

UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

Escuela de Pedagogía

**“GESTIÓN DIRECTIVA DE UNA INSTITUCIÓN QUE
BUSQUE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS E INFORMACIÓN
EFICAZ COMO HERRAMIENTA PARA UNA
COLOCACIÓN LABORAL EXITOSA DE LOS
EGRESADOS UNIVERSITARIOS”**

TESIS QUE PRESENTA

ESTÍBALIZ DE LA TORRE JIMÉNEZ

PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE CENTROS
EDUCATIVOS**

**CON VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DEL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES, SEGÚN ACUERDO
NÚMERO 0785 DE FECHA 14 DE JUNIO DE 2006**

**DIRECTOR DE TESIS: MTRO. LEONARDO MENDOZA
HERNANDEZ**

AGUASCALIENTES, AGS., JUNIO DE 2014

Biblioteca UP Bonaterra

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mis compañeros, profesores y a la misma universidad; quienes me dieron todas las herramientas y desarrollaron en mis las capacidades para lograr la meta de terminar mi carrera; no sólo me acompañaron, sino que marcaron significativamente esta gran etapa de mi vida.

Un muy especial agradecimiento a mi familia: a mis papás, mi hermano y mi esposo, las personas más importantes en mi vida; son quienes han forjado mi carácter, me han enseñado a luchar y dar lo mejor de mí; me han apoyado en este y en todos los momentos importantes de mi vida, son mi ejemplo y las personas que más admiro.

Por último, más que agradecerle a Dios, a Él le ofrezco mi trabajo, mi esfuerzo y todos mis éxitos; esperando le sirva de instrumento para crear un mundo mejor y más huamno, que las personas se preocupen por encontrar una buena y verdadera felicidad no sólo para sí mismos, sino para los que nos rodean.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN -----	7
CAPÍTULO I – Formulación del problema	
I.I. Contexto histórico social -----	12
I.II. Delimitación del objeto de estudio -----	20
I.III. Planteamiento del problema -----	22
I.IV. Justificación -----	23
I.V. Propósito y objetivos -----	28
CAPÍTULO II – Marco teórico	
II.I. Descripción de enfoques y teorías existentes -----	31
II.II. Descripción de la teoría o postulado seleccionado -----	45
II.III. Desarrollo de categorías conceptuales -----	54
II.IV. Sujetos intervinientes -----	63
II.V. Normatividad -----	66
II.VI. Alternativas de solución -----	73
CAPÍTULO III – Metodología de la Investigación	
III.I Formulación de hipótesis -----	77
III.II Diseño y tipo de investigación -----	79
III.III. Caracterización de la Investigación -----	85
III.IV. Trabajo de campo o diagnóstico de necesidades -----	85
III.V. Conclusión del diagnóstico o trabajo de campo -----	93
III.VI. Instrumento de análisis de Información -----	98

CAPÍTULO IV – Propuesta de Intervención

IV.I. Nombre de la propuesta de intervención - - - - -	100
IV.II. Introducción - - - - -	100
IV.III. Justificación - - - - -	101
IV.IV. Objetivo - - - - -	105
IV.V. Estrategias - - - - -	105
IV.VI. Desarrollo de la propuesta - - - - -	107
IV.VII. Cronograma de actividades - - - - -	122

CAPÍTULO V – Análisis de resultados

V.I. Análisis del proceso - - - - -	124
V.II. Importancia de la implementación - - - - -	125
V.III. Solución de la problemática detectada - - - - -	126
V.IV. Impacto y reacción de los sujetos intervinientes - - - - -	127
V.V. Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron el estudio - - - - -	127
V.VI. Dificultades, limitaciones y retos - - - - -	128
V.VII. Reflexiones de los aprendizajes - - - - -	129

CONCLUSIONES - - - - -	132
------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA - - - - -	135
------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Biblioteca UP Conaterra

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes representan el 25% de la población mundial en edad de trabajar; sin embargo, constituyen el 40% del total de personas desempleadas en el mundo.

Las probabilidades de que un joven esté desempleado son casi tres veces más altas que en el caso de un adulto. Por otro lado, muchos de los jóvenes que sí tienen empleo trabajan largas jornadas, con contratos a corto plazo y/o informales, salarios bajos y una protección social escasa o inexistente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el número de jóvenes desempleados aumentó en 6,6 millones entre 2008 y 2009; el mayor incremento interanual en al menos una década. Quienes buscan un primer empleo suelen encontrarse en una situación de desventaja sustancial, al competir por unas oportunidades de empleo cada vez más escasas, con un grupo cada vez mayor de personas más experimentadas (y recientemente desempleadas) que buscan trabajo.

La función y razón de ser de todas las universidades es la de profesionalizar al ser humano, preparar personas para poder dedicar gran parte de su vida a aquello que eligieron, recibir una ganancia con ello para su propia satisfacción, la de la sociedad y para vivir. Las universidades deben infundir un deseo de trascendencia en el hombre.

Las universidades se esfuerzan por hacer bien la parte que les corresponde que son los conocimientos, y de cierta manera algunas buscan infundir valores y competencias; en las universidades se les enseñan las bases teóricas y algunas prácticas para poder trabajar; sin embargo en casi ninguna se les enseña a buscar trabajo.

En los jóvenes en sus últimos semestres es muy frecuente que sientan necesidad, gusto o presión por colocarse profesionalmente, integrarse a una organización en la que puedan adquirir experiencia y cierta especialización.

Pero suele pasar que no se sienten seguros sobre lo que quieren hacer y lo más importante es que ni si quiera saben cómo conseguirlo.

Hay dos problemas fuertes que se observan a nivel económico en México: son menos las oportunidades u ofertas de trabajo que valgan la pena para la cantidad de egresados que hay cada año y, en los jóvenes económicamente activos se presenta una frecuente inestabilidad y numerosa deserción.

El problema es consecuencia de varios actores: una inestabilidad económica, inmadurez en los estudiantes y descuido de las universidades en estas áreas.

La presente investigación busca apoyar a las universidades y a las empresas a intervenir en este problema. "Comprometerse con el trabajo da satisfacción en todas las necesidades humanas, las fisiológicas y las psicológicas, por ende mejora la calidad de vida. Hay que comprender que el trabajo es inherente al hombre y es la base del progreso. La actitud sensata ante él no es rehuirlo sino buscarlo." (Rodríguez, 1996, p.121).

En el capítulo primero se describe el antecedente histórico de los mexicanos; un análisis de como las decisiones que han tomado los antepasados sobre su sociedad influyen en la manera que se toman las decisiones ahora. Sorprendentemente son muchas las similitudes que llevan a entender que se es parte de una cultura, portando en el ADN y manifestando a través del comportamiento una idiosincrasia que lleva a un círculo vicioso el cual se debe hacer consciente lo bueno y fortificar e identificar lo malo para poder enfrentarlo.

Se delimita el espacio, tiempo y enfoque teórico sobre el cual se lleva a cabo la investigación; se determina el problema principal al cual se le dará una posible solución y la razón por la cual se eligió este tema como medio de titulación de la Maestría en Gestión y Dirección de Centros Educativos; por último se encuentran redactados los propósitos y objetivos establecidos para dar solución a la problemática identificada.

En el segundo capítulo se explican los enfoques y teorías utilizados como punto de partida y guía de la investigación; desde el punto de vista pedagógico, las diversas ramas que se involucran y dar solución más certera al problema. Se describe el principal enfoque implementado relacionado con el enfoque directivo propio de la maestría estudiada. Se definen algunos de los conceptos más relevantes con el tema para facilitar la comprensión del resto del texto; al igual que las principales características de los sujetos intervinientes. Para el éxito de la investigación es muy importante la normatividad por parte del gobierno con respecto a la educación no formal, su necesidad y formas de implementación que vayan de acuerdo a lo establecido en el DOF y leyes educativas tanto del país en general, como del Estado de Aguascalientes y la ciudad de México D.F.

Para finalizar este capítulo se da la alternativa de solución, uno de los elementos más importantes que guían el resto de la investigación, que aportan significativamente y dan pie para en el capítulo tercero redactar una solución concreta al caso, es decir: una hipótesis. La hipótesis junto con la división de sus variables lleva a elegir el tipo de investigación que se llevará a cabo.

Para poder ofrecer una propuesta de intervención concreta, se realiza un estudio de campo, dicha colecta de información que se obtuvo a través de encuestas y entrevistas, se analiza e integra en una conclusión general de la investigación que permite justificar la propuesta de intervención que se encuentra en el capítulo cuarto.

Dentro del capítulo cuarto se redactan los objetivos de la propuesta, las estrategias, la extensión del desarrollo de la propuesta que involucra el plan de las sesiones, su evaluación y su cronología.

Para finalizar, en el capítulo quinto se describe cual fue el análisis del proceso, todo aquello por lo cual tuvo que pasar el investigador, desde: porque es importante implementar dicha propuesta, si daría o no solución al problema identificado, el tipo de impacto y reacción de los sujetos involucrados, la evaluación de las formas de trabajo, aquellas acciones que favorecieron al

estudio, dificultades, limitaciones, retos y principales reflexiones de los aprendizajes.

Es una investigación cuyo proceso ha durado varios años, y más allá de ser una propuesta teórica, es un posible plan de negocios con un enfoque pedagógico-directivo que tiene como fin el beneficio de un sector de la sociedad y la economía que en la actualidad se encuentre ligeramente en desventaja.

Biblioteca UP Bonaterra

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

CAPITULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

I.I. Contexto histórico y social

Las características que definen la identidad de una nación se encuentran siempre determinadas por las huellas de su historia a lo largo del tiempo: por sus características, rasgos, costumbres, tradiciones y sucesos, que van desarrollando la cultura mexicana como hoy se conoce.

México se encuentra en una profunda crisis de identidad y pérdida de valores la cual tiene una raíz que se origina desde la conquista.

Durante la conquista los indígenas fueron sometidos a aprender y utilizar un lenguaje nuevo, una vestimenta distinta, se les enseñó una nueva religión, cambiaron algunos de sus platillos y fueron poco a poco adoptando tradiciones y costumbres de otra nación; se acostumbraron a esperar que otros tomen decisiones por ellos y los responsabilizaban sobre ello. Lo mismo sucede en la actualidad tanto en las relaciones familiares y profesionales como en relación al gobierno.

Este tipo de sucesos marcaron y definieron la imagen que hoy se tiene del mexicano. Es por eso que se ha ido perdiendo la confianza en sí mismo, hay una profunda búsqueda de superación, de afrontamiento de problemas, contrariedad ante injusticias y necesidad de ser percibidos con una imagen distinta; sin embargo, no se sabe cómo lograrlo.

Los acontecimientos que se vivieron a lo largo de la historia es lo que ahora define el entorno familiar, laboral, político, religioso y social de los mexicanos.

Durante la conquista de la dominación española el mexicano fue tratado según Hernández (2012):

- El trabajador no era más que un peón esclavizado y robotizado

- El poder, dinero y el prestigio despedían de los nexos con la Corona española, no del trabajo.
- Los funcionarios de altos niveles eran los primeros en dar malos ejemplos
- El trabajo era tomado como una servidumbre, no como expresión creativa de las personas
- Se estableció el concepto de cargo público como instrumento de obtención de beneficios, riqueza y patrimonio personal, y no como deber público y servicio a la comunidad.
- Las personas valían por sus privilegios, no por sus méritos.

En el entorno familiar y social se vive cierta supresión. Se cree que el respeto y el poder se ganan con autoritarismo y coerción. En las familias el hombre tiene un mayor rango que la mujer y los roles se encuentran fuertemente delimitados en especial en las comunidades de bajos recursos.

Tanto en el gobierno como en la vida profesional lo que se busca es el beneficio propio, la necesidad de éxito personal sin importar afectar a pares o el efecto colateral que se pueda ocasionar. La virtud de la honestidad se vive poco.

En México en general, se busca llevar siempre la delantera y si se conlleva una deshonestidad y se logra sin ser descubiertos se considera doble éxito. En el proceso de compra-venta, al comprar se intenta disminuir el precio lo más que se pueda y por lo mismo, el vendedor busca su inflación desproporcionada. Debería de haber mayor esfuerzo en ganar respeto a través de la ética y respeto hacia los demás.

La religión es otra característica peculiar en el mexicano, hace falta convicción, identidad, compromiso, coherencia y un poco de racionalización de las prácticas religiosas.

Incluso el lenguaje se encuentra influenciado y determina la forma de actuar, Salcedo nos da conclusiones muy interesantes:

“El lenguaje es revelador de la historia y de la psicología de los pueblos. Hacer un análisis lingüístico de un pueblo descubre su inconsciente histórico. El mexicano destaca por su ancestral forma de manifestarse por medio del lenguaje circunstancial. El mexicano se desapega fácilmente de los cánones lingüísticos fijados por la Real Academia de la Lengua Española, obedeciendo a su natural rebeldía por lo estricto, por lo metódico y por aquello que signifique sumisión a España.

Y es que el mexicano se caracteriza por la insurrección que desde el nacimiento de la mexicanidad ha enarbolado sobre todo en su conversación, con sagacidad, picardía y doble sentido, pero también con disimulo y autodevaluación.

En México las palabras tienen una fortísima carga evocativa (sobre todo aquellas palabras pertenecientes al caló y al lenguaje coloquial), donde detrás de cada letra se esconden evocaciones, recuerdos, aromas, sabores y la historia de su pueblo.” (Salcedo, 2008)

Si se analiza la situación laboral de aquella época y se compara con la situación actual, se pueden encontrar varias similitudes. Hace falta independencia, más y mejor trabajo en equipo, incremento de valor a cada tarea, iniciativa propia y búsqueda del bien propio como resultado de un bien común; que la motivación sea intrínseca, más allá de los incentivos económicos.

Muchos mexicanos ven el trabajo como un medio para subsistir, existe un número considerable de días no laborales y se considera que no son suficientes, es frecuente que haya un estado anímico poco positivo, hay altos niveles de ausentismo, impuntualidad, accidentes, enfermedades relacionadas con el trabajo y una alta rotación de empleo. Estas características dan como resultado estancamiento en la economía y en la productividad del país.

Al analizar los antecedentes históricos del pueblo mexicano se puede entender un poco más como es que México se ha convertido en una nación que continuamente ha estado en crisis. El experto en economía Luis Enrique Barrios (2009) habla sobre “La eterna historia de las recurrentes crisis económicas en México” y nos dice que:

“La cuestión de fondo es que... La historia del capitalismo mexicano es la historia de las crisis económicas. En México el siglo XX arrancó con la crisis económica de 1907...La historia de las crisis económicas es larga...está el caso de la *Gran Depresión* de 1929... otro caso es el de la crisis de 1943... siguiendo con lo mismo, más recientemente se encuentra el caso de la crisis de 1987...

Este es el panorama desesperanzador en el que han sido obligadas a vivir, crecer y morir generaciones enteras de proletarios. De hecho, las generaciones actuales de trabajadores no hemos tenido ni un remanso de tranquilidad, lo único que hemos conocido desde que nacimos y a lo largo de toda nuestra vida ha sido crisis y más crisis. “(párr. 31)

Las crisis económicas han estado presentes y siempre afectarán la vida de las personas, lo que se debe hacer no es negarlas, fingir que no existen o que no importan; por lo contrario, se deben establecer estrategias que fortalezcan la identidad de sus ciudadanos, independencia y madurez como nación. Hacer consciente que está en cada uno hacer algo al respecto; y en quienes se puede influir más ya que son el futuro del país son los jóvenes.

El hombre está hecho para trabajar, con ello, a través de su remuneración satisface sus necesidades básicas y con su aportación encuentra una trascendencia y sentido a su vida. Realizando una labor podemos desarrollar nuestro intelecto y nuestras habilidades tanto físicas como mentales, con el logro de dichas actividades se superan las propias expectativas y lleva a un sentimiento de satisfacción propio.

A través del trabajo se expresa lo que se siente, lo que se anhela, se pueden manifestar las ideas, desarrollar la creatividad y conocimientos. Por ello es de suma importancia realizar un trabajo en el cual se puedan desarrollar y aún más importante se satisfaga la necesidad que tiene el ser humano de sentirse querido, necesario o importante para alguien más. Ya sea sólo en la familia o la sociedad, misma sobre la que se puede construir algo.

Es así como la falta de empleo significa una gran decepción y frustración; y en tiempos de crisis es una de las principales consecuencias.

No es posible encontrar la justificación con la idea de que los jóvenes no logran emplearse por la situación económica del país; las causas del desempleo con o sin crisis van más allá de la economía nacional. Las dos principales causas que de alguna u otra manera abarcan a las demás son: la preparación, la actitud y la autonomía.

Estas características las encontramos en las competencias básicas: saber, saber ser, saber estar y saber convivir (Delors, 1996); por lo tanto la preparación involucra el saber; el conocimiento como base, como instrumento necesario para la comprensión del mundo que le rodea; el saber convivir necesaria para participar, comprender y cooperar con los demás; y la actitud es indispensable para que esta competencia sea plena; el saber hacer, el cual da el poder de influir sobre el entorno, es decir, la autonomía, la cual implica hacer las cosas por uno mismo superando las propias expectativas; y por último el saber ser, competencia que involucra las tres anteriores en un ser interdependiente y pleno desarrollando su propia personalidad.

Randstad, la segunda compañía más grande del mundo en servicios y soluciones de Recursos Humanos, en el 2010 realizó la encuesta "Motivaciones del mexicano en el trabajo"; la misma fue aleatoria y se presentó a 1,889 candidatos que asistieron a las oficinas de la compañía para solicitar una vacante; se realizaron 13 preguntas para descubrir las motivaciones del mexicano en el trabajo.

Los encuestados revelaron el tiempo promedio en que han estado buscando empleo en las diferentes oportunidades que se abren en el país, y ésta fue de un promedio máximo de 180 días. La situación del desempleo se da tanto para egresados de maestría como para aquellos que sólo lograron terminar la secundaria; todas las personas que están buscando oportunidades laborales ingresan a un mundo donde la especialización y los objetivos personales bien establecidos son fundamentales

Alejandro Álvarez Blanco, Director General de Randstad México dice (2010, párr.5):

“En el mundo actual, las personas se deben preocupar por estar más especializadas cada día, así como definir un plan para la búsqueda de empleo, es importante conocer las empresas y saber qué se le ofrece al mercado, para explotar esas oportunidades y hacer más eficiente el esfuerzo y el tiempo que requiere la búsqueda de un empleo.”

Muchos lo saben, incluso sin la necesidad de leerlo en periódicos y revistas ya que lo viven día a día. Por ello es necesario dejar de ser un simple espectador y ser un agente de cambio. Un medio para serlo, es brindando a los jóvenes herramientas para que desarrollen e identifiquen sus habilidades y conocimientos necesarios para emprender y sobresalir ante las adversidades del mundo laboral que se enfrenta en la actualidad, sin olvidar un factor clave que determina su logro: adquirir una mentalidad de clase mundial.

Hay queja y desacuerdo con la situación actual, pero no se hace nada al respecto; el mexicano se rehúsa a asumir el liderazgo por temor a ser rechazado, a fracasar o porque tal vez termine siendo el único esforzándose por el cambio. Se necesitan jóvenes con valor que quieran llevar a cabo una reingeniería en México, que busquen reconstruir del tejido social.

El nuevo mexicano de finales del siglo XXI ha entrado en un movimiento de imitación extranjera; asociando el lujo, el dinero, el poder y el consumismo como estándares de éxito; esto quiere decir que el nuevo mexicano empieza a luchar por querer algo mejor para sí mismo: una mejor calidad de vida. Lo que

hace falta es orientar esa necesidad a un bien real tanto para él como para todos y la motivación es un factor elemental que estimula a los jóvenes a ser motores del cambio.

Los jóvenes que no estudian ni trabajan frenan el progreso de México, no ayudar a estos jóvenes es propiciar que haya menos población activa que tuvo la oportunidad de darle un cambio histórico a México y no aportó nada.

“El denominado 'bono demográfico', como se conoce al elevado número de jóvenes en edad de producir, está siendo 'tirado por la borda'”, dijo Bastidas. (CNNM (Cadena de noticias por cable en México) 2011). México cuenta con 36.2 millones de jóvenes, lo que equivale a 32% de la población del país, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Juventud 2010.

En promedio, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) difundidos en septiembre, uno de cada cuatro jóvenes mexicanos no estudia ni trabaja, lo que significa que alrededor de siete millones no realizan ninguna actividad productiva. México es el tercer país con mayor proporción de jóvenes desocupados de entre 15 y 29 años según datos de la OCDE.

“En el 2030 nos vamos a preguntar qué hicimos con la población económicamente activa”, advirtió Bastidas.

Lo que la población necesita es más y mejor educación y mayores oportunidades de empleo; ese vínculo lo pueden y deben llevar muy fuertemente las universidades junto con las empresas, con la finalidad de preparar jóvenes que atiendan exactamente el mercado laboral que se oferta. Sin embargo, se necesita que sean también jóvenes emprendedores, innovadores y autónomos; que quieran más que emplearse, autoemplearse y emplear.

Otro problema es que en la actualidad crece la tendencia por conseguir empleos temporales, en especial jóvenes y mujeres por el estilo de vida que quieren llevar; Manpower México dice que el 20% de la PEA (Población Económicamente Activa) opta por este tipo de trabajos.

La emigración, principalmente hacia Estados Unidos produce una fuga de cerebros, ya que según la Secretaría de Educación Pública, uno de cada ocho mexicanos con título profesional emigra en búsqueda de mejores oportunidades profesionales; lo cual representa también un costo significativo para el desarrollo de México. Por ello es importante hacer que las empresas nacionales tomen conciencia del valor agregado que representa el experto, y general los empleos que se necesitan.

La crisis económica, que ha cobrado 542,000 empleos formales en México durante los últimos 12 meses, no sólo cambió el mercado laboral, sino la motivación y forma de buscar trabajo. Anteriormente el "networking" o recomendación era la estrategia más frecuente, pero la crisis y nuevas tendencias han alterado las estrategias.

"La estrategia actual más común son las bolsas de trabajo en Internet con 33% de las preferencias, seguida de los *headhunters* con 26%, las bolsas universitarias con 20% y las redes sociales, usadas por el 11%, detalla el estudio hecho a más de 500 candidatos de niveles medio y alto en agosto de 2009." (CNNE(Cadena de Noticias por Cable en Español), 2009)

"Tener experiencia, maestría y un currículum atractivo ya no garantizan un puesto, además, el candidato debe dedicar más tiempo y ser un 'caza ofertas' profesional", dice el experto en Management, Lotfi EL-Ghandouri.

"Incluso las personas que actualmente están empleadas están buscando un mejor trabajo, ya sea que les permita crecer o tener un mejor balance vida-trabajo", aseguró el director general de Michael Page México, Christophe Rosset.

El dinero no es el principal motivador, los aspirantes están midiendo el impacto a mediano y largo plazo: el 41% está dispuesto a renunciar a su trabajo actual si se le presenta una oportunidad más atractiva.

La propuesta y por lo tanto razón de ser de esta investigación, es poder crear una Institución que dirija sus esfuerzos por lograr que todos los jóvenes que deseen iniciar su vida laboral lo hagan de manera eficiente, es decir,

conociendo todos los instrumentos que faciliten la obtención de un trabajo acorde a su perfil, preferencias y necesidades; que generen un valor, desarrollen competencias profesionales, encuentren su satisfacción y se sientan verdaderamente motivados por ello. De igual manera que conozcan su entorno, las oportunidades y amenazas que hay en su región y país y se consideren capaces de ser promotores del cambio.

Esta investigación servirá como guía u orientación que ayude a los jóvenes a descubrir lo que quieren profesionalmente y sepan cómo lograrlo; enseñarles a tener una actitud positiva y propositiva; a saber valorar su profesión, venderse a sí mismos como profesionales y llevar a cabo un proceso de colocación eficiente que lleve al éxito. Hacer conscientes a los jóvenes de que son ellos los responsables de construir su trayectoria profesional.

I.II. Delimitación del objeto de estudio

- Delimitación espacial

La investigación se llevará a cabo con respecto a encuestas e información relacionada con estudiantes de las universidades del DF y del interior de la República. Principalmente enfocada a universidades de nivel socioeconómico medio-alto y alto; como son: la Universidad Panamericana, la Universidad Anáhuac, la Concordia, la Iberoamericana, la UVM (Universidad del Valle de México) y el ITESM (Tecnológico de Monterrey).

- Delimitación temporal

La investigación se llevó a cabo en un periodo de 7 meses, partiendo de julio del dos mil trece, a febrero de dos mil catorce.

- Delimitación teórica

Existe en la actualidad una ligera confusión en relación a la orientación vocacional y la orientación profesional. En algunos países ambas se refieren a lo mismo ya que ambas dirigen al estudiante a un perfil profesional específico;

sin embargo, en la presente investigación, se toma la orientación vocacional como el proceso de elegir una carrera profesional al finalizar sus estudios medio superior. La orientación profesional se toma como el momento en que el joven universitario quien se encuentra en una etapa evolutiva distinta, tiene que decidir en qué área o especialidad de su carrera quiere desempeñarse y principalmente como hacerlo.

Para dicho caso se toma en cuenta la investigación del autor Juan Pablo González (2003) quien clasificó las teorías y enfoques existentes de mayor impacto en el proceso de orientación profesional.

De manera general podemos encontrar tres grandes enfoques: el enfoque no psicológico, el psicológico y el global e integral. Los enfoques no psicológicos de la orientación profesional se centran principalmente en factores causales o fortuitos; es decir, la teoría del azar de Miller y Form, y la teoría de los factores económicos mejor conocida como la ley de la oferta y la demanda; en conclusión desde el punto de vista no psicológico, la ocupación se elige condicionada a beneficios económicos y los factores sociológicos, se identifica una elección influenciada por la sociedad y la cultura a la que pertenece el individuo.

Por otro lado en los enfoques psicológicos se pueden encontrar tres líneas principales de trabajo: La teoría de los rasgos y factores propuesta por Parsons, quien explica la orientación como un proceso de tres pasos: la comprensión de sí mismo, la comprensión de las oportunidades laborales y la relación de hechos del primero con el segundo; el modelo psicodinámico, experiencias de infancia, carga genética, entre otras, las cuales sostiene que la conducta es resultado de movimientos e interacciones que se producen en la mente de las personas; la mente estimula la conducta, pues tanto la mente como la conducta influyen y son influidas por el medio ambiente del sujeto. Las últimas teorías psicológicas que intervienen en la orientación profesional son los modelos evolutivos o de desarrollo de Ginzberg quien postula un proceso de elección vocacional desarrollado a lo largo de la formación infantil y juvenil a través de una serie de patrones de actividades específicas que se conforman en tres fases: periodo de fantasía, de elección tentativa y de elección realista; y

el modelo de toma de decisiones de Jepsen quien a través de marcos conceptuales entiende y explica cómo es la toma de decisiones de los individuos a lo largo de la vida.

Por último, según los enfoques Globales e integrales, se puede entender la orientación profesional desde diversos autores según modelos propuestos: Modelo Tipológico de Holland, considerado un modelo integral de orientación basado en las propuestas de Parson y en el modelo de rasgos y factores; el modelo sociofenomenológico de Super en la cual se considera el proceso de desarrollo vocacional centrado en el desarrollo y realización del concepto de sí mismo, en donde al hacer una elección vocacional el individuo le atribuye unas características personales a la profesión elegida; el modelo de aprendizaje social de Krumboltz, quien posiciona la toma de decisiones como uno de los principales acontecimientos en la elección vocacional; y por último el modelo de activación del desarrollo de Pelletier, el cual integra las etapas evolutivas y los elementos cognitivos y afectivos.

“Así mismo la elección apropiada de profesión también se determina por los modelos tipológicos que Holland planteó en los sesenta, quien reformula el “encaje” entre las personas y el entorno profesional. Y también se tienen en cuenta los procesos de aprendizaje social (Krumboltz, 1976). Estos enfoques tienen en común una visión de la carrera profesional como un logro individual, la persona es responsable de construirse a sí misma.” (González, 2003)

I.III. Planteamiento del problema

¿Qué tipo de estrategias y herramientas pueden forjar en los jóvenes un carácter determinante y una actitud emprendedora que los lleve a orientar su vida profesional a un bien mayor tanto para sí mismos como para su entorno?

I.IV. Justificación

Se presentó el caso de un egresado de la Licenciatura en Pedagogía cuando quien se encontraba en sus últimos semestres de la carrera; sentía la ilusión, necesidad y satisfacción personal de conseguir un empleo donde implementara todo lo aprendido durante sus 3 años de estudio y poder ser un agente de cambio en alguna Institución Educativa.

Desde sus estudios en secundaria y bachillerato, trabajó animando fiestas infantiles, de niñera, maestra de baile de niñas de 4º a 5º de primaria, y apoyó durante varios años distintos cursos de verano.

Se daba cuenta que eso le gustaba, tener la oportunidad de hacer algo por los demás le ilusionaba, su interés y proyección profesional a futuro era en áreas sociales y humanísticas; es por ello que entro a esa carrera.

Durante los años de estudio reafirmó su vocación, descubrió grandes carencias y áreas de oportunidad de la educación en México; se dio cuenta que la cultura y forma de vida de una sociedad está determinada por su economía, la cual depende de muchos factores, uno de los más importantes es la educación. ¿Pero cómo puede una persona con una educación inadecuada educar? Se daba cuenta que había mucho por hacer.

Durante su búsqueda de trabajo recibió una oferta en un kinder como maestra de prematernal; fue paradójico ya que en cada curso de verano o trabajo en el que estuviera responsable de niños, sentía una mayor atracción por parte de los niños más grande y se consideraba con mayor habilidad que con los bebés.

Cuando recibió la oferta le pareció muy buena por el sueldo, los horarios, la responsabilidad y la flexibilidad por parte de dirección con respecto a sus estudios en la universidad. Sin embargo, no podía descartar el hecho de que a futuro no era lo que quería para su vida profesional; pero no sabía dónde más buscar ni cómo hacerlo.

A lo largo del transcurso del año se dio cuenta que mientras se desempeñaba profesionalmente se iba especializando en el desarrollo integral

de los niños en su primer infancia de los 0 a 3 años; era un kinder pequeño por lo que no tenía muchas opciones de crecimiento. Sabía que no era lo que quería en un futuro, pero era un trabajo noble, divertido, bonito y a pesar de las exigencias, eran más que nada desgaste físico y emocional; sentía que intelectualmente podía dar mucho más.

Así como este caso, muchos otros de sus compañeros padecieron cosas similares; algunos seguían sin trabajo, otros definían lugares en los que querían trabajar pero no sabían a quién contactar, ni que hacer para ser incorporados, otros entraron a trabajar a lugares que no les gustaban y al año no sabían en donde más buscar para poder salirse de ahí.

En México es muy frecuente la queja por la calidad y tipo de servicios, las mamás se quejan de malos maestros que carecen de vocación, en el súper el servicio es lento, en los restaurantes nos encontramos con lugares sucios, un producto hecho en México queda en duda si por su procedencia es de buena calidad y se prefieren marcas extranjeras.

Estos sucesos se pueden dar por varios problemas: mucha demanda y poca oferta, sueldos bajos, poca preparación académica, etc; pero uno de los más importantes es porque la gente no quiere estar ahí, su única motivación es el sueldo que reciben, están ahí porque no encontraron otra cosa, porque no duraron en lo que si les gustaba, porque no supieron como buscar lo que de verdad les interesa o ni si quiera sabían que es lo que quieren. El problema de raíz está en una colocación profesional errónea. La falta de motivación para mejorar el espacio en el que trabajan y construir algo que permanezca cuando salgan de ahí.

Jürgen Weller (2007), participante de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) enumera algunos orígenes de los problemas laborales:

- Las condiciones generales: un entorno macroeconómico o político desfavorable, el cual genera un bajo crecimiento y una baja demanda laboral.

- En las empresas: se observa un bajo desarrollo productivo, así como una baja competitividad que generan baja productividad y por lo tanto bajos salarios.
- Los trabajadores carecen de un nivel de educación y habilidades adecuados, generando lo anterior: baja productividad y bajos salarios
- Las instituciones laborales se encuentran en desequilibrio entre metas de eficiencia y equidad, generando rigideces, empleo de mala calidad y desconfianza.

En la actualidad el elevado ritmo de crecimiento de la población económicamente activa (PEA) que se incorpora al mercado, el bajo nivel de desarrollo tecnológico y el limitado crecimiento económico imposibilitan a varios jóvenes encontrar empleo en el sector formal de la economía. Este fenómeno ocurre de tal forma que una proporción creciente debe desempeñar alguna otra actividad para obtener un ingreso pese a que estas alternativas sean precarias, informales o en ocasiones deban migrar.

Los trabajadores jóvenes (de menos de 35 años), quienes están en el proceso de labrar su carrera, están menos satisfechos con su situación laboral, en general, de lo que estarán más tarde. Son menos comprometidos con sus empleos, menos comprometidos con sus empleadores y tienen más probabilidad de cambiar empleo del que tendrán más tarde en la vida.

Son varios los problemas presentes en los jóvenes que generan dicha inestabilidad profesional, entre ellos se encuentran: la actitud conformista, mediocre y negativa que algunos presentan, falta de empuje y plena disposición por el trabajo, desequilibrio en las expectativas, el desconocimiento de metas firmes tanto profesionales como personales, la ignorancia de las habilidades y aptitudes presentes en cada uno, la preparación ante una entrevista de trabajo, la proyección de una buena imagen, la elocuencia, el manejo de ansiedad, el adecuado seguimiento del proceso de búsqueda, el plan de acción a futuro y la valoración adecuada de su trabajo para una posible negociación del sueldo y en definitiva saber si se debe o no aceptar el trabajo.

Estas características son algunas de las razones por las cuales los jóvenes quedan fuera de las expectativas laborales.

Existen sin embargo, algunos elementos externos al solicitante que intervienen para conseguir un buen trabajo, entre ellos están: la falta de experiencia que te piden la mayoría de las empresas o instituciones en las que te interese laborar; el título universitario, cursos o estudios realizados en el cual se incluye el prestigio de la Universidad de procedencia como uno de los principales factores analizados en un curriculum vitae; alguna especialidad sobresaliente, ya sea inglés, el dominio de algún software o programa, y todos aquellos conocimientos o habilidades específicas, que pueden influir en gran medida en tu selección; la discriminación, que a pesar de estar en una época en la que se cree que esta ha desaparecido, en ciertas ocasiones impiden obtener el trabajo que se desea; y por último, las redes sociales o contactos, factor clave para facilitar adquirir el trabajo deseado.

El día miércoles 11 de febrero del 2009, se publicó en el periódico la Jornada, un artículo donde se expresa que entre los recién egresados, el 11% no encuentran trabajo, y de aquellos que si lo consiguen, más del 52.2% perciben un salario precario, aproximadamente equivalente a 3 salarios mínimo o menos; el 27.8% carece de prestaciones sociales y el 24.7% trabaja sin contrato. Estas cifras demuestran que prácticamente el 60% de los que logran obtener un empleo lo hicieron por medio de redes familiares o sociales y el resto lo logro sin apoyo alguno. (Olivares, E., 2009)

El problema sobre el que se quiere intervenir en este trabajo, no es disminuir el porcentaje de desempleo juvenil en México, ya que el objetivo no es crear más plazas o puestos en donde desempeñarse profesionalmente; la meta consiste en lograr que los jóvenes sepan que hacer para colocarse en un puesto de trabajo, de modo que encuentren uno donde se puedan desempeñar adecuadamente por su integración de habilidades, conocimientos e intereses ejercidos y explotados en un área de trabajo, los cuales lo lleven a crecer y desempeñar un mejor papel profesional, que a la larga dará mayor estabilidad y crecimiento a la economía mexicana.

El principal problema, no es el que haya más personas jóvenes que plazas laborales; el principal problema es la gran demanda de jóvenes recién egresados que salen a buscar trabajo con la esperanza de encontrar algo que valga sus años de estudios universitarios y esos son difíciles de encontrar-

Son muchos los egresados a nivel superior que terminan conduciendo un taxi, atendiendo tiendas departamentales o trabajando de meseros. No quiere decir que estos trabajos estén mal o sean denigrantes; todo trabajo te ayuda a crecer, a desarrollarte y a satisfacer tus necesidades básicas; sin embargo un joven que estudió una carrera universitaria es un especialista en un área del conocimiento, supone tener un rendimiento intelectual superior al que se necesita para ser taxista o mesero; por ello, esa persona espera conseguir un trabajo más profesional y que su aportación a la sociedad sea mayor.

“El trabajo, todo trabajo, es testimonio de la dignidad del hombre, de su dominio sobre la creación. Es ocasión de desarrollo de la propia personalidad. Es vínculo de unión con los demás seres, fuente de recursos para sustentar la propia familia; medio de contribuir a la propia sociedad en la que se vive y el progreso de toda Humanidad.” (Balaguer, 1983, p.112)

Lo que se gasta en educación y desarrollo profesional, no debe verse nunca como un gasto, es en realidad una inversión; dicho retorno de la inversión se irá dando poco a poco a través del desarrollo profesional. Dicho retorno debe ser siempre mayor a la inversión.

Lo que se debe tomar en cuenta como gasto o inversión en educación o preparación, abarca no sólo el costo personal o institucional, abarca desde el desgaste físico hasta el intelectual. El que más se esfuerza y por ello aprende más, es quien debe obtener un retorno de la inversión más alto, ya que como consecuencia obtendrá resultados más óptimos.

Si todos los recién egresados valoraran su desempeño universitario, conocieran sus propias habilidades y aptitudes, desarrollaran un enfoque visionario pero realista y siempre con una actitud favorable y una mentalidad

positiva, conocieran las habilidades y competencias profesionales de las que carecen, realizaran un CV completo, conciso e interesante, planearan adecuadamente su entrevista, cuidaran su imagen profesional, dieran el seguimiento adecuado al proceso, exigieran o se conformaran con un sueldo justo; y con ello, logran colocarse en el puesto adecuado para su perfil y retornar su inversión; entonces el objetivo de esta investigación se habría cumplido.

“Por tanto, lograr una inserción laboral, obtener un empleo, es algo relativamente fácil y breve; pero obtener un empleo acorde con las expectativas y con la propia cualificación profesional no suele ser, en el actual mercado laboral, ni fácil ni rápido.” (Fe Sánchez, p.241)

I.V. Propósitos y objetivos

Desarrollar en los jóvenes universitarios conocimientos, actitudes y habilidades adecuadas a través la gestión y dirección de cursos prácticos, didácticos y eficientes para que ingresen al área laboral que vaya de acuerdo a su perfil y a sus preferencias; generando así satisfacción en su desarrollo personal y una contribución significativa tanto a la organización en la que ingresen como consecuentemente al desarrollo de la cultura y economía del país.

Se busca alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Que los jóvenes a través de un adecuado proceso de autoconocimiento sientan mayor seguridad sobre lo que quieren tanto personal como profesionalmente para la adecuada toma de decisiones en todas las áreas de su vida.
- b. Que a través de ejercicios prácticos y la teoría adecuada, los jóvenes se den cuenta de la realidad del mundo que aspiran tener y entonces sean capaces de valorarse y venderse como verdaderos profesionistas capaces de transformar su entorno y obtener una profunda satisfacción personal.

- c. Comprender el papel de la gestión directiva institucional en la promoción de cursos talleres en las universidades que busque profesionalizar a sus egresados y fomentar en ellos sujetos indispensables para que a través de teorías y metodologías pedagógicas logren impactar positivamente en la sociedad.
- d. Favorecer tanto a las empresas como a los trabajadores durante el proceso de reclutamiento y selección con la creación de una bolsa de empleo eficiente y con información suficiente para ser ese vínculo entre la empresa y el trabajador.

Biblioteca UP Bonaterra

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

II.I. Descripción de enfoques y teorías existentes

II.I.I. Pedagogía, arte y ciencia de la educación

Educación viene del latín “*educere*” que quiere decir “*sacar de dentro*”; la verdadera genialidad de un educador no consiste en agregar o quitar partes de una persona, sino consiste en ayudarlo a sacar lo mejor de sí mismo. Laeng (1982, p.159) la define como “La actividad dirigida intencionalmente a promover el desarrollo de la persona humana y su integración en la vida social”.

La educación puede ser un proceso consciente, sistemático, espontáneo o no sistemático, puede ser individual, personalizado o colectivo, formal o informal; únicamente receptivo o bidireccional; no importa como sea, lo importante es que es un derecho del ser humano, necesario para el desarrollo y existencia de las subsistencia de las sociedades ya que es la mejor herramienta de lucha contra el desempleo, la exclusión y todo tipo de injusticias e inconformidades.

La pedagogía es considerada el arte, ciencia y filosofía u objeto de estudio de la educación; a través de sus estudios ha logrado encontrar las mejores maneras de intervenir en el desarrollo del hombre; alegóricamente podría ser denominada como la ciencia que busca el perfeccionamiento humano. Durante cada etapa del desarrollo busca estimular y obtener una madurez física, afectiva, intelectual y social adecuada.

Para lograrlo es necesario conocer detalladamente el objeto de estudio que es el ser humano; sin embargo, es una tarea difícil ya que el hombre es un ser multidimensional; puede ser conocido a través de una dimensión biológica, afectiva, social, psíquica o racional. Así mismo, está inmerso y se ve gravemente afectado por una sociedad también multidimensional; ya sea por su historia, geografía, economía, religión, educación, cultura y tradiciones. Patarrollo (2004, p.12) manifiesta que “la pedagogía implica observar y conocer al que ha de aprender, para descubrir el modo de enseñarle”.

Esto quiere decir que para que la pedagogía logre su objetivo esencial, que es: el desarrollo más óptimo del hombre, debe trabajar en conjunto con las demás ciencias. A la pedagogía le corresponde ser una ciencia multidisciplinar; conocer al ser humano a través de diferentes ciencias que complementen y ofrezcan un esquema completo de quien es el ser humano.

A la pedagogía en general le corresponde tener una visión panorámica de la educación, de manera que integrando las diferentes disciplinas o ciencias en las que se apoya forme un solo concepto de cada persona; el pedagogo debe tener un enfoque unificador de estas ciencias, apoyarse en ellas para sintetizar y reflexionar analítica y sistemáticamente.

A lo largo de esta investigación se espera conocer al ser humano que está por iniciar su vida profesional a través de las diferentes disciplinas que nos permitan lograr el objetivo propuesto.

Si lo que se busca es desarrollar en los jóvenes universitarios conocimientos, actitudes y habilidades adecuadas a través de cursos prácticos, didácticos y eficientes para que ingresen al área laboral que vaya de acuerdo a su perfil y a sus preferencias; generando así satisfacción en su desarrollo personal y una contribución significativa a la organización en la que ingresen y por consiguiente al desarrollo de la cultura y economía de su país. Entonces la sociología nos dará las bases para determinar que tanto influye la sociedad en

cada individuo y que tanto se puede intervenir en ella: la relación del trabajo, la empresa y sus procesos, la economía y situación del mundo actual; la psicología ofrece la facilidad para comprender el comportamiento de los jóvenes a esa edad, así como las técnicas y herramientas para su correcta orientación profesional; y por último, la filosofía antropológica que busca conocer al hombre en sí mismo, nos da el auténtico conocimiento de la esencia del hombre, incluso como un medio para liberarse de los condicionamientos que le impone el medio exterior y alcanza una verdadera libertad; de alguna manera, transmite el verdadero sentido del trabajo en el ser humano.

II.1.1.1. Enfoque sociológico

La vida del ser humano dentro de las estructuras de la sociedad es el papel fundamental de la sociología: sus relaciones, su rol, estatus y su condición social. La pedagogía retoma al ser humano desde la perspectiva de la educación y su proyección para integrarla y perfeccionarla en la sociedad; es decir, proyectar al ser humano como un ser productivo no solo económico sino también, propositivo de cambio. La sociología considera al hombre como un agente de cambio, como un ser capaz de conocer su realidad y con visión objetiva e idealista, capaz de generar beneficios para los diferentes grupos en los cuales se desenvuelve.

La pedagogía como encargada del quehacer educativo pretende ayudar al individuo en su proceso de humanización ya sea de manera individual o grupal, lo que ayudará significativamente en la consecución de objetivos intelectuales, sociales, personales, económicos y laborales de tal manera que el hombre como objeto de estudio de la sociología, sea un ser positivo en la sociedad.

El docente u orientador del agente de cambio tiene la obligación de proyectarlo como un ser protagonista capaz de conocer sus fortalezas y limitaciones, y desempeñarse profesional y personalmente lo mejor posible; de manera que no obtenga los resultados esperados, sino que los supere; que no sea sólo influido por la sociedad, sino que influya.

Víctor Ardon dice que la Sociología

"En tanto se dedica al estudio y comprensión de los fenómenos sociales, tiene que constituir una parte fundamental de la ciencia Pedagógica, precisamente porque la educación es un hecho humano y social. No se puede concebir ningún tipo de educación, fuera de la interacción humana, el educando es producto de un medio social, el cual determina ideas creencias, costumbres, actitudes y expectativas".

La sociología en relación íntima con la Pedagogía, examina la estructura educativa de la sociedad, las instituciones educativas, los hechos y prácticas, influye en el cambio social, su control y en la movilidad social.

La movilidad social es un fenómeno que determina el crecimiento de un país en la medida del movimiento que tienen las personas en cuanto a su estatus social o bienestar socioeconómico; si este sube o baja, que tanto, con qué frecuencia y porque razones.

Se puede concluir que la sociología permite entender el medio donde se desenvuelve y educa el hombre. El hombre aprende de su entorno social y con la ayuda de las instituciones, cursos, o acciones educativas en general, el aprendizaje será formal y no formal convirtiéndose el orientador y su experiencia en el medio idóneo para el óptimo descubrimiento, desarrollo y crecimiento de la persona.

Con esto queda claro que las instituciones educativas son unas de las principales agentes socializadoras para el hombre, ya que estas están inmersas y se rigen de acuerdo a su ambiente social (gobierno, religión, cultura, etc.) y pasa a ser entonces el integrador del individuo a su ambiente. Los jóvenes como futuros profesionistas de diversas áreas inmersos en una misma sociedad y ambiente social comparten entre si sus experiencias y conocimientos, enriqueciéndose personalmente e interviniendo en el crecimiento de los demás.

Es importante decir que el hombre hace a la sociedad y que la sociedad hace a su vez al hombre, estableciéndose una relación mutua bilateral, ya que no puede existir una comunidad social sin la intervención del hombre, y a medida que se va formando la sociedad, el hombre se irá instruyendo para formar parte de ésta.

“La escuela específicamente profesional, como preparación al trabajo adulto, encuentra un lugar en la organización escolar actual después del periodo de la enseñanza obligatoria y gratuita; pero en ningún caso puede reducirse a simple adiestramiento de cada uno a habilidades prácticas, sin tener también en cuenta las exigencias del desarrollo armónico de las persona en sus relaciones económicas y sociales.” (Laeng, 1982, p.294)

II.1.1.II. Enfoque psicológico

La psicología es la ciencia que estudia el comportamiento del ser humano, su relación con la pedagogía coincide al momento en que necesita saber un poco de los factores que han intervenido en cada ser humano y las tendencias correspondientes a su edad para determinar las técnicas y metodología necesaria para lograr su aprendizaje.

La psicología es una de las disciplinas científicas que más se relaciona con la pedagogía; se refiere a los hechos de la actividad mental, la inteligencia, la memoria, el aprendizaje, el estudio del comportamiento, la motivación, intereses y necesidades del educando. Los conocimientos psicológicos y su correcta aplicación por parte de los educadores permitirán una acción educativa con mayores posibilidades de logro.

La gran diferencia que hay entre la psicología y la pedagogía es que de alguna manera la psicología está especialmente preparada para intervenir en el individuo una vez que se presenta algún problema; sin embargo, la pedagogía busca prevenir que se presente.

La psicología del desarrollo es una de las ramas de las que más hace uso la pedagogía, ya que describe el comportamiento del ser humano en las diferentes etapas de su vida: desde la concepción hasta la muerte, lo cual permite a los pedagogos entender al sujeto sobre el cual se desea intervenir y así usar las herramientas adecuadas.

El adulto en su etapa temprana; es decir, entre los 20 y 40 años, toma muchas de las decisiones trascendentes que marcarán el resto de su vida con respecto a su salud, profesión, familia, felicidad y éxito en general. Se trata de una fase de importantes cambios sociales en los ámbitos de la vida profesional y familiar, cambios que se resumirían en la apropiación de aquellos roles requeridos para la ejecución de una serie de tareas como la elección de pareja, comienzo de una ocupación, aprendizaje en la convivencia matrimonial, paternidad y cuidado de los hijos, atención del hogar, adquisición de responsabilidades cívicas, localización de un grupo de pertenencia, entre otras.

La pedagogía se sirve de la orientación, uno de los recursos o procedimientos terapéuticos de la psicología que busca brindar apoyo a grupos o individuos en aspectos de su vida donde encuentren desconcierto o inestabilidad y limite su crecimiento, formación y desarrollo de su personalidad.

Orientación según Laeng es: "Actividad de asesoramiento y guía en la elección de una escuela o de una profesión según corresponda las aptitudes físicas, intelectuales y morales de cada sujeto." (1982, p.259)

Son muchos los autores que la han definido de distintas maneras y puede ser usada para varios aspectos de la vida, como son: la orientación vocacional, la educativa y la profesional. Hay algunos autores que reconocen muchos más tipos, y cada tipo conlleva el uso de estrategias, métodos y procedimientos diferentes; sin embargo, la que sirve de base para esta investigación es la profesional.

Orientación profesional: "Su función preeminente se despliega hacia los jóvenes en espera de la primera ocupación, pero pueden desempeñar una función subsidiaria en caso de reajustes que exijan una nueva cualificación de la mano de obra.

La orientación profesional presupone de un lado el conocimiento profundo de las condiciones fisiológicas, psicológicas y sociológicas, y de otro el estudio sistemático de los perfiles profesionales y de la organización racional del trabajo empresarial...” (Laeng 1982, p.260)

Carl Rogers destaca en sus estudios que para el logro de una adecuada orientación que le permita al individuo madurar hacia su potencial, es necesaria una condición ambiental adecuada, abierta y tolerante que él denomina: “Estimación positiva incondicional”.

En conclusión, la pedagogía necesita de la psicología sus bases y fundamentos teóricos más relevantes de su objeto de estudio que es: el hombre.

II.1.1.III. Enfoque filosófico

La filosofía se ocupa de los fines de la vida humana o del destino del hombre, de aquí se derivan los ideales de la educación, lo que le permite tener dirección o rumbo.

Como su etimología griega lo dice (ἄνθρωπος *anthropos*, 'hombre y λόγος, *logos*, 'conocimiento'), antropología es una rama de la filosofía que estudia al hombre; y lo ha hecho hasta denominarlo al día de hoy como un ser que posee inteligencia y voluntad. La inteligencia que le permite conocer más allá de sus sentidos, y la voluntad que le lleva a elegir lo contrario a su instinto; potencia nuestra capacidad de amar, de actuar con libertad y poseer una dignidad inamovible, puramente humana, que nos hace superiores a los demás seres y capaces de trascender.

Algunas de las premisas del hombre orientadas al tema son:

- El hombre, un ser en camino: estar en camino es una de las dimensiones ontológicas de nuestro ser, somos seres encaminados a la plenitud. Basave (1990, p.56) menciona que: “Marchamos hacia la felicidad, hacia la

plenitud objetiva en el orden del ser. De ahí que lo importante no sea la muerte sino la dirección, y el estadio en el camino en que estemos cuando nos sorprenda la muerte”. El hombre es un ser que está siempre en potencia, es inacabado, perfeccionable, continuamente aprendiendo nuevas cosas; el momento en que el hombre este completo será porque ha muerto. Parte de su camino en la vida es el tener siempre un objetivo, meta o dificultad por alcanzar.

- El esfuerzo por trascender: la capacidad de esforzarse es una cualidad no sólo del hombre, sino de cualquier ser vivo; sin embargo, mientras que en los demás seres es un acto instintivo e inconsciente; para el ser humano exige reflexión y consciencia.

“En el hombre el esfuerzo es el movimiento profundo que su naturaleza realiza para salir de su desamparo ontológico. No trabaja – física, intelectual y moralmente – por trabajar. Trabaja por trascender su miseria, su insuficiencia. El coronamiento de la lucha es la liberación; el término de la acción es la contemplación. Al esfuerzo le corresponde un sentido óntico final: la plenitud.” (Basave, 1990, p.104)

- Vocación: para llegar a la plenitud, cada hombre debe encontrar su camino, ese medio para llegar al fin de la plenitud suele ser considerado un llamado, una voz interior que nos impulsa a actuar de cierta manera, tomar decisiones hasta cumplir la verdadera finalidad de nuestra existencia, la aspiración básica del ser humano, que es donde verdaderamente está nuestra felicidad. “En la felicidad están implicadas la inteligencia y la voluntad porque consiste en conocer su propia satisfacción en el bien que se goza” (García, 1993, p.49).

“La vocación se define progresivamente y alcanza todo su valor cuando se llega a formular el proyecto completo de vida personal. La progresiva formulación del proyecto personal de vida, la sucesiva realización del mismo con sus obligadas rectificaciones porque propio del hombre es también rectificar,

viene a ser la concreción de la vocación personal, que se va definiendo, mediante la reflexión sobre la propia experiencia, en las sucesivas etapas y en los diferentes ámbitos de la existencia. Y en este proyectar y realizar de cada hombre en su entorno se va construyendo la propia personalidad.” (García, 1993, p.212).

- Estudio y trabajo: el estudio y el trabajo son actividades que tienen la gran similitud al no tener un sentido en sí mismas, sino en el fin que se obtiene; sin embargo, tienen la gran diferencia de que una (el trabajo) obtiene un resultado extrínseco, ya que se realiza para obtener cosas materiales que afectan a la persona por fuera, y la otra (el estudio) obtiene un resultado intrínseco, ya que su finalidad es modificar internamente a la persona, afecta directamente en las aptitudes humanas. Mediante el estudio modificamos nuestra persona para que a la hora de trabajar lleguemos a modificar nuestro entorno. Sada (2008, p.180) afirma que “el trabajo expresa la dignidad del hombre por que mediante él, transforma la naturaleza: reina sobre ella, dominándola. El trabajo aumenta la dignidad de una persona: le es ocasión de desarrollo de su propia naturaleza haciéndolo, en cierto sentido “más” hombre.”
- El proyecto personal de vida: para la plena realización del hombre no es suficiente que descubra su vocación profesional o escolarmente, el ser humano se ve afectado por gran variedad de sucesos que determinan su felicidad. En más de una ocasión el hombre ha alcanzado el éxito profesional y sin embargo vive infeliz. Para llegar a ser felices es importante saber qué y cómo prepararse para la vida, es decir, descubrir el sentido para la vida y el proyecto para realizarla. “Idear lo que uno mismo debe hacer y el orden y modo de realizarlo, es tanto como formular el proyecto personal de la vida. Obrar de acuerdo con el proyecto es construir la vida.” (García, 1993, p.230)

“Puesto que la pedagogía, como ciencia y arte de la educación, encuentra en la reflexión y acción sobre el hombre el momento esencial, la pedagogía constituye un aspecto fundamental de su

investigación, y en la variedad de las concepciones del hombre (naturalista, espiritualista, materialista, idealista, etc.) se encuentra un criterio fundamental de distinción de las mismas concepciones pedagógicas." (Laeng, 1982, p.51)

La pedagogía toma de la filosofía general la verdad, la belleza, la libertad y la vida humana, y los proyecta en su quehacer educativo; algunos autores consideran la pedagogía como una parte necesaria de la filosofía, otros consideran que depende de ella, otros la consideran complemento y otros como culminación o terminación de la misma.

II.1.II. La tecnología educativa

El modelo de tecnología educativa, aunque su nombre lo parezca, no hace referencia a la tecnología como softwares, programas, aparatos electrónicos, etc. Es más bien en cuanto a técnicas específicas de educación.

Algunas definiciones son las siguientes:

"Es el desarrollo de un conjunto de técnicas sistemáticas y acompañantes de conocimiento prácticos para diseñar, medir y manejar colegios como sistemas educacionales" (Gagné, 1968).

"Es la aplicación de enfoque científico y sistemático con la información concomitante al mejoramiento de la educación" (Chadwick, 1978).

"Es la aplicación práctica de procedimientos organizados con un enfoque de sistemas para resolver problemas en el sistema educativo, con el objetivo de optimizar la operación del mismo" (Szezurk, 1978).

La tecnología educativa pretende aplicar el modelo empresarial a la escuela, es decir, que la educación apoye directamente al sistema productivo, con la intención de satisfacer las necesidades de éste.

El desarrollo inicial de la tecnología educativa tiene su origen en la tentativa de aportar a la enseñanza una fase más científica y hacer más productiva la educación; sistematizar los procesos con rigurosidad científica y

una adecuada dosificación y programación de la enseñanza. Se busca tecnificar los procesos y considerar al profesor como un ingeniero de la educación.

El fundamento consiste en el hecho de que mediante una racionalización cuidadosa y científica de los recursos, el proceso de enseñanza resulta más eficiente.

Como puede verse, la tecnología educativa, insiste de una manera muy especial, en la implantación de modelos administrativos sistematizados, buscando con ello la eficiencia en la educación.

Desafortunadamente, la tecnología educativa ha sido incapaz de cumplir sus promesas a pesar del entusiasmo de sus seguidores. Sus bases teóricas se han revisado y sus procedimientos se han adaptado a los cambios y tendencias tecnológicas y sociales; sin embargo, se llega a la conclusión de que ningún modelo, por más nuevo y atractivo que parezca, si ignora e intenta suplir con metodologías, teorías o tecnologías el importantísimo papel del maestro y de los padres de familia.

II.1.III. La pedagogía constructivista

La evolución de las teorías educativas aparentan ser diferentes; sin embargo, en realidad son complementarias. Tradicionalmente la educación consideraba a los procesos cognitivos como un reflejo o representación pasiva de la realidad; actualmente es todo lo contrario, se reconoce que a pesar de estar fuertemente influenciadas por acontecimientos pasados, son más bien procesos activos; en donde el individuo descubre que es capaz de construir su propio aprendizaje

Los padres de la pedagogía constructivista y principales teóricos son: Jean Piaget (1896-1980), Barbel Inhelder (1913-1997) y Jerome S. Bruner (1915), entre otros.

Piaget fundamentó la idea de que el desarrollo cognitivo es un proceso de adaptación biológica, en donde el sujeto, a través de estructuras

intelectuales con la influencia de la herencia, el ambiente y la maduración, va siendo capaz de realizar operaciones mentales cada vez más avanzadas.

César Coll, discípulo de Piaget, trata de contextualizar la relación de la psicología y la pedagogía, refiriéndose a los apoyos que la pedagogía reclama de la psicología y delimitando lo que en realidad la psicología puede ofrecer a la pedagogía.

Croll considera al alumno como constructor y único responsable de su propio conocimiento, en tanto que el papel del docente es el de coordinar y guiar ese proceso constructivo.

Tomando en cuenta los preceptos descritos, se solicita que se revaloricen los conocimientos que el sistema educativo ofrece, ya que dichos contenidos escolares se encuentran elaborados y prediseñados y no permite que el alumno los construya por sí mismo. Se deben incorporar valores, normas, contenidos actitudinales y procedimentales que impulsen el trabajo de construcción y uso de sus operaciones mentales.

Las características de los contenidos y de las tareas escolares adquieren mayor importancia, si se considera que la pedagogía constructivista concibe a la actividad del alumno y del docente como parte de la naturaleza de los propios contenidos; es decir, alumno-docente-contenidos constituyen un todo en el proceso constructivo de la enseñanza-aprendizaje.

Para este modelo educativo, los conocimientos previos ocupan un lugar primordial ya que son un puente indispensable para alcanzar a comprender los conocimientos nuevos. Y el andamiaje o ayuda pedagógica es aquel que interviene y acompaña dicho proceso en el sujeto.

La pedagogía constructiva ha sido de mucho interés para grandes científicos, psicólogos y pedagogos. Algunas de las teorías más importantes y reconocidas son:

- Jean Piaget con la teoría "Psicogenética" en la cual se destaca la importancia de los conocimientos previos para alcanzar los nuevos; la competencia cognitiva como parte del proceso biológico; la actividad mental

constructiva fundamental para incrementar la capacidad de aprendizaje y el modelo de equilibración.

- La “Psicología dialéctica” de Vygotski, quien describe una zona de desarrollo próximo presente en los sujetos para alcanzar el aprendizaje y resalta la importancia de la socialización e individualización educativa.

- De Wallon la “Psicología Genético-dialéctica” en la cual se involucran dentro del proceso educativo los componentes afectivos, relacionales y psicosociales del desarrollo; así como la motivación, el interés, el autoestima y el autoconcepto.

- El “Aprendizaje Significativo” de Ausubel, quien describe que para el logro de un aprendizaje es indispensable el significado y el sentido que lleve al sujeto llegar a un aprendizaje significativo.

- Por último el “Procesamiento humano de la información” de Ragné, Atkinson y Shiffrin; quienes conceptualizan la memoria como un proceso de atención en donde el individuo selecciona, identifica e interpreta la información; la analiza y la recupera, la codifica y decodifica.

II.1.IV. La pedagogía crítica

La pedagogía crítica es un modelo nuevo un poco más diferente a las demás, ya que se basa esencialmente en la sociología y tiene como objetivo fundamental el desarrollo de la actitud crítica.

Por *actitud* se entiende el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias, las cuales determinan la vida anímica de una persona; como una indicación innata o adquirida, relativamente estable, para sentir y actuar de una manera determinada. Sus elementos básicos son:

- Componentes *cognitivos* (procesos perceptivos, neuronales, etc.)

- Componentes *afectivos* (reacciones generales ante un objeto de referencia).
- Componentes *comportamentales* (Resolución de problemas de una manera determinada).

Sin embargo, lo que resulta más relevante para la pedagogía crítica está constituido por las *funciones* de la actitud, las cuales pueden presentarse como: facilitadoras conductuales pero no productoras de conducta, motivacionales promotoras de la ruptura de la indiferencia, orientadoras propiciadoras de respuestas adecuadas y estabilizadoras conformadoras de rasgos de la personalidad.

El docente, para propiciar una actitud crítica, debe renunciar expresamente a su papel directivo y autoritario dentro de la clase, y convertirse en un animador cultural.

La pedagogía crítica propone una investigación analítica que, mediante una participación decididamente activa, implique la transformación de las prácticas y de los valores educativos, y aún más, el cambio de las estructuras sociales.

Así pues, se afirma que la pedagogía crítica no propone una investigación *acerca* de la educación, sino *en* y *para* la educación.

Por ello, la pedagogía crítica supone el compromiso indeclinable de docentes, estudiantes, padres de familia, administradores, etc., de analizar críticamente sus respectivas funciones sociales y situaciones personales (las relacionadas con la educación), para mejorarlas substancialmente.

Entendida así la pedagogía crítica resulta eminentemente participativa. Jürgen Habermas advierte que los conocimientos sobre investigación generados por una ciencia social crítica no impulsan necesaria y automáticamente a la acción, sino que es indispensable un proceso de ilustración de los participantes, con el fin de que entiendan una situación determinada y sean capaces de tomar decisiones al respecto.

La pedagogía crítica es una teoría radical muy reciente, a la que también se alude como *nueva sociología de la educación*, y analiza la práctica educativa en su contexto histórico y como obra e instrumento de la clase dominante.

La pedagogía crítica es un abierto desafío al papel que desempeñan actualmente las escuelas, a las que considera como instituciones decididamente políticas, como un campo de batalla en donde diversas fuerzas sociales luchan por lograr la dominación.

II.II. Descripción de la teoría o postulado seleccionado

II.II.I. Enfoque multidisciplinario

No quiere decir que la pedagogía sea un conjunto de ciencias, una mezcla o toma de lo que le convenga; la pedagogía se sirve de los fundamentos teóricos, años de estudio, experimentos, análisis y reflexiones de otras ciencias para descubrir y sostener los principios y normas que influyen y de alguna manera determinan los objetivos de la educación. Orienta a la pedagogía a establecerse metas reales, concretas y necesarias.

La pedagogía se involucra cada vez más con todas las especializaciones, se ha vuelto necesaria en todas las ramas. Se ha descubierto que el factor humano es la clave para el éxito y sobrevivencia de la sociedad; se ha reflexionado sobre el requerimiento de la humanización del conocimiento, de la valoración de la persona, más allá del simple conocer y de sus condiciones en el ejercicio de su profesión.

Se puede ser eficiente en el trabajo que corresponda realizar, pero antes y por encima de la eficiencia está la persona humana. Ejercer la profesión de la mejor manera, sin olvidar, ni poner menos atención en ejercer mejor las cualidades como seres humanos, aprender siempre nuevos temas, potencializar sus capacidades, producir nuevos conocimientos o teorías, buscar el beneficio de otros más que el propio, cuidar al ser físico, intelectual y emocional.

El arte de vivir es una vocación y necesita de una adecuada orientación para ganarse la vida; el crecimiento no puede limitarse a conocer más o especializarse a una rama de la profesión, el crecimiento debe ir más allá de los placeres o beneficios más próximos a la persona; se debe buscar una formación integral que lleve a la felicidad de la persona, viendo a la felicidad no como una estación de llegada, sino como una forma de viajar.

“Y cuanto más hermosa sea esa educación, más inteligente, más fuerte, más grande será la roca del intelecto; cuanto mejor, porque en la misma proporción quiere decir que se elevará a mayores alturas. El que se queda aplastado bajo esta roca es el erudito. El que se sube encima de la roca es el sabio. Y el que, por miedo, ni siquiera se acerca a la roca, es el ignorante. El intelecto de los ignorantes nunca fue educado; el intelecto del erudito fue educado pero nunca pudo trascenderlo; el intelecto del sabio no sólo fue educado, también se las arregló para trascenderlo. Evitarlo no ayudará; uno tiene que ir a través y más allá.” (Osho, 1999, p.160).

Desde su infancia se debe formar al hombre con una pedagogía humanista que desarrolle eficientemente sus potencialidades, respetando su dignidad, para que con los años fortalezca su propia identidad, haga uso de su libertad y sus facultades respetando su propia valoración hasta cumplir su propio proyecto de vida.

En conclusión, la multidisciplinareidad de la pedagogía consiste en que la persona se instruya no sólo en la especialidad o profesión elegida, sino que integre la percepción pedagógica del ser humano que ve al hombre como un ser inacabado y perfectible con la capacidad de trascender, de buscar el beneficio personal a través del beneficio de la sociedad misma.

II.II.II. Enfoque directivo

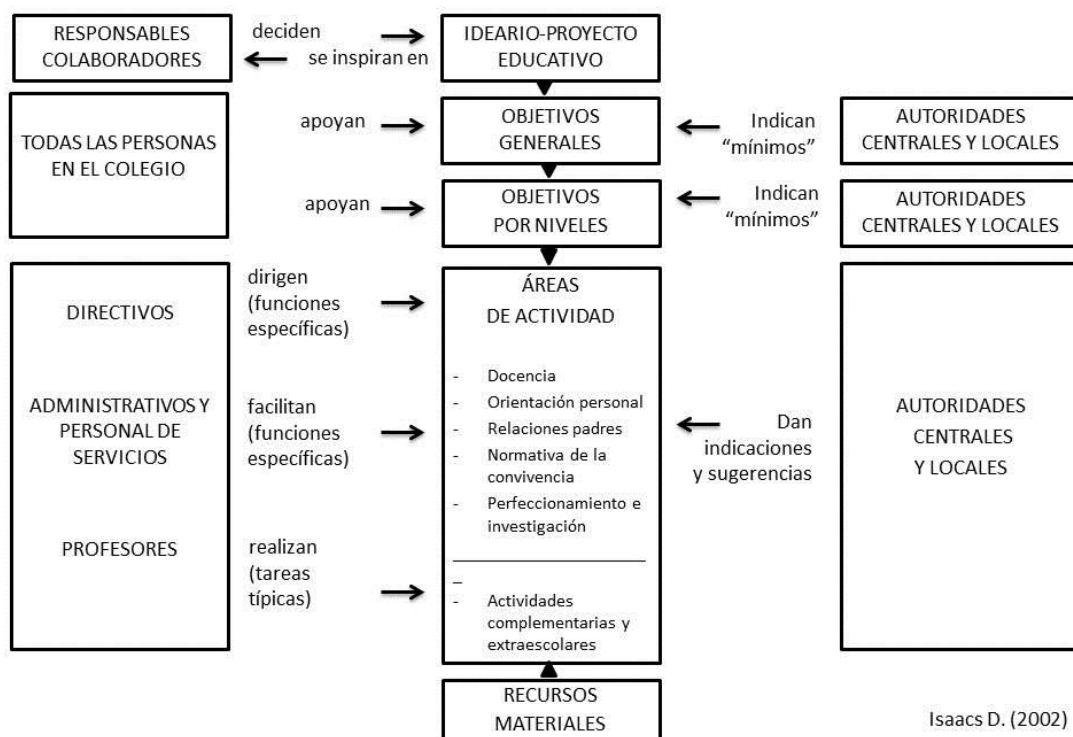
El papel principal de cualquier centro educativo le corresponde al director, él es el encargado de planear estratégicamente las acciones que se deben llevar a cabo, para llevar al centro educativo al logro de sus objetivos.

El director debe primero que nada identificar cual es el fin de su Institución: formar profesionistas y ciudadanos responsables y competentes; competentes en cuanto al desarrollo de sus capacidades intelectuales y sociales, y responsable por la inclusión de la faceta ética que esta palabra involucra.

En un centro educativo existen elementos que se deben tener previamente muy bien definidos para su éxito: se debe contar con el personal adecuado, que se encuentren estratégicamente organizados, con un perfil, descripción de puestos y un ideario apropiado conformado por una misión, visión, valores, objetivos, etc.

David Isaacs (2002) gráfica los aspectos estructurales de la organización los cuales se interrelacionan entre sí constantemente:

ASPECTOS ESTRUCTURALES DE LA ORGANIZACIÓN



Isaacs D. (2002)

Todo centro educativo debe ser entendido como un proyecto común de mejora integral de educadores, educandos, sus familias, su entorno y la sociedad. Dicho proyecto necesita contar con personas competentes que hayan interiorizado los valores institucionales y compartan la afinidad del proyecto. Si el directivo deja de atender a los fines del centro y si éste no cuenta con fines propios, no se estará cumpliendo con una función directiva. El director debe saber lo que es mejor para su centro, debe conocer sus posibilidades y limitaciones, y debe contar con el trabajo productivo de sus colaboradores.

El trabajo productivo de sus colaboradores depende en gran medida del grado de motivación que posean y reciban, deben querer alcanzar los fines institucionales, conocerlos, comprenderlos y compartirlos; deben sentirse motivados con el cumplimiento de las tareas encomendadas, dispuestos a esforzarse por alcanzar retos de manera autónoma; deben sentir interés por llevar una buena relación con los demás, sentirse motivados y motivar buenas condiciones de trabajo, de respeto y colaboración.

Cuando se seleccionan a directivos con talento para puestos de alto nivel, las cinco grandes cualidades que más se buscan son: orientación al logro y al riesgo con sentido económico, gusto por el mando y la dirección de personas, altas puntuaciones en dominancia e influencia sobre los demás, autodominio-autocontrol y alta capacidad intelectual.

Un director que lleva una institución y busca formar jóvenes que influyan en su entorno, necesita estar constantemente informado de todo lo que sucede tanto de manera local como general. Una institución que busca preparar a jóvenes para enfrentar las adversidades del mundo laboral debe tener presencia, poder e influencia sobre las personas físicas y morales, que sean herramientas para alcanzar las metas. En este caso las Escuelas, Universidades y Empresas se deben vincular para asegurar que los jóvenes al finalizar sus estudios encuentren opciones de trabajo variadas sobre las cuales puedan elegir y desarrollarse.

A mayor información, mayor número de proyectos y mejores estrategias por implementar; la determinación de los procedimientos y técnicas que se piensan utilizar deben estar definidas con el mayor detalle posible, y variarán según la finalidad sobre la que se centre la acción; algunas son constantes y simplemente se modifican como perfeccionamiento y mejora después de su evaluación; sin embargo, hay otras temporales que terminan en un tiempo determinado alcanzando parte de la meta, generando la necesidad de planear una nueva estrategia que busque alcanzar el mismo y otro objetivo.

La estimulación de participación por parte del directivo hacia los actores intervinientes, “la participación no sólo permite ejercer los derechos y deberes mencionados sino que, también, permite tomar decisiones acertadas porque las personas implicadas habrán podido aportar su información, su experiencia, sus conocimientos, etc.” (Isaacs, 2005) La calidad de las decisiones tomadas aumenta porque se toman según una información más completa. Una estrategia recomendada en todo centro educativo es contar con un Consejo, que facilite y dé mayor seguridad a las decisiones que se toman. Su participación debe ser estructurada, controlada, sistematizada y las consecuencias deben ser compartidas. Son la máxima responsabilidad para lograr los fines del centro educativo.

La dirección de un centro educativo es el punto de partida, el medio y la llegada de una institución; es por ello un elemento indispensable de investigación del presente trabajo. “El verdadero centro educativo necesita una dirección que lo reconozca como un proyecto común de mejora integral en todas las personas que tienen que ver con él.” (Isaacs, 2005)

II.II.III. Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano propuesta por Theodore Schultz define la educación como una inversión; en la cual el dinero, tiempo, esfuerzo, conocimientos y habilidades utilizadas y desarrolladas se integran y generan un valor en la economía y en la sociedad.

Uno de los principales fines de la educación consiste en descubrir y fomentar las capacidades del sujeto, que le permita adaptarse y transformar las circunstancias y situaciones de su entorno. El mundo está lleno de constantes cambios, y cada individuo necesita aprender a adaptarse desde la infancia, ya que aquello le facilitará adaptarse a los constantes cambios que se generarán en las oportunidades laborales del empleo vinculadas con el desarrollo económico.

Los establecimientos educativos son capaces de convocar, concentrar y preparar a aquellos quienes en un futuro se harán cargo de la atención educativa; es decir, hacen posible la continuidad de la función educativa.

La educación tiene como principio fundamental educar para la vida. Ello implica que a los alumnos se les debe orientar a descubrir sus talentos y potenciarlos, y se les debe impulsar a enfrentar las necesidades futuras propias y de la sociedad; para lo cual es indispensable la investigación.

“Aunque esta teoría evidencia fuertes deficiencias de estructura empírica y teórica, su influencia no únicamente se dejó sentir en los países capitalistas, sino incluso en las denominadas del "tercer mundo". Sin duda por el fuerte apoyo que le brindaron organizaciones tales como el Banco Mundial y la Fundación Ford, que pregonaban la posibilidad de una especie de "milagro económico" a partir de la consideración del capital humano.” (Gonzalo, 2003)

Los estudios realizados por Theodore Schultz (1959), tuvieron mucho impulso, gracias a los desarrollos teóricos efectuados por Gary Becker y Jacob Mincer. El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como: “... el conocimiento, las

competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica....” (OCDE: 1998).

Según esta definición, se considera capital humano, la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que, debe tenerse en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar. (Becker 1983).

El Capital Humano constituye, un conjunto de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad; se entiende por empleabilidad la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que compense sus capacidades laborales.

Schultz (1983), ha señalado cinco factores que han contribuido a mejorar la capacidad humana:

1. Equipos y servicios de salud, ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan la expectativa de vida, fuerza, resistencia, vigor, y vitalidad de un pueblo.
2. Formación en el puesto de trabajo, incluyendo el aprendizaje al viejo estilo, organizado por las empresas.
3. La educación formal organizada en el nivel elemental, secundario y superior.

4. Los programas de estudio para adultos que no están organizados por las empresas, incluyendo los programas de extensión.
5. La emigración de individuos y familias para ajustarse a las cambiantes oportunidades de trabajo.

Para Schultz (1983), la adquisición de los elementos educativos que permiten el aprendizaje complejo en grados crecientes, es el punto de partida de un proceso de acumulación de capital humano, donde la complejidad de los conocimientos y destrezas necesarios evolucionan de acuerdo con los progresos tecnológicos.

En vista de estos planteamientos es necesario que el Capital Humano encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado, para que las personas, como consecuencia de una mayor formación, encuentren las oportunidades que le permitan mejorar su desempeño en el trabajo, incrementen la productividad e impulsen el crecimiento de la economía.

Esto quiere decir que la política económica debe tomar en cuenta a la educación de calidad como un elemento indispensable para el crecimiento económico.

En el mismo orden, Gary Becker (1983), define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que puede ser acumulado, o usarse. Es una opción individual, una inversión. Se evalúa por la diferencia entre el coste de los gastos de educación y los gastos correspondientes (compra de libros...), y el coste de productividad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa.

Como resultado de ello, se debe valorar y equilibrar el tiempo invertido al trabajo y a la formación continua necesaria para mejorar la calidad del trabajo, optimizar sus capacidades, elevar la productividad y aumentar el ingreso salarial.

En este contexto, la teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: la formación general, adquirida en el sistema educativo,

formativo; la cual la empresa no está obligada a absorber; si bien es clave para el desarrollo individual y de gran interés para padres de familia, para la empresa le interesa la otra forma posible de formación: la formación específica, adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador, su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta. OIT (2004).

Según la OIT (2004), la gestión con relación al capital humano, se centra en los siguientes aspectos:

1. Las competencias, que se materializan en:

- a) Gestión de la formación: que supone contemplar la cantidad de formación, su calidad, la aplicabilidad y el acceso a la misma.
- b) Gestión para definición y difusión de competencias o valores necesarios para alinearse con la estrategia y el logro de los objetivos.

2. La capacidad de innovar y mejorar, que se materializan en:

- a) Gestión de la diversidad.
- b) Gestión de la colaboración
- c) Gestión de la iniciativa y de la creatividad.
- d) Gestión del aprendizaje.
- e) Gestión del cambio.

3. El compromiso y la motivación, que se materializan en:

- a) Gestión participativa: interiorización y compromiso con el proyecto
- b) Gestión del reconocimiento, la motivación y la compensación.
- c) Gestión de la comunicación interna: canales, mensajes.
- d) Gestión del clima de trabajo.
- e) Gestión del cumplimiento.

Para la OIT (2004), la teoría del capital humano y los posteriores estudios que se han realizado han demostrado que la educación es un bien imprescindible para el individuo y para la sociedad en su conjunto, ya que amplía las posibilidades de acción y elección de los individuos y de la sociedad en general. El capital humano, en la medida que es un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos, está fuertemente influenciado por las características económicas, del entorno, de la persona, y en el mercado específico en el que la persona se desenvuelve.

Cabe señalar que un incremento de capital humano por efecto de la educación, no se traduce en forma inmediata en un aumento en la productividad y en la competitividad de la mano de obra, a menos que el sistema productivo utilice de forma eficiente ese capital humano. Por ello, es necesario que los individuos reciban una formación con bases sólidas de conocimientos, que les permita ser emprendedores y capaces de ir modificando las dinámicas de demanda de capital humano y las dinámicas empresariales.

En vista de lo anterior, es que se considera a la universidad como un vehículo importante para el desarrollo del capital humano de un país, porque a través de la investigación, extensión y docencia, se promueve la generación de ideas científicas y tecnológicas, que contribuyen con el desarrollo económico y social de la sociedad en general.

II.III. Desarrollo de categorías conceptuales

Algunos conceptos básicos para la comprensión de esta investigación y que de alguna manera son la base de la misma son:

- Formación permanente – “Porque efectivamente estamos “condenados” a revisar, a cambiar constantemente nuestros conocimientos y habilidades si no queremos vernos excluidos de la contemporaneidad” (Alanís, 2007, p.7)

Terminar una carrera universitaria no es el fin del estudio, un buen profesionalista se mantiene actualizado siempre, incluso para pedir trabajo es importante saber hacerlo.

- Programa de cursos – “Es un conjunto de contenido curriculares, debidamente ordenados, en los cuales se basa el profesor para desarrollarlos.” (Alanís, 2007, p.86.)

Ofrecer un curso bien estructurado que cumpla con el objetivo de modificar las estructuras mentales de los alumnos e insertar a todos aquellos interesados en el área laboral de su conveniencia para un verdadero cambio en su entorno.

- Competencia de acción profesional – Sarnachiaro (2005) persigue la integración de saberes: el saber cómo competencia técnica, el saber estar como competencia participativa, el saber hacer como competencia metodológica y el saber ser como competencia personal. La integración de estos saberes da como resultado una competencia de acción profesional.

Las competencias según Cázares (2008, p.60) “Es un repertorio de conocimientos que hace eficaces a los profesionistas y/o a los trabajadores en determinadas situaciones”

“De acuerdo con la UNESCO, éstas se refieren a un conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, sensoriales, psicológicas y motoras que permiten realizar adecuadamente una función, una actividad o una tarea” (Cázares, 2008, p.60)

- Reclutamiento y selección – Un buen proceso de reclutamiento y selección parte de una buena planeación de personal, la identificación de cada una de las funciones que se necesitan hacer en la empresa, la cantidad de personas que las deben realizar con la finalidad de cumplir ciertos objetivos concretos que van acorde a la misión, visión y sobre todo lo planeación estratégica fundamental para la empresa.

De cada puesto se debe tener descrito las funciones que debe realizar, un tabulador de sueldo que merecen dichas funciones y un plan de carrera integrado por capacitaciones, relaciones profesionales, oportunidades profesionales, experiencias, etc. Que fomenten el desarrollo autónomo y autorrealización de cada trabajador.

Estas características previas son parte de las responsabilidades de Recursos Humanos en conjunto con cada una de las áreas de la empresa y anteceden y facilitan un adecuado proceso de reclutamiento y selección; les permite estar preparados para que en el momento de ascender a alguien o liberar una vacante se pueda iniciar instantáneamente con el reclutamiento.

En el taller de reclutamiento y selección de personal impartido por la UNAM, define reclutamiento como:

“Un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.”

Existen muchas y muy diversas fuentes de publicación de vacantes, estas varían según el nivel del puesto, las funciones, características, etc., y suele comenzar de manera interna; sin embargo, puede ser primero externa y luego interna, o interna y externa al mismo tiempo. El proceso de reclutamiento termina en el momento en que se dejan de recibir solicitudes.

La selección de personal, según la UNAM se define “como un procedimiento para encontrar al hombre que ocupa el puesto adecuado, a un costo adecuado también”. Este es la parte más ardua del proceso, de gran

responsabilidad y compromiso en el cual se debe respetar una normatividad presente en nuestra constitución y una firme ética profesional.

Antes de seleccionar se deben analizar detalladamente las solicitudes y elegir a aquellos que parecen satisfacer con las necesidades del puesto. A ellos se les suele realizar una entrevista preliminar con el área de recursos humanos como primer filtro, a los más destacados se les puede pedir realicen unos exámenes prácticos para conocer más de los solicitantes; a aquellos que hayan obtenido resultados acorde a las necesidades de la vacante, se les realiza una segunda entrevista la cual suele ser con el jefe directo o jefe del área.

Las referencias son importantes ya que es el medio a través del cual los especialistas verifican los datos y pueden pedir información adicional.

Como paso final se elige a un candidato y se le hace una oferta laboral integrada por sueldo, funciones y los detalles importantes correspondientes al puesto. Es entonces cuando el solicitante decide si aceptar o no la oferta; en caso de que sí, se procede a la contratación y a la inducción para el inicio de sus labores.

- Orientación profesional - García Yagüe (1965, párr. 2) la define como: “Actividad llevada a cabo a diferentes niveles educativos, por técnicos responsables para que el sujeto tome conciencia de sus posibilidades y las del mundo que le rodea y se prepara para profesar la vida desde una o varias profesiones”.

Yela (1968, párr. 2) la define como: “proceso continuo de preparación de la persona para su incorporación y permanencia en el mundo del trabajo, con las mayores posibilidades de eficacia productiva, desarrollo personal e integración social. Proceso que empieza en los primeros años y continúa a través de las diversas etapas escolares y profesionales y que se hace más intenso y visible en ciertos periodos críticos de cambio y elección”.

Para Castaño (1983, párr.. 2) consiste en: “Un proceso de maduración y aprendizaje personal, a través del cual se presta una ayuda técnica al individuo para facilitarle la toma de decisiones vocacionales, con objeto de que logre un óptimo de realización personal y de integración social a través del mundo del trabajo”

La orientación profesional es uno de los conceptos fundamentales de esta investigación, es en sí el objeto central del tema de estudio ya que es una herramienta que ayuda a las personas desempleadas o a aquellas que quieren cambiar de empleo a lograr colocarse laboralmente. Se suele confundir con la orientación vocacional; sin embargo, son herramientas complementarias y por lo tanto se imparten en distintas etapas de la vida.

La orientación vocacional se emplea para ayudar a los jóvenes que están finalizando sus estudios de bachillerato a elegir una carrera universitaria que vaya de acuerdo a sus habilidades y preferencias; a diferencia de la orientación profesional que busca asesorar, dar información y entrenamiento que facilite su inserción de igual manera, acorde a sus habilidades y preferencias.

El inicio de la orientación profesional se remonta al siglo XVII, cuando surge una guía basada en cuestiones espirituales y morales hacia la elección de “la vocación religiosa” (Burgos, 1992). En cuanto a la actividad laboral, los jóvenes daban continuidad al negocio familiar, regional o probaban varios hasta encontrar el que les gustara más.

A partir del siglo XIX, la Revolución Industrial impulsó el posicionamiento del hombre como elemento esencial en el rendimiento laboral. Con la finalidad de generar mayor productividad, surgió la necesidad de insertar a los nuevos trabajadores en puesto que fueran compatibles con sus cualidades y habilidades. Con base en estas circunstancias, surgió la necesidad de orientación profesional para brindar ayuda a los jóvenes en su inserción en el campo laboral (González, 2003).

A principios del siglo XX, la orientación profesional nació y se estableció en Europa, EUA y América Latina. El propósito básico consistía en ayudar a los

jóvenes a cotejar sus cualidades con las diferentes profesiones. Con este propósito, se comenzaron a generar estrategias de orientación para ayudar a los estudiantes en su proceso para elegir la ocupación laboral más adecuada (Luque, 2004; Valls, 1998; Vázquez, 2007)

En 1952 se introdujo la orientación profesional en México. En este año se creó el Servicio de Orientación Educativa Profesional para ayudar a los estudiantes de secundaria a resolver problemas tanto familiares y personales como académicos (Vázquez, 2007). A partir de ahí, se creó el Sistema Nacional de Orientación Educativa (SNOE) y se han establecido programas de lo que hoy conocemos en los bachilleratos como cursos o talleres de orientación vocacional, para facilitar a los estudiantes a elegir una profesión y especializarse.

La orientación profesional debe contribuir a que las personas tracen un camino en la vida que sea satisfactorio en lo laboral, a través de una correcta decisión que dé lugar a una adecuada inserción profesional, y que a la vez contribuya a que cada uno alcance en la medida de lo posible su realización como persona.

La Revisión de Políticas de Orientación Profesional de la OCDE la define como “los servicios cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vida, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones”

Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del proceso de colocación laboral e implica hacer a las personas reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, habilidades, aptitudes y enlazarlas con las ofertas profesionales disponibles.

Según la OIT, la orientación profesional en los países con los ingresos más altos llevan a cabo las siguientes actividades:

1. La información profesional: toda la información necesaria para buscar un trabajo, obtener y mantenerlo, sea de pago o voluntario. Incluye pero no se limita a la información sobre ocupaciones, competencias, trayectorias

profesionales, oportunidades de aprendizaje, tendencias y condiciones del mercado laboral, programas y oportunidades educativas, instituciones educativas y de formación, programas y servicios gubernamentales y no gubernamentales y oportunidades de empleo. Es la piedra angular de todos los demás servicios de orientación profesional.

2. La educación profesional – entregada en instituciones educativas y a veces en organizaciones comunitarias, por docentes, consejeros de orientación y recursos comunitarios. Ayuda a los estudiantes a comprender sus motivaciones, sus valores y como podrían contribuir a la sociedad. Les proporciona conocimiento del mercado laboral, competencias para elegir opciones de educación/capacitación, vida y trabajo; oportunidades para tener experiencias en servicios comunitarios, y les brinda herramientas para planificar su carrera.
3. El asesoramiento sobre posibilidades de carrera – ayuda a las personas a esclarecer sus metas y aspiraciones, comprender su propia identidad, tomar decisiones fundamentadas, comprometerse con la acción y gestionar transiciones profesionales, tanto planificadas como no planificadas.
4. El asesoramiento respecto del empleo – ayuda a las personas a esclarecer sus metas laborales inmediatas, a comprender y acceder a las oportunidades de trabajo y desarrollo de competencias, a aprender las competencias necesarias para buscar y mantener el empleo (por ejemplo, la redacción de un CV, perfil personal u hoja de vida y las competencias a desarrollar para presentarse a las entrevistas laborales)
5. Intermediación laboral - tomar medidas o dirigir a las personas a vacantes laborales. Esta actividad se atribuye tanto al mercado de trabajo privado como al gobierno. Algunos colegios y universidades también ofrecen servicios de inserción laboral para sus estudiantes.

Sin embargo menciona la OIT que la orientación profesional ha ido evolucionando, tanto en los países de altos ingresos, como en los de medios y bajos ingresos; de ser un enfoque de apoyo a tomar decisiones sobre opciones de educación, formación y elección de ocupación al finalizar sus estudios universitarios y comenzar su vida profesional, a una opción de construcción continua de elecciones acerca de la vida laboral a lo largo de su vida. Esto no quiere decir que así sea en realidad; la orientación profesional difiere significativamente entre países de altos ingresos y los de medios y bajos ingresos por su estructura de valores políticos y sociales, por su contexto de mercado laboral y por la infraestructura institucional.

Para promover el mejoramiento de los sistemas de orientación profesional, tanto a nivel nacional como a nivel oferta del servicio, Helly Hansen (2006, p.87) propone seis pasos:

- I. Identificación de interesados: determinar quién podría interesarse por mejorar el sistema y estaría dispuesto a trabajar para movilizar personas y otros recursos con la finalidad de obtener un cambio.
- II. Hacer un mapa de recursos de prestación de servicios y crear un simple mecanismo de coordinación: identificar todos los proveedores de servicios actuales y potenciales y comenzar el proceso de identificar sinergias para el trabajo conjunto.
- III. Hacer un mapa de recursos de información: identificar potenciales fuentes de información profesional y también formas alternativas de medios de comunicación para distribuir la información.
- IV. Planificar e implementar medidas incrementales de acción: desarrollar un plan realista que pueda implementarse en fases y actualizarse a medida que cambian las circunstancias.
- V. Hacer un seguimiento y evaluar qué es lo que mejor funciona: incorporar mecanismos de retroalimentación y rendición de cuentas para determinar qué es lo que mejor funciona y construir a partir de las lecciones aprendidas a medida que procede la implementación.

- VI. Promover los resultados positivos y desarrollar apoyo político: emplear los resultados positivos para fortalecer el apoyo de los interesados y movilizar recursos adicionales.

La orientación profesional se ha ido posicionando como una necesidad a nivel mundial, son cada vez más los países que cuentan con un programa de atención a la población económicamente activa para fortalecer no sólo la economía, sino también la organización política, el respeto a los derechos humanos a través la igualdad de oportunidades, y la competitividad global; incluso hay algunos enfocados exclusivamente al apoyo a jóvenes, mujeres, discapacitados o emprendedores.

Un ejemplo es el portal de “My Future”, herramienta Australiana destinada para los australianos que deseen explorar sus competencias e interés, identificar posible trayectorias profesionales, desarrollar su plan de carrera e investigar opciones para estudios posteriores. Reúne información sobre el mercado de trabajo, la educación, capacitación y empleos en Australia.

Otro ejemplo de países de ingreso bajo o medio para todo América Latina es el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR). Proporciona publicaciones en línea y presentaciones de experiencias exitosas de una variedad de países latinoamericanos; y ofrece una Caja de Herramientas con materiales conceptuales y didácticos para los encargados de formular políticas para especialistas y para destinatarios de la orientación profesional. Incluye temáticas como proyecto ocupaciones, autoconocimientos, búsqueda de empleo, herramientas para el autoempleo, información de mercado laboral y del contexto, desarrollo de competencias clave para la empleabilidad y la ciudadanía.

Según la OIT, hay 8 recursos de orientación profesional de carácter público en países de ingreso alto y 15 en países de ingreso medio o bajo. De este servicio de orientación profesional de carácter comercial existe en 9 países. En México no se identifica un servicio como estos de carácter público ni privado que sea lo suficientemente fuerte y atienda un público relevante y significativo.

Se mencionó anteriormente que la meta de este servicio tiene una repercusión política, económica, social y personal. Pero concretamente, ¿cuál es la meta? La elección de una profesión o especialización de la carrera es clave para el desempeño profesional; sin embargo, del momento en el que una persona elige una profesión para desempeñarse y el momento en el que desempeña su profesión puede pasar mucho tiempo. Durante ese tiempo la persona pasa por el siguiente proceso: elige una ocupación, se capacita, va consiguiendo las condiciones profesional y por último el desempeño profesional real.

El desempeño profesional por lo tanto se refiere al momento en el que una persona realiza eficientemente las actividades que le corresponden y que mediante la actividad desempeñada se cumplen de manera suficiente sus expectativas laborales. Un adecuado desempeño profesional es el éxito profesional.

II.IV. Sujetos intervinientes

- Recién egresados

Los jóvenes recién egresados están considerados dentro de la etapa de la edad adulta temprana la cual abarca desde los 20 hasta los 40 años; una de sus principales características son las importantes decisiones que toma ya que marcan significativamente su vida. Es considerada la etapa cúspide en su desarrollo intelectual, emocional e incluso físico.

Durante los estudios universitarios (etapa previa a la adultez temprana), el joven pasa por una etapa de descubrimiento intelectual y de crecimiento personal, se compone de grandes retos académicos y sociales. Al finalizar enfrenta uno de los retos más grandes que es insertarse en el mundo laboral.

Justo alrededor de los 22 años, que es aproximadamente el promedio de edad para que terminen sus estudios universitarios, se considera que el joven inicia su vida adulta; es aquí cuando ingresa a la estructura de la vida para la edad adulta temprana, la cual comienza por la selección de una ocupación y el

compromiso con el trabajo, para después poder encontrar una pareja, escoger un hogar y formar una familia.

- Encargado del departamento de Reclutamiento y Selección

El reclutador es la persona encargada de identificar las vacantes presentes en la empresa, desarrollar una descripción y perfil de puesto donde se integren tanto las características que necesita el solicitante para adquirir el puesto, como la parte que le corresponde a la empresa determinar, como son: el salario, las funciones, posición en el organigrama y cualquier expectativa de la empresa hacia él.

Posteriormente deberá solicitar la vacante; son diferentes los medio por los cuales puede hacerlo los cuales se determinan según el puesto y las políticas de la empresa. Mientras va recibiendo solicitudes, el reclutador va analizando su perfil a través de entrevistas o pruebas psicométricas y lo va comparando con el perfil que se está buscando. No se puede determinar un tiempo específico para cubrir la vacante, sin embargo, debe cerciorarse que al hacerlo sea con la mayor certeza posible de que es la persona que más coincida con las características del perfil del puesto.

- Jefe directo

Es la persona que estará a cargo del seleccionado, por lo tanto, es el que suele tener la última palabra sobre quien será el que adquirirá el puesto. Es considerada la persona responsable de aumentar la productividad y empatía de sus trabajadores con la empresa; es el guía de los trabajadores y diseñador de la estructura de trabajo.

Es importante que él elija a sus trabajadores ya que deberá confiar en ellos para delegarles grandes responsabilidades, dejarlos actuar libremente pero al mismo tiempo orientarlos y capacitarlos. Deberá conocer sus fortalezas y debilidades para integrarlas y formar un equipo de trabajo fuerte; deberá motivarlos, hacerlos identificarse con la empresa y sacar lo mejor de ellos mismos, así como colocarlos donde sea más conveniente.

Corregirlos, así como entrenarlos, es una de sus responsabilidades; de manera que busque su crecimiento profesional a través del crecimiento de su equipo y de los resultados que en conjunto se logren.

Una de sus principales tareas es la solución de conflictos; lo importante no es que encuentre los problemas, sino que encuentre las soluciones de la manera más eficiente y lo más asertivamente posible.

Un buen jefe es más probable que logre sus objetivos si se gana el respeto y admiración de su equipo de trabajo a través de las felicitaciones tras el logro de las metas o de obtener buenos resultados, si es agradecido, atento y escucha con atención sus necesidades.

- Orientador profesional

El orientador, es quien interviene en el logro del objetivo de esta tesis, es el principal responsable de su éxito. El papel del formador no debe limitarse a enseñar los conceptos, a exhibir la información; debe de buscar transmitir el mensaje de manera que trascienda sus vidas, que genere en ellos un cambio de mentalidad, que les ayude a establecerse nuevos objetivos y metas en la vida. Hacerlos más autónomos, promover su desarrollo cognitivo y personal.

Tebar (2003) describe algunos rasgos fundamentales para los mediadores de los aprendizajes de los estudiantes:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta-cognición, etc. Siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos y transferibles.

- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad y pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué; ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva y fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales y
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas

II.V. Normatividad

- Ley General de Educación

Reforma 10/06/2013

Artículo 45.- La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados.

La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de las demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares. Los certificados, constancias o diplomas serán otorgados por las instituciones públicas y los particulares que señalen los lineamientos citados.

En la determinación de los lineamientos generales antes citados, así como en la decisión sobre los servicios de formación para el trabajo a ser ofrecidos, las autoridades competentes establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos, a nivel nacional, local e incluso municipal.

Podrán celebrarse convenios para que la formación para el trabajo se imparta por las autoridades locales, los ayuntamientos, las instituciones privadas, las organizaciones sindicales, los patrones y demás particulares.

La formación para el trabajo que se imparta en términos del presente artículo será adicional y complementaria a la capacitación prevista en la fracción XIII del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Secretaría de Educación Pública comprende la importancia de la formación para el trabajo adicional y complementaria a la capacitación profesional, impartida para todos ya sea por parte del gobierno o por la iniciativa privada. Confirma que tiene el derecho de ser certificable y que puede acreditar a los participantes de contar con los conocimientos, habilidades o destrezas citadas.

- Ley de Educación del Distrito Federal

CAPITULO I

De las disposiciones generales

Artículo 6º. El Gobierno del Distrito Federal organizará el sistema educativo escolarizado, no escolarizado y mixto bajo una concepción de educación integral permanente, flexible, comunitaria y democrática, con la participación directa del conjunto de los sectores interesados para hacer realidad una creciente elevación de los niveles de aprendizaje social.

La educación no escolarizada es fundamental para la formación integral y continua de los ciudadanos, necesaria sobre todo al finalizar la educación escolarizada; el gobierno identifica que la educación es permanente y por ello debe ser flexible y complementaria para todas las etapas y carencias del desarrollo humano.

CAPÍTULO V

De la Educación Superior

Artículo 74. El Gobierno del Distrito Federal promoverá, en coordinación con las autoridades federales y dentro del ámbito de su competencia, el mejoramiento de las instituciones públicas de educación superior, con el objetivo de formar a los profesionistas que demanda la sociedad e incidir en el desarrollo económico, social y cultural de la entidad.

La finalidad de la educación superior es la formación de profesionistas; por ello el desarrollo de conocimientos y habilidades que favorezcan su desempeño profesional y les permita insertarse adecuadamente en el área laboral idóneo debe ser parte del servicio que las instituciones de educación superior deben satisfacer.

- Ley de Educación del Estado de Aguascalientes

CAPITULO III

De la Distribución de Facultades

Artículo 17.- Corresponde al Ejecutivo del Estado, por conducto de la autoridad educativa competente, además de las atribuciones que le confiere la Ley General de Educación y de las concurrentes con las autoridades federales las siguientes:

III. Establecer, organizar, administrar y coordinar, según las necesidades de la población: centros de educación inicial, de educación básica y sus modalidades, de formación para el trabajo, de educación media y superior, escuelas normales e instituciones de educación superior.

El Estado debe dar la facilidad y apertura para que en beneficio de la economía y desarrollo industrial de la sociedad, haya organizaciones (ya sea por iniciativa privada o pública) que satisfagan necesidades de formación para el trabajo posterior a la educación superior.

CAPITULO V

De la Educación Superior

Artículo 81.- La educación superior debe constituirse como una aportación efectiva al desarrollo social, cultural y económico de la Entidad, en el marco de las orientaciones educativas que establece esta Ley y los demás ordenamientos aplicables. Esta vinculación con las necesidades del Estado se realizará a través de las cuatro funciones de la educación superior.

Así como la orientación vocacional es parte de la educación media superior y necesaria para una adecuada inserción en la educación superior; la orientación profesional es indispensable para una adecuada inserción laboral al finalizar la educación superior, para poder cumplir puntual y eficientemente con el desarrollo social, cultural y económico de la Entidad.

CAPITULO VII

De Otras Modalidades de la Educación

Artículo 94.- Los organismos públicos del Sector Educativo creados para tal efecto en sus respectivos ámbitos de competencia, promoverán y atenderán otras modalidades de la educación, en particular la inicial, la especial, la de adultos y la de formación para el trabajo. Las autoridades educativas promoverán y apoyarán con los medios a su alcance la participación de los particulares. Estos servicios educativos deberán ofrecer una formación armónica e integral.

Al igual que se menciona en el capítulo III de la Ley de Educación del Estado de Aguascalientes, se refuerza ahora que el sector público de educación debe promover y apoyar la modalidad de formación para el trabajo; siempre y cuando sea complementario, armónico e integral a los servicios educativos que ya se proporcionan; es decir, a la educación superior que se ofrece en el Estado.

CAPITULO VIII

De la Educación para las Personas Jóvenes y Adultas

Artículo 97.- La educación de adultos deberá atender a los fines generales establecidos en los ordenamientos legales federales y estatales; se adaptará en formas y modalidades, planes y programas, métodos pedagógicos, textos y materiales de apoyo, a las particularidades de la población a que se destine. En particular, tomará en cuenta:

- I. La edad y las características evolutivas de la personalidad del adulto, su condición social y laboral, su tiempo disponible y sus horarios;
- II. Las necesidades individuales, grupales o comunitarias para propiciar su desarrollo; y
- III. Las necesidades de los sectores productivos.

Para ofrecer un servicio de orientación profesional y formación para el trabajo de jóvenes con estudios a nivel superior, el Estado exige tomar en cuenta las características del participante, sus necesidades y la necesidad del sector productivo en el que se desempeñara; lo cual es necesario para una adecuada e integral formación de los interesados.

Artículo 101.- El Instituto para la Educación de las Personas Jóvenes y Adultas podrá celebrar convenios con los Ayuntamientos, sindicatos y con el sector productivo de la entidad para que ofrezca cursos o programas específicos de formación para el trabajo. Cuando se trate de trabajadores deberá colaborar la empresa en la que prestan sus servicios los educandos adultos.

La inclusión de las empresas en la formación para el trabajo, la orientación profesional y la educación superior, puede facilitar el logro de los objetivos previstos por todos los interesados: Estado, Universidades, Empresas y trabajadores. Es un círculo virtuoso, los cuales en conjunto darán mejores resultados.

Artículo 102.- El Ejecutivo del Estado, podrá sin perjuicio de las disposiciones educativas federales y conforme a la ley General de Educación, emitir lineamientos referidos a la formación para el trabajo en la entidad, en atención a sus requerimientos particulares, con el objeto de definir aquellos conocimientos o destrezas susceptibles de certificación así como de los procedimientos de evaluación correspondientes.

Para la impartición de una formación para el trabajo y una orientación profesional adecuada es necesaria una certificación que avalé la calidad de los servicios impartidos y que garanticen su respectiva acreditación de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas.

CAPITULO IX

De la Formación para el Trabajo

Artículo 103.- La formación para el trabajo tiene por objeto proporcionar a los individuos conocimientos, habilidades, destrezas que permitan a los usuarios desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o servicios calificados.

Artículo 104.- La formación para el trabajo es un proceso que a lo largo de la vida busca mejorar las competencias de las personas mediante diversas formas de aprendizaje; escolarizada, no escolarizada y mixta. Se caracteriza por ser continua, integral, de calidad, alterna entre la educación y el medio laboral, por reconocer y certificar los conocimientos adquiridos, atendiendo lo siguiente:

I. Se respetará lo establecido en el Artículo 45 de la Ley General de Educación respecto al régimen federal;

II. El Instituto de Capacitación para el Trabajo se regirá por los lineamientos federales respecto a la definición de los conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de las disposiciones que la propia autoridad estatal y los organismos públicos competentes emitan en atención a los requerimientos particulares;

III. Las instituciones públicas y los particulares legalmente acreditados para tal efecto otorgarán los certificados, constancias o diplomas correspondientes.

IV. La autoridad educativa estatal y los organismos públicos estatales competentes podrán celebrar convenios para ofrecer formación para el trabajo así como para que ésta pueda ofrecerse por los ayuntamientos, las instituciones privadas, las organizaciones sindicales, los patrones y demás particulares en el marco de los lineamientos de carácter general;

V. El Instituto de Educación de Aguascalientes y los organismos públicos estatales competentes de otras áreas de la administración pública definirán

mecanismos que integren la oferta de formación para el trabajo, así como la certificación de competencias laborales. Tendrán como prioridad la atención de los grupos sociales excluidos; y

VI. La formación para el trabajo que se imparta en términos del presente artículo será adicional y complementaria a la capacitación prevista en la fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El presente capítulo refuerza lo previsto en los capítulos y leyes anteriores; la formación de competencias para el trabajo es indispensable para el desarrollo económico del Estado; debe ser una formación certificada que garantice la adquisición de los conocimientos y habilidades descritas y es fuertemente apoyada por el Estado, siempre y cuando se respeten los lineamientos generales y el régimen federal.

II.VI. Alternativas de intervención

La problemática presente la tratan de resolver actualmente diversas instituciones: las universidades a través de sus bolsas de empleo, en las cuales se ofrecen vacantes que las empresas anuncian por ese medio, no todas son tan eficientes y no dan el seguimiento ni la orientación profesional pertinente. En algunas también ofrecen ciertas clases o cursos de manera periódica sobre como pedir trabajo, como mejorar la entrevista, su imagen profesional, entre otros. Otras ofrecen ferias de empleo en donde se presentan algunas empresas con sus vacantes invitando a los jóvenes a concursas para integrarse en su organización.

Otro actor que interviene son las empresas, son las más interesadas en identificar al postulante indicado que cumpla con la mayoría de los requisitos. Ellas, como es lógico, no se preocupan por formar a los jóvenes sobre cómo deben de pedir trabajo; pero si les es benéfico que sepan con seguridad que es lo que quieren y como alcanzarlo; sin embargo, no tienen tiempo ni es su prioridad el poner los medios para que esto suceda. Ellas simplemente usan las

bolsas de empleo más adecuadas según el puesto, a través de head hunters, outsourcings como manpower, páginas electrónicas como OCC; para algunos sectores el periódico, para otros las recomendaciones, etc.

Un tercer actor podría ser la política o el gobierno, quienes se preocupan por mejorar la calidad de sus ciudadanos; tratan de ofrecer más y mejores empleos para la sociedad; sin embargo, su principal meta es evitar el desempleo y no en realidad preparar a los jóvenes para el empleo que mejor les convenga.

El cuarto actor, son las organizaciones mundiales que parten de la ONU como es la OIT, la principal organización mundial que busca dar equidad, buen trato y oportunidad para todos; sin embargo, su prioridad son los objetivos del desarrollo del milenio establecidos por la ONU, siendo más importante terminar con el hambre, la pobreza, la analfabetización, el mal trato, el abuso, etc. Existen también otros actores sociales de este tipo que son las organizaciones de la sociedad civil, existen en varias partes del mundo como organismos que trabajan directamente con los individuos y los orientan a tomar mejores decisiones profesionales y ser un vínculo entre las universidades y las empresas.

Todos los actores sociales previamente descritos podrían tomar acciones que fomentaran una inserción laboral más eficiente en donde se tome en cuenta sus intereses y habilidades, sus fortalezas y debilidades; que les den herramientas y conocimientos adecuados al proceso de reclutamiento y selección que llevan las empresas; estimular a los jóvenes a tener una proyección profesional con visión y metas claras que los ayuden a tomar mejores decisiones.

Algunas de las estrategias podrían ser:

- Adicionar una materia en la currícula de todas las carreras en sus últimos semestres de orientación profesional.
- Mejorar la calidad y estrategias de las bolsas de empleo tanto de las universidades como las públicas para que integren pruebas

psicométricas y fortalezcan los perfiles de los solicitantes y haya mayor concordancia con las vacantes.

- Crear una nueva bolsa de empleo sólo para recién egresados que incluya las pruebas psicométricas y perfiles mejores definidos para que las empresas busquen ahí cubrir sus vacantes.
- Realizar giras de conferencias de profesionistas con una gran trayectoria profesional que puedan inspirar, motivar y preparar a los jóvenes a decidir sobre su vida profesional.
- Crear una institución que ofrezca talleres en todas las universidades interesadas en preparar mejor a sus recién egresados para que decidan con seguridad el sector y tipo de institución en la que desean desempeñarse profesionalmente, que sepan cómo acercarse y solicitar el puesto que desean y que va de acuerdo a sus características personales, académicas y profesionales. Que los ayude a desarrollar un plan de carrera o metas profesionales mejor definidas y a establecer las estrategias necesarias para alcanzarlas. Y con ello que alcancen el éxito personal y profesional que puede influenciar en mejorar la economía de la región o al menos estabilizarla.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.I. Formulación de hipótesis

Si a los recién egresados se les presentan las estrategias didácticas e información oportuna que les ayude a identificar su perfil (habilidades y destrezas), preferencias (gustos e intereses) y oportunidades (oferta, demanda, necesidades del entorno y sus tendencias); entonces su colocación, desempeño y crecimiento profesional será exitoso.

III.I.I. Variable independiente: presentación de estrategias didácticas e información oportuna

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Escala
Estrategias didácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Material de apoyo - Información adicional de autoestudio - Teoría y práctica - Técnicas dinámicas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos de exposición - Estudio de casos - Presentaciones en power point - Facilidad de palabra - Artículos y notas técnicas 	Excelente valoración por parte de los asistentes, interés y logro en el aprendizaje.
Información Oportuna	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento exterior - Conocimiento interior 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del mundo - Conocimiento de la profesión - Conocimiento de las competencias - Conocimiento de las 	<p>Mucho y lo vivo</p> <p>Mucho, pero no hago nada con esa información al respecto</p>

		tendencias del futuro. - Conocimiento en Reclutamiento y Selección. - Autoconocimiento - Conocimiento de valores profesionales	Más o menos Muy poco Casi nada Nada
--	--	---	--

III.I.II. Variable dependiente: su colocación, desempeño y crecimiento profesional será exitoso

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Escala
Colocación	Trabajo que satisfaga sus intereses, preferencias y habilidades.	Tiempo que tarda en encontrar el trabajo que desea. Tipo de empresa, puesto, remuneración y funciones acorde a lo deseado	De acuerdo a mis preferencias y habilidades; de acuerdo con alguna de las dos; carece de ambas o; no se ha podido colocar
Desempeño profesional	- Virtudes - Competencias profesionales - Alcance de metas establecidas	- Orden, puntualidad, responsabilidad. - Liderazgo, compromiso, calidad, adaptación, organización, dirección, tecnología e	-Siempre -Casi siempre -A veces -Casi nunca -Nunca

		información	
Crecimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento horizontal o vertical - Aumento de sueldo - Reconocimientos o menciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas y mejores oportunidades. - Más retos - Confianza por parte de los jefes - Dominio sobre los temas de trabajo 	Tiempo que tardó en recibirlo
Éxito	Satisfacción personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar en lo que se es bueno y gusta - Ganar lo justo y necesario - Oportunidades de crecimiento - Balance entre la vida personal y profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Muy satisfecho - Satisfecho - Insatisfecho

III.II. Diseño y tipo de investigación

Actualmente el postmodernismo que se vive, lleva a ver a la persona como el centro de todas las cosas y todo gira en torno a ella; por ello las investigaciones sobre acontecimientos sociales, más que una tendencia, se han vuelto una necesidad.

Esta investigación tiene como principal característica su atención al contexto real siendo la encuesta, el instrumento principal que reúne toda la

información y la interpreta; por lo tanto, es una investigación de carácter cuantitativo.

Analizar el comportamiento, tendencias, conocimiento y habilidades comunes en los jóvenes recién egresados en el s. XXI es “una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos.” (Sandín, 1999, p.123)

La investigación cualitativa es un conjunto de experiencias o prácticas interpretativas de la realidad; pero también es un espacio de discusión, o discurso metateórico. No basta con conocer el problema, es necesario buscarle una solución. Es por ello complementaria la percepción u opinión de expertos en el tema; quienes a través de sus vivencias pueden incrementar elementos definitorios sobre el tema.

A la investigación cuantitativa se le puede dar mayor validez precisamente por su objetividad; permite examinar los resultados de manera numérica, estadística y gráfica.

Todos los estudiantes son conscientes de que la situación económica del país está difícil; sin embargo, a esta investigación no le basta con saber que tan complicado puede ser para un recién egresado encontrar un buen trabajo, sino que busca ofrecer una propuesta educativa que reduzca el porcentaje de desempleados jóvenes con licenciatura, sus principales necesidades, carencias, interés y con ello viabilidad del proyecto.

En la historia, el primer tipo de investigación utilizado fue cualitativa, sin embargo, al paso de los años, se le dio más importancia a la investigación cuantitativa por sus resultados medibles, comparables y comprobables. Una investigación sobre tendencias y necesidades sociales no puede ser únicamente cuantitativa, ya que el comportamiento no es fácilmente medible, comprobable y experimentable; su holisticidad la lleva a confiar en el investigador que analiza e interpreta la información.

Los datos estadísticos geográficos y demográficos externados en esta investigación, son caracteres cuantitativos que comprueban evidentemente la necesidad de crear el presente proyecto, sin embargo, al obtener la información a través del comportamiento y buscar intervenir directamente en el contexto, la hace una investigación integral por elementos cualitativos y cuantitativos.

El porcentaje de recién egresados desempleados en México, que tantos son mujeres y cuantos hombres, tiempo que tardan en encontrar un trabajo, su constante deserción y variación de empleos; es información cuantitativa que le da validez y revela la importancia (de forma medible) de intervenir en este sector y en este aspecto de la vida de la población.

Su falta de seguridad, mentalidad de clase mundial, actitud positiva, autodominio y autoconocimiento, desconocimiento en áreas de conocimiento, entre otras; es información cualitativa que en base a juicios del investigador se comprueban.

La metodología que se lleva dentro de este tipo de investigación es de investigación-acción. Como dice Sagor R. (2000):“La investigación-acción constituye un proceso disciplinado de interrogación conducido por y para las personas tomando la acción, lo cual tiene como fin una transformación de actitudes y comportamientos”

El matiz al que se dirige es a la investigación-acción educativa y en el desarrollo del conocimiento profesional.

Boggino (2004, p.30) “En sí misma, la Investigación-Acción genera formación profesional” El principal objetivo de esta investigación es la de favorecer a la profesionalización de los recién egresados, que no sean sólo profesionales en su área, sino que manifiesten su competitividad en todo su comportamiento.

Esta investigación, más que vista como un método, es una práctica sistemática que busca construir conocimientos y formas de conocer en la que se pueden emplear distintos métodos, cuantitativos y cualitativos, para lograr los fines propuestos.

El propósito de la investigación-acción que se está llevando a cabo es el perfeccionamiento del quehacer del educando a nivel superior, es decir, el mejoramiento sobre los resultados de aprendizaje, no referido a la implementación de sus conocimientos escolares, sino al aprovechamiento de ellos y de sus características personales para lograr insertarse en la vida laboral.

De nada sirve ser consciente de la problemática que se vive en México, conocer sus causas, consecuencias y áreas de mejora; sin el objetivo de ser un agente de cambio.

“Ocurre una correspondencia entre dos dimensiones: los conocimientos y habilidades existentes en el sujeto (preconceptos y conceptos) y las tendencias sociales que marca el contexto (normas, valores, sistemas, creencias); esto genera un marcaje social que designa la intervención de principios de organización social en el proceso de conocimiento y, consecuentemente, en la comprensión de los problemas prácticos, y en general, en la formación profesional” (Boggino, 2004, p.43)

La validación de los conocimientos con una investigación-acción como esta, se lleva a cabo a través de la misma práctica: el análisis de recursos, de información y metodologías. Lo que se pretende no es controlar los hechos, sino relatarlos para poder influir posteriormente en ellos.

Mientras que la mayoría de las metodologías de la investigación cualitativa busca construir teoría, la investigación-acción pretende “llegar al cambio, a la transformación de la realidad, más allá de la mera comprensión de los fenómenos educativos.” (Bisquerra s/a, p.294)

Los jóvenes recién egresados carecen de conocimientos sobre como pedir trabajo; necesitan recibir consejos, estrategias, herramientas por parte de los expertos que tienen esos conocimientos sobre cómo es la realidad en el mundo laboral; información que más allá de ser teórica, les permita practicar; que a través de sus conocimientos previos y los nuevos, sea capaz de construir nuevos paradigmas, ampliar sus metas, establecer estrategias para combatir

cualquier problemática que se presente al buscar trabajo, ya sea: la falta de oferta laboral, sueldos bajos, inexperiencia, alta rotación, etc. Que poco a poco desarrollen la seguridad que necesitan para darse a valer y con paciencia y humildad lograr colocarse en el trabajo en el cual puedan desarrollarse y crecer.

Lo que se busca es realizar una reflexión en la acción durante la investigación y reflexionar sobre la acción posteriormente; todo esto a través de una racionalidad: la racionalidad interpretativa social.

Esto quiere decir que con esta investigación se espera iniciar estos cursos, y a través de ellos, continuar con el análisis y reflexión de la situación y con esas retroalimentaciones proponer constantes mejoras para cursos posteriores. Será un proceso cíclico. Se pretende planificar, llevar a cabo cierta acción y evaluar el resultado de la acción; esto es lo que Lewin define como un proceso de peldaños en espiral.

El objetivo de la investigación (según la clasificación de Colás, 1997, p.293) es interpretativa, ya que lo que se busca es comprender el significado de la acción de la sociedad y descubrir patrones: desarrollar nuevos conceptos, reelaborar conceptos existentes, identificar problemas, refinar conocimientos, explicar y crear generalidades y clasificar y comprender la complejidad.

Los objetivos y metas que persiguen van orientados al “análisis de la realidad con el fin de comprenderla; emancipando, concientizando e identificando el potencial institucional para el cambio” (Latorre, citado por Sabariego, 2004 p.44)

La principal finalidad es acortar las distancias entre la práctica y la investigación; su propósito es “reconstruir enfoques epistemológicos, resolviendo la tensión entre el sujeto y el objeto y establecer una autentica dialéctica entre la teoría y la práctica” (Boggino, 2004, p.24); su principal característica es la de generar cambios en la práctica.

Por el fin que se persigue, el paradigma que se trabaja es el crítico, emancipatorio, participativo, militante u orientado a la acción (el nombre del

enfoque varía según el autor) ya que busca entender las propias acciones y su influencia por el contexto social; generar cambios en el que hacer de uno mismo, así como los supuestos que lo orienten; busca valorar, tomar decisiones y transformar la sociedad. Llegar a una crítica de su ámbito social

Esta racionalidad busca articular la teoría de la práctica a través de una construcción social, la teoría se origina en la práctica y apunta a la mejora de ésta a partir de la reflexión sobre la misma.

Llevando a la práctica esta investigación y obteniendo resultados medibles, se puede realizar una reflexión crítica que posibilite maximizar las posibilidades de intervención esperando cada vez mejores resultados; ya que como dice Boggino (2004, p.45) “La reflexión sobre la propia práctica educativa será tanto más rica y productiva, cuando se ponga énfasis en el conflicto inter-individual, en la posibilidad de generar conflictos cognitivos entre los docentes-investigadores, a partir de la confrontación de puntos de vista, conocimientos y creencias.”

Dentro de este paradigma todos los participantes desempeñan un rol activo a lo largo de la investigación; a cada asistente al curso se le pedirá su opinión y sugerencias, se le preguntarán datos relacionados con el objetivo del curso como serían: el tiempo que tardó en encontrar trabajo después del curso, que fue lo que más le sirvió, a cuantos lugares pidió trabajo, a que etapa del proceso llegó en cada solicitud, cuantos trabajos le ofrecieron, etc.

Una de las principales características del paradigma crítico de la investigación según Ramírez (s/a : 11) es la de: “... ofrecer respuestas a los problemas derivados de estos, con acciones concretas que involucran a la comunidad en cuestión. Su finalidad última es la de transformar radicalmente la realidad, mejorando el nivel de las personas inmersas en esa realidad.”

Este paradigma describe Ramírez (s/a: 12) “concibe que el investigador es un individuo comprometido que debe estar inmerso en el grupo como uno más”

III.III. Caracterización de la investigación

Es una investigación de carácter colectiva, está orientada a la interpretación y aplicación de los conocimientos, con la aspiración de transformar positivamente por medio de la práctica el contexto social que se estudia, a través de la relación activa democrática-comunicativa entre el investigador y el investigado, teniendo como metodología fundamental las estrategias cualitativas (encuestas, entrevistas informales, documentales, estudios de casos y observación participativa), predominando la práctica sobre la teoría y lo singular sobre lo general, interactuando permanentemente la investigación con la acción, y por último con una participación colectiva.

III.IV. Trabajo de campo o diagnóstico de necesidades

Se realizó un estudio de mercado para comprobar la rentabilidad del curso, la necesidad en los alumnos de recibir dicha información y las áreas en las que los jóvenes se sienten más vulnerables al solicitar trabajo.

La encuesta se dividió en cuatro secciones:

- Solicitud de información personal del encuestado
- Sondeo del encuestado en relación a la búsqueda de empleo
- Autoconocimiento del encuestado en relación a su profesión, habilidades y preparación.

Las preguntas fueron las siguientes:

1. Completa la siguiente información:
 - a. Edad
 - b. Semestre
 - c. Carrera
 - d. Universidad
2. En cuanto a la búsqueda de empleo:
 - a. ¿Has buscado trabajo alguna vez?

- b. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrarlo?
 - c. ¿Consideras difícil encontrar trabajo?
3. ¿Cuál es el principal medio o fuente que utilizarías o utilizaste para encontrar trabajo?
- a. Periódico
 - b. Redes sociales (linkdn, Facebook u otras)
 - c. Bolsas de empleo en internet
 - d. Contacto y recomendaciones
4. ¿Con qué porcentaje crees que serías elegido en vez de otro al solicitar una vacante?
- a. 10%
 - b. 25%
 - c. 50%
 - d. 75%
 - e. 90%
5. ¿Te sientes seguro sobre lo que quieres hacer profesionalmente?
- a. Mucho
 - b. Más o menos
 - c. Poco
 - d. Nada
6. ¿Conoces la situación actual en el mundo real de tu profesión? ¿Sabes qué tipo de demanda y oferta hay para ti?
- a. Mucho
 - b. Más o menos
 - c. Poco
 - d. Nada
7. ¿Has hecho una proyección sobre lo que quieres en 10, 15 o 20 años en tu vida profesional?
- a. Si
 - b. No

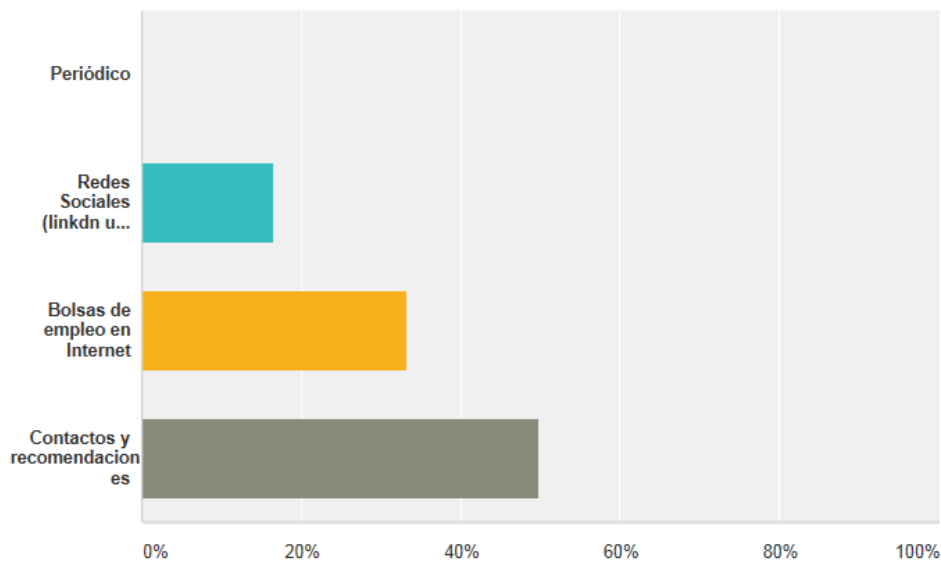
8. ¿Identificas que se necesita para desarrollarte y crecer profesionalmente?
 - a. Si
 - b. Creo que si
 - c. No
9. ¿Cuántos cursos, clases, libros o artículos has leído sobre cómo conseguir trabajo?
 - a. Cursos
 - b. Clases
 - c. Libros
 - d. Artículos
10. ¿Asistirías a un curso que te diera la oportunidad de sobresalir entre los demás para obtener un trabajo adecuado a tus intereses y habilidades?
 - a. Si
 - b. Tal vez
 - c. No

Hoy en día se cuenta con herramientas digitales impresionantes que en teoría acortan distancias, están hechas para facilitar nuestro trabajo, simplificarlo y con ello obtener mejores resultados.

Durante el presente trabajo de campo, se realizó la encuesta en digital siendo una liga la única necesidad para que desde la comodidad de cualquier espacio donde el encuestado se encuentre pueda participar en la presente investigación. La liga fue mandada a varias fuentes de distintas universidades del Distrito Federal que eran del interés de esta investigación; sin embargo la respuesta fue muy baja, por lo que se optó por mandar la liga a algunas otras fuentes de universitarios de distintas universidades de la República esperando obtener una mejor respuesta. Desafortunadamente no fue así, las encuestas fueron muy bajas lo cual afecta al resultado ya que no comprueba el interés de una muestra realmente significativa que de un real análisis de mercado.

De las encuestas se obtuvieron las siguientes respuestas:

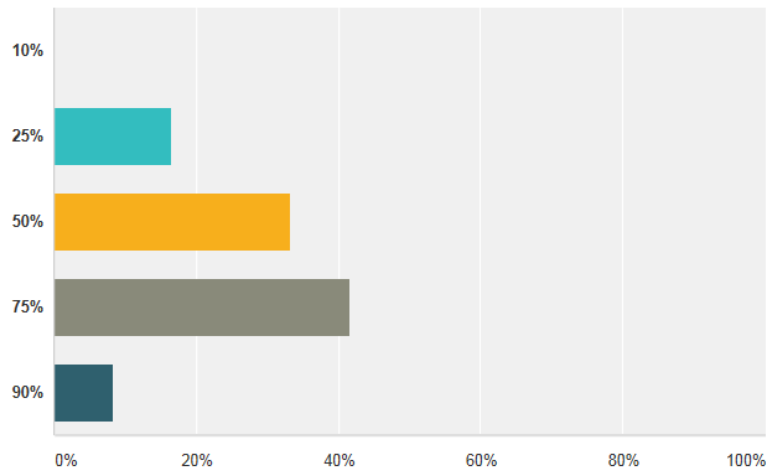
- En promedio tienen 21 años de edad; el mayor fue de 23 y el menor de 18.
- Estudiaban entre 6º y 9º semestre de la carrera universitaria de comunicación, arquitectura, pedagogía o mercadotecnia.
- Las universidades participantes fueron la Universidad Panamericana, UVM, La Concordia, Iberoamericana, ITESM y Anáhuac.
- El 84% de los encuestados ya ha buscado trabajo y tardaron en promedio un mes en encontrarlo
- El 32% de los encuestados afirmaron que era fácil encontrar trabajo, el 52% dijo que no, y el 16% no estaba seguro de si era fácil o no.
- El principal medio para encontrar trabajo fue:



Opciones de respuesta	Respuestas
Periódico	0% 0
Redes Sociales (linkdn u otras)	16,67% 2
Bolsas de empleo en Internet	33,33% 4
Contactos y recomendaciones	50% 6

Gráfica 1

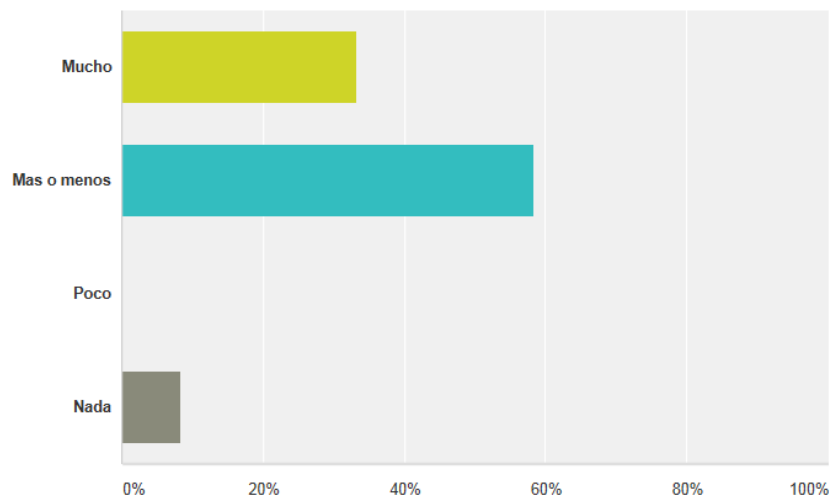
- El porcentaje con el cual se sienten lo encuestados que serían ellos los elegidos en vez de otros es:



Opciones de respuesta	Respuestas
10%	0
25%	2
50%	4
75%	5
90%	1

Gráfica 2

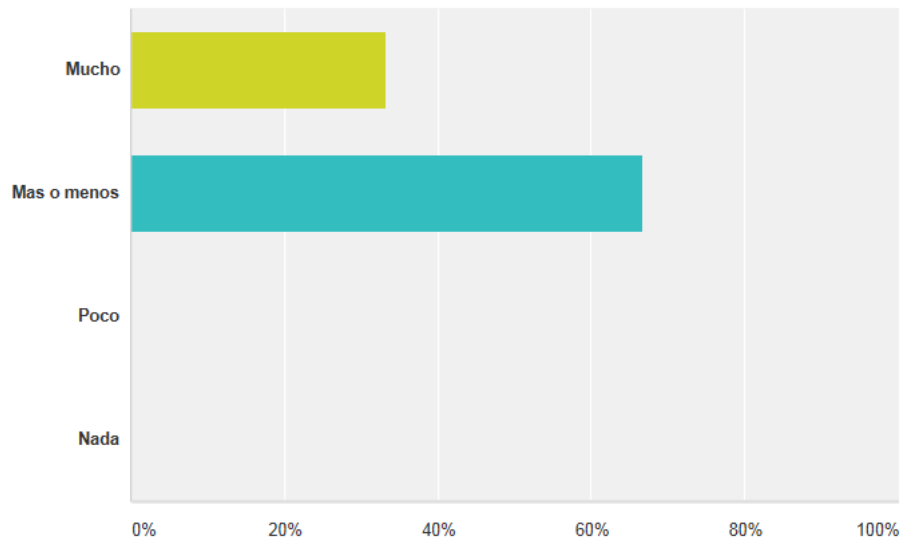
- ¿Qué tan seguros se sienten sobre lo que quieren hacer profesionalmente? Si conocen sus habilidades, gustos, preferencias, etc. Contestaron lo siguiente:



Opciones de respuesta	Respuestas
Mucho	4
Mas o menos	7
Poco	0
Nada	1

Gráfica 3

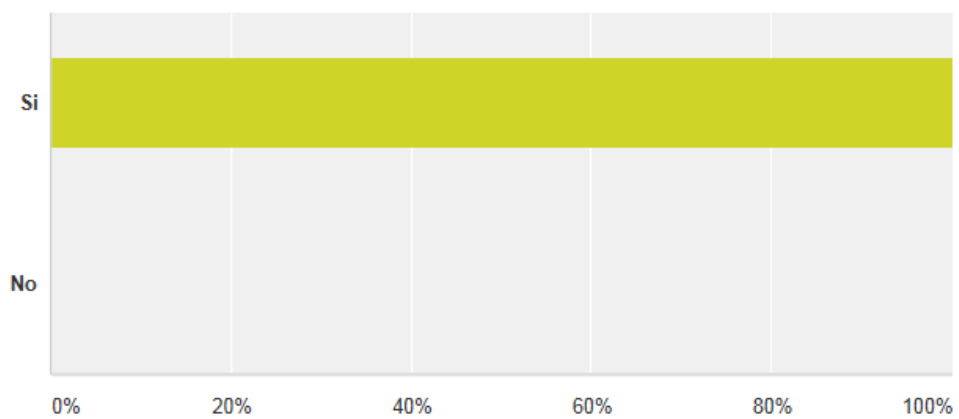
- En cuanto a la situación actual de su profesión, ¿tienen identificados que tipo de demanda y oferta hay?



Opciones de respuesta	Respuestas
Mucho	33,33% 4
Mas o menos	66,67% 8
Poco	0% 0
Nada	0% 0

Gráfica 4

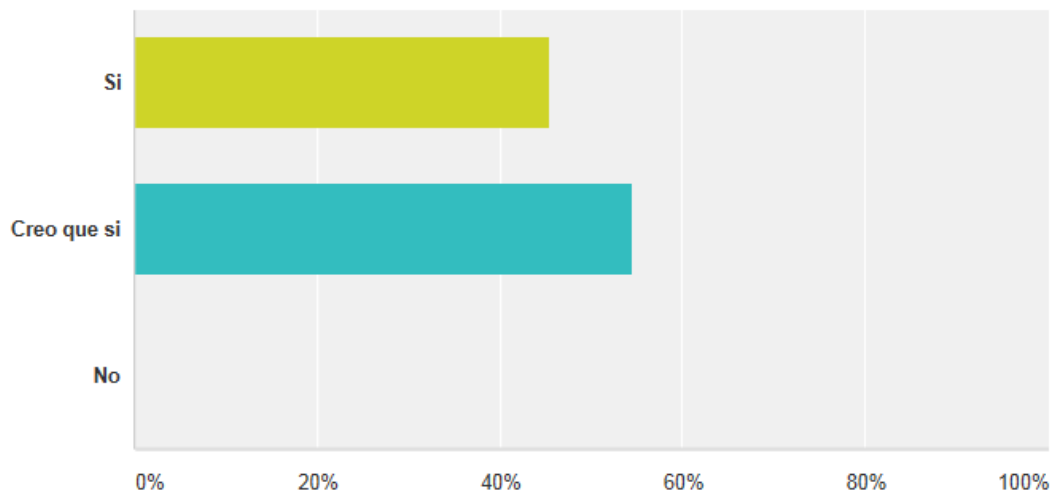
- Todos los jóvenes han hecho proyecciones de su vida a 10, 15 o 20 años.



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	100% 11
No	0% 0

Gráfica 5

- Los estudiantes tienen una idea de que es lo que necesitan hacer para crecer profesionalmente



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	45,45% 5
Creo que si	54,55% 6
No	0% 0

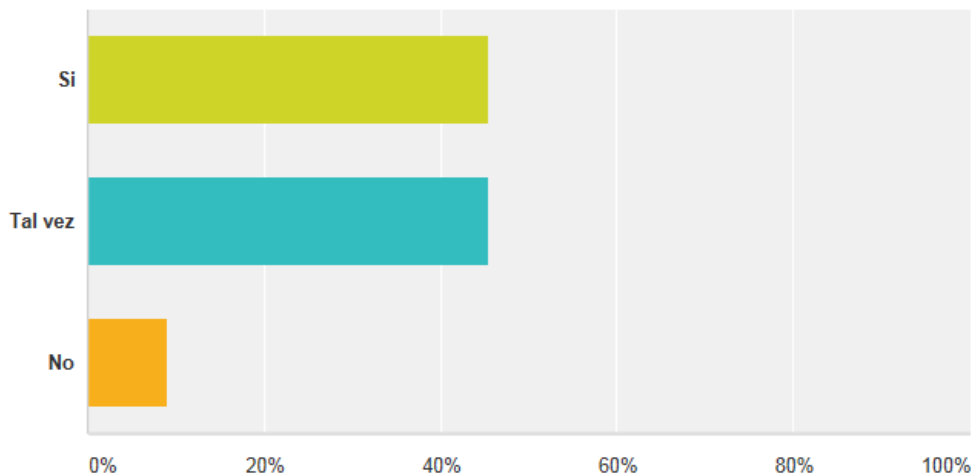
Gráfica 6

- Todos ellos han tenido la iniciativa de prepararse de alguna manera sobre que se debe hacer para encontrar trabajo, libros del tema es lo que menos han hecho:

Opciones de respuesta	Respuestas
Cursos	81,82% 9
Clases	81,82% 9
Libros	63,64% 7
Artículos	72,73% 8

Gráfica 7

- Sólo uno indicó no estar interesado en un curso que los prepare para iniciar su vida profesional mejor preparados:



Opciones de respuesta	Respuestas
Si	45,45% 5
Tal vez	45,45% 5
No	9,09% 1

Gráfica 8

Para complementar la investigación, se entrevistó a un especialista en el tema, quien compartió de manera transparente y completa su experiencia y punto de vista al respecto.

El maestro Rene Cristóbal Marín Uribe, headhunter reconocido y prestigiado del medio, quien ha ayudado a cientos de personas a colocarse profesionalmente de manera eficiente. Tiene un gran historial de casos de éxito y excelentes recomendaciones tanto profesionales por parte de sus superiores, como de aquellos a quienes ha orientado profesionalmente para encontrar trabajo. (Curriculum Vitae en el anexo 1)

III.V. Conclusión del diagnóstico o trabajo de campo

La edad, grado de estudios y diversidad de universidades fueron elementos favorecedores para la encuesta, ya que son exactamente el público al que irá dirigido el curso. De igual manera el hecho de que la mayoría hayan buscado trabajo desde antes da como resultado respuestas certeras de acuerdo a la investigación.

La realidad sobre la dificultad para encontrar trabajo se confirma; es un hecho que tanto jóvenes como adultos son conscientes de las dificultades económicas que tiene el país.

Los medios que más utilizan los jóvenes y que en estos casos suelen ser los más convenientes son a través de sus contactos y de bolsas de empleo en internet; el periódico es un medio que no ofrece el tipo de trabajos que ellos están buscando.

Es curioso analizar que se sienten en su mayoría más o menos seguros de ser elegidos ellos sobre otros durante el proceso de contratación, más o menos conocen sus habilidades, destrezas e intereses, y si tienen una idea cómo está su profesión en la actualidad. Puede ser propio de la edad, pero si se quieren jóvenes exitosos, se debe modificar esa tendencia.

El 100% de ellos ya ha hecho proyecciones sobre lo que quiere hacer en 10, 15 y 20 años; ya que es un punto de partida fundamental para el objetivo del curso. Es por ello que tienen una idea más clara sobre lo que tienen que hacer para lograrlo, o más o menos una idea; razón por la cual, todos han buscado más de un medio de información para conocer más y prepararse sobre como colocarse profesionalmente.

La última pregunta y la más importante: de los jóvenes el 90% si tomaría un curso que los oriente en esta decisión, o tal vez si lo harían dependiendo de la calidad, innovación y utilidad del mismo.

En cuanto a la entrevista al Lic. Marín Uribe, profesionalista orientado a resultados, ventas, mercadeo, administración de categorías, recursos humanos y en concreto en reclutamiento y selección, se obtuvieron las siguientes

conclusiones: las personas encuentran empleo en la medida en que combinen y demuestre emociones, interrelación y conocimiento.

A lo largo de una entrevista, el reclutador agrupa cuatro elementos que como entrevistado debes cuidar: el carácter, la compatibilidad, la capacidad y la cultura.

En el carácter se busca identificar defectos, no buscar hacer ver a los defectos bonitos, sino lo que realmente son; defectos auto gestionados, es decir, identificarlos con humildad y establecer un plan de mejora.

La cultura implica aceptar que no todas las empresas son para todo empleado, es importante identificar que compartan valores entre sí, compaginar el tipo de trato que se espera dar y recibir, etc.

La capacidad no es enfatizar en el promedio de la carrera o si sales con o sin mención honorífica; es separar a las personas que quieren un trabajo de las que necesitan un trabajo. Los reclutadores buscan quedarse con los segundos, buscar a aquellos que trabajan con lo que tienen y se adaptan a las necesidades.

El objetivo al buscar trabajo no es el dinero, lo importante en ese sentido es saber negociar lo que quiero que me paguen según mi talento. La razón por la que se debe trabajar es para servir, y sobre todo hacerlo con humildad y dando buenos resultados. En una empresa es difícil justificar malas decisiones en buenas intenciones.

En una entrevista es importante saber callar y escuchar, responder aquello que te pregunten y tener cuidado en aquello que se dice. “El necio cuando calla, pasa por sabio y lo contratan”.

Se sabe que hay muchos otros que pueden y tienen capacidad para hacer las mismas cosas; lo que se valora y diferencia es el propósito de como líder servir.

Al buscar trabajo es necesario encontrar un proyecto de vida a largo plazo, sacrificar lo necesario para estar donde se desea estar y ser útil. Demostrar

que se es una persona responsable, negociar y estar satisfecho con lo que se tiene que dar, demostrar que se es necesario.

Al seleccionar para un puesto se toman en cuenta: 20% el CV, el cual no debe dar pena compartir; 60% el performance en entrevistas; cada entrevista sirve como entrenamiento, sirven para definir, controlar variables, saber guardar silencio, darte cuenta que haces mal, ser honesto y conocer aptitudes, tener propósitos firmes, no justificaciones ni pretextos (no hay cambio sin dolor, hay que estar dispuesto a cambiar en el proceso); y por último con el 20% restante empatar intereses entre la empresa y el interesado.

La compatibilidad; durante la primera entrevista escuchas e identificas intereses y fines comunes, en las posteriores se debe tratar de buscar la oportunidad de preguntar también que haya esa posible compatibilidad.

Lo que se necesita en toda empresa es un líder, una persona que se haga a las personas, el líder es aquel que transforma realidad, no busca un trabajo perfecto donde no haya problemas, el jefe y todos los compañeros lo adoren, el sueldo sea sobrevalorado, etc. No existe la empresa perfecta, se contrata a la gente para resolver problemas; lo que se busca son líderes transformadores de realidades, para eso es para lo que precisamente se recibe un sueldo.

Durante la entrevista, el Lic. Marín enumero 3 tipos de personas que se suelen etiquetar y filtrar en las empresas: las personas yo-yo que quieren sobresalir y ser protagonistas, se busca un compartir, crezco, cambio, mejoro y quiero hacer equipo; no buscan gente perfecta, buscan gente que quiera cambiar; no necesitan gente que busque entrar a la empresa perfecta, buscan a alguien capaz de conducir la organización, transformarla y mejorarla.

Describió también dos tipos de candidatos: los envejecidos y los maduros; y no se refería a la edad. Los candidatos envejecidos no aceptan su realidad, son críticos con todo y con todos, pone su circunstancia ante todo y pone pretextos, todos tienen la culpa menos él. El candidato maduro es aquel que si hace frío, busca generar calor; más que generar u omitir problemas, encuentra soluciones.

A veces se cree que madurar o envejecer es opcional en estos casos, pero en realidad no es así; madurar es opcional, envejecer es tendencioso y obligatorio.

“Que sea el candidato de aquellos que no se quejen, asuman responsabilidades y busquen un cambio”

Existen dos tipos de personas que no encuentran trabajo: los perfeccionistas y los optimistas. Los perfeccionistas porque son aquellos con mala actitud, es mejor ser perfectible, buscar una mejora continua; que con la experiencia se desarrolle la capacidad de convencer y retroalimentar; involucra no ser anónimo, ayudar a los demás y pedir ayuda para mejorar; transmitir seguridad a través del ejemplo.

Los optimistas porque son circunstanciales. La actitud son decisiones personales, decidir echarle ganas, no justificarte, no dar lástima, demostrar que eres entusiasta con energía, feliz por hacer lo que eres. No querer ver todo bonito, ser realista. No necesitar momentos de emoción para estar feliz, decidir estar feliz y estar dispuesto a cambiar.

- ¿Qué sugiere que se debe hacer para encontrar trabajo?

Primero que nada se deben encontrar los propio motivadores, ser consciente que no es un proceso fácil ya que 9 de cada 10 vacantes no se publican. Se debe estructurar un CV que no de pena mostrar, bien estructurado, de preferencia con foto y completo; y sembrarlo en todo lo que se pueda.

Tres consideraciones muy importantes; primero, avisar a la competencia, clientes y proveedores que se está disponible; segundo, buscar contacto adecuados, es decir, con niveles superiores, no laterales; tercero, hacer contactos de interés.

Para comenzar a buscar trabajo el primer paso es tener un plan, creer en él y llevarlo a cabo; es decir, conocer las propias fortalezas, debilidades, gustos y preferencias. Segundo paso, encontrar todas las formas de contratación que hay, razonar todas las posibles opciones desde antes, hacer

distintos escenarios y saber negociar que se está dispuesto a aceptar, hacer mercadeo en la red y buscar relaciones con personas que contratan o tienen presencia en ello. Tercer paso, checar cuáles son las funciones propias, logros, cambios, etc. Googlear el propio perfil para ver que sale a la vista de todos. Cuarto paso, realizar una carta de presentación y un CV con foto completo, estructurado y ordenado. Quinto paso, hacer algo diferente, personalizar la búsqueda, que se quiere, que se busca, quien se es, que experiencia se tiene y para que se es bueno (salpicada con un poco de humildad). Sexto paso, ser agradecido, apreciar el tiempo de haber leído el CV y carta de presentación y tomarse el tiempo de entrevistarte y tomarte en cuenta.

- ¿Qué se debe y no se debe hacer en una entrevista?

Dentro de la estructura de una entrevista, se deben evitar las palabras no sé, pero y no. Cada entrevista sirve de práctica, al finalizar se debe retroalimentar y establecer mejoras para las siguientes. Es importante pensar antes de hablar, y cuando se hable, hacerlo siempre con humildad.

Ante las preguntas raras, ver en pocas palabras como responder. Dar siempre una respuesta propositiva, no hacer menos, hacer más, incrementar valor, no perderlo.

Es importante considerar que cada empresa tiene un enfoque distinto, estar abierto a todo tipo de esquemas; ser preciso y creativo.

Aprovechar las entrevistas para conocer la empresa y pensar muy detenidamente el puesto que se está por aceptar; ya que una vez entrado a un sector, es difícil salir. Lo más importante es elegir el tipo de profesión pero estar dispuesto a aprender.

- ¿Cuáles son los errores más comunes al buscar trabajo?

1. La arrogancia que nace del éxito
2. Ir por más, sin estar preparado para más
3. La negación, sé que estoy mal, pero me aílo en vez de buscar ayuda.

4. Buscar elementos mágicos.

5. Irrelevancia, gastar oportunidades y terminar tomando lo que sea.

- ¿Qué es lo que más recomienda para que haya un verdadero crecimiento profesional?

Una vez que se ingresa a una organización se debe buscar crecer, mejorar, actualizarse y gestionar la propia carrera y profesión. Analizar y comprender en que momento buscar el cambio o el crecimiento. De las cosas más importantes son: conocer al jefe, crecerlo y apoyarlo; identificar cuando romper con el jefe y; ser adaptable, aprender rápido y sobrevivir.

III.VI. Instrumento de análisis de información

INSTRUMENTO	OBJETIVO	A QUIÉN
Encuesta digital	Comprobar la rentabilidad del curso, verificar la necesidad en los alumnos de recibir dicha información e identificar las áreas en las que los jóvenes se encuentran más vulnerables al solicitar trabajo.	Estudiantes elegidos al azar de distintas universidades de la República Mexicana.
Entrevista	Orientar y perfeccionar la investigación a través de la experiencia de un profesionalista.	Lic. Rene C. Marín Uribe

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Biblioteca UP Bólaterra

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

IV.I. Nombre de la propuesta de intervención

“CLAVES DE UNA COLOCACIÓN LABORAL ÉXITOSA”

IV. II. Introducción

En México se acostumbra que los niños inicien su vida escolar a partir de los dos años en maternal, finalizando el jardín de niños inician la primaria, inmediatamente pasan a secundaria y posteriormente a bachillerato; y la gran mayoría que tiene la opción y saben que quieren estudiar, al siguiente ciclo escolar inician sin interrupción la carrera universitaria; son aproximadamente 20 o 21 años de estudio continuo.

Después de haber estudiado durante todo lo que se lleva de vida, se llegan a establecer ciertas rutinas. Se sabe con seguridad lo que se tiene que hacer; simplemente se tiene que cumplir con las indicaciones de los profesores; es decir: asistir a clases, tomar apuntes, cumplir con las tareas y proyectos, estudiar para los exámenes, etc.

Al terminar una carrera universitaria o incluso un poco antes de hacerlo, los jóvenes saben con seguridad qué sigue; y la respuesta es: trabajar. Saben que a cierta edad deben adquirir más responsabilidades ya que buscan mayor independencia; es algo inherente en el desarrollo humano, se quiere siempre crecer.

Este gran cambio en la vida suele generar ansiedad, incertidumbre y miedo a la toma de decisiones que son cada vez más trascendentes y cuyas consecuencias son cada vez más serias. Se está dejando una de las etapas

más increíbles de su vida y se entrará a una que implica mucha más responsabilidad.

El esfuerzo de finalizar una carrera universitaria es en realidad un gran logro que efectivamente produce cambios en la vida. Es muy importante no temerle al cambio, los buenos cambios llevan a cosas increíbles y está gran etapa a la cual se está por iniciar debe ser todavía mejor.

“...los jóvenes por el contexto que les ha tocado vivir, han desarrollado estrategias de adaptación en situaciones de incertidumbre, y tiene la capacidad de realizar transformaciones profundas en sí mismo y en la sociedad. Caso distinto será el de los adultos que se ven enfrentados a transiciones “forzosas” para las que no se encuentran preparados” (García, 1993, p.235)

Esto quiere decir que los jóvenes tienen mayor facilidad para adaptarse a los cambios que los adultos, por ello dejar de estudiar para empezar a trabajar más que miedo debe generar emoción, entusiasmo; tener la capacidad de decidir libremente sobre lo que se quiere hacer, lo que se quiere comprar, practicar todo lo leído en libros y escuchado en clases, cumplir sueños y proyectos profesionales, hacer algo que mejore su vida y su entorno. Llegar a ser hombres y mujeres triunfadores; ser felices con aquello que hacen con su vida.

Los jóvenes tienen que esforzarse por planear estratégicamente lo que quieren en la vida; este ejercicio para que cumpla adecuadamente sus expectativas debe ser orientado por un especialista. Esta orientación es fruto de esta investigación y de la creación de una Institución que cuenta con el taller de “Claves para una colocación laboral exitosa” el cual cuenta con 3 sesiones amplias que involucran tanto la parte teórica como la práctica, con ejercicios estructurados y sistemáticos que permitan al participante profundizar en las características de su profesión y de su desempeño profesional. Cada sesión durará 5 horas, 2 de información teórica 2.5 de práctica y un receso de 30min. Estas se impartirán en cada universidad y con su participación podrán acceder

al resto de actividades de orientación profesional que ofrece la institución, así como a su bolsa de empleo.

IV.III. Justificación

Un bebé cuando se aleja del suelo para empezar a caminar, lo hace sujetándose de todo aquello que tenga cerca para no caer. Para dar ese gran cambio y caminar con soltura tiene que hacerlo poco a poco. Para el cambio que el recién egresado está por dar no se puede esperar lograrse de un día para otro por sí solos, es precisa cierta orientación, herramientas que les faciliten experimentar y afrontar ese cambio. El primer cambio en el cual se debe trabajar es en la actitud.

Si no se cuenta con un trabajo y lo que se quiere es encontrar uno; ese ya es el primer trabajo: buscarlo. La realidad es que lo más difícil no conseguir un trabajo, el verdadero reto está en poner todos los medios necesarios para encontrar aquel trabajo que es realmente para cada quien.

El primer medio que te va a llevar al éxito es: un cambio de actitud; de ella no sólo depende lo que nos pasa en la vida, sino lo que hacemos con lo que nos pasa. Las personas no pueden cambiar lo que son en este momento, pero su futuro si depende exactamente de las decisiones que se tomen de este momento en adelante. Si lo que esperan es encontrar el trabajo que los lleve al éxito, deben visualizar ese trabajo y concentrar todas tus energías para la consecución de esa meta.

“La expectativa del fracaso es ya un fracaso”, en cambio, “la expectativa de la victoria es ya la mitad de la victoria, porque esa disposición optimista estimula, abre campos de visión más amplios, aptos para captar todos los recursos que propician el éxito. Además incita nuestra energía, cataliza la capacidad para que nos empeñamos a fondo, otorga resistencia y vitalidad a nuestro espíritu de lucha y termina así creando condiciones favorables al buen resultado del proyecto” (Llano, 2009, p.18-19)

Imposible olvidar aquella típica plática de adultos cuando dicen “me hubiera gustado haber...”, “porque cuando tuve la oportunidad nunca...”, “hubiera aprovechado antes de casarme para...”. ¡Desde estos momentos tomar en cuenta que... el hubiera no existe!

Cuantas veces el ser humano manifiesta sentimientos de derrota incluso antes de empezar, expectativas de que lo que viene es muy complicado y no se puede lograr, que el examen va a estar muy difícil y se va a reprobado (cuando ni siquiera lo ha sido visto); o cuando surge una gran idea y lo primero que se hace es contárselo a las demás personas, como si fuera necesaria su aprobación; cuando en realidad lo que la mayoría de la gente dice es: está difícil, complicado, no lo creo posible, ya se ha intentado y nada, etc.

Se es capaz de hacer todo lo que se propone siempre y cuando se pongan todos los medios para lograrlo. Llano lo describe de la siguiente manera: “lo que es cóncavo de un lado, aparece convexo del otro, sólo depende del ángulo de la visión” (2009, p.50). El hecho de lo sucedido no puede cambiar en sí mismo, sin embargo de cada uno depende la respuesta ante ello; se puede actuar deprimido, derrumbado, criticar la realidad, negarla, etc.; o si se decide verlo del otro ángulo, se puede aprender de lo malo, rescatar lo bueno, encontrar áreas de oportunidad y de ello tomar las fuerzas para con creatividad seguir adelante.

Recién egresados; jóvenes con ilusiones, sueños y metas; con el sentimiento que el mundo les queda corto cuando piensan en que harán y donde estarán en veinte años; palpan el éxito con sólo cerrar sus ojos y piensan que las cosas se van a dar poco a poco a su favor.

Todos en la vida deben anhelar el éxito. El éxito está dentro de nosotros por lo que todos somos capaces de lograrlo. El dilema está en definir que es el éxito, ya que la mayoría de las veces lo relacionamos únicamente con el dinero.

El éxito según el diccionario de la Lengua Española es “el resultado feliz de un negocio o actuación”. El éxito no implica: poder, dinero o adquisiciones. El rey Salomón afirmó una vez: "Quien ama las riquezas nunca tiene

suficiente". El éxito se relaciona con la felicidad, una persona feliz, que ha cumplido las metas que se ha propuesto.

¿Alguna vez se ha detenido a pensar la trayectoria de gente exitosa como en Walt Disney?, un hijo de granjero, repartidor de periódicos, conductor de ambulancias de la Cruz Roja el cual fracasó dos veces en su intento de crear su propia empresa. O en Soichiro Honda, un joven ingeniero a quien Toyota le rechazó en dos ocasiones proyectos de autopartes. Henry Ford, un hijo de granjero que no le permitía dedicarse a la mecánica ya que debía ocuparse de la granja familiar. Tomas Alba Edison, quien de niño tuvo que dejar la escuela por tener un leve retraso mental que no le permitía ir a la par que sus demás compañeros de clase.

O tal vez se conozca la historia de Akio Morita (Fundador de Sony), un hombre de negocios talentoso con una visión global del mundo empresarial única; sus ideales no estaban relacionados sólo al ámbito de su poderosa empresa sino que abarcaron al planeta en su totalidad. Ray Kroc creador de Mc Donalds quien con su experiencia a sus 52 años emprendió con su negocio.

¿Se puede creer que todos ellos sabían con seguridad que lograrían sus metas y superarían los obstáculos presentes en su contexto? Seguramente no, simplemente reconocieron sus fortalezas y oportunidades, analizaron sus debilidades y amenazas, tuvieron una visión emprendedora y lo más importante, se esforzaron para lograrlo.

Fito Jiménez (conferencista mexicano experto en capacitación corporativa) incita a que “aprendamos a tener una mente de éxito, que rompa paradigmas, que vaya más allá de lo que la sociedad dice, y verás que tendrás un grupo de líderes, familiares o grupos de trabajo, unidos y sobre todo, con ideas que asombrarán y que darán mucho fruto.”

Alicia (el personaje en el “País de las Maravillas” de Lewis Carol) tras perderse en un misterioso túnel y atravesar un bosque, se encuentra en un cruce con varios rótulos indicadores que marcaban varias direcciones.

Muy perpleja Alicia divisa una oruga gigante que le pregunta:

- *“Perdone, Señor, ¿le importaría decirme que camino debo tomar?”.*

La oruga pregunta a su vez

- *¿A dónde vas?*
- *“No se” respondió Alicia*
- *“En tal caso, no importa el camino a tomar” replica la oruga...*

Bryan Taylor dice que: “para triunfar hay que pensar a largo plazo” Si no se sabe que es lo que se quiere lograr tanto en tu vida personal como profesional, ¿cómo saber qué hacer para sentirse autorealizado y exitoso? Entonces no importa que hagas; todo y nada serán la meta. Los dos errores más graves para buscar autorrealización profesional son: no saber que se quiere; y segundo, saber que se quiere pero no hacer nada para conseguirlo.

“No todos los profesionales son para todas las empresas, ni todas las organizaciones son para todos los profesionales” (Debayle, 2008, p.46)

Si en realidad lo que se quiere es empezar a trabajar para obtener experiencia, primero se debe identificar en que exactamente le gustaría empezar ya que desde ese momento se está especializando, y será un poco difícil regresar e iniciar una nueva especialización.

Se deben aprovechar las oportunidades que se presentan en la vida; analizar bien las propuestas y en ocasiones arriesgarse, pero nunca olvidar lo que de verdad se quiere.

IV.IV. Objetivo

Desarrollar por medio de la gestión directiva un programa que busque desarrollar en los jóvenes universitarios conocimientos, actitudes y habilidades adecuadas a través de cursos prácticos, didácticos y eficientes para que ingresen al área laboral que vaya de acuerdo a su perfil y a sus preferencias; generando así satisfacción en su desarrollo personal y una contribución

significativa tanto a la organización en la que ingresen como consecuentemente al desarrollo de la cultura y economía del país mismo.

IV.V. Estrategias

La metodología de implementación consistirá en ofrecer el curso en las mismas Universidades con las que se realice el convenio; esto se gestionará hablando con los rectores de las Universidades, presentándoles las características del curso (misión, visión, objetivos, metodología, etc.) y planteándoles los siguientes beneficios:

1. El costo del curso recaerá únicamente en los alumnos.
2. El único costo que tendrá para la universidad será el préstamo de sus mejores aulas para la impartición del curso ofreciendo algún coffee break (al gusto de cada universidad).
3. El resultado del curso beneficiará a la universidad ya que su porcentaje de egresados con trabajo incrementará, y esto le dará mayor prestigio.
4. Se les presentará un video promocional del curso a los estudiantes que incluya las características que hacen al curso atractivo y de gran relevancia para su trayectoria profesional:
 - a. Les da las herramientas necesarias para ser ellos los seleccionados en su búsqueda del trabajo adecuado para ellos.
 - b. Los grupos son de un máximo de 25 personas con la finalidad de llevar a cabo cursos prácticos y más personalizados.
 - c. Se ofrecerá en diferentes instituciones a diferentes fechas para favorecer a los estudiantes que se les complique la fecha en la que se imparte en su universidad, que puedan presentarse en otra. Aquello incrementará sus redes sociales atraerá a los jóvenes a otra Universidad.

- d. Los grupos se harán mezclando las diferentes carreras existentes en la universidad con el fin de crear redes sociales, aprender de diferentes profesiones y experiencias, y crear consciencia de cómo están las demás carreras en la actualidad.
 - e. El costo del curso será bajo y accesible para todos los alumnos ya que no habrá inversión en inmueble.
 - f. Los incluirá en la bolsa de trabajo de la Institución ofreciéndoles contactos con empresas importantes del DF, y en un futuro, de la República Mexicana.
 - g. Se les dará un seguimiento del curso con el fin de mejorarlo constantemente, mantener una estadística del beneficio del curso en la sociedad y ofrecer apoyo especial a aquellos que se les sigue dificultando conseguir trabajo. Esto a través de plataformas digitales y tutorías a distancia.
 - h. Posteriormente seguirán siendo invitados a conferencias de empresarios, políticos, líderes sociales, etc. importantes que hablen de su trayectoria profesional; o conferencias con cualquier tema relacionado con el éxito profesional. Lo cual continúa con la labor y da a conocer más la Institución.
5. Poner anuncios en revistas universitarias con el fin de ir dando a conocer los cursos como una institución de calidad y prestigio que busca el beneficio de los estudiantes y futuros profesionistas de nuestro país.

IV.VI. Desarrollo de la propuesta

MISIÓN: “Institución dedicada a la orientación profesional de los jóvenes recién egresados de universidad a través de cursos y talleres que les faciliten ingresar al mundo laboral de acuerdo a sus habilidades e intereses, así como planificar

su futuro crecimiento en él; esto con la finalidad de generar mayor estabilidad en las empresas y mayor éxito profesional en los jóvenes.”

VISIÓN: “Ser una red social de importancia nacional estrictamente profesional, en la que se encuentren todos aquellos profesionistas ejemplares, llevando a cabo grandes proyectos y una fuerte bolsa de trabajo que impulse un crecimiento económico a través de la adecuada ubicación y del buen desempeño de los recién egresados en su puesto ideal.”

CARTA DESCRIPTIVA O PROGRAMA DEL CURSO

1. PRIMER SESIÓN: “*Plan Inicial de la Carrera*”

Objetivo: Aumentar la comprensión del individuo sobre sus propias condiciones y las de su profesión, brindando información exacta, objetiva y relevante acerca de ello, a fin de tomar decisiones de trabajo-vida realistas y satisfactorias.

Una vez que las personas hayan identificado sus aptitudes, intereses y habilidades y hayan adquirido competencias educativas, podrán comprender mejor su aplicabilidad a la planificación profesional.

2. SEGUNDA SESIÓN: “*Búsqueda de empleo*”

Objetivo: Aprender y emplear satisfactoriamente técnicas de búsqueda, de imagen profesional, entrevistas, y negociación; como hacer investigaciones acerca de donde es probable encontrar los tipos de puestos a los que buscan acceder, diseñar un CV a su medida, preparar cartas de presentación idóneas y desarrollar una red que les ayude a encontrar trabajo.

Las técnicas empleadas en las entrevistas y la negociación implican que se puede convencer a un empleador en potencia que se es la persona idónea para el puesto y se merece una compensación apropiada.

3. TERCER SESIÓN: “*Desarrollo del plan de carrera*”

Objetivo: Establecer estrategias de un plan de carrera que sea repasado y revisado periódicamente para ayudar a los individuos a hacer opciones

profesionales que sean consistentes con sus habilidades, competencias, intereses y aspiraciones, y lleven a un mejoramiento continuo de su empleabilidad.

El éxito no es el destino, es el camino que lleva a alcanzar propósitos previamente establecidos.

MEDIO DE IMPARTICIÓN Y ORGANIZACIÓN

El curso está diseñado para ofrecerse en tres sesiones, una sesión por día una vez a la semana, es decir, un curso de tres semanas con una duración de quince horas (cinco horas por día), y un receso de 30 minutos por sesión.

En cada sesión se ofrecerán 2 horas de teoría y exposición oral del facilitador, un receso de 30 minutos y 2 y media horas más de taller, donde se llevarán a cabo actividades prácticas y técnicas dinámicas que fortalezcan la teoría vista.

A cada alumno al inicio de la sesión se le dará su gafete y su carpeta con el material de la exposición, así como material complementario (artículos, textos, ensayos, etc. relacionados con el tema) pluma, hojas embretadas, etc.

Los facilitadores deberán tener como requisito: una gran habilidad verbal, innovación y practicidad en sus exposiciones en un 70% y especialización y conocimiento del tema en un 30%. La información será dada a los facilitadores, ellos sólo deberán complementarla y hacerla más profunda e interesante.

PLAN DE SESIÓN

Sesión	Primera	Título	“Plan Inicial de la Carrera”
Facilitador	<i>Nombre del facilitador</i>	Universidad	<i>Universidad donde se impartirá</i>
Fecha	<i>DD/MM/AA</i>	Horario	<i>Hr:min – Hr:min</i>

Objetivo general

Aumentar la comprensión del individuo sobre sus propias condiciones y las de su profesión, brindando información exacta, objetiva y relevante acerca de ello, a fin de tomar decisiones de trabajo-vida realistas y satisfactorias.

Competencias a desarrollar *(Marco de competencias aprobado por la Asamblea General, Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional, Berna, Suiza, 4 de septiembre de 2003)

- Conocimiento de temas de desarrollo de la carrera y la dinámica del comportamiento profesional
- Integrar la teoría e investigación en la práctica en la orientación, desarrollo profesional, asesoramiento y consultas

Subtema	Objetivos específicos	Actividades	Desarrollo	Tiempo	Material	Evaluación
“¿Qué es el éxito?”	Introducir a los jóvenes cuál es la finalidad del curso: su éxito	Exposición docente	Por parte del docente se les explicará a los jóvenes cuál es la finalidad del curso, que se les dará herramientas para	10”	_____	

	profesional		desarrollarse profesionalmente hacia el éxito.			
Presentación personal	Que los integrantes se conozcan	Técnica rompehielo	En parejas platicarán y se harán preguntas para conocerse un poco, y después cada integrante de la pareja presentará al otro	30"	Sillas y mesas	Participación en equipo
Para saber a dónde voy, tengo que saber que quiero	Qué los jóvenes identifiquen la importancia de conocerse con su inteligencia, se dominen con su voluntad y establezcan metas en su vida.	Lectura de reflexión Orientación de la reflexión por parte del docente	Cada participante leerá una fábula o historia sobre la importancia de tener claras las metas; y el docente guiará la reflexión desde un punto de vista antropológico a entender a los jóvenes que son dueños de sí mismos, capaces de lograr lo que se proponen a través del conocimiento de sus facultades humanas	50"	Hojas de lectura y pizarrón	Que los jóvenes tomen nota de lo más destacado de la clase.
Oferta/demanda	Que los jóvenes desarrollen un sentido de trascendencia, un compromiso con	Presentación en Power Point de casos breves de éxito.	Presentación de dichos casos reales, resaltando lo que cada uno ha aportado a través de su éxito e intensificar el beneficio en	30"	Cañon, lap top, pizarrón, plumones.	Toma de apuntes de lo más relevante.

	la sociedad.		la sociedad. Motivar a los participantes a que identifiquen la situación actual de su profesión, las áreas de desarrollo; aquellos espacios donde hace falta su participación acorde a sus habilidades.			
RECESO						
Autoconocimiento	Dar instrumentos de ayuda a los jóvenes para que identifiquen sus FODA's, conozcan sus habilidades, destrezas, gustos, etc.	Aplicación de una batería de evaluación que se puedan evaluar al momento, integrada por algunas de las siguientes.	Colorimetría. FP16 FODA Ventana de Johari Test de autoconocimiento Evaluación de la personalidad Gustos y preferencias Habilidades y aptitudes	1:30"	Material de las pruebas, lápiz y goma	Evaluación al momento de las mismas de manera grupal
Establecimiento de metas	Que con la información que han obtenido hasta ahora, fijen algunos objetivos	Solución a un formato con preguntas orientadoras respecto a su	El orientador de manera personal y breve se acercará con los alumnos en lo que responden el formato para ayudarlos si	50"	Formato de metas y objetivos, lápiz y goma	Respuestas personales del formato de metas y objetivos

		profesión.	es necesario.			
Video motivacional	Cerrar con un material audiovisual aspiracional	Video motivacional	El orientador cerrará la sesión con un video que deje el mensaje claro de que con fortaleza y determinación se puede lograr mucho.	5"	Cañón, laptop	Llevar a casa el formato de metas si no lo terminaron.
Evaluación de sesión	Los alumnos evaluarán la sesión: contenido, profesor, servicio.	Respuesta de hoja con indicadores de evaluación	Los alumnos de manera personal responderán esa hoja y la entregarán al profesor al salir del aula	5"	Hola de evaluación, pluma	Entrega de dicha evaluación

Comentarios, sugerencias del programa o plan de sesión, características del grupo, autoevaluación.

Biblioteca UPB

PLAN DE SESIÓN

Sesión	Segunda	Título	“Búsqueda de empleo”
Facilitador	<i>Nombre del facilitador</i>	Universidad	<i>Universidad donde se impartirá</i>
Fecha	<i>DD/MM/AA</i>	Horario	<i>Hr:min – Hr:min</i>

Objetivo general

Aprender y emplear satisfactoriamente técnicas de búsqueda, de imagen profesional, entrevistas, y negociación; como hacer investigaciones acerca de donde es probable encontrar los tipos de puestos a los que buscan acceder, diseñar un CV a su medida, preparar cartas de presentación idóneas y desarrollar una red que les ayude a encontrar trabajo.

Competencias a desarrollar*(Marco de competencias aprobado por la Asamblea General, Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional, Berna, Suiza, 4 de septiembre de 2003)

- Demostrar promoción y liderazgo en el avance del aprendizaje, desarrollo profesional e inquietudes personales de los destinatarios.
- Habilidad para comunicar eficazmente con colegas o destinatarios, empleando el nivel de lenguaje apropiado
- Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado laboral y asuntos sociales

Subtema	Objetivos específicos	Actividades	Desarrollo	Tiempo	Material	Evaluación
Buscar trabajo es un trabajo	Explicar los pasos recomendables para solicitar trabajo de manera organizada, consciente y con mayor probabilidad de éxito.	Exposición por parte del docente con apoyo de power point o prezi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cómo hacer un CV y una carta de presentación. 2. A quien y como mandarla (donde buscar) 3. Importancia de la imagen profesional (comunicación verbal y no verbal) 4. Claves y sugerencias para la entrevista 	1:30"	Cañón, laptop, pizarrón y plumones.	Que los alumnos tomen nota y anoten las sugerencias de la entrevista para la sesión después del receso.
CV y Carta de presentación	Desarrollar su CV y su carta de presentación para su búsqueda de trabajo	Desarrollo personal del CV y carta de presentación.	Mientras los jóvenes hacen su CV y su carta, el orientador se acercará a ellos de manera personal para ayudarles si es necesario.	30"	Hoja, pluma, lápiz y goma	CV completo, de lo contrario para terminar en casa.
RECESO						
Simulacro de entrevista	Que los participantes presencien algunos modelos de entrevistas y anticipen mejores respuestas para la vida	Simulacro de entrevistas de trabajo	El facilitador realizará distintos modelos de entrevistas con todos los participantes, haciendo correcciones constructivas y	1:30"	Sillas al centro del aula	Anotación de sus correcciones y áreas de oportunidad

	real		sugerencias con cada participante.			
Plan de búsqueda de empleo	Dar tiempo de planeación de las organizaciones en las que buscará empleo cada participante y la estrategia para conseguirlo con orientación personalizada	Plan de búsqueda de empleo	Cada participante deberá llenar un formato que los orientará a establecer estrategias sólidas sobre qué hacer para encontrar el empleo que desean con orientación personalizada por parte del facilitador	1:00"	Formato de estrategia de búsqueda de empleo, laptops personales	Formato listo para llevar a cabo en cuanto se finalice el curso.
Evaluación de sesión	Los alumnos evaluarán la sesión: contenido, profesor, servicio.	Respuesta de hoja con indicadores de evaluación	Los alumnos de manera personal responderán esa hoja y la entregarán al profesor al salir del aula	5"	Hoja de evaluación, pluma	Entrega de dicha evaluación

Comentarios, sugerencias del programa o plan de sesión, características del grupo, autoevaluación.

--

PLAN DE SESIÓN

Sesión	Tercera	Título	“Desarrollo del plan de carrera”
Facilitador	<i>Nombre del facilitador</i>	Universidad	<i>Universidad donde se impartirá</i>
Fecha	<i>DD/MM/AA</i>	Horario	<i>Hr:min – Hr:min</i>

Objetivo general

Establecer estrategias de un plan de carrera que sea repasado y revisado periódicamente para ayudar a los individuos a hacer opciones profesionales que sean consistentes con sus habilidades, competencias, intereses y aspiraciones, y lleven a un mejoramiento continuo de su empleabilidad.

Competencias a desarrollar*(Marco de competencias aprobado por la Asamblea General, Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional, Berna, Suiza, 4 de septiembre de 2003)

- Demostrar conocimiento del proceso de desarrollo profesional permanente.
- Fijar metas, identificar estrategias para lograrlas y reevaluar continuamente sus metas, valores, intereses y decisiones profesionales.

Subtema	Objetivos específicos	Actividades	Desarrollo	Tiempo	Material	Evaluación
Plan estratégico personal y profesional... en México	Que cada participante establezca un plan de carrera, más allá de conseguir el empleo ideal, saber	Conferencia magistral	Un ponente experto, mexicano, inspirador, que de manera personal haya logrado sus metas, sea director o líder de alguna	2:00”	Proyector, laptop, equipo de sonido	Apuntes personales

	qué hacer para desarrollarse, alcanzar el éxito y formar el México que queremos		organización; les comunique que es lo que se tiene que hacer para mejorar su desempeño profesional, lograr lo que se propongan y responsabilizarse sobre la situación actual de México.			
Q&A	Que los participantes resuelvan todas sus preguntas relacionadas con el desempeño profesional orientado al éxito	Sesión de preguntas y respuestas	De manera pública, los participante harán preguntas que pueden interesar a todos sobre que se necesita para llegar a donde desean.	30"	_____	En caso de no poder dar solución a alguna, enviarla vía electrónica a todos.
RECESO						
Solución de casos	Que los participantes den solución a casos reales de éxito inconclusos y aprendan de ellos.	Solución de casos de éxito reales pero inconclusos	Cada equipo dará solución a un caso que sin ellos saberlos, serán de personajes de la historia exitosos. Presentarán su solución al frente, y se les dará la respuesta real.	1:00"	Casos, laptops personales, proyector.	Solución del caso en una hoja de cada participante y la real.

Cierre del curso	Motivar a los jóvenes a llevar a cabo todo lo descubierto y aprendido para su vida personal y bien de la sociedad. E invitarlos a elegir un mentor profesional, indispensable para alcanzar el éxito.	Reflexión final	El orientador cerrará el curso con un discurso inspirador que los lleve a comprometerse con el éxito de su vida y el crecimiento de nuestro país; pero con humildad, sabiendo pedir ayuda y orientación de otros.	30"	_____	Apuntes personales
Plan de mejora personal	Que los alumnos identifiquen la brecha entre las cualidades requeridas para lograr sus metas y las que cada uno posee.	Plan de mejora personal	Cada participante con orientación del docente, elaborarán un plan de desarrollo de la empleabilidad para abordar sus deficiencias.	25"	Formato de plan de mejora personal, lápiz y goma	Ejecución real del plan
Evaluación de sesión	Los alumnos evaluarán la sesión: contenido, profesor, servicio.	Respuesta de hoja con indicadores de evaluación	Los alumnos de manera personal responderán esa hoja y la entregarán al profesor al salir del aula	5"	Hola de evaluación, pluma	Entrega de dicha evaluación

Comentarios, sugerencias del programa o plan de sesión, características del grupo, autoevaluación.

FORMATO DE EVALUACIÓN DE CADA SESIÓN

La evaluación es indispensable, es un proceso cíclico a través del cual se obtiene una mejora continua, en la actualidad es el único medio a través del cual las empresas u organizaciones de bienes y servicios pueden subsistir; de lo contrario la globalización, avances tecnológicos, nuevos estudios e ideas innovadoras le pondrán en desventaja.

Implica integrar los resultados obtenidos en las evaluaciones, compararlos con los planteados e implementados en la estrategia, y replantear que acciones se siguen haciendo bajo la misma línea, cuáles y como hay que modificarlas.

INDICADORES DE CAPACIDAD					
“PROGRAMA”					
Excelente (1), Muy bien (2), Bien (3), Regular (4), Malo (5)					
INDICADOR	1	2	3	4	5
La organización del curso ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El nivel de los contenidos ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La utilidad de los contenidos ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El impacto de los casos prácticos te han servido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las dinámicas implementadas en el curso fueron	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El costo del curso consideras que es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que el curso te llevó a cambiar tu actitud y tu forma de ver la vida?	si			No	
La duración ideal del curso para satisfacer tus expectativas sería					
El horario que mejor se te acomodaría sería					
Los días que más se te acomoda son	L M M J V S				
En general el curso lo calificarías con un (califica del 1 al 10)					
Añade cualquier comentario o sugerencia:					
“SERVICIOS”					
La calidad de los medios audiovisuales	1	2	3	4	5
La calidad de la página de internet es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Te ha sido de utilidad la página de internet?	si			No	
La comodidad del aula es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad en el contenido, diseño y utilidad del material que se te entrego lo consideras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Añade cualquier comentario o sugerencia:					

“EXPOSITORES/ASESORES”					
INDICADOR	1	2	3	4	5
Sus explicaciones e información teórica es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Su control y dominio sobre las actividades prácticas ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La motivación e interés que genera en los alumnos es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La preparación profesional antes de entrar al aula es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de los ejemplos que ha usado te han servido para comprender conceptos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lo sientes como alguien confiable con quien te podrías acercar personalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha cumplido con tus expectativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general calificarías el desempeño del expositor como (del 1 al 10)					
Añade cualquier comentario o sugerencia:					
“AUTOEVALUACIÓN”					
INDICADOR	SI		NO		
¿Me inscribí a este curso por interés propio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Me siento con deseos de emprender y salir adelante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Me siento más capaz y seguro de mi mismo para salir a buscar empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Me siento responsable y comprometido con lo que pasa en mi país y mi entorno en general?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Las evaluaciones y técnicas implementadas me sirvieron para mi autoconocimiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Los valores y métodos que utilizaron para transmitirlos los considero necesarios y satisfactorios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Me interesa seguirme preparando en esta institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En general la satisfacción de este curso de mis expectativas fue (1 al 10)					
Añade cualquier comentario o sugerencia:					
INDICADORES DE EFECTIVIDAD (posterior a la impartición del curso)					
INDICADOR					
Tiempo en que se tardó el alumno en conseguir empleo					
Cantidad de puestos solicitados					
Cantidad de puestos ofrecidos					
Sueldo que se recibe en el nuevo puesto (bruto)					
Razones por las que fue seleccionado					
¿Cómo califica el jefe su desempeño, que es lo que más le atrajo del solicitante?					
Satisfacción del alumno en su nuevo puesto, ¿es el puesto que anhelaba?	si		No		

IV.VII. Cronograma de actividades

Actividad	Descripción	Responsable	Tiempos
Integración de un equipo de trabajo	Desarrollar la organización de la institución, identificar al responsable de cada área e integrar una Mesa Directiva que ayude a la toma de decisiones importantes con los mismos participantes de la Institución	Dir. Gral.	Junio
Imagen institucional	Definir la imagen institucional para el desarrollo de los materiales	Diseño, Dir. Gral. Y Mesa Directiva	Julio
Estrategia de difusión	Planeación de actividades a realizar con objetivos específicos para dar a conocer las actividades de la institución y alcanzar la meta de venta establecida	Diseño, Dir. Gral. Y Mesa Directiva	Julio
Página web	Creación de un espacio interactivo en la web que funja como bolsa de empleo, información al participante y empresa, medio de contacto y medio de difusión	Diseño, Dir. Gral. Y Mesa Directiva	Julio
Difusión	Visitar personalmente las Instituciones de Educación Superior para ofrecer los servicios Institucionales	Ventas y Dir. Gral.	Desde el inicio del ciclo escolar (2do semestre del año)
Ejecución de talleres	Programación e implementación de los talleres en las universidades donde se solicite	Ponentes y Dir. Gral.	Durante todo el año, según la Univ. y la carrera
Evaluación y mejora	Aplicación de encuestas tanto a alumnos como ponentes que permitan mejorar la calidad del contenido, de impartición del tema y del servicio; y principalmente para analizar los resultados y cumplimiento de los objetivos	Dir. Gral.	Al finalizar cada taller
Continuidad de talleres	Implementación de las mejoras y continuidad de la difusión, enriquecimiento de la página web, programación, ejecución, evaluación y validación de talleres.	Mesa Directiva	Cada 6 meses
Actividades complementarias	Planeación y ejecución de actividades adicionales como experiencias de exitosos, congresos, ferias de trabajo, etc.	Mesa Directiva	Cada año

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE

RESULTADOS

Biblioteca UP Bmaterra

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

V.I. Análisis del proceso

Durante la Licenciatura inicié la presente investigación, parecía muy viable presentarlo como tesis de licenciatura con grandes aspiraciones a hacerlo realidad; sin embargo, me di cuenta que no estaba lo suficientemente preparada, mis conocimientos y sobretodo mi experiencia impedían dar un enfoque real a la investigación.

Desde el inicio de la Maestría decidí que éste iba a ser el tema que iba a perfeccionar, en un principio lo vi como una oportunidad para cambiar y mejorar la forma de pensar de los jóvenes hoy en día; como una posibilidad para mejorar la economía del país o al menos del Estado; como un medio para modificar la cultura e idiosincrasia del mexicano.

A mí alrededor observaba confusión; en algunos parecía haber unas verdaderas ganas de triunfar pero limitadas por todas las razones que se nos pudieran ocurrir: la economía, vivir en Aguascalientes, el gobierno, el dinero, los contactos, etc. En otros simplemente faltaban aspiraciones, no parecían tener sueños ni metas por las cuales aspirar. Observaba que varios jóvenes eran altamente influenciados por las tendencias, por otras personalidades que no siempre eran las mejores, por el pragmatismo y consumismo tan grave que se vive hoy en día.

En algún módulo llegué a pensar que estaba desarrollando algo de lo que ya no estaba tan segura de su necesidad y utilidad, llegué a verlo como una meta muy difícil de alcanzar, limitada y no rentable.

No sé en qué momento fue exactamente que me di cuenta que estaba muy equivocada, que el verdadero problema estaba en que con mi propuesta quería cambiar al mundo, que con una curso de unas cuantas semanas iba a cambiar

la forma de pensar de todos los jóvenes que hayan tomado el curso y con ello mejorar la economía del país.

Toda meta deber ser real, medible y alcanzable; el resultado de esta investigación puede ser muy útil para muchas personas, pero no a fuerzas tiene que serlo para todas. Y la mejor manera de hacer algo por el mundo, no puede ser siempre de impacto global e instantáneo, pueden ser pequeños pasos que poco a poco irán dejando grandes frutos; y lo más importante es que no tiene que ser necesariamente dirigido para el mundo entero, se puede empezar con unos cuantos; y con el tiempo y éxito del proyecto, ir creciendo y abarcando cada vez a más y más personas.

V.II. Importancia de la implementación

Este tipo de proyectos ofrece conocer con mayor profundidad un área empresarial que decide la dirección de tu carrera profesional, el área de reclutamiento y selección. Durante este proceso los jóvenes se encontrarán con obstáculos, retos, conflictos, dificultades, cosas que pueden no comprender porque son como son. Es por ello que es necesario e importante prepararlos.

Al finalizar la carrera, en algunos casos se repite el patrón de los bachilleres: no saben hacia donde dar el siguiente paso. En el último grado de preparatoria, en la mayoría de las Instituciones, se da un curso o taller de Orientación Vocacional que apoya o guía a los jóvenes a tomar de manera precisa y consciente una decisión sobre su carrera profesional. Al finalizar la carrera profesional se puede necesitar apoyo para determinar su vida profesional; más allá de los 4 o 5 años de estudios, hay muchas opciones para desempeñarte profesionalmente.

Un elemento clave para alcanzar éxito profesional se debe a tres elementos: las virtudes y cualidades propias del ser humano, las competencias y conocimientos profesionales y, la toma de buenas decisiones; lo cual involucra poner los medios para encontrar un trabajo donde se pueda

desarrollar adecuadamente de acuerdo a sus intereses, preferencias y habilidades.

Elegir un área de la profesión, con el paso del tiempo profesionaliza y determina la posibilidad de encontrar futuros empleos; y uno de los retos más grandes en la búsqueda de empleo es tener la seguridad de en donde se quiere desempeñar. Ayudar a los jóvenes a que realmente se conozcan, conozcan su profesión, la forma de operar de las áreas de reclutamiento y selección para con esas herramientas poder ser ellos los que decidan donde quieren trabajar y no en donde lo quieren aceptar.

V.III. Solución de la problemática detectada

Es evidente la existencia del problema, tanto los reclutadores como los jóvenes son conscientes de las carencias presentes en estos procesos. Por parte de los jóvenes es difícil tener la certeza de que se quiere y una vez que se descubre saber cómo alcanzarlo, los errores generan estancamiento profesional, de conocimientos; y lo más importante de satisfacción y autorealización. Por parte de los reclutadores se llega a grandes porcentajes de rotación en el personal, malas inversiones en capacitaciones de personal y estancamiento en los objetivos y metas de la empresa.

Este tipo de orientación se piensa que puede ayudar a disminuir estas problemáticas; y aunque todavía no se lleva a cabo, la Institución deberá establecer evaluaciones continuas sobre indicadores fijos y establecidos que permitan año con año realizar modificaciones a los programas.

Independientemente de los cursos, la sociedad actualmente ha ido exigiendo una formación permanente, los jóvenes saben que necesitan seguirse preparando toda la vida.

Los sueños y aspiraciones se transmiten, se aprende en un inicio de los padres, posteriormente de maestros, de famosos, de grandes personalidades de la historia y del presente. Es necesario mantener esa ilusión que motive a

querer y luchar más cada día, pero como ya se mencionó con querer no basta, hace falta orientar y decir un poco por donde se puede llevar a cabo.

Si se quiere que los jóvenes se sientan más satisfechos con sus empleos, es necesario que sepan hacer lo necesario para realizarlo cada vez mejor; y a pesar de que no existen manuales ni instructivos para este tipo de situaciones, el ejemplo y experiencia de gente que lo ha ido logrando motiva y orienta sobre cómo lograrlo.

Es por ello parte del programa, ofrecer a todos los participantes del curso posteriores pláticas, sesiones o conferencias impartidas por profesionistas que han tenido una muy buena trayectoria profesional, y sobre todo que lo hayan hecho siempre de la mano de los valores y la ética profesional.

V. IV. Impacto y reacción de los sujetos involucrados

Poniendo el escenario de que los cursos se hayan impartido y evaluado como se tiene previsto, se tiene la certeza que las universidades continuarán y reforzarán el vínculo, favoreciendo a más y mejores futuros proyectos en convenio con la Institución; los reclutadores recibirán jóvenes más preparados y decididos sobre estar en el lugar indicado, y poner allí todos los medios por hacer mejor su trabajo, tener un crecimiento profesional efectivo; y lo más importante, los jóvenes tendrán mayor seguridad sobre lo que quieren en la vida y podrán poner mejores medios para lograrlo.

Se espera establecer una Institución sólida hecha por y para los jóvenes universitarios que se encuentran iniciando su vida profesional.

V.V. Evaluación de las formas de trabajo y acciones que favorecieron el estudio

Desde el inicio la maestría, se han concentrado esfuerzos para llevar a cabo este proyecto. Los profesores, libros e investigaciones para los proyectos

integrales de cada módulo han ofrecido grandes aportaciones a la investigación. Los trabajos integrales son una opción constructiva de reforzar y demostrar lo aprendido en clases, enfocado en el proyecto.

Mantener el orden, a la mano y bien hechos aquellos trabajo, permite integrar fragmentos de investigación en la tesis con facilidad, lo cual redujo esfuerzo y tiempo en redactar la tesis desde cero.

V.VI. Dificultades, limitaciones y retos

Las grandes dificultades que se presentaron fueron circunstanciales de la etapa de la vida, durante el segundo año de la maestría me comprometí con el que ahora es mi esposo, a pesar de estar trabajando tuve que planear una boda y buscar trabajo en el Distrito Federal por ser la ciudad en la que vive mi esposo y en la que viviría de casada. Unos meses antes de casarnos conseguí una muy buena oportunidad profesional por lo que tuve que cambiar de residencia, aprender del nuevo empleo, adaptarme al Distrito Federal y seguir yendo los fines de semana a Aguascalientes a la maestría. Justo antes del último módulo nos casamos y a pesar de ya estar acostumbrada al trabajo y un poco a la ciudad, tuve que irme adaptando a vivir con mi esposo y atender una casa.

Fueron dos sucesos increíbles de mi vida y ambos muy buenas decisiones: realizar una maestría y casarme con el amor de mi vida; sin embargo, creo que al mismo tiempo puede ser un poco complicado.

Fuera de estas circunstancias, tuve otras dificultades académicas. Hubo un punto de la investigación en que no le vi más futuro, sentí que estaba cayendo en lo mismo, sin visión ni objetivos más concretos. Realizar la entrevista al Lic. Marín me dio mucha luz e impulso a seguir adelante, a ser más realista y consciente de que Roma no se construyó en un día; que requiero de esfuerzo y dedicación para lograr lo que me propongo.

Durante las encuestas, pensé que iba a ser muy fácil mandar por correo la liga y que sin problema todos los jóvenes la iban a contestar; pero no fue así, la

mandé a muchos jóvenes y maestros solicitando lo reenviarán a sus compañeros y pasaban semanas y únicamente había recibido 13 respuestas.

Definitivamente, a pesar de cualquier circunstancia, lo importante es la dedicación, concentración y constancia.

V.II. Reflexiones de los aprendizajes

Una maestría en gestión y dirección en centros educativos tiene grandes ventajas: te prepara no sólo como docente y director en una Institución Educativa, te prepara como gestor y director de cualquier profesión y situación personal de la vida, porque como director de una escuela, lo que tienes que saber dirigir son muchos seres humanos en todas las etapas de su vida, desde la infancia hasta la vejez. Y en cualquier organización en la que te desempeñes hay personas y las cualidades de un buen director son las mismas.

Es mucho lo que se aprende al estudiar una maestría y hacer la tesis de titulación, reflexionando sobre los aprendizajes más significativos llegué a las siguientes conclusiones:

- a. El ser humano es lo más importante y maravilloso que existe en el mundo; es por ello el más complejo y más aún en sociedad. Su desarrollo impacta en todo el ecosistema, es impresionante como modifica comportamientos en otros seres humanos; su felicidad parece ser un enigma pero es altamente deseada por todos. Y lo más importante es su espiritualidad, elementos abstractos que no podemos ver ni tocar y son difíciles de dominar: la inteligencia, voluntad, capacidad de amar, etc; un espíritu que va más allá y lleva a realizar cosas asombrosas por lo que sigue después de la vida.
- b. Un adecuado proceso de administración, es decir, planear, organizar, dirigir y controlar con base en la filosofía institucional, siguiendo una correcta planeación estratégica, las normas políticas y sociales, la atención a las necesidades del ser humano, una constante

actualización y sobre todo una visión amplia; son clave para el éxito de cualquier organización.

- c. La necesidad cada vez más inminente de desarrollar todos los valores en las personas de todo el mundo, sin importar género, edad, nivel socioeconómico, personalidades, etc. Existen valores y tienen una jerarquía; es necesaria la estandarización de la jerarquía y reforzamiento del desarrollo de virtudes, sobre todo por parte de las familias, aunque se comparta la responsabilidad con el Estado y la iniciativa privada.

La ciencia de la educación es apasionante, retadora y con resultados muy satisfactorios si se llevan a cabo adecuadamente; es el medio a través del cual se perfecciona al ser humano. Es muy satisfactorio desarrollar un pequeño proyecto que en un futuro puede dar grandes frutos a través del perfeccionamiento del ser humano, ya que es una de las áreas de su vida en la que pasa la mayoría de su tiempo: en el trabajo.

Biblioteca UP Bomaire

CONCLUSIONES

Biblioteca UP Bonaterra

CONCLUSIONES

“Una de las áreas más importantes en la vida de los individuos adultos, de acuerdo con nuestras costumbres sociales, es la correspondiente al área laboral. Actualmente, debido al sistema económico vigente en el que es indispensable la competitividad, la preparación profesional es un aspecto muy importante que contribuye de manera importante al éxito del desempeño laboral” (Valls, 1998).

Previo a poder desempeñarse profesionalmente en una ocupación determinada es necesario elegir el camino laboral que se desea tomar. En nuestro medio, por lo general tal elección se realiza durante los estudios preparatorios.

Sin embargo, también en otros momentos de la vida puede requerirse retomar tal decisión ocupacional. Tal es el caso de los alumnos universitarios que una vez que ya están estudiando una carrera se dan cuenta que permanece la incertidumbre sobre en que se quieren desempeñarse exactamente; que no identifican puntualmente sus principales habilidades y sus intereses en relación con sus expectativas laborales, y terminan tomando decisiones precipitadas que los orillan a perder su camino profesional.

Otro caso corresponde a los alumnos universitarios, o a los egresados de una carrera universitaria, que requieren realizar estudios de especialización o de posgrado y buscan el área específica de su profesión a la cual dedicarse.

“La dificultad para elegir una profesión, por la incidencia que presenta y por las consecuencias que trae consigo, ha considerado un problema social. Para afrontar esta problemática, se ha visto la necesidad de brindar asesoría a los estudiantes para elegir una profesión” (Fernández, 2004).

Dicha asesoría se conoce actualmente como Orientación Profesional. El propósito del presente trabajo consiste en proporcionar un procedimiento de orientación profesional derivado del análisis interconductual de las contingencias individuales y profesionales.

Una persona está integrada de habilidades o aptitudes; intereses, preferencias o motivaciones; conocimientos; virtudes o fortalezas; vicios, defectos o debilidades; oportunidades o amenazas; y la personalidad. Estas características pueden marcar la profesión, conocerlas orientará las decisiones hacia lo que realmente se quiere en un futuro.

“El futuro puede presentarse como un campo abierto a las realizaciones o como un terreno de peligros, como un camino claro rumbo a la felicidad, o como una tortuosa senda en la oscura y pavorosa selva. Hay quien se aventura por su futuro con espíritu de conquista, y hay también quien se adentra en él con ánimo acobardado” (Llano, 2009, p.15)

Biblioteca UP Bonaterra

BIBLIOGRAFÍA

Biblioteca UP Bonaterra

BIBLIOGRAFÍA

- Referencias electrónicas

Álvarez, A. (2010) Buscar empleo: Una tarea que requiere capacitación, para Randstad, Recuperado el 21 de agosto del 2010 de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/6507-buscar-empleo-una-tarea-que-requiere-capacitacion-para-randstad.html>)

Barrios, L. (2009). "La eterna historia de las recurrentes crisis económicas en México" Recuperado el 7 de febrero del 2011, de <http://www.militante.org/node/628>

Definición.de (2011) *Definición de ética profesional*, Recuperado el 24 de abril del 2011 de <http://definicion.de/etica-profesional/>

Espino M. (2010) *Claves de las personas productivas y eficientes*, recuperado el 24 de octubre del 2010 de http://blogs.eluniversal.com.mx/weblogs_detalle11397.html

Éxito motivación y superación personal (2006) *Tu mente inconsciente determina la calidad de tu vida, cambia tu mente y cambiará tu vida*, Recuperado el 24 de octubre del 2010 de <http://www.exito-motivacion-y-superacionpersonal.com/mente.html>

Hernández S. (2012), *Idiosincrasia mexicana*, extraído el 12 de febrero del 2013 de <http://indiosincrasiamex.blogspot.mx/>

Marqués, P. (2000) *Docentes orientadores de la educación*, extraído el 25 de septiembre del 2011 de <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

Olivares, E. (2009). (La Jornada) "Desempleados, 11 por ciento de los recién egresados de universidades, acepta la SEP" Recuperado el 25 de agosto del 2010 de <http://www.jornada.unam.mx/2009/02/11/index.php?section=sociedad&article=034n1soc>

Olivera, L. (2008) *¿A qué llamamos "ética profesional"?*, Recuperado el 26 de abril del 2011 de <http://es.catholic.net/empresarioscatolicos/436/1219/articulo.php?id=34907>

Osho, (1999) Recuperado el 15 de Enero del 2011 de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-97922004000100005&script=sci_arttext

Roca, E. (2007) *Técnicas para manejar la ansiedad*, Recuperado el 21 de noviembre del 2010 de <http://www.cop.es/colegiados/PV00520/tecnicasansiedad9.pdf>

Salcedo, J.A. (2008), *La seductora imagen verbal del mexicano*, México D.F. extraído de http://www.destiempos.com/n14/josearturosalcedo_14.htm

Vázquez, L.A.M. (2007). *La orientación vocacional*. Recuperado de http://www.e-comunidades.gob.mx/wb2/eMex/eMex_La_orientaci%C3%B3n_vocacional.

Villalobos, G. (2009). *Perspectiva de la teoría del Capital Humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*, Recuperado el 14 de mayo del 2014 de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>

Yagüe (1965), Yela (1968) & Castaño (1983), *Orientación profesional*, Recuperado el 10 de septiembre del 2010 de http://es.wikipedia.org/wiki/Orientaci%C3%B3n_profesional

- Otras fuentes

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1035/trabajo.html>

<http://html.rincondelvago.com/psicologia-del-mexicano-en-el-trabajo.html>

http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Valores_Socioculturales/lecvmx213.html

- Referencias bibliográficas

- Acosta M. (1995) *Plantea tu carrera y tu vida*, México: Planeta de México
- Alanís A. (2007) *Actuación profesional en la práctica docente*, México: Ed Trillas
- Alles, M. (2005) *Diccionario de comportamientos, gestión por competencias*, (2ª ed)
Buenos Aires: GRANICA
- Basave, A. (1990) *Filosofía del hombre*, (8ª ed) México: Colección Austral.
- Burgos, N.E. (1992). ¿Qué es la orientación educativa? Educación y ciencia
- Carrión C. (2010) *Lograr el trabajo que buscas*, México: Mundo Laboral
- Casares D. y Siliceo A. (1988), *Planeación de vida y carrera*, México: Limusa
- Cazares Y. (2008) *Manejo efectivo de un grupo*, México: Ed Trillas.
- Chehaybar E. (2007) *Técnicas para el aprendizaje grupal*, México: Ed Plaza y Valdés Editores
- Debayle R. (2008) *Conseguir empleo en tiempos difíciles*, México: Aguilar
- Delors, J. (1996) "La educación encierra un tesoro" Madrid: Santillana
- Escriva J. (2001) *Es Cristo que pasa*, México: Ed Minos S.A. de C.V.
- Fry R. (2009), *101 grandes respuestas a las más difíciles preguntas en entrevistas de trabajo*, México: CENGAGE Learning
- Fuentes, M.T. (2010). *La orientación profesional para elegir fundamentalmente una ocupación: Propuesta alternativa*. Revista Mexicana de Psicología, vol. 27. Sociedad Mexicana de Psicología A.C. México
- González J.P. (2003) *Orientación profesional*, España: Editorial Club Universitario.
- Galvan J. (2001) *Aprendizaje Integral*, México: Ed Tomo S.A. de C.V.

- García, V. (1993) *Introducción general a una pedagogía de la persona*, (1ª ed) España: Rialp S.A.
- Goleman D. (2009) *El espíritu creativo*, (1ª ed) España: ZETA.
- Gómez-Mejía L., Balkin D., Cardy R. (2001) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, (3ª ed) Madrid: Ed. Pearson Prentice Hall
- Gonzales, J.P. (2003) *Orientación Profesional*, España: Editorial Club Universitario.
- González, V. (2004). *La orientación profesional y currículo universitario: una estrategia educativa para el desarrollo profesional y responsable*. Barcelona: Laertes
- Gordoa V. (2007) *El poder de la imagen pública*, México: Ed Debolsillo
- Gordoa V. (2007) *Imagología*, México: Ed Debolsillo.
- Hansen, E. (2006) *Orientación Profesional: Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Lakhani D. (2009) *Persuasión: el arte de influir y obtener lo que desea*, México: Ed Alfaomega.
- Laneg M. (1982) *Vocabulario de pedagogía*, (3ª ed) Barcelona: Herder.
- Llano C. (1999) *El postmodernismo en la empresa*, México: Mc Graw Hill.
- Llano R. (2009) *El optimismo*, México: Ed Minos III Milenio.
- López A. (2007) *Buscar, encontrar, tratar y amar* México: Ed. Minos Tercer Milenio.
- Luque, E. (2004). *La orientación profesional y la Psicotecnia: aplicaciones de la Psicología en Argentina anteriores a su profesionalización universitaria*. Investigación en psicología.
- Metrodio M. (1992) *La importancia de las cosas pequeñas*, México: Ed Ikon Arte
- Nahoum Ch. (1961) *La entrevista psicológica*, (1ª ed) Buenos Aires: Ed. KAPELUSZ

OIT, (2008), *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Informe V.

Patarrollo L. e Iannini M. (2004) *Pedagogía, arte y ciencia para enseñar y educar: pedagogía y tendencias pedagógicas y la toma de decisiones al proyecto de la vida*, (1ª ed) Colombia: Rezza Editores, S.A. de C.V.

Rodríguez M., Ramírez P. (1997) *Psicología del mexicano en el trabajo*, México: Ed Mc Graw Hill.

Sada, R. (2008) *Curso de ética general y aplicada*, (2ª ed) México: Minos Tercer Milenio.

Sánchez M., Ramos A. y Rodríguez M. (2003) *Orientación profesional, un proceso a lo largo de la vida*, Madrid: Dickinson.

Trump D. (2004) *Trump: el camino hacia la cima*, US: Ed Crown Business.

Valls, F.F. (1998). *Fundamentos de orientación profesional para psicopedagogos*. España, Almería.

Vargas G. (2005) *Todo sobre la imagen del éxito*, México: Ed. Punto de Lectura.

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*, *Revista de la CEPAL* 92.