establecer por medio de herramientas del *coaching*, los mecánicos necesarios como lograr un cambio de vida donde la persona se sienta realizado y encuentre los suficientes motivadores personales dentro de su vida profesional.
- ✓ Facilitar al participante a establecer objetivos y metas claras; replantearse sus prioridades en su vida profesional.

5.3.2.- Metodología:

Duración: 7.5 horas. Distribuidos en 3 sesiones de 2.5 horas cada una.

El curso tendrá la flexibilidad de impartirlo en 1 solo día en caso de requerirlo el usuario final. Número de participantes: de 10 a 15 personas.

5.3.3.- Temario:

Nivel: Curso – taller

Día 1: Sesión de arranque 1 de 3				
Duración: 2.5 horas.				
Objetivo: Identificar como somos y aspectos que tomamos en cuenta para tomar una decisión.				
Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
20 min.	1.- Presentación del grupo y agenda de trabajo	Actividad rompe hielo	Social	Conocer cada uno de los participantes y compartir la forma de cómo se trabajará durante el curso.
10 min.	2.- Exposición 1er. Video.	Karla Whelock Material didáctico (hojas y lápiz)	Reflexión y Motivación.	Identificar motivadores y razones de existencia.
5 min.	2.1.- <i>Feed back</i>			

Continuación sesión No. 1

2 de 3.

Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
30 min	3.- Ejercicio personal, donde el participante hace una retrospectiva de su vida. (en ésta primera etapa abarca desde su niñez hasta su adolescencia).	Ejercicio “conociéndome” (1er. Etapa - pasado) Elementos: Habilidades, áreas de oportunidad, lo que me gusta hacer y motivadores personales	Auto exploración y retrospectiva personal. (eventos claves)	Recordar e identificar nuestras fortalezas y alcances para obtener una imagen más sólida de nosotros.
10 min.	3.1.- <i>Feed back</i>			
20 min.	4.- Exposición 2do. Video.	Visión hacia el futuro	Análisis	Conocer la importancia de una visión en nuestra vida personal.
10 min.	4.1. <i>Feed back</i>			
20 min.	5.- Ejercicio individual.	Elaboración de visión profesional 2,5 y 10 años.		

Continuación sesión No.1

3 de 3.

Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
30 min.	6.- Ejercicio individual.	Ejercicio "punto de partida" (2da. Etapa - presente) Elementos: Misión, Visión y logros personales; e identificar que sí, las cosas que hago hoy en día aún me hacen feliz.	Motivación y satisfactores Laborales.	Recordar y/o establecer mis guías profesionales
10 min.	7.- Consultamos dudas para realizar ejercicios.			
20 min.	8.- Concluimos primera sesión con experiencias de lo vivido nivel grupal.			

Día 2: Sesión		1 de 3.		
Duración: 2.5 horas.				
Objetivo: Identificar como los ambientes han influido en mi crecimiento personal.				
Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
10 min.	1.- Damos la bienvenida al grupo nuevamente y sesión de retroalimentación.	Saludos y breve plática de integración.	Social	Identificar estados de ánimos y experiencias obtenidas en relación a los ejercicios vistos en sesión anterior.
10 min.	2.- Exposición	Video Atrévete a soñar.	Planeación y proyección	Reivindicar al participante respecto a su vida personal.
5 min.	2.1.- <i>Feed back</i>	3er. Etapa (Presente - futuro)	de vida.	

Continuación sesión No. 2

2 de 3.

Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
20 min.	3.- Ejercicio Cómo ser mejor persona.	Aplicación de herramientas de <i>coaching</i> 1.- Círculo de la vida 2.- Identificando prioridades. Material didáctico (papel y lápiz).	Entornos personales.	Identificar como influye mi ambiente en relación a mi crecimiento y desarrollo personal.
20 min.	4.- Realizamos una dinámica grupal.	Modelo de la "u" Herramienta de <i>coaching</i> . a).- elaboración con material didáctico (papel bond, marcadores y cinta)	Mi familia y yo.	Compartimos experiencias y eventos claves que marcaron nuestras vidas

Continuación sesión No. 2

3 de 3.

Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
40 min.	5.- Participación grupal – individual.	Elementos: Presente, pasado y futuro. b).- exposición de lo desarrollado de manera individual.		Establecer vínculos y aperturas.
10 min.		c).- conclusión del ejercicio. Dejamos de tarea F.O.D.A. personal.		
15 min.	6.- Consultamos dudas para realizar ejercicios.			
20 min.	7.- Concluimos segunda sesión con experiencias de lo vivido nivel grupal.			

Día 3: Sesión 1 de 2. Duración: 2.5 horas. Objetivo: Establecer las directrices de mi plan de vida profesional.				
Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
10 min.	1.- Damos la bienvenida al grupo nuevamente y sesión de retroalimentación.	Dinámica grupal		Evaluación personal – global
20 min.	2.- Revisamos el análisis personal e identificamos áreas de oportunidad.	1.- Diagnóstico personal. F.O.D.A. (fortalezas, oportunidades, áreas de Oportunidad)	Vida profesional.	Establecer los pasos a seguir para el logro de objetivos profesionales.
30 min.	3.- Iniciamos la elaboración del instrumento Plan de acción.	2.- Instrumento plan de acción. Elementos: Objetivos, metas, acciones, estrategias y recursos orientados al logro.		Identificar si cada uno de los recursos enfocados al logro de objetivos y metas se cumple.

Continuación Sesión No. 3

2 de 2.

Tiempo por actividad	Desarrollo	Actividad	Área a trabajar	Objetivo por actividad.
20 min.	4.- Ejercicios, esquemáticos y gráficas.	3.- Hojas de control para que cada participante le dé seguimiento a cada una de sus metas y objetivos profesionales.	Toma de decisiones Autoestima Motivación	Monitorear y evaluar el curso de mi plan de acción. Si se acerca o no a lo que soñaba la persona.
5 min.	5.- Cerramos con un video	Video El secreto de la vida.	Desarrollo y crecimiento	
15 min.	5.1. <i>Feed Back</i>			
10 min.	6.- Consultamos dudas para realizar ejercicios.			
30 min	7.- Cierre del curso – taller.			

CAPÍTULO VI.- INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

1.- Instrumento que mide el impacto del curso – taller



UNIVERSIDAD PANAMERICA AGUASCALIENTES

INSTRUMENTO MEDICIÓN CURSO – TALLER "PLAN DE VIDA PROFESIONAL".

La siguiente encuesta tiene la finalidad de conocer los cambios que se dieron después de haber cursado el presente curso – taller en tu vida profesional. Gracias.

Por favor elije una o todas las opciones según corresponda a cada planteamiento:

1.- En el pasado, ¿has tomado algún curso de éste mismo tipo? SI () NO ()
(sí, tu respuesta es sí), Por favor menciona hace cuánto tiempo y por medio de que institución:

R.- _____

2.- ¿Consideras importante establecer un plan que rija la vida de una persona?
SI () NO () ¿Por qué? R.- _____

3.- ¿Cuál de los siguientes aspectos, te has planteado en tú vida?
A).- Visión a corto y/o mediano plazo ()
B).- Misión de vida ()
C).- Planteamiento de Objetivos ()
D).- Metas y acciones de vida ()
E).- Rumbo de vida (nuevas estrategias) ()
F).- Si mi trabajo actual es lo que busco para mí vida ()
G).- Tengo en la vida lo que quiero ()
H).- Ninguno de los anteriores () Otro _____

4.- ¿Qué factores consideras que han intervenido en ti, para no haber establecido un plan de vida profesional con anterioridad?
A).- Educación ()
B).- Desconocimiento ()
C).- Desidia ()
E).- Desinterés ()
F).- Todos los anteriores ()
G).- Ninguno () Otro _____

5.- Al iniciar el presente curso, ¿Qué aspectos de tu vida querías replantear?
1.- Personal ()
2.- Familiar ()
3.- Profesional ()
4.- Todos los anteriores ()
5.- Ninguno () Otro _____

6.- El ejercicio "punto de partida" ¿Me permitió?
A):- Recordar mi misión y visión de vida ()
B).- Establecer metas y objetivos de vida ()
C).- Medir mi nivel de satisfacción laboral ()
D).- Identificar mis temores por un cambio ()
E):- Replantearme nuevas estrategias que me acerquen a retomar mis sueños ()
E).- Todos los anteriores ()
F):- Ninguno () Otro _____

7.- El ejercicio "Círculo de la vida" y "escala de prioridades" influyo para:
A):- Replantearme mis prioridades ()
B).- Establecer estrategias que me brinden una vida plena ()
C):- Reconocer mis diferentes roles y cómo influyo en cada uno de ellos ()
D).- Todos los anteriores ()
E).- Ninguno de ellos () Otro _____

8.- ¿Cómo sientes que te ayudo "el plan de acción" para maximizar tus recursos y establecer lineamientos de profesional en ésta etapa de tu vida? R.- _____

9.- ¿Qué relación tiene lo que disfrutas hacer, con tu empleo actual?

- A).- Poco ()
B).- Mucho ()
C).- Nada ()

10.- ¿Has realizado tus Objetivos y metas profesionales?

SI () NO () Si es NO, ¿Por qué? R. _____

Si tu respuesta es "sí", ¿qué te ha motivado a lograrlos?

- A).- Mi familia ()
B).- Mi desarrollo profesional ()
C).- Mayor ingresos ()
D).- Todos los anteriores ()
E).- Ninguno () Otro _____

11.- ¿Consideras que se obtienen mayor satisfacción laboral, sin contar con una plan de vida ?

SI () NO () ¿Por qué? R. _____

12.- ¿Consideras que el presente curso – taller te brindo las herramientas necesarias para establecer un plan de vida profesional? SI () NO ()

13.- ¿Qué otros aspectos consideras que se deban incluir en un curso de éste tipo?

R.- _____

14.- Después de haber participado en éste curso – taller, ¿consideras qué es importante que otras personas conocieran como establecer un plan de vida profesional? SI () NO ()

¿Por qué? R. _____

15.- Comparte por favor tu experiencia con otros, o las vivencias que tuviste durante tu curso. (favor de incluir cómo te hizo sentir la actividad "modelo de la U"). R.- _____

" Gracias por tus aportaciones y sugerencias de éste curso"

Indicadores:

- 1.- Satisfacción laboral
- 2.- Plenitud – nivel de vida emocional
- 3.- Aspectos motivacionales
- 4.- Eficiencia de los instrumentos utilizados en éste curso
- 5.- Percepción general – implicaciones factores que influyen en un cambio de vida
- 6.- Relevancia de establecer un plan de vida profesional vs vivir de manera circunstancial.

CONCLUSIONES

Conclusión General

El anterior trabajo de investigación permitió identificar los principales elementos que intervienen en el desarrollo de un plan de vida profesional; cómo influyen los factores internos y externos en el desarrollo de un individuo.

Hemos hablado de las repercusiones que tiene una persona al no contar con un plan de vida profesional y como no contar con ello impacta de manera negativa a una sociedad.

También hemos comentado y mostrado las etapas que implica establecer un plan de acción que acerque a una persona a su nuevo objetivo de vida profesionales y partes de las posibles causas que lo motivan a un cambio.

Con artículos de referencias que fundamentan la información aquí contenida, proporciona parte de las directrices que una persona en busca de cambios constantes busca encontrar. Haciendo uso de las herramientas del *coaching* en conjunto con el instrumento del plan de acción, daremos el seguimiento correspondiente y necesario para el logro de nuevos planes profesionales.

Cada uno de los participantes que formaron parte del presente material tanto en clases como en curso taller expresaron sentirse cómodos con las herramientas utilizadas, que les permitió conocerse a sí mismos principalmente dado que ellos no se habían detenido con anterioridad a analizar con calma los elementos contemplados en el curso taller (véase capítulo 3). También compartieron que dicho análisis les permitió contemplar aspectos de su vida que no le daban

importancia y algunos de ellos consideraron hacer cambios en su vida, de cómo venían haciendo las cosas y los aspectos que sólo tomaban en cuenta en la toma de decisiones; buscarían retomar aquellas cosas que tanto disfrutaban hacer. Muchos de ellos no podrían dejar de la noche a la mañana sus empleos pero si podían ahora contemplar aspectos a tomar en cuenta que los deje alcanzar a mediano plazo sus objetivos profesionales y con ello sentirse ellos muy tranquilos y satisfechos de sus resultados personales y lo que podían ofrecer a sus familias.

Recordemos que existen varias herramientas y materiales enfocados al desarrollo personal actualmente, tales como:

1.- Visión del futuro sumado en una planeación de vida profesional; soportado con un plan de acción que le dé seguimiento a cada una de sus acciones estratégicas para el logro de sus objetivos.

2.- Redes de contactos bajo diferentes ambientes laborales “*Networking*”,

3.- Fomentar el desempeño laboral construido, logros y resultados cuantitativos que muestren el antes y después de la intervención de mejora que tuvo el colaborador en responsabilidades anteriores,

4.- El desarrollo de competencias laborales tanto cognitivas como conductuales que marquen una pauta en el desarrollo de una organización.

5.- En caso de considerar que una parte de su vida gire alrededor de una organización, estas deben formar parte de su plan de carrera dentro y fuera de la misma. No olvidemos que la vida activa de una persona no se limita a la que pueda prestar dentro de una empresa sino también a aquellos océanos azules que pueda ella crear, dado que las personas tenemos diferentes etapas de vida.

6.- Plan de acción y uso de herramientas de manera constante que evalúe su crecimiento y sus directrices pre-establecidas en su plan de vida Personal vs. Profesional.

Conclusión personal

Me encanto el desarrollo de éste caso; me permitió aterrizar con fundamentos lo percibido de manera empírica de los afectaciones que conllevan no tener establecido, identificado y previstos pero aterrizado cada una de las posibilidades de las decisiones a lo largo de nuestra vida desde el punto de vista profesional. Ayuda tener a corta edad una visión de su futuro sin embargo estos sin planeación se queda sólo en un sueño; se requieren acciones para hacerlo realidad.

La inquietud de obtener un producto terminado que ayudará no sólo a efectos personales, sino que también lograra abarcar aspectos generales donde otras personas también pudieran cambiar sus vidas de manera positiva, re evaluarse, hacer consiente que aquellas decisiones que no lo acercaron en un período más corto de tiempo, fungieron sólo como distractores y retrasaron su avance más no EL LOGRO DE LO QUE SIGNIFIQUE SU SUEÑO PERSONAL. Los aprendizajes que le dejaron sus decisiones precisas para alcanzar el grado de madurez que se requerían para su siguiente paso.

Durante el proceso que conlleva la realización del presente caso, no sólo pude identificar lo anterior, en el proceso para llegar finalmente a tomar la decisión de qué sigue?, pude encontrar que en el mundo ordinario las personas en diferentes etapas de su vida se enfrentan a diferentes niveles de cambio, como si buscamos similitudes, encontraremos los modelos que corresponden al logro de lo que cada persona tenga en concepto de éxito; que tanto nos tardemos en dar el siguiente paso, entrar al caos y medirnos a nosotros mismos, será el tiempo que se tarde una persona en continuar con su camino profesional.

Escuche a un gerente decir, preguntas claves: ¿Sabe? Le enseño, ¿Puede? Lo *coucheo*, ¿Quiere? Esto último marca la diferencia de los que logran sus sueños.

Gracias a todas las personas que permitieron concretar dicho proyecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Libros completos

- Mankeliunas (1996) *Psicología de la Motivación*. Segunda edición, Editorial Trillas de México. 450 p.
- Munch, García (1998) *Fundamentos de administración*. Séptima reimpresión, Editorial Trillas de México. 240 p.
- Silíceo A. (2003), *Capacitación y desarrollo de personal*, cuarta edición, Editorial Limusa. De México 246 p
- Zacarías (2008) *Administración estratégica*. Primera edición, Editorial Patria, 356 p.

2. Artículos en internet

- Fernández (2005) *Características de desarrollo psicológico del adulto*. Universidad autónoma de México (pp 20)
<http://adultojovenepsicologia.blogspot.mx>
- Revista de educación y cultura. En su informe panorama de la educación 2015. Recuperado el 7 de Febrero 2015 dentro del artículo *Ve OCDE menos NINIS en México* <http://www.educacionyculturaaz.com/noticias/ve-ocde-menos-ninis-en-mexico/>
- Revista Internacional de estadística y geografía, los NINIS en México: Una aproximación crítica a su medición. Recuperado el 7 de Febrero del 2015 dentro del artículo
http://www.inegi.org.mx/RDE/RDE_08/RDE_08_Art6.html

- Revista de educación y cultura. Recuperado el 10 de Febrero 2015 dentro del artículo Déficit del talento estudiantil coloca a México en los últimos lugares a nivel mundial.

<http://www.educacionyculturaaz.com>

- Observatorio laboral. Gráfica profesionistas ocupados por área de conocimiento.

www.obervatoriolaboral.com,

Biblioteca UP Aguascalientes

Una visión sin acción es sólo un sueño

Una acción sin visión de futuro carece de sentido

Una visión del futuro puesta en práctica, puede cambiar el mundo.

Sebastián I. Alarcón Ch.

Video Una visión al futuro

Biblioteca UP Aguascalientes