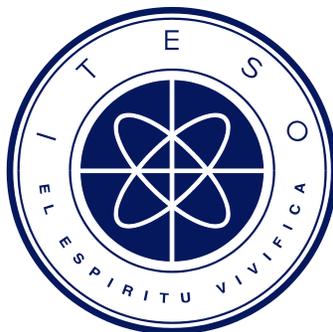


INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL, ACUERDO SEP. NO. 15018
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN
EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.



**DEPARTAMENTO DE SALUD PSICOLOGÍA Y COMUNIDAD
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO**

**“INSERCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO HUMANO, UN PROCESO
CENTRADO EN LA PERSONA”**

**TRABAJO QUE PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO**

**PRESENTA:
LIC. LAURA ELENA CARRILLO TORRES**

**ASESOR:
MTRO. BERNARDO ENRIQUE ROQUE TOVAR**

**LECTOR:
MTRO. EFRAÍN LÓPEZ MOLINA**

TLAQUEPAQUE, JAL., 7 DE MAYO DE 2015

DEPARTAMENTO DE SALUD PSICOLOGÍA Y COMUNIDAD
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

Tlaquepaque Jalisco., 14 de abril de 2015

Lic. Laura Elena Carrillo Torres

PRESENTE

La presente tiene el objetivo de comunicarle que el Trabajo de Grado: **“INSERCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO HUMANO, UN PROCESO CENTRADO EN LA PERSONA”**, que presentó para obtener el grado de Maestra en Desarrollo Humano, reúne los requisitos de aceptación. Por tanto, cuenta con la aprobación para entregar la versión definitiva y realizar los trámites correspondientes a su titulación.

El jurado estará integrado por los sinodales que a continuación se nombran y la fecha para la presentación del trabajo, será el día jueves 7 de mayo de 2015 de 16:00 a 18:00 horas en la Sala B del Edificio “Xavier Scheifler”.

Presidente: Mtro. Bernardo Enrique Roque Tovar

Secretario: Mtro. Efraín López Molina

Vocal: Mtra. Irma Lorena Zaldívar Bribiesca

Suplente: Mtro. José Noé Miranda Becerra

Suplente: Mtra. Martha Leticia Carretero

Atentamente,



Mtra. Irma Lorena Zaldívar Bribiesca
Coordinadora de la Maestría en Desarrollo Humano
Tel. (33) 36 69 34 55. Buzón electrónico:lorenz@iteso.mx

DEDICATORIA

A mi padres Oscar Carrillo y María Elena Torres
con todo mi amor

AGRADECIMIENTOS

A mi hermano Oscar Enrique, por ser mi ejemplo de paciencia y dedicación, por haberme compartido su tiempo y su conocimiento.

A mi excepcional familia; mis padres, hermanos, hermana, cuñado, cuñada y mis sobrinos, por su cariño incondicional.

A mis compañeros y amigos "de la Bolsa", gracias Fátima, Mariana, Hilda, Jesús y Joel por toda su ayuda y sus constantes muestras de afecto.

A mis amigos, a mis amigas y a todos mis seres queridos que me apoyaron con su motivación y entusiasmo para cerrar este ciclo.

A todos mis profesores y facilitadores, especialmente a Bernardo Roque, gracias por acompañarme y orientarme en este proceso.

Gracias a las personas que ya no están presentes y que dejaron huella en mi vida.

RESUMEN

La inserción profesional hoy en día no es tarea sencilla, está inmersa en una realidad económica cada vez más competitiva, es por ello que toma relevancia el considerar que el desarrollo profesional y la transición de la universidad al mercado laboral es un proceso complejo y por lo tanto diferente en cada universitario.

Este trabajo presenta el desarrollo, implementación y análisis de resultados de la intervención realizada por medio de un taller de inserción profesional para universitarios considerando el Enfoque Centrado en la Persona. Dicho taller surge de la necesidad de los universitarios de enfrentarse a los procesos de reclutamiento y selección en búsqueda de un trabajo acorde a sus expectativas, tratando que esa aproximación se efectúe en las condiciones más favorables y beneficiosas.

La intervención se realizó por medio de un taller estructurado en 8 módulos relacionados entre sí, que abordan una temática específica del proceso de inserción profesional. El diseño del taller se realizó utilizando como marco referencial el Desarrollo Humano y el Enfoque Centrado en la Persona, fue impartido con la finalidad que los participantes otorguen sentido a su experiencia, reflexionen, tengan mayor claridad en su autoconocimiento y puedan tomar decisiones en su vida profesional acordes a sus creencias, valores y experiencias previas.

A través de la intervención los participantes pudieron valorar sus experiencias, reconocer sus habilidades, además de identificar su perfil profesional y poder realizar su plan de desarrollo profesional de acuerdo a sus metas y valores personales.

Uno de los principales resultados del análisis de la intervención está relacionado con el autoconcepto de los universitarios, ya que, el poder reflexionar sobre sus habilidades profesionales y personales, así como revalorar sus experiencias propició en los participantes una nueva definición de sí mismos, no solo como profesionistas sino como personas, otorgándoles mayor seguridad en sí mismos y abriendo el panorama para que pudieran desarrollar nuevas habilidades y tomar decisiones más acertadas que impulsen no solo su desarrollo profesional sino sus sueños personales, confirmando así que el acompañamiento en procesos de inserción profesional tiene mejores resultados

cuando se toma en cuenta a la totalidad de la persona y no sólo las características profesionales.

En el análisis de la intervención resalta la importancia de los ejercicios de reflexión, pero sobre todo la influencia del grupo en los procesos de crecimiento, ya que contar con el apoyo de un grupo de compañeros que vive y comprende las mismas circunstancias incrementa la seguridad en el mismo grupo y por ende para sobrellevar con éxito los procesos de inserción laboral en las empresas.

En el capítulo final se presentan algunas propuestas para que las universidades incorporen programas de inserción profesional que ayuden a los universitarios a pasar por la transición universidad al mundo del trabajo. También se presentan algunas observaciones derivadas del análisis de resultados que pueden tomarse en cuenta en la planificación de acciones para la inserción profesional.

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
1.1 Planteamiento y justificación de la intervención	3
1.1.1 Implicación personal con la intervención	6
1.1.2 Contexto de la situación	7
1.1.3 Características de las personas	8
1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo	9
1.2 Propósitos de la intervención.....	13
1.3 Plan de acción.....	14
1.3.1 Lugar y sus condiciones	14
1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros	14
1.3.3 Programa de la intervención	15
1.3.4 Recolección de información.....	33
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL	34
2.1 Estado del conocimiento.....	34
2.2 Psicología Humanista y Desarrollo Humano.....	37
2.2.1. Enfoque Centrado en la Persona.....	38
2.2.2. ¿Cómo puedo ser yo y ser mejor?; Tendencia actualizante	40
2.2.3. ¿Cómo convierto en lo que soy?; Teoría de la Personalidad y el concepto de sí mismo.....	42
2.2.4. ¿Valgo por lo que soy o por lo que dicen?; valoración del sí mismo y locus de control	43
2.2.5. ¿Cómo puedo llegar a ser plenamente yo?; teoría de la motivación	46
2.2.6 ¿Cómo se promueve el crecimiento?; principios de la terapia centrada en el cliente. 48	
2.3 Inserción Laboral.....	55
2.3.1 El contexto; la relación educación y empleo	55
2.3.2 La importancia del trabajo	56
2.3.3. Inserción Profesional y Empleabilidad	58
2.3.4. El entorno socio-laboral.....	60
CAPÍTULO III. NARRACIÓN DE LA INTERVENCIÓN	61
3.1 ¿Qué quiero?: Introducción y proyecto de vida	61

3.2 ¿Quién soy? ¿Qué habilidades tengo?: Autoconocimiento	67
3.3 ¿Cómo lo demuestro? ¿Cómo se dan cuenta de mis habilidades?: Curriculum Vitae y Entrevista	70
3.4 ¿Cómo identifico las oportunidades? ¿Cómo logro mis objetivos?: Panorama Laboral y Plan de Inserción Profesional	74
3.5 ¿Cómo vivo mi proceso de inserción después del taller?: Sesión de seguimiento.....	78
CAPITULO IV. ESTRUCTURA METODOLÓGICA.....	81
4.1 Organización de la información.....	82
4.2 Preguntas de análisis	83
4.3. Inmersión en los datos y proceso de estructuración de los datos	84
CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN.....	88
5.1 Autoconcepto e Inserción Profesional	88
5.1.1 ¿Soy yo o es el mercado?; autoconcepto y locus de control.	89
5.1.2. Cuando los retos se convierten en oportunidades; dificultades de autoafirmación en el proceso de Inserción Profesional.....	93
5.1.3. ¿Cambiar está en mis manos?; responsabilidad, libertad y toma de decisiones en la autoafirmación.....	99
5.2 Elementos en la intervención coadyuvantes a los propósitos.	102
5.2.1 Una experiencia compartida; el proceso del grupo	103
5.2.2 Un encuentro con el otro; el estilo de facilitación	108
CAPITULO VI. DIÁLOGO CON AUTORES.....	115
6.1 La tendencia al desarrollo.....	115
6.2 La valoración del sí mismo	116
6.3 Libertad en las decisiones	117
6.4. El efecto del grupo.....	118
6.5 El proceso de Inserción Profesional	120
CAPITULO VII. CONCLUSIONES	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124
ANEXOS	128

INTRODUCCIÓN

El presente documento presenta los resultados de una intervención realizada bajo el marco del Desarrollo Humano.

La intervención se realizó a través del diseño, desarrollo e implementación de un taller de Inserción Profesional fundamentado en el Enfoque Centrado en la Persona, el cual surgió de la necesidad de jóvenes universitarios que requerían ayuda en su proceso de búsqueda de empleo.

En el capítulo I se presentan los antecedentes de la investigación, los motivos personales para realizarla, así como el contexto en el que fue desarrollada la intervención. En dicho capítulo se presenta el detalle de cada una de las sesiones del taller y las actividades que se realizaron en el mismo y da cuenta de la importancia y énfasis que se otorgó a ejercicios que propiciaban el autoconocimiento, reflexión y toma de decisiones.

En el capítulo II se presenta el marco de referencia teórico, en el cual se abordan los lineamientos generales del Desarrollo Humano así como algunas teorías específicas del Enfoque Centrado en la Persona. El marco de referencia también se complementa con temáticas relacionadas al Empleo, la importancia del trabajo en el ser humano y por supuesto, la Inserción Laboral.

La narración de la intervención se relata en el capítulo III, donde se describe de manera detallada la experiencia vivida en cada una de las sesiones del taller, así como las interacciones y dificultades que se presentaron en el desarrollo de la intervención.

En el capítulo IV se explica la metodología utilizada en el análisis de la información, así como la manera en que se organizó la información, en este capítulo también se plantaron las preguntas de investigación, las cuales guiaron el análisis de los resultados.

Los alcances logrados en la intervención se describen en el capítulo V. En este apartado se da respuesta a las preguntas de análisis y se detallan los hallazgos relacionados con el autoconcepto, las dificultades en los procesos de búsqueda de empleo, así como los aspectos derivados de interrelaciones personales, como lo es la influencia del grupo y la revisión del proceso de facilitación.

A partir de los alcances de la intervención y del marco referencial, en el Capítulo VI se explica la contribución de la intervención al estado del conocimiento tanto en el

ámbito de la Inserción Profesional como en el Desarrollo Humano, ofreciendo un dialogo contrastante entre la teoría revisada y el análisis de las evidencias.

Para cerrar el trabajo, en el capítulo final se presentan algunas conclusiones y propuestas a partir del desarrollo y análisis de la intervención y que abonan en la construcción de acciones de apoyo para la inserción profesional de jóvenes universitarios.

CAPITULO I.

En este capítulo se describirá el planteamiento, desarrollo e implementación de la intervención realizada a través de un Taller de Inserción Profesional desde el Enfoque Centrado en la Persona en el marco del proyecto denominado; Inserción Profesional y Desarrollo Humano; un proceso Centrado en la Persona.

1.1 Planteamiento y justificación de la intervención

El desajuste de la oferta y la demanda de profesionistas se deben a distintas causas asociadas a factores estructurales o coyunturales de la economía. Según una investigación realizada por Mejía (2013) los principales factores económicos de la caída e incremento de los empleos en México son:

- Que el comercio exterior ha desempeñado un papel central, en tanto que la inversión extranjera directa y las remesas solamente son determinantes en etapas recesivas.
- Las fluctuaciones de la producción industrial y manufacturera son mayores que las del sector de servicio y todas ellas superan a las del empleo.
- Ha habido una recuperación del empleo a favor del eventual.

De acuerdo con Gonzáles (2012) el empleo también se encuentra determinado en gran parte por la demanda real que genera la sociedad y ésta a su vez está determinada por otros aspectos como los salarios. Moguel (2009) afirma que la situación de los jóvenes mexicanos es explicada por el contexto económico del país, con las continuas crisis que afectan los hogares. Cada vez más jóvenes se incorporan a la oferta laboral en lugar de continuar su formación y, por otro lado, la economía no ha sido capaz de incrementar el empleo en la misma proporción en que han crecido los graduados con especialidades. Según Guerrero, Schettino y Urzúa (2000) citados por Moguel (2009) la generación de puestos de trabajo suficientes en cantidad y calidad depende del ritmo de la actividad económica, así mismo la flexibilidad del mercado laboral mexicano ha permitido que se incorpore población cada vez más joven a los empleos.

En este sentido, cobra importancia el dedicar tiempo y recursos para mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas, ya que puede ayudar a procurar

mejores beneficios económicos, la investigación de Moguel realizada con 11,154 casos mexicanos reveló lo siguiente: Quienes encuentran un empleo acorde con su formación tienen un mejor desempeño y ganan 10% más de sueldo que aquellos que no se encuentran en la misma situación, y los jóvenes contratados por las habilidades requeridas por el empleador tienen una remuneración de 13% más con respecto a los que son ocupados porque no se encontró a la persona adecuada para el puesto.

El desajuste en la oferta y la demanda no solamente se deben a los aspectos económicos mencionados anteriormente, se debe también a las diferencias entre conocimientos o competencias buscados por las empresas frente a los que realmente tienen las personas. Una investigación realizada por Carranza y Peralta (2012) reveló las principales variables de segregación por las empresas empleadoras, que resultaron ser: género, edad máxima, categoría del puesto, nivel de educación requerida, estudios universitarios y competencias requeridas. Además, una encuesta realizada por Manpower Group (2012) reveló que el 34% de los empleadores tenía problemas para encontrar al personal debidamente calificado y el 22% mencionó que sus candidatos carecían de competencias técnicas o habilidades duras, mientras que el 15% de los candidatos no tenían actitudes académicas ni de negocios.

Para tener éxito en el largo proceso de inserción laboral es necesario también reconocer las competencias de empleabilidad que las empresas requieren, según la revista Right Management de Manpower Group (2013), las competencias requeridas por las empresas en México son las siguientes: Para los puestos operativos requieren honestidad, respeto y trabajo en equipo. Los puestos administrativos necesitan Planeación-Organización, Orientación a resultados y trabajo en equipo. Las empresas buscan en los mandos medios, una capacidad crítica, trabajo en equipo y disposición.

Las situaciones anteriores hacen necesario el poner atención al proceso de inserción profesional, que según Blanco y Pérez (2001) es el proceso mediante el cual se obtiene un empleo acorde con la formación y expectativas del sujeto. Este proceso al no ser automático, hace necesario enfocar acciones educativas para el desarrollo de habilidades y competencias de empleabilidad o transversales, además de las competencias profesionales específicas, como una estrategia para favorecer que los egresados enfrenten los retos de los cambios acelerados en el mundo del trabajo.

Sin embargo, las acciones encaminadas a apoyar la inserción profesional de los jóvenes no sólo deben considerar el entorno socioeconómico, sino que también deben incorporar las características personales y los intereses y metas de los Universitarios. En este sentido el Enfoque Centrado en la Persona, considera el reconocimiento del universitario como una persona con intenciones, con sueños y motivaciones, que toma decisiones con base en sus creencias, valores y experiencias previas. De acuerdo con Rogers y Kinget (1971), el acompañante en el proceso no decide por la persona, sino que la compromete en un proceso de auto orientación, en ese sentido el universitario al tomar conciencia y responsabilizarse de su propio proceso de inserción, puede tomar las decisiones que considere adecuadas de acuerdo a su proyecto y plan de desarrollo profesional.

Este trabajo tiene como finalidad proporcionar herramientas adecuadas para que los egresados puedan insertarse correctamente en el mercado laboral. Los resultados pueden ser de utilidad para:

- Los egresados que se encuentran en una etapa de inserción profesional, apoyándoles a favorecer su proceso.
- Universidades, profesores, coordinadores de carrera, investigadores y áreas de vinculación para dar a conocer la situación y experiencia de los egresados en relación al mercado de trabajo.
- Otras dependencias ya sea privadas o de gobierno encargadas de inserción profesional, mostrando un nuevo mecanismo que apoyen en sus labores referentes a resolver la problemática del desempleo.

Este trabajo es una herramienta para que los universitarios puedan conocer, reconocer y valorar sus habilidades, de esta manera también puedan plantearse y diseñar un proyecto profesional, para que con base en sus necesidades, puedan acotar su búsqueda de empleo, descubrir intereses, valores, y conocer los principales componentes del mercado laboral para que tengan una mejor visión de la situación en que se encuentran y sean capaces de tomar las decisiones que consideren más adecuadas en su desarrollo profesional.

Desde diferentes instancias educativas y gubernamentales ya se ofrecen una serie de cursos y talleres relacionados con la búsqueda de empleo, sin embargo la diferencia primordial de este taller es que tiene como principal componente a la persona y contiene elementos necesarios para el desarrollo de ésta. A diferencia de otros talleres con un estilo y procedimientos definidos y estandarizados, este taller, entre otros aspectos, no solo tiene como finalidad compartir conocimientos y desarrollar habilidades, sino que también contempla un espacio para que la persona comparta sus sentimientos y experiencias del proceso que está viviendo.

A partir de este estudio se puede generar en un futuro, el reforzamiento del proceso de acompañamiento de los planes de estudio de la universidad, y de ser posible ofrecer de manera permanente a través del departamento de bolsa de trabajo este tipo de espacios.

1.1.1 Implicación personal con la intervención

Desde la elección de carrera como Licenciada en Relaciones Industriales he considerado el factor humano como elemento clave y eje central tanto en la sociedad como en las organizaciones, dicha consideración se ha afianzado con mi experiencia de más de doce años en el área de reclutamiento y selección y seis años en la coordinación de Bolsa de Trabajo de una universidad privada, es esta última labor en la que he sido testigo de las transformaciones del mercado de trabajo, de las fluctuaciones de la oferta y demanda de las profesiones, de las implicaciones del contexto económico y sus repercusiones en el empleo y desarrollo de los profesionistas.

Hablar de números y porcentajes de ocupación y desempleo, así como de sus implicaciones económicas es sólo una parte del contexto. Al estar en la oficina de Bolsa de Trabajo tengo la perspectiva de dos visiones; por un lado, el contacto con empresas empleadoras para conocer sus requerimientos y sus procesos de selección y por otro lado, tengo también la perspectiva de los egresados en su búsqueda de empleo, y es aquí donde he centrado mi interés para realizar esta intervención.

Al asumir la coordinación de Bolsa de Trabajo tenía como principal encargo establecer mecanismos de vinculación y conexión entre los empleadores y los egresados, sin embargo, al realizar esta labor me he dado cuenta que para que un egresado tenga

una inserción profesional exitosa nuestra labor no se puede reducir a compaginar una serie de requisitos que tiene la empresa y buscar gente que los cubra. Al entrevistar egresados para apoyarlos en su inserción profesional me pude dar cuenta que al buscar empleo se estaban dejando de lado muchos aspectos de la persona como sus propias habilidades, intereses, motivaciones, metas, aspectos que son sumamente importantes en su desarrollo y que repercuten en su motivación, autoestima, desempeño y desarrollo profesional.

Ante un mercado laboral inestable y pocas veces predecible y considerando la amplitud del campo de las profesiones es importante apoyar a los universitarios en su proceso de inserción profesional, brindándole conocimientos/herramientas aptas para una adecuada toma de decisiones en el ámbito laboral-profesional tomando en cuenta sus objetivos, sueños, intereses, motivaciones, valores, habilidades

No se trata sólo de ayudarles a conseguir un empleo, sino de apoyar al egresado a buscar una función que contribuya a su desarrollo y plan profesional, un trabajo desde cada egresado, no sólo como profesionista con un perfil determinado, sino también como persona y desde su persona, desde sus intereses y valores, una labor que signifique y que contribuya a su búsqueda y a su realización personal.

1.1.2 Contexto de la situación

La motivación para diseñar esta intervención comenzó cuando al hacer un replanteamiento de la oficina de Bolsa de Trabajo se definió que para apoyar la inserción profesional la labor de la oficina no sólo debe enfocarse a acciones de vinculación, sino que también debe asumir aspectos formativos para desarrollar y fomentar programas de inserción profesional.

A partir de lo anterior se comenzaron a ofrecer nuevos servicios, uno de ellos fue la orientación personal a los universitarios para apoyarlos en el diseño de su *Curriculum Vitae* y en el diseño de estrategia de búsqueda de empleo. A partir de esta orientación, se comenzó a recopilar información sobre cuáles eran los temas o aspectos en los que las personas necesitaban más ayuda para su búsqueda de empleo. Se revisaron los temas recurrentes y se realizó una guía temática para que los egresados tuvieran una adecuada inserción profesional.

Debido a lo anterior y considerando la guía temática, en enero de 2013 se diseñó el programa de un taller de inserción profesional que no solo ofreciera herramientas para la búsqueda de empleo, sino que partiera desde el plan profesional de las personas y que contribuyera al autoanálisis sobre las propias habilidades, experiencia, expectativas y motivaciones.

La impartición y ofrecimiento de este taller se plantea en el marco de la planeación quinquenal 2012-2016 del Centro Universidad Empresa y Bolsa de Trabajo de una universidad privada. El primer taller se impartió como “prueba piloto” en abril de 2013 con las siguientes características; esquema de 10 horas, bajo conducción académica, en una dinámica 80% expositiva, la mayoría de los ejercicios se realizaban como tarea, el taller no incorporaba espacios de reflexión en grupo. A pesar de las evaluaciones positivas de los participantes, no se pudieron evidenciar aspectos cualitativos de los avances de los participantes, así como el impacto en su proceso de inserción profesional.

Debido a lo anterior en este trabajo presenta el replanteamiento del taller abordado desde el Enfoque Centrado en la Persona.

1.1.3 Características de las personas.

La difusión del taller se realizó por medio del portal de empleo de Bolsa de Trabajo y se dirigía a recién egresados en búsqueda de empleo de cualquier licenciatura de la Universidad, sin embargo, al lanzar la convocatoria para el taller, no todos los interesados cumplían con esas dichas condiciones, ya que se inscribieron egresados de maestría, así como egresados de otra universidad. Finalmente el taller se impartió a 12 personas con las siguientes características:

- **Universidad:** 8 jóvenes de la universidad sede, 3 personas de una universidad pública de la región y 1 persona de otra universidad privada de otro estado de la república.
- **Género:** 7 mujeres, 5 hombres.
- **Grado escolar:** 2 egresados de maestría, 2 personas estudiando maestría, 5 egresados de licenciatura y 3 estudiantes de licenciatura.
- **Edad:** Entre 20 y 33 años.

- **Licenciaturas:** 4 de Ingeniería Industrial, 3 de ingeniería Electrónica, 2 de Comercio Internacional, 1 de Diseño, 1 de Ciencias de la Comunicación y 1 de Relaciones Industriales.
- **Maestrías:** 2 Egresados de Maestría en Administración, 1 estudiando maestría en Diseño de Circuitos Integrados y 1 en estudiando Maestría en Comunicación de la Ciencia y de la cultura.
- **Situación laboral:** 5 personas sin empleo, 6 personas trabajando actualmente (algunas inconformes con su trabajo o bien en planes de cambiarlo), y 1 persona realizando sus prácticas profesionales.

1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo

Antes de iniciar el taller, se realizaron dos sondeos para identificar las necesidades de los universitarios.

1) Alumnos de Proyecto Universitario Profesional II (PRUP II). Materia impartida para alumnos en últimos semestres. Como parte de las actividades del programa de la materia, algunos profesores de áreas administrativas y de ingeniería industrial solicitan una plática a sus grupos para que el Programa de Inserción Profesional (Bolsa de Trabajo) presente información de los servicios que ofrece a los estudiantes de la Universidad. Durante el período escolar otoño 2012 se impartieron 10 pláticas a 134 alumnos, al finalizar las pláticas informativas se aplicó una encuesta de evaluación de la plática , además se incluían algunas preguntas para conocer la valoración de los alumnos sobre los temas y la importancia de la inserción profesional, así como la pertinencia de la realización del taller. A continuación se presentan los resultados de la evaluación.

¿Qué tan preparado te sientes para dar comienzo a tu inserción profesional?			
Muy preparado	Regular	Mal preparado	No contestó
39	65	15	15
29.10%	48.51%	11.19%	11.19%

Cuadro 1. Resultados de encuesta de evaluación a alumnos en materias PRUP II

¿Qué tan adecuados consideras los temas mencionados en la plática para tu inserción profesional?			
Muy adecuado/Excelente	Adecuado/Bueno	Poco adecuado/Regular	Inadecuado/Malo
69 51.49%	54 40.30%	10 7.46%	1 0.75%

Cuadro 2. Resultados de encuesta de evaluación a alumnos en materias PRUP II

En dichas encuestas también se les pedía indicaran los temas que consideraban relevantes para su inserción profesional, los alumnos mencionaron temas como; elaboración del .C.V, entrevista de trabajo, sueldos, demanda de las carreras, entre otras.

Al buscar empleo, ¿qué es lo primero que debes tener en cuenta?		
No contestó	38	28.36%
Las empresas	38	28.36%
Curriculum Vitae	27	20.15%
Los sueldos	26	19.40%
Mi carrera	15	11.19%
La entrevista	13	9.70%
No sé	12	8.96%
Mis competencias	2	1.49%
Plan de vida	1	0.75%

Cuadro 3. Resultados de encuesta de evaluación a alumnos en materias PRUP

¿Estarías dispuesto a participar en un taller de Inserción Profesional para profundizar en los temas vistos en la plática?		
Sí,	Tal vez	No
95 70.90%	24 17.91%	15 11.19%

Cuadro 4. Resultados de encuesta de evaluación a alumnos en materias PRUP

Como se puede observar en las tablas sólo una persona considera el plan de vida como factor importante en la inserción profesional, y sólo 2 personas tienen en cuenta

sus competencias profesionales, lo cual denota que los universitarios no consideran sus expectativas, ni su perfil y competencias en su proceso de búsqueda de empleo. En preguntas directas el 70% de los alumnos estarían dispuestos a participar en un taller. Con esto se confirmó que los universitarios consideran relevante el tema de inserción profesional y no se sienten completamente preparados para enfrentarse al reto del mundo del trabajo.

2) Empleadores. Contactos en empresas encargados del proceso de reclutamiento y selección. Se realizó una encuesta de opinión de empleadores acerca del desempeño profesional de los estudiantes y egresados de la universidad mencionada, dicha encuesta se aplicó a 80 empresas en 2013, se incorporaron dos preguntas relacionadas con las dificultades que ellos percibían de los egresados en el proceso de reclutamiento y selección.

¿Cómo evalúa la preparación de los universitarios para afrontar los procesos de reclutamiento y selección de su empresa?			
Muy adecuada/Excelente	Adecuada/Buena	Poco adecuada/Regular	Inadecuada/Mala
18 22.5%	27 33.75%	24 30%	11 13.75%

Cuadro 5. Resultados de encuesta de sondeo a Empleadores

¿Cuáles son las principales dificultades de los egresados en el proceso de reclutamiento y selección?			
No saben elaborar un Curriculum Vitae	No se preparan para una entrevista de trabajo	El perfil no se adecua a los puestos de trabajo	Otras
60% de las empresas lo mencionó	50 % de las empresas lo mencionó	20% de las empresas lo mencionó	10% de las empresas las mencionaron

Cuadro 6. Resultados de encuesta de sondeo a Empleadores

Como se puede observar en las tablas, el 60% mencionó que los universitarios no saben elaborar un *Curriculum Vitae*, el 50% mencionó que no sabían desempeñarse correctamente en una entrevista laboral, un índice bastante revelador, además que el 20% de las empresas mencionó dificultades en torno a la relación del perfil de los universitarios con el perfil requerido en las empresas, en otras dificultades se mencionaron sueldos deseados, imagen y lenguaje informal.

En comentarios generales sugerían abrir un curso en la universidad para enseñar a los alumnos a enfrentarse a los procesos de reclutamiento y selección de sus empresas y especificaban dificultades de los universitarios en demostrar sus habilidades y competencias en los procesos de selección.

3) Reporte anecdótico de Experiencia Laboral. Durante mi labor como coordinadora del Programa de Inserción Profesional y Empleo (Bolsa de Trabajo) me he percatado que esa oficina es para muchos universitarios el primer acercamiento al mercado laboral, y en ese proceso algunas personas presentan dificultades en él, esto no quiere decir solamente que no encuentran un empleo, sino que algunas veces no se encuentran satisfechos en el trabajo que están realizando debido a diversos factores como poco reconocimiento por parte de los superiores, un trabajo rutinario el cual está acompañado de un sentimiento de estancamiento, mayores expectativas económicas, realización personal, entre otros aspectos.

Durante mi experiencia dentro de la oficina de Bolsa de Trabajo en la universidad en la cual colaboro, he podido observar y conocer las diferentes motivaciones e intereses que influyen en la búsqueda de empleo de los universitarios, la mayoría se enfoca a factores como:

- Sueldo. Eligen opciones de empleo en las que se les pague más y constantemente se encuentran comparando sus percepciones económicas entre sus compañeros de generación o de carrera.
- Prestigio de empresas. Basan sus decisiones en el tamaño y prestigio de la empresa, mostrando inclinación a empresas grandes en donde creen tener mayor oportunidad de desarrollo y de prestaciones.

- Rapidez en contratación. El proceso de selección de las empresas tiene un promedio de tiempo de 1 a 3 meses, y en momentos de crisis económica como en estos momentos puede durar hasta 6 meses, lo que hace que los universitarios se desesperen y acepten la primera oferta de empleo que reciben.
- Trabajo relativo a la licenciatura que se estudió. Muchos universitarios no encuentran en su profesión una verdadera vocación, no se encuentran convencidos de que lo que estudiaron es realmente a lo que se quieren dedicar en su vida, sin embargo por el hecho de invertir de 4 a 5 años de su vida, insisten en ejercer una carrera que no les satisface.

Los factores antes mencionados no son del todo erróneos, sin embargo pueden ser insuficientes si únicamente se elige y se busca el empleo con base en ellos.

Durante mi experiencia laboral me pude dar cuenta que las dificultades de encontrar y desarrollar una actividad profesional (empleo o emprendimiento) no sólo tienen que ver con el entorno laboral, los conocimientos, habilidades y experiencia, sino que existen aspectos como exigencias personales, expectativas, presiones familiares, necesidades afectivas, proyecto y etapa de vida, estado de salud, autoestima, etc., los cuales forman parte del proceso de desarrollo personal de cada universitario y que algunas veces no son tomados en cuenta y que puede afectarlo ya que está omitiendo sus necesidades en una toma de decisión tan importante como lo es su desarrollo trayectoria profesional.

1.2 Propósitos de la intervención

Propósito General: Que los universitarios potencialicen su competencias a través de la exploración de sí mismos para favorecer su inserción profesional.

Propósitos específicos:

1. Propiciar que los estudiantes reconozcan sus recursos y características personales para que puedan valorar su concepto de sí mismos y lo puedan comunicar de manera adecuada en los procesos de inserción profesional.

2. Fomentar la reflexión de los participantes acerca de sus metas profesionales con relación a la valoración de sí mismos para fomentar una actitud de responsabilidad en su propio proceso de Inserción Profesional.
3. Que los participantes identifiquen sus cualidades personales, y reconozcan las actitudes y habilidades que facilitan su proceso de inserción.

1.3 Plan de acción

La intervención se realizó a través de un taller de inserción profesional con la intención de propiciar un enfoque proactivo por parte de los egresados para el logro de una inserción laboral exitosa. Este enfoque parte de la idea de que más allá de las condiciones del mercado y de lo que los empleadores esperan, los universitarios, con sus propios talentos y competencias, intereses y motivaciones pueden aportar valor importante para el desarrollo de las empresas y de las necesidades de la sociedad.

El taller fue dirigido a egresados de cualquier carrera de la universidad en proceso de inserción profesional.

1.3.1 Lugar y sus condiciones

Las sesiones del taller se llevaron a cabo en aulas de la universidad, las cuales cuentan con el equipo necesario como cañón, pintaron y además tienen ventilación adecuada, un espacio iluminado y espacio suficiente para llevar a cabo las dinámicas, todo esto con la finalidad de que los participantes se sintieran cómodos, tranquilos despreocupados y relajados.

1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros

Recursos Humanos: El taller fue diseñado considerando aspectos de inserción profesional, los sondeos a universitarios y empleadores, así como la experiencia y conocimientos del tema. Para la realización del mismo se contó con el apoyo del equipo de Bolsa de Trabajo de la universidad en diversas actividades (promoción del taller, registro de inscripciones, logística).

Recursos Materiales: Se contó con audiovisual para llevar a cabo el taller como Cañón, Lap top, bocinas, y una grabadora de audio. Además de material impreso

necesario para el desarrollo del mismo, como hojas impresas, cartulinas, lápices, plumas, plumones, etc.

Recursos Financieros: El material necesario para la realización del taller no implicó muchos gastos al ser una actividad planeada y considerada desde la Universidad, además que la mayoría de los materiales se encuentran en las instalaciones de la misma, por lo tanto no es necesario detallar en los recursos.

1.3.3 Programa de la intervención

Para poder llevar a cabo el taller se estructuró en módulos, en donde en cada módulo se abordó una temática específica del proceso de inserción profesional. El programa se desarrolló en siete módulos de dos horas y media, los módulos están relacionados entre sí y con continuidad, además de un módulo final de 3 horas que tiene como objetivo dar seguimiento al proceso de los participantes después de un mes de haber finalizado el último módulo. El taller se llevó a cabo durante 4 sábados del mes de marzo de 2014, además de una sesión de seguimiento con una duración de 3 horas.

A continuación se presenta el programa del taller, incluyendo las actividades, material necesario, así como la fundamentación:

Taller de Inserción Profesional	
Propósito general del taller	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar en los participantes reflexión y autoconocimiento, para que reconozcan sus capacidades y puedan plantearse objetivos claros y alcanzables en el marco del empleo. • Facilitar y potenciar la inserción laboral de los estudiantes y egresados de acuerdo a su plan de vida y perfil profesional. • Orientar en el proceso de inserción profesional para que los estudiantes y egresados otorguen sentido a su experiencia, reflexionen y puedan tomar decisiones en su vida profesional acordes a sus creencias, valores y experiencias previas. • Facilitar estrategias de inserción profesional para potencializar los recursos y favorecer el desarrollo profesional. • Propiciar que los universitarios reconozcan sus recursos y características personales para fomentar una actitud de responsabilidad en su propio proceso de Inserción Profesional.
Módulos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción al proceso de Inserción Profesional; autoevaluación, expectativas. 2. Plan de vida profesional. 3. Autoconocimiento 4. Procesos de reclutamiento y Curriculum Vitae

5. Entrevista laboral.
6. Panorama laboral en Jalisco.
7. Plan de inserción profesional
8. Sesión de seguimiento (un mes después)

MÓDULO 1: La inserción profesional un proceso: autoevaluación, expectativas e introducción al taller.

Fecha: 1° de Marzo **Horario:** 9:00 a 11:30 hrs.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

El asistente:

1. Compartirá sus expectativas del taller
2. Identificará la inserción profesional como un proceso personal, intransferible y continuo.
3. Reflexionara sobre su autoevaluación en cada uno de los elementos del proceso de inserción laboral.

Propósitos del módulo:

- Introducción al taller y presentación de participantes
- Compartir expectativas al terminar el taller, situación personal relacionada con formación y empleo.
- Identificar la inserción profesional como un proceso personal, intransferible y continuo.
- Reflexión sobre su autoevaluación en cada uno de los elementos del proceso de inserción laboral.

Temas a abordar:

- ⇒ Bienvenida y registro.
- ⇒ Presentación de los participantes e identificación de expectativas.
- ⇒ Presentación de los objetivos y estructura del taller.
- ⇒ Cuestionario de autoevaluación.
- ⇒ Compartir en grupo

Carta descriptiva

Tema	Actividad	Duración	Material	Fundamentación
Registro	Registro. Entregar carpetas con material de trabajo.	10 min.	Carpetas con material de trabajo. (Programa del taller y hojas de evaluación)	Grupos de Encuentro. Rogers (1973). Los grupos proporcionan un clima psicológico seguro, donde los participantes pueden compartir experiencias que propician el desarrollo individual y colectivo.
Bienvenida y presentación	Presentación del facilitador	10 min.		
Presentación de asistentes	Dinámica: "Las lanchas" en grupos por: área profesional, carrera, año de egreso experiencia de trabajo, experiencia en su carrera, gustos.	20 min.	Pizarrón, gises.	
Expectativas del grupo	Expectativas del taller y al egresar. Cada participante se presenta respondiendo su nombre, carrera, motivos para estar en el taller y qué espera del mismo	20min.	Ninguno.	Grupos de Encuentro. Rogers (1973). Los grupos de encuentro son espacios que permite el desarrollo personal basado en la experiencia, como consecuencia de un aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones

				interpersonales como fuente de conocimiento.
Introducción al taller.	Explicar la metodología a seguir, los objetivos del curso, las reglas del taller,	10 min.	Hojas de consentimiento.	Grupos de Encuentro. Rogers, (1973). La tarea del facilitador es desarrollar un clima psicológico de seguridad garantizando total libertad de expresión, naciendo un clima de confianza recíproca.
“La inserción profesional: un proceso”	Explicar la inserción profesional, El proceso de Inserción Profesional y la relación con los módulos del taller	20 min.	Presentación en ppt.	Inserción Profesional. Echeverría. (2008). Tanto la inserción profesional como su proceso de orientación debe centrarse en tres características; a) conocerse a sí mismo,, b) conocer el mundo profesional, y c) efectuar la interrelación entre ambos aspectos.
Cuestionario de autoevaluación en Inserción Profesional	Ejercicio individual de autoevaluación. Cada participante llena su cuestionario de autoevaluación en proceso de inserción profesional.	15 min.	Cuestionario 1. Autoevaluación en Inserción Profesional	La persona y su proceso. Rogers (1980). Rogers asigna al ser humano, la capacidad de valorar experiencias, impresiones y estímulos, hacer valoraciones desde nosotros mismos dentro de un proceso que se expanda y se desarrolle, hacia un ser, en el que se es cada vez más según las posibilidades de cada persona
Reflexión en grupo	Abrir espacio para el diálogo a partir del cuestionario de autoevaluación de Inserción Profesional.	35 min.	Ninguno	La atmósfera o relación centrada en el cliente, Gondra (1978). El ambiente es creado por el facilitador, lo relevante es poco a poco perfil las actitudes y condiciones fundamentales; a) aceptación y respecto auténtico b) una disposición a no evaluar, ni juzgar, c) una actitud de comprensión empática.
Receso	Descanso para iniciar el siguiente módulo.	10 min.	Ninguno	
<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compartir situación laboral y expectativas del taller • Identificación de recursos y miedos en la hoja de evaluación • Participaciones del grupo en torno a su reflexión de la evaluación y su propio proceso de Inserción Profesional. 				

Módulo 2. PLAN PROFESIONAL

MÓDULO 2: Plan Profesional				
Fecha: 1° de marzo Horario: 11:30 a 14:00 hrs.				
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE: El asistente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificará los elementos necesarios para la elaboración de un plan profesional de vida 2. Diseñará su plan de vida profesional de acuerdo a su perfil personal, sus preferencias profesionales 				
Propósitos del módulo: <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la importancia de diseñar un plan profesional en el proceso de inserción profesional. • Reconocer los elementos necesarios para la elaboración de un plan profesional. • Identificar los propios del plan profesional de acuerdo a misión de vida, metas personales, preferencias profesionales, motivaciones e intereses personales. 				
Temas a abordar: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Objetivos e importancia del plan profesional ⇒ Elementos del plan profesional ⇒ Plan de Vida Profesional ⇒ Compartir en grupo 				
Carta descriptiva				
Tema	Actividad	Horario	Material	Fundamentación
Dinámica de integración.	Dinámica Rompe hielo "voy a una fiesta".	20 min.	Ninguno	Grupos de Encuentro. Rogers (1973). Los participantes Con las mejoras en el proceso de comunicación, surgen nuevas ideas y conceptos acerca de las relaciones, esta perspectiva reduce la resistencia al cambio de patrones y la rigidez.
Objetivos e importancia del plan profesional	Explicar objetivos y el plan profesional	25 min.	Presentación ppt.	Logoterapia y el sentido de la vida. Frankl (1991). Entendiendo la vida como existencia y a cada persona como un ser responsable de asumir el sentido de su vida y la totalidad de su "ser. Considerando esta teoría se pretende que cada participante identifique y ubique su "trabajo" y el sentido del mismo en su propia experiencia, identificando metas y valores.
Plan de Vida Profesional	Video ¿te atreves a soñar? http://www.youtube.com/watch?v=i07qz_6Mk7g El video abarca aspectos como:	15 min.	Video, lap top, cañón, bocinas.	Autorrealización. Maslow (1993). Maslow habla del crecimiento y la autorrealización, definiendo que si una persona se encuentra

	<ul style="list-style-type: none"> - El futuro - Confianza en ti mismo - Sueños - Zona de confort 			realizada utilizará todas sus capacidades y estará motivada por sus valores esto lo llevará a una dedicada tarea que él llama vocación y esa es una tarea a la cual la persona va amar y se va a dedicar con pasión, y por lo tanto no existirá dicotomía entre placer y trabajo, en este momento de experiencia la persona es total y plenamente humana.
Elementos del plan profesional	Hoja de trabajo; mi misión y mis objetivos. Cada participante comienza a completar sus hojas de trabajo de "Plan Profesional"	30 min.	Hojas de trabajo. "Plan Profesional, los aspectos de Mi misión y mis objetivos.	Libertad. Fernando Savater (1991). Libertad es decidir, y también un darse cuenta de lo que se está decidiendo, es lo más opuesto a dejarse llevar, es un examinar de una manera más profunda, razonando más a fondo. Nadie puede ser libre por nadie. Nadie puede salvarnos de elegir por nosotros mismos. Desarrollo de la persona. Siliceo (2001). A partir del encuentro con nosotros mismos surge como posibilidad la búsqueda de un sentido vital a la existencia y la posibilidad de cambiar y modificar el mundo a través de un compromiso personal.
Reflexión en grupo	Plenaria en grupo "Reflexión sobre mi plan profesional"	40 min.	Preguntas de reflexión.	
Cierre	Hacer cierre de sesión Recoger hojas de evaluación Recordar los temas que se verán en la próxima sesión.	20 min.	Hoja de evaluación de sesión.	
Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Nivel reflexión en el planteamiento del plan profesional, de misión y objetivos (evidenciando el sentido de su vida y claridad y objetividad en la misión profesional.) • Evidencias de reflexión en torno al sentido de vida, sentido de trabajo y escala de valores. 				

Módulo 3. AUTOCONOCIMIENTO

MÓDULO 3. Autoconocimiento
Fecha: 7 de marzo Horario: 17:00 a 19:00 hrs.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

El asistente:

1. Identificará sus principales habilidades profesionales y personales
2. Identificará sus principales fortalezas y las habilidades que requiere desarrollar para su profesión

Propósitos del módulo:

- Identificar principales habilidades profesionales y personales
- Reflexionar sobre su concepto de sí mismos.
- Identificar principales fortalezas y las habilidades que requiere desarrollar para su desarrollo profesional y personal.

Temas a abordar:

- ⇒ Bienvenida y encuadre de sesión anterior
- ⇒ Habilidades profesionales y personales
- ⇒ FODA personal (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)
- ⇒ Compartir en grupo

Carta descriptiva

Tema	Actividad	Horario	Material	Fundamentación
Bienvenida	Bienvenida. Tomar asistencia.	15 min	Lista de asistencia. Gaffetes, plumones.	Impulso al crecimiento. Gondra (1978) Gondra cita a Rogers cuando habla de ayudar a liberar y hacer eficaces los impulsos al crecimiento, madurez y vida social que existe en todo individuo, apoyarse y confiar plenamente en el impulso individual, crecimiento, salud y adaptación, recurriendo a las fuerzas positivas de la persona que suelen ser abundantes. Se trata de fomentar la reflexión sobre la propia visión de sí mismos, (concepto de sí mismos) y la valoración de sus habilidades.
Autoconocimiento	Dinámicas y ejercicios "Si yo fuera" "Hablemos de mi"	35 min.	Hojas de ejercicios, "Si yo fuera" y "Hablemos de mi". De diseño propio.	
Habilidades personales y profesionales	Dinámica: "Tianguis de habilidades"	35 min	Tarjetas y plumones	Potencial de la persona. Rogers. (1980). Esta percepción se basa en un respeto profundo al potencial de crecimiento de la persona. En la medida en que se logra una verdadera confianza en las fuerzas constructivas del otro y demostrándoselas, la persona se sentirá más segura, competente y capaz de auto dirigirse. En esta actividad trabajan con

				otros compañeros para Identificar las habilidades que se desean desarrollar y la manera de adquirirlas a partir de la experiencia del otro.
FODA PERSONAL	Individual, Llenar la hoja de trabajo de FODA personal	20 min.	Hojas de autoconocimiento	<p>El poder de la persona. Rogers (1980). Rogers asigna al ser humano, la capacidad de valorar experiencias, impresiones y estímulos. Así que toda elección hecha por la persona es en realidad una búsqueda de autorrealización, de desarrollo total, desarrollar confianza en nuestro propio organismo, hacer valoraciones desde nosotros mismos dentro de un proceso que se expanda y se desarrolle, hacia un ser, en el que se es cada vez más según las posibilidades de cada persona.</p> <p>Reflexionar sobre los descubrimientos y su percepción de sí mismos, y como esa visión la adquieren de sus experiencias pasadas.</p>
Reflexión en grupo	Abrir espacio para la reflexión en grupo.	20 min		
Cierre	Agradecer participación, mencionar tarea para siguiente sesión	10 min	Hoja de evaluación.	
<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación del concepto de sí mismos a través del reconocimiento de sus habilidades y cualidades personales. • La identificación y valoración de habilidad de otros cómo deseables y como desarrollarlas • Nivel de reflexión sobre el su autoconocimiento en torno a fortalezas y áreas de oportunidad. 				

Módulo 4. PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y CURRICULUM VITAE

MÓDULO 4. Procesos de reclutamiento y Curriculum Vitae
Fecha: 8 de marzo
Horario: 09:00 a 11:30 hrs.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

El asistente:

1. Identificará los pasos en el proceso de selección de personal de los empleadores.
2. Identificará los elementos del perfil profesional para elaborar el propio.
3. Elaborará su CV claro, conciso y de acuerdo a su perfil e intereses personales y profesionales.

Propósitos del módulo:

- Identificará los pasos en el proceso de selección de personal de los empleadores.
- Elaborará su CV enfocado en sí mismo de acuerdo a su perfil e intereses personales y profesionales.
- Identificar, clarificar y explicitar las habilidades profesionales y personales en un C.V.

Temas a abordar:

- ⇒ Bienvenida
- ⇒ Proceso de reclutamiento y selección
- ⇒ Perfil profesional.
- ⇒ Curriculum Vitae
- ⇒ Reflexión en grupo

Carta descriptiva

Tema	Actividad	Horario	Material	Fundamentación
Bienvenida	Bienvenida Dinámica "1, 2, bum"	15 min.	Listado de asistencia	Técnicas de Socialización. Yalom (2000). Para Yalom. El aprendizaje social es un factor terapéutico, independientemente del tipo de terapia o de grupo. Para algunas personas el grupo representa una buena oportunidad para un intercambio personal.
Video de humor "Sheldon busca empleo"	Video Humor "Sheldon busca empleo"	10 min.	Video, lap top y bocinas.	
Proceso de reclutamiento y selección	Proceso de reclutamiento y selección Etapas del proceso.	10 min.	Presentación en ppt	Reclutamiento. Chiavenato. (2002). Para Chiavenato el proceso de reclutamiento es clave, ya que en él se puede atraer el talento humano que desarrolle a la organización, es en este proceso que las organizaciones atraen candidatos y los seleccionan. Este proceso de comunicación tiene una doble vía, que comunica y divulga las oportunidades de empleo.
Elaboración de su Perfil Profesional	Elaboración de su perfil profesional.	20 min.	Presentación en ppt. Ejemplos cortos. Hoja de trabajo "Mi perfil profesional"	El concepto de sí mismo. Gondra (1978). A medida que las personas se aceptan a sí mismas, el concepto es "reorganizado" y esto le da una valoración positiva, en este sentido el proceso de cambio surge desde dentro con nuestra imagen revalorizada. En este ejercicio se pretende que los participantes plasmen su concepto de sí mismos en el ámbito profesional, identificando su propio perfil y valorando sus habilidades.

Objetivos del Curriculum Vitae	Elementos teóricos del Curriculum Vitae *Qué es, para qué sirve. *Tipos de Curriculum Vitae *Elementos del C.V.	20 min.	Presentación en ppt.	La importancia del C.V. Esparza (2012). El C.V. es una herramienta de comunicación, y de mercadotecnia personal, es indispensable proyectar el alto desempeño y el potencial de cada persona con toda claridad.
Evaluación del C.V.	Plenaria por grupos. -Guía de preguntas para evaluar el CV	20 min.	Hoja de preguntas de reflexión, hoja de evaluación del C.V.	
Curriculum Vitae adaptado a la persona	Adecuación al CV individual, resaltando habilidades personales y tomando elementos del perfil profesional	20 min.	C.V. de los participantes.	Reorganización de sí mismos. Gondra (1978). Una vez que la persona se “reorganiza” se convierte en una guía estable de conducta, donde se es más congruente con su experiencia, siente menos tensión y su sistema de valores se hace más realista y su conducta se modifica; es más adaptado. En este espacio después de haber hecho su perfil profesional, los participantes reelaboran su C.V. para adaptarlo a sus circunstancias actuales, y resaltando sus características únicas como habilidades, intereses y valores, así como al contexto laboral.
Reflexión en grupo	Abrir espacio para la reflexión personal en grupo sobre la adecuación del C.V.	25 min		
Receso	.	10 min		
<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional acorde a intereses, habilidades personales, y concepto de sí mismos. • Adecuaciones al C.V. con las siguientes características; <ul style="list-style-type: none"> ○ Centrado en cada persona, considerando su perfil profesional, adaptado a un puesto y área. ○ Explicitando y resaltando habilidades personales y profesionales acordes a su interés. 				

Módulo 5. ENTREVISTA LABORAL

MÓDULO 5. Entrevista Laboral
Fecha: 8 de marzo Horario: 11:30 a 14:00 hrs.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE: El asistente: 1. Comprenderá qué es una entrevista laboral, así como su estructura y enfoques, y contará con recomendaciones que le ayuden a prepararse ante alguna
Propósitos del módulo: <ul style="list-style-type: none"> • Comprender qué es una entrevista laboral, así como su estructura y enfoques, • Identificar aspectos a resaltar ante una entrevista laboral • Reflexionar sobre la propia conducta ante una experiencia de entrevista y detectar áreas de mejora. • Identificar los aspectos personales que dificultan y que facilitan una entrevista de trabajo.

Temas a abordar:

- ⇒ Introducción y contexto: proceso de selección.
- ⇒ Pruebas de selección.
- ⇒ La entrevista laboral.
 - Qué es, para qué sirve, sus fases.
 - Tipos y enfoques de entrevista.
 - ¿Qué se evalúa en una entrevista?
 - Preparación y recomendaciones para una entrevista laboral.
- ⇒ Compartir en grupo

Carta descriptiva

Tema	Actividad	Horario	Material	Fundamentación
Bienvenida	Video humor “La entrevista de trabajo”	15 min	Video, lap top	Entrevista. Esparza (2012). La entrevista es la herramienta de selección por excelencia. En ella se explora además de las aptitudes, aspectos relacionados con la historia de vida, personalidad y rasgos de motivación.
Introducción y contexto de la entrevista laboral.	Introducción y contexto: proceso de selección y limitar el alcance de la sesión de hoy. <ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de selección. • Teoría entrevista: qué es, para qué sirve, sus fases. 	15 min	Presentación en ppt.	
Ejercicios Individuales.	Ejercicios individuales: “Identificando mis logros” y “Háblame de ti”- Trabajo en binas.	25 min.	Hoja de ejercicio “Identificando mis logros y “Háblame de ti”	Tendencia Actualizante. Rogers (1980) Rogers habla de ayudar a liberar y hacer eficaces los impulsos al crecimiento, madurez y vida social que existe en todo individuo. Esta percepción se basa en un respeto profundo al potencial de crecimiento de la persona. En la medida en que se logra una verdadera confianza en las fuerzas constructivas del otro y demostrándoselas, la persona se sentirá más segura, competente y capaz de autodirigirse. En este ejercicio se pretende que la persona comparta sus logros y su percepción de sí mismo en el ámbito profesional para generar confianza y seguridad en un proceso de selección.
Dinámica en equipos: fases de la entrevista	Dinámica en equipos: fases de la entrevista	15 min.		Entrevista de selección. Chiavenato. (2002). Es la técnica más utilizada y tiene diversas aplicaciones en la organizaciones, ya que puede emplearse como entrevista
La entrevista laboral	Simulador de entrevista 2 entrevistas <ul style="list-style-type: none"> • Tradicional 	30 min	Hoja de guías de entrevista.	

	<ul style="list-style-type: none"> • Por competencias Retroalimentación de simuladores. 			personal en una etapa inicial hasta una entrevista para determinar competencias y predecir comportamientos y nivel de desempeño.
Compartir en grupo	Abrir espacio para el diálogo a partir de la sesión del día	40 min		Desarrollo de la persona. Rogers (1971) Para lograr el desarrollo total del que habla Rogers, es necesario tener una actitud y la disciplina para conocerse a si mismo, para detectar fuerzas y debilidades, proyectarnos autodirigirnos hacia nuestro propio destino, hacia el funcionamiento pleno de nuestras capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo. Es este espacio se compartirán las debilidades y fortalezas en esta etapa del proceso.
Cierre	Hacer cierre de sesión. Recordar lo que se verá en la siguiente sesión. Recoger hojas de evaluación.	10 min	Hoja de evaluación de sesión.	
Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la estructura y enfoques en los que ha sido entrevistado de acuerdo a su propia experiencia • Identificación de sus logros y cómo los obtuvo (su proceso) • Identificación de sus fortalezas y debilidades personales en la hoja "háblame de ti" • Identificar miedos y estrategias para tener una entrevista laboral exitosa. 				

Módulo 6. PANORAMA LABORAL

MÓDULO 6. Panorama Laboral
Fecha: 22 de marzo Horario: 9:00 a 11:30
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE: El asistente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificará las competencias de liderazgo y trabajo en equipo a partir de un assessment center 2. Identificará su perfil para laborar a partir de sus propios intereses y valores 3. Identificará, comparará y reflexionará algunos elementos del panorama laboral local. 4. Identificará dentro del mercado laboral su nicho de oportunidad de acuerdo a sus habilidades, intereses y expectativas profesionales. 5. Identificará líneas de acción para integrarse al mercado laboral.
Propósitos: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar, comparar y reflexionar sobre algunos elementos del panorama laboral local. • Identificar dentro del mercado laboral su nicho de oportunidad de acuerdo a sus habilidades, intereses y expectativas profesionales.

- Identificar líneas de acción para integrarse al mercado laboral.
- Identificar y trabajar expectativas ante el mercado profesional.

Temas a abordar:

- ⇒ Bienvenida y encuadre de sesión anterior
- ⇒ Análisis de mi perfil laboral ¿Dónde quiero trabajar?
- ⇒ Análisis de la situación laboral local.
- ⇒ Panorama de la realidad laboral: implicaciones de la reforma laboral.
- ⇒ ¿Qué podemos hacer ante esta realidad?: la inserción profesional un proceso y una estrategia.
- ⇒ Compartir en grupo

Carta descriptiva

Tema	Actividad	Horario	Material	Fundamentación
Bienvenida Dinámica de Integración	Bienvenida, encuadre de sesión pasada. Dinámica de Integración. "Llevar el ritmo"	15 min	Lista de asistencia,	Tendencia Actualizante. Rogers (1980), la "Realización" es la tendencia del organismo a mantenerse, realizarse y mejorarse a sí mismo. Esta tendencia a la realización sigue líneas trazadas por la genética y puede ser influida por el temperamento, se refiere a la tendencia del ser humano a crecer, desarrollarse, expandirse, diferenciarse, mantenerse y restaurarse por sí mismos y a realizar su naturaleza lo mejor que puedan bajo sus propias circunstancias, bajos los límites propios y los marcados por el entorno. El objetivo es que los participantes identifiquen sus motivaciones y valores en el trabajo. Partan de su jerarquía de valores personales para identificar sus intereses.
Dinámica de "assessment center"	Dinámica "assessment center" análisis sistemático.	25 min.	Hojas de problema, pintarrón, plumones.	
Reflexión grupal	Reflexión Grupal	25 min.	Hojas de evaluación de competencias.	
Perfil Laboral ¿Dónde quiero trabajar?	Ejercicio de perfil laboral.	10 min.	Hoja "Mi perfil laboral"	
Video "El trabajo del futuro"	Video el trabajo del futuro http://www.youtube.com/watch?v=tpwMMYTqBc8	10 min.	Lap top, bocinas, video.	
Análisis de las tendencias del mercado laboral	Tendencias generales del mercado. Panorama general de ocupaciones a nivel nacional y estatal. Diferencias en la ocupación nacional y estatal y sus causas. Oferta y demanda.	20 min	Presentación ppt.	Conocimiento del sistema y contexto laboral. Pérez y Blasco. (2003). Cualquier intervención en el ámbito de la inserción profesional, supone que la persona interesada alcance un conocimiento suficiente del contexto laboral, de tal manera que sus elecciones se ajusten y adapten considerando el contexto y entorno del mercado de

				trabajo en el cual se va a desarrollar profesionalmente.
Reflexión en grupos.	Reflexión y compartir el panorama y las diferentes alternativas y áreas de oportunidad para cada participante	30 min.	Hoja de "Criterios para elección del empleo" "Hoja de competencias requeridas.	Motivación Laboral. Pérez y Blasco. (2003). La motivación laboral provoca y facilita que las metas de una persona en el ámbito laboral, satisfagan también necesidades de índole personal. Cada persona percibe y evalúa las dimensiones de trabajo que son importantes de acuerdo a su persona, y desarrolla o identifica una serie de características tales como expectativas, objetivos, necesidades y valores que espera satisfacer mediante su actividad laboral.
Video Motivacional "heineken el candidato		10 min.		Plenitud personal. Rogers. (1989). Para que se logre la plenitud personal es necesario no solo considerar el desarrollo individual de la persona, sino también considerar el ambiente en el que se desenvuelve. Para que el organismo alcance la plenitud se requiere considerar el contexto, ya que cuando las circunstancias externas amenazan las prioridades de defensa de la persona pueden llevar a bloquear la vivencia. Es por ello que los participantes deben ubicar el contexto para poder elegir de manera libre y auténtica alternativas y acciones de adaptación en el mercado laboral.
Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de valores, motivaciones en el ámbito laboral • Identificar el panorama laboral desde la formación e intereses de cada participante. • Identificar acciones y competencias a desarrollar en el ámbito laboral. 				

Módulo 7. PLAN DE INSERCIÓN PROFESIONAL/INTEGRACIÓN DE APRENDIZAJES

MÓDULO 7. Plan de Inserción Profesional / Integración de aprendizajes				
Fecha: 22 de marzo Horario: 11:20 a 14:30 hrs.				
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE: El asistente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprenderá la importancia de contar con un plan de acción, así como sus implicaciones. 2. Diseñará un plan de inserción profesional a mediano plazo 3. Diseñara su plan de acción y actividades que lo lleven a cumplir su plan profesional. 4. Identificará los principales aprendizajes obtenidos durante el taller 				
Propósitos: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar importancia de tener una estrategia y un plan de acción de inserción profesional. • Diseñar un plan de inserción profesional a partir de su plan e vida profesional. • Diseñar un plan de acción de búsqueda de empleo acordes a sus metas, intereses y situación actual. • Identificar e integrar los principales aprendizajes obtenidos durante el taller 				
Temas a abordar: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Plan de inserción profesional. ⇒ Recuperación de aprendizajes del taller ⇒ Compartir en grupo 				
Carta descriptiva				
Tema	Actividad	Horario	Material	Fundamentación
Video Humor	Video Humor “Deja en paz a tu abuela”, “Recorte de personal”	10 min.	Lap top, bocinas, video.	Grupos de Encuentro. Rogers (1973). Los grupos proporcionan un clima psicológico seguro, donde los participantes pueden compartir experiencias que propician el desarrollo individual y colectivo.
Estrategias de Inserción Profesional	Presentación en ppt. de Importancia de contar con un plan y estrategias de Inserción Profesional	15 min.	Presentación en ppt.	Búsqueda de empleo. Pérez y Blasco. (2003). La búsqueda de empleo hace referencia a las conductas y estrategias de acción con el objetivo de obtener un empleo acorde a su plan de desarrollo profesional, en ese sentido la búsqueda de empleo se convierte en un proceso de autoexploración que implica cuatro componentes básicos: dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca y qué se busca.
Trabajo individual: Diseño de plan profesional	Trabajo individual: Diseño de plan profesional A partir de los insumos de sesiones anteriores comienzan a llenar sus hojas de plan de desarrollo profesional	15 min	Presentación en ppt. Hoja de trabajo “Mi plan profesional”	Autorrealización. Maslow, (1993). Maslow habla del crecimiento y la autorrealización, definiendo que si una persona se encuentra realizada utilizará todas sus capacidades y estará motivada por sus valores esto lo llevará a una dedicada tarea que él llama vocación y esa es una tarea a la

				<p>cual la persona va amar y se va a dedicar con pasión, en este momento de experiencia la persona es total y plenamente humana. Proyecto profesional. Pérez y Blasco. (2003). En el Proyecto profesional se definen los objetivos profesionales propios que sirvan de guía para la inserción al mercado laboral, evaluando posibilidades acordes a las necesidades personales para poder tomar decisiones sobre lo que se quiere lograr.</p>
Plan de acción de búsqueda de empleo.	Presentación de un Plan de acción de búsqueda de empleo. (Necesidad de un plan)	10 min.	Presentación en ppt.	<p>Cambio y evolución de la persona. Rogers. (1989). La evolución de la persona se caracteriza por el cambio, por la vivencia del proceso que no siempre se puede ver en cada momento o no siempre es armónica constante. Es necesario considerar que en el camino del cambio se presentan desviaciones, obstáculos. Lo importante es considerar que para el crecimiento ya sea persona o profesional se pueden recorrer diversos caminos y en cada uno aferrarse a las creencias y los valores.</p> <p>Plan de búsqueda de empleo. Fernández (2012). Encontrar empleo es una meta, por ello se hace necesario estructurar el proceso de búsqueda y elaborar un plan estratégico. Es importante realizar una agenda donde se planeen las actividades a realizar, el tiempo a dedicar a cada actividad, los recursos necesarios y los puntos clave.</p> <p>El tiempo que se le dedique es una inversión que dará sus frutos en un futuro no muy lejano, ya que aumentará la eficacia de cada paso que en el mercado laboral. Es indispensable realizar todos los días algo que acerque al objetivo.</p>

Reflexión en grupo y cierre	Reflexión sobre el plan y sus implicaciones	35 min.	Hoja de preguntas de reflexión.	Crecimiento Personal. Rogers. (1989). El ser humano posee una fuerza impulsora y una voluntad de captarse a sí mismo junto con un deseo de crecer y no dejar intacto nada que obstaculice el crecimiento. Dicho crecimiento no siempre evoluciona suavemente hacia la autorrealización, sino que el organismo progresa a través de la lucha, la valorización y el desarrollo. De hacerlo así el ser humano se hará independiente, responsable, se auto dirigirá, se auto-socializará a pesar del sufrimiento que implican estos pasos. La tendencia hacia la actualización actúa constantemente y tiende a la conservación y al enriquecimiento de la propia persona.
Cuestionario de autoevaluación en Inserción Profesional	Ejercicio individual de autoevaluación. Cada participante llena su cuestionario de autoevaluación en proceso de inserción profesional.	20 min.	Cuestionario 1. Autoevaluación en Inserción Profesional	Inserción Profesional. Pérez y Blasco (2003). El proceso de Inserción profesional supone un largo proceso, que abarca desde el inicio del primer trabajo hasta alcanzar uno que responda a las expectativas personales y al perfil perseguido y encuentre estabilidad en él. Este proceso de inserción profesional puede durar toda la vida de la persona.
Trabajo grupal. "Mis principales cambios y aprendizajes en taller"..	Trabajo grupal. "Mis principales cambios y aprendizajes en taller". Trabajo en hojas de rota folio.	15 min.	Hojas de rota folio	Importancia existencial del trabajo. Freiré (2002). La posibilidad de realizar valores de autorrealización se pueden concretar en el desempeño de su trabajo profesional. La peculiaridad única e irreplicable de cada persona que le concede una posición social se concretiza e identifica habitualmente en su trabajo profesional. La misma forma en que el hombre trasciende y encuentra el sentido de su vida, el sentido del trabajo también trasciende a través de la labor profesional. Libertad en la experiencia. Rogers y Kinget (1971). Dentro del Enfoque Centrado en la Persona se

				valora la libertad relacionada con la experiencia.
Reflexión en grupo.	Abrir espacio para el diálogo abierto acerca de los aprendizajes del taller y el proceso de cada uno de los participantes	40 min.	Ninguno	<p>Importancia existencial del trabajo. Freiré (2002). La posibilidad de realizar valores de autorrealización se pueden concretar en el desempeño de su trabajo profesional. La peculiaridad única e irreplicable de cada persona que le concede una posición social se concretiza e identifica habitualmente en su trabajo profesional. La misma forma en que el hombre trasciende y encuentra el sentido de su vida, el sentido del trabajo también trasciende a través de la labor profesional.</p> <p>Libertad en la experiencia. Rogers y Kinget (1971). Dentro del Enfoque Centrado en la Persona se valora la libertad relacionada con la experiencia.</p>
Video Motivacional I	Video Motivacional "Marcianitos"	5 min	Lap top, bocinas	<p>Infundir Esperanza .Yalom. (2000). El infundir y mantener la esperanza es crucial en la psicoterapia o en cualquier proceso de cambio. En esta intervención, sin haber un proceso terapéutico, si es intencional la condición para capitalizar la esperanza y fomentar la creencia y la confianza tanto en el grupo como en cada participante.</p>

Cierre	Agradecer la participación y hacer cierre del taller en una palabra. Recoger hojas de evaluación y recordar de la sesión de seguimiento.	15 min	Hoja de evaluación de sesión.	de de	Consecuencias de la empatía en grupo. Rogers y Rosenberg. (1989). Se puede afirmar que cuando una persona se siente comprendida de manera correcta y sensible desarrolla un conjunto de actitudes promotoras del crecimiento; a) asumir una actitud e interés por sí misma y su proceso, b) se escucha a sí misma con mayor empatía en relación a sus vivencias y significados y c) mayor auto comprensión y autoestima, con un concepto de sí mismo con bases más precisas.
Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de importancia de contar un plan de desarrollo profesional • Elaboración e identificación de elementos clave y acciones para su desarrollo profesional • Elementos de un plan de acción de búsqueda de empleo acorde a su plan de desarrollo profesional. • Reconocimiento de su nivel de responsabilidad en su proceso de inserción profesional. • Identificación de los aprendizajes personales en su propio proceso de inserción profesional • Comparación de evaluación inicial a evaluación final. 					

Módulo 8. SESIÓN DE SEGUIMIENTO

MÓDULO 8. Sesión de Seguimiento				
Fecha: 26 de abril Horario: 9:00 a 12:00 hrs.				
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE: El asistente:				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificará su impacto en su proceso de Inserción profesional 2. Identificará y reflexionara sobre la toma de decisiones en su proceso de inserción profesional 				
Propósitos:				
<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre el impacto del taller en el proceso de Inserción profesional y su manera de afrontar su proceso de inserción profesional. • Reflexionara sobre su responsabilidad y proceso de toma de decisiones en su proceso de inserción profesional 				
Temas a abordar:				
⇒ Impacto en toma de decisiones y proceso de inserción profesional a partir del taller				
Carta descriptiva				
Tema	Actividad	Horario	Material	Fundamentación
Bienvenida	Bienvenida.	10 min	Ninguno	Filosofía de las Relaciones Interpersonales. Rogers y Rosenberg (1989). Cuando se puede ayudar a crear un clima caracterizado por la autenticidad, los grupos consiguen salir de la rigidez y caminar en dirección a la flexibilidad, a la autonomía y a la creatividad. Todo ello apunta una tendencia a la realización.
Dinámica de Integración	Dinámica de Integración "Esto me recuerda a..."	10 min.	Ninguno	

Compartir en grupo	Compartir en grupo, ¿Cómo va mi proceso de búsqueda de empleo?	50 min.	Ninguno	<p>Voluntad. Yalom (1984). Para cambiar primero se tiene que asumir la responsabilidad y comprometerse a una determinada acción. El cambio es la finalidad de cualquier proceso, y un cambio debe de traducirse en una acción, no en un conocimiento, ni en un ensayo, ni en un sueño. La voluntad aparece como un agente mental que transforma la conciencia y el conocimiento en acción. Es el acto de asumir se se tiene la capacidad de efectuar y poner en práctica las elecciones.</p> <p>Reordenación perceptual. Rogers y Rosenberg (1989). Cuanto más cuenta nos damos de lo que pasa en nosotros mismos, en ese sentido podremos elegir libremente nuestra forma de comportarnos entre las distintas alternativas del ambiente. Este conocimiento de lo real se convierte en un proceso sin fin, porque ya no se ve a sí mismo, ni al entorno como un con contorno fijo, se adecua para convivir de la manera más enriquecedora posible con la realidad simultánea y contradictoria que puede haber en el contexto y en si mismo.</p>
Dinámica de proceso y actitud	Dinámica de proceso y actitud	30 min.	Ninguno	
Reflexión en grupo	Abrir espacio para el diálogo abierto acerca de los aprendizajes del taller y el proceso de cada uno de los participantes	40 min.	Hoja de Reflexión: Proceso y actitud	
Cierre	Agradecer la participación y hacer cierre en una palabra. Recoger hojas de evaluación	20 min	Hoja de evaluación de sesión.	
<p>Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel de reflexión y toma de elecciones en torno al propio proceso de Inserción Profesional. 				

1.3.4 Recolección de información

Para poder hacer una buena recuperación de las sesiones se utilizaron los siguientes recursos:

- **Cuestionario de evaluación del proceso de inserción profesional:** Los participantes contestaron un cuestionario acerca de sus conocimientos del proceso de inserción profesional, el cual contestaron también al finalizar el taller para conocer sus avances.
- **Evaluación de sesiones:** En cada sesión se les pedía evaluaran el taller, contenidos, mi facilitación, así como aspectos que ellos consideraban importantes.

- **Hoja de aprendizajes.** Al finalizar cada sesión se les pedía escribirían en una palabra su aprendizaje de cada módulo.
- **Audio Grabación.** A partir del audio-grabación se realizaron las transcripciones que ayudan a recuperar los diálogos para posteriormente analizar las interacciones, la facilitación y los aprendizajes.
- **Elaboración de bitácora.** Al finalizar cada sesión se elaboró la bitácora donde se tiene por escrito la descripción y narración de cada una de las sesiones, así como los aprendizajes, y los obstáculos experimentados en cada sesión.
- **Material de trabajo.** Al finalizar el taller, se les solicitó a los participantes compartieran de manera voluntaria los ejercicios realizados en el taller, no todos lo compartieron pero se cuenta con la mitad de los mismos para su análisis posterior.
- **Fotografías.** Durante el taller se tomaron algunas fotografías del grupo realizando trabajo en equipo.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Estado del conocimiento

Con la finalidad de encontrar los avances documentados en el contexto de la temática de esta intervención, se realizó una búsqueda de literatura en investigaciones con temas similares a los del presente documento de grado. Con respecto al tema de Desarrollo Humano no se encontraron trabajos que lo relacionaran directamente con el proceso de inserción profesional, sin embargo se encontraron trabajos relacionados al autoconcepto, la valoración y el trabajo con jóvenes universitarios.

En primer lugar se buscaron trabajos de grado de Desarrollo Humano en el ITESO. El primer trabajo de grado revisado fue de Desarrollo Humano con el título “Desenrollarme para desarrollarme; taller de exploración del autoconcepto a través de la creatividad” dicho trabajo realizado por Jiménez (2013) marcaba como propósito el fomentar la reflexión de los jóvenes a partir de las experiencias vividas, para adquirir aprendizajes significativos con respecto a uno mismo y a los demás, en él se concluía que al tener experiencias positivas respecto de uno mismo se genera una mayor confianza, que sirve

para comprometerse con el propio desarrollo. El segundo documento en Desarrollo Humano consultado fue el que realizó Reyes (2013) titulado; “Confiar en mis cualidades personales; taller de autoconocimiento y grupo de encuentro con profesionistas, desde el Enfoque Centrado en la Persona” donde uno de sus propósitos era que los participantes identificaran y reconocieran sus principales cualidades personales apoyando su autoestima. Este trabajo concluye que es a través de espacios en la facilitación de grupo que se logra la auto exploración y análisis de experiencias de vida que producen vulnerabilidad en sus miembros, y como se obtiene el enriquecimiento personal al conocer diferentes formas de abordarlas y la perspectiva que puede tener cada uno de sus miembros. Ambos trabajos de grado revisados confirman que es a través del desarrollo del autoconcepto y autoconocimiento que se refuerza la confianza y se resignifican y enriquecen las experiencias, tal y como se propone en esta propuesta de inserción profesional, además refuerzan que a partir de la autoconocimiento generado se puedan tomar mejores decisiones en la vida, en el contexto de esta propuesta también hay posibilidades que dicho autoconocimiento abone a un mejor proceso de desarrollo profesional.

También se realizaron indagaciones de Desarrollo en Humano en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México y se encontró con el trabajo de grado de Hernández (2014) titulado; “*Tres talleres para promover la conciencia, el autoconocimiento, el aquí y el ahora en jóvenes buscadores de la felicidad*”, este documento marcaba como propósito que los jóvenes encontraran guías, teorías, mapas o herramientas para encontrar la felicidad a partir de tres constructos (conciencia, autoconocimiento, el aquí y el ahora). Hernández (2014) concluye que sí actitudes como la conciencia, el autoconocimiento, el aquí y el ahora se implementan y se promueven en los jóvenes, ellos pueden experimentar una felicidad que es congruente con sus experiencias, valores y creencias más profundos. En este sentido el autor confirma que procesos de autoconocimiento aportan a un desarrollo del ser humano a través de la felicidad, porque se rescatan valores y creencias profundas, algo similar a lo que se propone en la presente intervención es que a través del autoconocimiento y determinación de valores, anhelos, sueños el universitario puede establecer objetivos alcanzables que le lleven a una plenitud en el ámbito profesional.

Para complementar el contexto de la temática se realizaron búsquedas de artículos en la base de datos de EBSCO (Base de Datos multidisciplinaria, que provee el acceso a publicaciones periódicas académicas y científicas). El primer artículo encontrado fue la publicación de De Visco (2008) titulada “Grupos de autoconocimiento: recurso para favorecer el desarrollo personal”, donde el objetivo fue indagar si los grupos de autoconocimiento y desarrollo personal favorecen el mejoramiento de estilos funcionales y adaptativos de la personalidad y si posibilitan el incremento de la esperanza y la autoestima en jóvenes universitarios. De Visco (2008) concluye que en el grupo se encuentra, además, de un clima de apoyo y comprensión, también se provoca o se produce un proceso de ampliación de conciencia y de sus recursos potenciales recursos para desarrollarse. En ese sentido este artículo aporta y complementa que además de condiciones para que los universitarios lleven a cabo procesos de autoconocimiento y autorreflexión, el hecho de hacerlo en grupo, tal y como se llevó a cabo del taller de inserción profesional, incentivará la ampliación de conciencia y se puede potencializar la obtención de recursos (a través de su reflexión y la de los otros) para desarrollarse en el ámbito profesional y poder facilitar su inserción al mercado de trabajo.

En la mencionada base de datos también realizaron búsquedas de información relacionadas con la temática de Inserción Profesional y/o Empleo y se encontraron dos artículos de investigaciones en América Latina:

El primer documento revisado se titula “Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad” realizada por Rentería y Andrade (2007) en la Universidad del Valle, en Colombia, sobre representaciones y acciones de los alumnos universitarios cuyo fin era indagar los conocimientos sobre la empleabilidad y las acciones que están llevando a cabo los jóvenes para ser empleables. En dicha investigación se encontró que las acciones de los estudiantes están estrechamente ligadas a la modalidad de empleo; así mismo, se evidenció que investigan acerca de las exigencias del entorno y de las organizaciones. Los universitarios destacaron como factor fundamental el establecimiento de redes y adquisición de experiencia laboral antes de graduarse; y quedan en un segundo plano el aprendizaje de un segundo idioma y aspectos estéticos, tales como la presentación personal. Relacionan el hecho de ser empleables con las capacidades, habilidades y conocimientos que permiten a las

personas acceder a un empleo. Esta investigación respalda el hecho de la necesidad de los universitarios en llevar procesos de autoconocimiento que los lleve a una valoración y reconocimiento de sus capacidades y habilidades para a través de una valoración positiva de las mismas tengan menos dificultades al enfrentarse al reto del empleo y desempleo.

Otra fuente investigada fue la publicación realizada por Gómez Vélez (2012) titulada "*La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones*" se realizó un estudio cuantitativo a empleadores y responsables de áreas de Gestión Humana por parte de la Universidad Pontificia Bolivariana la ciudad de la ciudad de Medellín, Colombia. En el artículo se concluye que este mundo globalizado, las personas están siendo definidas por las competencias, antes que por los títulos obtenidos en las instituciones educativas. Actualmente, tienen que demostrar que sus competencias predicen eficiencia y eficacia para las organizaciones, y para sí mismas, un mayor acceso al trabajo, a la permanencia en el mercado laboral y al desarrollo de una carrera profesional para elevar la capacidad de conseguir, conservar un trabajo y lograr desarrollar una carrera. Esta investigación realizada a los empleadores también respalda la necesidad de crear espacios donde los universitarios identifiquen, reconozcan sus habilidades a través de procesos de autoconocimiento que los lleven valorar sus competencias para asegurar su desarrollo profesional, de esta manera se fortalece y se ratifica la importancia de apoyar a los jóvenes en procesos de autoconocimiento, como el de esta intervención para que puedan valorar sus propias competencias y esto los lleve a un mejor camino hacia su trayectoria profesional.

2.2 Psicología Humanista y Desarrollo Humano

En esta parte de trabajo se revisaran teorías de Desarrollo Humano, especialmente desde los conceptos del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) que sustentan y dan fundamento teórico al proyecto de intervención al que hace referencia este trabajo.

Para comenzar a hablar de las teorías es necesario dar a conocer primero que la propuesta general del desarrollo humano parte de que cada persona tiene el poder de elegir sus acciones y al hacerlo, también es responsable de las consecuencias, es por

esto que a la persona se le atribuye la libertad y la responsabilidad de las decisiones que tome en la vida.

Carl Rogers es uno de los principales representantes de la psicología humanista, a él se debe la creación y fundamentos del Enfoque Centrado en la Persona, así como de las bases de los grupos de encuentro, los cuales serán explicados al final de este capítulo. Su obra se extendió hasta lograr una gran influencia en la educación y en la resolución de conflictos.

De acuerdo con Quitman (1989), uno de los principales elementos de la psicología humanista es la confianza y la fe que deposita en el ser humano para desarrollar su propio potencial y para elegir libremente su manera de ser y aprender. En esta filosofía también se afirma que el desarrollo humano se fundamenta en la teoría de que la persona tiene la capacidad de comprenderse a sí misma y de resolver sus problemas para lograr una vida plena, es decir, reconoce en el ser humano el pensamiento y la capacidad del conocimiento reflexivo, la cualidad de no solamente saber, sino de saber que se sabe. Dicho conocimiento reflexivo hace posible la autovaloración y la autocorrección, elementos importantes cuando se quieren realizar cambios.

Para Rogers (1989), la psicología humanista también considera que el proceso de desarrollo de las personas no necesariamente es un proceso constante o armonioso sino que en el camino se pueden presentar obstáculos, retrocesos y conflictos, es decir que las personas pueden presentar dudas, sentimientos negativos o incluso dudar si van por el camino correcto, sin embargo vivir y experimentar estas ambigüedades es parte del proceso del desarrollo mismo.

A continuación se explican las principales teorías de Rogers, en las cuales está basado la mayor parte de este trabajo.

2.2.1. Enfoque Centrado en la Persona

Rogers (1975) considera que es la persona quien tiene la capacidad de valorar sus experiencias y llevarlas a la dirección de sus propias metas como salud, satisfacción de necesidades, desarrollo espiritual, etc., es decir, a cumplir metas que lo lleven a la integración.

Para poder comprender el Enfoque Centrado en la Persona de Rogers es necesario integrar dos conceptos; “el organismo” y “el sí mismo”.

De acuerdo con Rogers (1975), todas las personas contamos con una sabiduría interna y organísmica que identifica las acciones que nos hacen daño, que nos lastiman y las cuales marcan el rumbo de nuestras acciones. En el Enfoque Centrado en la persona se confía en la sabiduría interna, así como que la misma persona buscará mecanismos para su propio desarrollo. . A un lado de la confianza, radica la capacidad de la persona de dirigir su propia vida; Rogers (1989) acepta dicha premisa, sobre los sentimientos, que son lo que son, es decir proporcionan una evidencia orgánica personal que defiende la realidad de la persona. El Enfoque Centrado en la Persona se dirige a facilitar el surgimiento del sí mismo en congruencia con la experiencia orgánica personal, el secreto está en crear las condiciones idóneas para que la persona pueda crecer y desarrollarse.

Este objetivo se centra en cuatro características:

- El impulso al crecimiento
- Énfasis en lo afectivo más que en lo intelectual
- Importancia del presente
- La relación como experiencia de crecimiento en sí misma.

El concepto de sí mismo según Rogers (1971) no tiene un sí mismo, sino que se es un “sí mismo”, es decir que se encuentra en un proceso de cambio constante, donde no sé es si no, que se está siendo. De manera que la persona intentara hacer o tener el comportamiento para que sea consistente con su propio concepto o lo que cree de sí mismo, es esa coincidencia donde la persona se valora finalmente sí misma, y en esta valoración de sí misma basa su propia existencia y sus experiencias.

En el marco del Enfoque Centrado en la Persona Rogers (1971) no considera que se trata de un nuevo método, sino más bien una filosofía de vida, otro estilo de relación, una nueva manera de apoyar de acompañar a otros.

De este enfoque se desprende una teoría no directiva, ya que en esta actitud al no sugerir una dirección a otro, la persona puede decidir y pensar lo que quiere sin que se le imponga ninguna interpretación. Dicha teoría considera que es necesario centrarse en

la persona para que teniendo las condiciones psicológicas adecuadas y a través de la relación interpersonal la persona puede desarrollar todo su potencial.

De acuerdo con Moreira (2001), el enfoque centrado en la persona enfatiza de manera especial, la dimensión individual de la persona, la teoría de la personalidad propuesta por Rogers se basa en el "desarrollo del yo", y para poder lograr ese desarrollo la persona necesita sentirse segura, en un ambiente de aceptación donde expresar sus más profundas emociones y pensamientos no signifique una amenaza, sino una invitación a comprenderse, reconocerse y aceptarse.

En este proceso de que la persona aprenda a conocerse y aceptarse es indispensable que aprenda a reconocer sus motivaciones más profundas, una vez reconociéndolas, tendrá la posibilidad de modificarlos, y en caso de que esto no sea posible por el contexto o cualquier otro factor, decidirá poder adaptarse a sus circunstancias.

2.2.2. ¿Cómo puedo ser yo y ser mejor?; Tendencia actualizante

Todo ser humano plantea en su opinión ¿quién soy? ¿Cómo puedo convertirme en "mi mismo"? Rogers (1996) plantea que en este sentido toda la vida del ser humano se convierte un proceso, un fluir y no un producto terminado. En cada aspecto de su vida el ser humano va buscando estas respuestas para expresarse a sí mismo, para ser él mismo, uno de los aspectos más reconocidos es el trabajo que realiza, donde desde su labor diaria comparte sus conocimientos y habilidades, pero también sus valores, sus motivaciones, es decir su "yo mismo".

Rogers (1980), asigna al ser humano, la capacidad de valorar experiencias, impresiones y estímulos. Así que toda elección hecha por la persona es en realidad una búsqueda de autorrealización, de desarrollo total, generar confianza en el propio organismo, hacer valoraciones desde el sí mismo dentro de un proceso que se expanda hacia un ser, en el que se es cada vez más según las posibilidades de cada persona.

Para lograr ese desarrollo total del que habla Rogers citado por Siliceo; "A partir del encuentro con nosotros mismos surge como posibilidad la búsqueda de un sentido vital a la existencia y la posibilidad de cambiar y modificar el mundo a través de un compromiso personal". (Siliceo, 2001, p.57), por lo cual, es necesario tener una actitud y

la disciplina para conocerse a sí mismo, para detectar fuerzas y debilidades, proyectarse y autodirigirse hacia su propio destino, hacia el funcionamiento pleno de sus capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo.

Rogers (1996) hace mención que una persona que ha alcanzado la plenitud de su funcionamiento es capaz de vivir plenamente con cada uno de sus sentimientos y reacciones y es capaz de experimentarlos y de no temerles. Se convierte en su propio evaluador y al mismo tiempo puede estar abierto a la evidencia de otras fuentes, se compromete de manera total en el proceso de ser el mismo, vive totalmente cada momento y aprende que esa es su vivencia más sólida, funciona plenamente y fluye a través de sus propias experiencias es una persona que funciona en su entera plenitud, de la misma manera una persona que realiza un trabajo que le resulta significativo para su vida, y se compromete con ese significado aprende cada día de su experiencia logra con esto dar un paso más hacia su plenitud.

Desde esta perspectiva todo organismo tiene una tendencia a desarrollar el potencial de una forma positiva, a sacar lo mejor de sí, cualidad que le viene simplemente por ser humano y que en condiciones adecuadas se precisa confiar en la persona y en la capacidad de auto desarrollarse, de adaptarse y auto dirigirse como una persona independiente, autónoma y merecedora de respeto.

La "Realización" es la tendencia del organismo a mantenerse, realizarse y mejorarse a sí mismo. Rogers (1980) indica que esta disposición hacia la realización sigue líneas trazadas por la genética y puede ser influida por el temperamento, sin embargo, no se puede detener el impulso a crecer, desarrollarse, expandirse, diferenciarse, mantenerse y restaurarse por sí mismos y a realizar su naturaleza lo mejor que puedan bajo sus propias circunstancias, bajos los límites propios y los marcados por el entorno. En el Enfoque Centrado en la Persona el papel del facilitador se limita a preparar las condiciones que promuevan el óptimo funcionamiento de la tendencia al crecimiento de la persona.

La tendencia del organismo es caminar hacia la maduración, esto lleva consigo la autorrealización. Dicha autorrealización va en dirección de la socialización. En ese sentido Rogers (1989) señala que para que se logre la plenitud personal es necesario no solo considerar el desarrollo individual de la persona, sino también considerar el ambiente

en el que se desenvuelve. Para que la persona alcance la plenitud se requiere también considerar el contexto.

En el camino a la autorrealización es importante que la persona potencialice sus propios impulsos al crecimiento, madurez y su vida social, que aprenda a apoyarse y confiar plenamente su impulso, crecimiento, salud y adaptación, evocando a las fuerzas positivas que tiene dentro de él. Esta percepción se basa en un respeto profundo al potencial de crecimiento de la persona. En la medida en que se logra una verdadera confianza en las fuerzas constructivas del otro y demostrándoselas, la persona se sentirá más segura, competente y capaz de auto dirigirse.

2.2.3. ¿Cómo convierto en lo que soy?; Teoría de la Personalidad y el concepto de sí mismo.

Para comenzar a hablar de los procesos de desarrollo y crecimiento de la persona es importante clarificar cómo y cuál es el proceso que los las personas siguen para definir su propio concepto, su afirmación y cómo se valoran.

En la teoría de la personalidad Rogers (1978) menciona cómo cuando se vive la infancia, los niños viven la realidad tal como se presenta, y de esa manera la valoran. Un niño no trata de forzar o modificar su experiencia, sino que la vive tal y como es percibida, al experimentarla de esta manera interactúa en función de la tendencia actualizante; “Se inicia un proceso de valoración orgánica en el que el individuo valora la experiencia tomando como criterio de referencia la tendencia actualizante” Rogers (1978, p. 64).

A partir de la experiencia, el niño desarrolla la propia conciencia de ser, y al sumarle más experiencias, la información se organiza y se forma el “concepto del yo”. Conforme se desarrolla, el niño, crece y junto con él crece también una necesidad de consideración positiva, la cual es natural en todos los seres humanos, esta consideración positiva se cubre a partir de las experiencias con otro ser humano. En esta etapa, si las experiencias del niño son juzgadas por otra persona y no se otorga la valoración positiva al niño, entonces la valoración de sí mismo, también será diferente y se valorará en torno a como lo valoran los demás y buscará acciones y experiencias que le otorguen la valoración positiva de otros lo cual se denomina “valoración condicional”.

En este proceso el niño valora más el afecto que recibe al actuar de acuerdo a las expectativas de otros que el de su propia sabiduría interna. En esta parte, la personalidad queda dividida entre la valoración interna y la valoración externa. Es en la recuperación del propio concepto y de la propia valoración en lo que se tiene que trabajar para lograr la congruencia, la integridad y la madurez en la personalidad.

Durante el proceso de valoración, surge también el *concepto de sí mismo*, que Rogers (1978) define como “El conjunto de percepciones o imágenes relativas a nosotros mismos”, es decir se compone de elementos como percepciones de las propias características y capacidades en relación con sí mismos y con el contexto que lo rodea, las características y capacidades se relacionan con las experiencias. En palabras de Gondra (1978, p. 124) se define como “La pintura organizada existente en la conciencia, bien como figura o bien como fondo del sí mismo y del sí mismo en relación juntamente con los valores positivos o negativos asociados a las cualidades y relaciones, percibidos como existentes en el presente , el pasado y el futuro”.

Considerando lo anterior el concepto del “sí mismo” considera la totalidad de experiencias, la valoración e interpretación que hacemos de las mismas a través del tiempo, sobre dicho concepto la persona condiciona su propias características y actúa en consecuencia de ellas, construyendo así su marco de referencia.

Sin embargo, este concepto que la persona construye es o categorizado como “enriquecedor” sin esto eso sea necesariamente verdad, o incluso sea realmente “enriquecedor. Lo que se pretende lograr en las personas que tenga una noción realista, que se congruente a su autoconcepto con lo que realmente es y esto sucederá cuando la persona deje de defender la imagen que tiene de sí cuando no es real.

2.2.4. ¿Valgo por lo que soy o por lo que dicen?; valoración del sí mismo y locus de control

La mayoría de las personas acumulan pautas de valor de a acuerdo a la opinión de terceros, algunas personas pueden superar esta imagen y evolucionan a lo Rogers y tevens (1994) describen como “madurez psicológica”, es decir, la persona se da cuenta que es valiosa por sí misma, por ser quién es. Una de las maneras de llegar a dicha madurez psicológica es que en el proceso de acompañamiento la persona se sienta

valorada y apreciada desde su propia individualidad, es en este momento cuando puede empezar a valorar lentamente los diferentes aspectos de sí mismo, se puede dar cuenta de que percibe y siente lo que ocurre en su interior lo que siente y experimenta. A medida que aprende a aceptar y abrirse a esta experiencia, más clara le parecerá su vida.

Las pautas de acciones que las personas como deseables o indeseables provienen de vivir diversas situaciones y de la contradicción que se genera entre la valoración interna y la externa, siendo que las valoraciones externas suelen ser asumidas como propias, sin que se consideren las reacciones internas y que promueven la tendencia actualizante.

En la mayoría de las personas adultas los valores provienen del exterior; de otras personas o grupos importantes y en su proceso de ser aceptado es común que con el objetivo de recibir afecto la persona acepte las valoraciones externas considerándolas y asumiéndolas como propias, siendo que la mayoría de ellas provienen del exterior. “Al haber cedido a otros el locus de evaluación y perdido contacto con su propio proceso de valoración, se siente profundamente inseguro y fácilmente amenazado en sus valores. Si se destruyeran algunos, ¿qué otros los reemplazarían? Esta posibilidad amenazadora lo empuja a aferrarse a sus conceptos sobre los valores más rígida y/o confusamente”. (Rogers y Stevens, 1994, p. 20). Al asumir como propias las percepciones ajenas se pierden contacto con la sabiduría interna y se obstruye el potencial del funcionamiento vital, lo que lleva finalmente a una pérdida de confianza en sí mismos.

A pesar de aferrarse a dichas percepciones externas, si la persona logra identificar y reconocer sus propias valoraciones y es capaz de seguir libremente el proceso de sus sentimientos, entonces su enfoque de valoración comenzará a experimentar cambios y a volver a asumir características de la infancia.

Para poder desarrollar una personalidad madura el proceso de valoración debe contener pasos flexibles que permitan vivir y sentir el momento presente, considerando que las experiencias y la interpretación de ellas no son rígidas sino que pueden cambiar constantemente. Otro aspecto importante del enfoque del individuo maduro es el hecho que locus de evaluación vuelve a quedar establecido dentro de sí mismo, su propia experiencia es quien otorga la información o retroalimentación sobre las actuaciones y sobre los valores, sin que esto signifique que se cierre a la evidencia y otras información

del contexto, sino que lo acepta como lo que es, una evidencia externa y le otorga menos importancia que a su propia valoración. *“Al igual que el infante, pero con la diferencia de que puede hacerlo de una manera consiente, el individuo psicológicamente maduro confía en la sabiduría de su organismo y la utiliza. Comprende que si puede confiar en la totalidad de su ser existe la posibilidad que sus sensaciones e intuiciones sean más sabias que su psique, que su personalidad total sea más sensible y precisa que sus pensamientos, porque confía en la totalidad de su ser”* (Rogers y Stevens, 1994, p. 24)

Se puede decir que la persona tiene un proceso de valoración maduro cuando logra un auto mejoramiento resultado de la apertura a las vivencias interiores desde donde pueda percibir los sentimientos propios y ajenos sin que esto le represente una amenaza su propia valoración.

Cuando una persona se siente libre de reconocer y asumir sus propias experiencias y sentimientos, de una manera real y como su sabiduría interna le dicta que puede hacerlo, la persona no se sentirá obligada a negar o deformar sus opiniones y actitudes para mantener el afecto o el aprecio de las personas que él considera importantes, sino que tomara acciones que lo lleven a la autonomía y la responsabilidad que son características esenciales de la madurez.

En relación con la valoración hay un tema que es importante considerar; el *Locus de Control*. Este concepto fue desarrollado por Rotter (1964), para este autor el *Locus de Control* se refiere al grado en que la persona asume la responsabilidad sobre sus propios actos, es decir, el nivel en que una persona asume que lo que le sucede es una consecuencia de su propio actuar. En este sentido se define que el locus de control puede ser interno o externo.

El *locus de control interno* es cuando la persona, de una manera independiente asume que los acontecimientos de su vida y sus características personales son resultado de su conducta, asumiendo de manera responsable que él mismo es quien las produce y las controla. Por el contrario el *locus del control externo* se da cuando la persona percibe que las circunstancias de su vida, por ende lo que le sucede, no tienen que ver con ella , sino que los ve como resultado de algo externo, que puede ser el contexto en sí, o bien los puede atribuir a la “suerte”.

Las personas con *locus de control interno*, tienden a percibir como positivos o bien de manera negativa los sucesos resultados de sus decisiones y reconocen que esto es efecto de sus acciones, por lo tanto están conscientes que los cambios están bajo su control personal, asumen y valoran sus habilidades y su esfuerzo al realizar alguna actividad.

Las personas con *Locus de control externo* no toman responsabilidad de sus actos, ni de sus acciones, razón por la cual atribuyen a causas externas los sucesos de su vida. No asumen que sus actos están relacionados con su conducta y consideran por tanto que lo que viven es resultado del azar, el destino, la suerte, sin posibilidad de cambio. Al tener esta visión no pueden generar o visualizar nuevas alternativas que promuevan el crecimiento y el desarrollo personal.

Lo que se puede deducir del locus de control es que mientras más esté enfocado a lo externo habrá menos posibilidades de flexibilidad y responsabilidad de actos que puedan llevar a una modificación de la conducta, mientras que las personas con locus de control interno podrán encauzar sus acciones y modificar conductas para cumplir con sus objetivos.

2.2.5. ¿Cómo puedo llegar a ser plenamente yo?; teoría de la motivación

Otra teoría afín a la tendencia actualizante es la teoría de motivación, en la cual Maslow (1993) habla del crecimiento y la autorrealización, definiendo que si una persona se encuentra realizada utilizará todas sus capacidades y estará motivada por sus valores, esto lo llevará a una dedicada tarea que él llama vocación y esa es una tarea a la cual la persona va amar y se va a dedicar con pasión, y por lo tanto no existirá dicotomía entre placer y trabajo, en este momento de experiencia la persona es total y plenamente humana.

Maslow (1993) habla también de que para llegar a la autorrealización es un proceso, y que significa hacer elecciones para el desarrollo, implica tomar responsabilidad, una responsabilidad de nuestro propio yo, y trae consigo el tratar de hacer bien lo que uno realmente quiere hacer, es decir, considera que cada ser humano es responsable de su propio mundo, por lo tanto, esto también lo hace responsable de satisfacer sus necesidades.

Abraham Maslow (1991) desarrolló la jerarquía de necesidades en la que se muestran las principales necesidades que tiene una persona y las organiza en estructura de pirámide, basándose primero en una determinación biológica. Las organiza de tal manera que en la base de la pirámide las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

En esta teoría Maslow (1991) explica que para escalar en el nivel de la pirámide primeramente deben ser satisfechas las necesidades básicas, y en este nivel la persona no se da cuenta de los otros niveles. Es hasta que ve satisfecho ese nivel de necesidad es cuando buscará subir al siguiente a satisfacer el siguiente nivel de necesidad. En ese sentido coincide con la tendencia actualizante, ya que ambas afirman que es parte de la naturaleza humana querer más y buscar una mejor manera de ser y de estar en el mundo. Maslow (1991) en el desarrollo de la pirámide de jerarquía de necesidades identifica 5 niveles:

En el primer nivel se ubican las necesidades fisiológicas las cuales se refieren a la supervivencia del ser humano, esas necesidades son las que conforman la primera prioridad de las personas, tales como; la alimentación, el saciar la sed, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo o la maternidad.

En el segundo nivel se encuentran las necesidades relativas a la seguridad. Una vez cubiertas las necesidades fisiológicas la persona busca la manera de mantener un estado de orden y seguridad que le aseguro la protección de él los suyos, este tipo de necesidades están relacionadas con el temor a perder la estabilidad y dar continuidad y resguardo de lo logrado.

El tercer nivel está compuesto de las necesidades sociales. Cuando las personas se sienten seguras, el ser humano está listo para estar en compañía de otros seres humanos, de sentir afecto, de comunicarse con otros y establecer relaciones de amistad, el ser humano en este nivel necesita sentirse aceptado y que es parte de un grupo o comunidad.

Las necesidades de reconocimiento ocupan el cuarto nivel. Estas necesidades también son conocidas como las necesidades de la autoestima. En esta etapa la persona tiene la necesidad de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo

social, esta etapa se encuentra muy ligada los proceso de autovaloración y el respeto a sí mismo.

En el último nivel se ubican las necesidades autorrealización, las cuales son el ideal de ser humano. Etapa en la cual se busca la trascendencia, el sentir que realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

El punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta "autorrealizado" nivel al que muy pocas pueden llegar pero al que los seres humanos aspiran y donde pueden llegar a la plenitud con la autorrealización.

En este sentido las personas cuando ven realizadas sus necesidades básicas, encaminan sus acciones a procesos de crecimiento, donde puedan ampliar su autoconocimiento y de los demás para poder llegar a sentirse realizadas.

Una vez que podemos ver el trabajo como una oportunidad de desarrollo, de crecimiento, podemos hablar de una oportunidad de realización en el trabajo para el ser humano, podemos hablar de la importancia de buscar la plenitud en nuestro ser a través del trabajo.

2.2.6 ¿Cómo se promueve el crecimiento?; principios de la terapia centrada en el cliente

El Enfoque Centrado en la Persona se basa en la libertad y en la confianza depositada en el otro. La terapia centrada en el cliente desarrolla por Rogers menciona: *“La psicoterapia de Rogers es, en esencia, un intento de liberar al hombre. El paciente es una fuerza básicamente positiva y creadora, sofrenada y torcida por artefactos. Curar al paciente es liberar esa fuerza, ayudarlo a eliminar las barreras que la sofocan, conseguir que acepte su propia realidad se atreva a ser quien es.”* (Rogers y Kinget, 1967, p. VIII).

Considerando el párrafo anterior, la manera de ayudar al otro se relaciona directamente en propiciar que el otro haga algo por sí mismo, no se trata de dar interpretaciones o definir estereotipos, la relación de ayuda que se ofrece en la terapia centrada en el cliente se enfoca en la capacidad que tienen el otro para entender y resolver sus propios problemas.

El éxito de esta teoría se basa en la relación interpersonal, en la manera en que el terapeuta o facilitador comprende las experiencias de la persona que ayuda, y en la

manera en la que éste se siente seguro y confiado para poder compartir dichas experiencias y por supuesto, sus emociones y sentimientos al respecto.

2.2.6.1 Iniciando el cambio; condiciones del cambio

Para propiciar que la persona comience a generar cambios, primeramente es importante que se sienta segura, que se propicie un ambiente de familiaridad y calidez, donde expresarse y ser sí mismo no represente amenaza, una vez generado este ambiente de seguridad, es la relación de contacto con el otro la que le ayuda a promover el crecimiento de su personalidad.

Otro aspecto es el ambiente en que se tienen que dar las condiciones, es importante crear un espacio en donde la autenticidad, la disposición, la comprensión, el empleo de técnicas basadas en actitudes y el establecimiento de límites como parte del medio necesario para la relación.

Rogers (1978) plantea seis condiciones para que se pueda generar un cambio en las personas:

Dos personas tienen un contacto psicológico, es la primera condición, la cual hace referencia a la conciencia que tienen ambos lados de que al establecer una relación de ayuda, se generaran cambios, es decir ambas partes saben que al conocerse, que al abrirse a la experiencia del mundo del otro, y relacionarse es como se provocarán el desarrollo y se impulsará el crecimiento.

La segunda condición es que la persona que solicita ayuda se encuentre en un estado de incongruencia, es decir, requiere ayuda, acepta que está en un estado de "vulnerabilidad" que vive una situación que le genera dificultades en su vida, que reconoce que se encuentra en un estado en el que requiere integrar su concepto de sí mismo con su experiencia.

La Congruencia es la tercera condición y se refiere a la importancia de que la relación con la persona se realice de una manera auténtica y sin máscaras, es decir, que se viva, se experimente y se de apertura a las emociones y a los pensamientos que surgen en la relación con otra persona, esto Rogers (1971) lo traduce en un verdadero encuentro personal, de un ser humano a otro ser humano y de esta manera se puede hacer más auténtica la relación de ayuda, de la misma manera reconoce que mantener esta postura puede ser complicado, sin embargo se puede lograr considerando un

escenario donde ambos son seres humanos, donde no existen las diferencias en cuanto al saber, ni importan los grados académicos, un encuentro de dos personas, dos seres humanos.

La cuarta cuando el terapeuta o facilitador experimenta una consideración positiva y aceptación sin condiciones. En la medida en que mayor sea la aceptación al otro, más útil le resultará la relación. La consideración positiva e incondicional, una aceptación, un respeto hacia la otra persona reconociéndolo como individuo valioso independientemente de su condición, sentimientos o conductas. En la medida en que se pueda comprender al otro sin juicios, valoraciones o evaluaciones, con una neutralidad interna la persona se sentirá libre de poder explorar y manifestar la totalidad de su ser.

La Empatía, quinta condición refiere al hecho de sentir, de captar el mundo interior de la otra persona como fuera él mismo. Identificar detrás de las palabras los sentimientos, ideas, opiniones y creencias. Más que una condición es una actitud, una manera especial de conocer. “En la experiencia empática el cliente y el terapeuta experimentan juntos lo que el cliente está expresando. El terapeuta conseguirá llegar a este experimentar juntos valiéndose de sus propias experiencias, de sus referentes internos que la propia experiencia del cliente le evoca” (Brezer, 1997,p 48). Es decir, es que necesario que el facilitador sea capaz de sentir el mundo interno del otro. Requiere entrar en los significados personales del otro como si fueran propios, es volcarse completo hacia la otra persona.

Para que la relación funcione, no es sólo necesario mostrar empatía, interés y congruencia, es indispensable que la persona lo perciba, lo sienta y lo acepte, es por esto que la última condición es que debe lograrse la comunicación el cliente, que éste perciba la comprensión y la valoración del terapeuta o facilitador. Las primeras condiciones no darán frutos sino hasta que se cumpla la sexta, que todas las primeras sean percibidas y la persona las sientas como reales y auténticas.

A través y como consecuencia de las condiciones antes descritas la persona puede llegar a experimentar los siguientes efectos según Brezer (1997).

- La persona se siente aceptada y valorada
- Se reafirma la existencia de la persona como autónoma, además de que se identifica con identidad propia

- La persona aprende a aceptar sus propios sentimientos
- La persona le encuentra un sentido a sus propias experiencias
- Aprende a confiar en sus propias experiencias

El proceso de cambio se genera cuando la persona experimenta y comprende cosas y sentimientos reprimidos, al hacerlo, logrará una mayor integración personal, se parecerá a la persona que quería hacer, se volverá más personal más original y más expresivo, tendrá más confianza y se volverá más comprensivo y en esa comprensión de sí mismo podrá aceptar mejor a los demás y con eso podrá enfrentar los problemas de la vida de una mejor manera.

En resumen, lo que genera el cambio es verdaderamente considerar la persona digna de confianza, que tiene una tendencia a desarrollarse y que sólo necesita un ambiente adecuado para hacerlo.

2.2.6.2 Mi proceso en compañía; el trabajo en grupo

Otra de las principales aportaciones de Rogers al humanismo es la conformación y definición de los Grupos de Encuentro. La teoría de Rogers (1970) afirma que una de las maneras de fomentar el desarrollo de las personas es a través de los grupos, ya que por medio de las interrelaciones la persona llega a obtener un conocimiento de sí mismo y de cada uno de los demás, de una manera más completa que lo que puede lograr en sus relaciones sociales o de trabajo habituales. En los grupos de encuentro puede conocer de manera profunda a los otras personas, su propio interior, ya que los grupos tienen el mismo objetivo para todos los miembros, este espacio bien llevado puede otorgar las condiciones para que las personas se muestren a sí mismas quitando sus fachadas y mostrándose cómo son, es por esto que en el grupo la persona se relacione mejor con los demás y, posteriormente en su propia vida.

Las principales características de estos grupos es que las actividades y las relaciones se centran en la experiencia de las interacciones a través de sesiones grupales, en las cuales los participantes son quienes eligen sus propias metas. En estos grupos existe una o varias personas que tienen el rol de facilitador o coordinador y son ellos quien tienen como tarea apoyar y promover la expresión de los sentimientos y

pensamientos de los participantes, buscando desarrollar un clima de seguridad, para disminuir actitudes defensivas de evasión, en cuanto a esto Rogers menciona, *“De esta libertad mutua para expresar los sentimientos reales positivos y negativos, nace un clima de confianza recíproca. Cada miembro se orienta hacia una mayor aceptación de la totalidad de su ser –emocional. Intelectual y físico- tal cual es, incluidas sus potencialidades”* (Rogers, 1970, p. 14). Las personas al sentirse aceptadas por otros, en un ambiente de confianza se sentirán seguras para poder expresarse de manera auténtica.

Rogers (1970) referencia que para llegar a los objetivos del grupo, éste debe pasar por la experiencia de vivir ciertas etapas en cuales también se puede clarificar el funcionamiento de un grupo de encuentro, es decir el llegar a crear ese clima de confianza y seguridad es un trabajo de construcción del grupo en el cual Rogers de acuerdo con su experiencia ha logrado identificar las siguientes etapas:

La Etapa de rodeos, la primera esta y es la que se caracteriza por tener una relación de cortesía, en este paso se vive un período en que la confusión inicial, y generalmente es porque existe desorganización y desconcierto. En esta etapa suele discutirse el propósito del grupo.

Otra etapa es la resistencia a la expresión o exploración personal, en esta etapa existe una resistencia inicial y natural a revelarse ya que implica un movimiento del yo público a un yo más privado.

La etapa de descripción de sentimientos del pasado se caracteriza ya que al aumentar el grado de contenidos privados que se comparten, existe una tendencia a evitar sentimientos del "aquí y el ahora", poniendo en su lugar sentimientos "del aquí y el entonces". En este período se racionalizan las emociones.

En la etapa de expresión de sentimientos negativos: se manifiestan las primeras expresiones de sentimientos genuinos "en el aquí y el ahora".

Durante la etapa de expresión y exploración del material personalmente significativo, es posible que las personas se revelen ante el grupo en forma significativa para ellos mismos. Esto esta se vive cuando la persona siente que es aceptada y comprendida por el grupo, y cuando nota que es escuchado.

Otra etapa es la expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo, donde se comienzan a manifestar explícitamente sentimientos de un miembro hacia otros miembros, pueden ser negativos o positivos.

Esta etapa denominada desarrollo en el grupo de la capacidad de aliviar el dolor ajeno, es cuando algunas personas apoyan el asistencial y constructiva.

La etapa de aceptación del sí mismo y comienzo del cambio es posible que se experimente cuando hay un mayor sentido realidad y autenticidad. El aceptarse a sí mismo lleva a la persona a acercarse más a sus propios sentimientos, ya no de manera rígida sino flexible, facilitándose de esta forma la posibilidad de cambio.

En la etapa de resquebrajamiento de las fachadas al grupo rechaza y se vuelve intolerable la superficialidad de algún miembro. El mismo grupo impulsa a desenmascarar.

En esta etapa las personas reciben realimentación, ya que el grupo expresa a sus miembros información acerca de cómo es visto por los demás, en un marco constructivo.

Durante la etapa de enfrentamiento, se supera el límite de “retroalimentación” y es posible que se llegue a confrontaciones directas o incluso hasta violentas.

La relación asistencial fuera de las sesiones del grupo es la etapa en la que disposición facilitadora no se limita al contexto grupal, sino que también rompe fronteras creando lazos en algunos miembros del grupo.

En el encuentro básico, las personas establecen entre sí un contacto más íntimo y directo. Suelen ser espacios en donde se comparten emociones profundas.

Expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo es cuando se va tomando en el grupo un ambiente de cordialidad y confianza y donde surgen actitudes positivas, aunque sin perder la autenticidad.

La última etapa es la de cambios de conducta en el grupo, es la etapa donde aparecen muchos cambios de conducta tales como los gestos, el tono de la voz y la expresión de ayuda para otros.

En esta descripción de etapas se puede notar claramente el proceso que vive el grupo de personas al experimentar un encuentro, cómo la persona vive un proceso que va desde la desconfianza hasta una apertura interior que le permita relacionarse con otros y con sí mismo de su interior, abriéndose a la experiencia de la relación con otros.

Y es precisamente que esta apertura ayuda a generar cambios en las conductas de los miembros del grupo, al mostrarse abiertos y receptivos a sus emociones y sentimientos al principio el individuo mostrará cambios de conducta en el grupo, y esa influencia de comportamiento, así como la seguridad adquirida le dará elementos para repetir esa conducta auténtica, no sólo dentro del grupo, sino también en su vida diaria.

La apertura dentro del grupo promueve que las personas se logren ver a sí mismas de manera diferente, aceptándose más, tal y como lo hicieron con los otros miembros y cambiando su concepto de sí mismos.

Otro cambio significativo que se puede notar como impacto de trabajar en un grupo de encuentro es que las personas pueden llegar a modificar y mejorar sus relaciones interpersonales, se pueden sentir más seguros de expresar sus verdaderos sentimientos y emociones mejorando su comunicación o cual los lleva a construir o conformar relaciones más sanas y constructivas.

Complementando las aportaciones de Rogers, Yalom (1989) al hablar de la psicoterapia de grupos, hace mención a once factores que operan en los grupos y a través de los cuales se generan cambios; Infundir esperanza, universalidad, transmitir información, altruismo, desarrollo de técnicas de socialización, comportamiento imitativo, catarsis, recapitulación colectiva, factores existenciales y cohesión.

Yalom (1989) también hace aportaciones importantes al expresar que es necesario considerar que cada grupo tiene una personalidad diferente y el proceso variarán considerablemente lo cual depende precisamente del tipo de grupo, la fase de terapia y las diferencias individuales de los participantes, sin embargo coincide con Rogers al afirmar que el poder de los grupos surge de la importancia de las interacciones personales en el proceso de desarrollo de la persona.

Al considerar ambos autores se puede concluir que el tipo de cambios que se promueven en los grupos se realiza ya que la persona comienza a percibir su mundo de una manera diferente, reconoce que sus circunstancias y el contexto puede no ser diferentes, pero cambia su percepción de la situación y su manera de reaccionar ante las mismas.

2.3 Inserción Laboral

En este apartado se abordaran los temas, conceptos y teorías realizados con la inserción profesional, el empleo y los universitarios, marco en el cual se realizó el presente trabajo de intervención.

2.3.1 El contexto; la relación educación y empleo

La transformación económica, tecnológica y social ha generado cambios en las actividades humanas, especialmente en las de carácter profesional. El mundo laboral está cambiando rápidamente, a medida que la globalización y la sociedad de la información generan cambios importantes, en la organización del trabajo y en las necesidades de formación.

En un entorno económico y tecnológico cada vez más complicado es importante desarrollar nuevas estrategias para la vinculación educación – empleo, ya que esto constituye una mayor ventaja, tanto para la economía como para las empresas.

En este contexto, en el cruce de la oferta de profesionistas con la demanda de trabajo que realizan los empleadores, algunos han llegado a afirmar que faltan profesionistas, esto sucede porque en la lógica de formación la demanda de profesionistas depende, entre otros elementos, de la dinámica y estructura económica, por lo el papel de la economía.

Para poder comprender la situación del empleo en México es necesario explicitar ciertas cifras; de acuerdo con el Informe 2014 de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se menciona que: *“La proporción de jóvenes adultos que no tienen empleo ni están matriculados en educación o formación es igual o mayor a 20% en Chile (22.3%), Irlanda (21.1%), Italia (24.6%), México (22%), En México, la proporción de este grupo de jóvenes aumenta con la edad: 17% de la población de 15 a 19 años, 23.6% de la de 20 a 24 años, y 27.1% de la de 25 a 29 años.” (Informe OCDE 2014, p.4).*

De acuerdo con el mismo informe; *“En 2012, Corea y México fueron los únicos países que mostraron tasas de desempleo más altas entre los adultos con educación superior (2.9% y 4.6%, respectivamente) que entre los adultos sin educación media superior (2.6% y 3.5%, respectivamente). En México, la diferencia es aún más marcada entre los adultos jóvenes (de 25 a 34 años): el 6.7% de los graduados de educación*

superior y el 4.5% de los jóvenes adultos con educación por debajo de la enseñanza media superior están desempleados” (Informe OCDE 2014, p.6).

Esto nos confirma que a pesar de que los jóvenes han alcanzado niveles de educación más altos, los datos indican que son más vulnerables al desempleo. Alrededor de 5.6% de las personas de 25 a 34 años de edad con educación media superior están desempleados en comparación con 3.2% de las personas de entre 35 y 44 años con el mismo nivel educativo. Por su parte, el 6.7% de las personas de 25 a 34 años que cuentan con educación superior están desempleadas, en comparación con el 3.3% de aquellas de entre 35 y 44 años que tienen ese nivel educativo.

Por lo que toca a Jalisco, en la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), la cual es aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el presente año ubicó a Jalisco en el séptimo lugar de desocupación o desempleo a nivel nacional. Las cifras de la ENOE en 2014 reportan en Jalisco que de 2013 a 2014 hubo una baja en la tasa de participación económica de profesionistas que fue de 75.5 en 2013 a un 73.6 en 2014.

Los datos muestran por un lado que tanto a nivel nacional como de Jalisco, la dinámica de la economía no permite absorber el incremento de la población en edad de trabajar, con el consiguiente aumento de las tasas de desempleo de la PEA de los distintos segmentos poblacionales, incluido el de los egresados de carreras profesionales.

Considerando los datos anteriores y la situación de desempleo de los universitarios en México hace necesario buscar alternativas que potencialicen las capacidades y habilidades los universitarios para mejorar su empleabilidad, para que desde su propio desarrollo puedan ofrecer soluciones creativas a los empleadores y con esto mejorar no sólo su situación sino aportes al desarrollo económico de su contexto.

Las condiciones laborales no han favorecido la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo, la creciente segmentación socioeconómica, refleja y da origen a la elevada desigualdad en el país.

2.3.2 La importancia del trabajo

Para José Ibáñez (1981) el sentido del trabajo cambia notablemente cuando nos damos cuenta de que no sólo es una manera de subsistir sino que es parte esencial en la formación de la personalidad. Existe la concepción de que el trabajo es aquello que hace el hombre para poder subsistir y la necesidad de los bienes materiales que el hombre tiene, ha llevado a la identificación del esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, sin embargo esta concepción no se puede considerar como la única, ya que el bienestar del hombre no es una cuestión meramente económica, el trabajo también es una forma de expresión como seres humanos para poder edificar sobre la vida biológica una vida que promueva el desarrollo de las dimensiones, cultivando otros aspectos para que sea capaz de adoptar una posición realmente personal de su existencia.

Es claro y evidente que el hombre tiene que trabajar para obtener los bienes necesarios y sobrevivir, pero para seguir viviendo es necesario hacernos de un mundo propio y la actividad de elaborarlo es nuestro quehacer fundamental. El trabajo en sí no es un simple medio de vida, sino un modo de expresar el estilo con que nos enfrentamos a la existencia, un reflejo de la estructura mental y moral de cada uno y la manera de entenderse dentro del mundo, por lo cual no hay que limitarse a “ganar dinero” y reconocer que el trabajo nos puede proporcionar la alegría de la cooperación, el sentimiento de formar parte de un equipo y el orgullo del dominio de las tareas que cada uno realiza, sin embargo el capitalismo, la globalización y otros aspectos de índole económico hacen de ésta una tarea ardua. La realidad económica obliga a tomar decisiones apresuradas y a sacrificar los sueños e ilusiones. No es posible cambiar el entorno socio laboral, pero si es posible buscar las alternativas de empleo que se ajusten más a metas y deseos personales.

Tal y como lo mencionan Pérez, A y Blasco (2003), la mayoría de las personas dedican más tiempo al trabajo que cualquier otra actividad, sin embargo, el trabajo no sólo incluye el tiempo que se dedica a desempeñarlo, sino que tiene gran impacto en otros aspectos de la vida. El trabajo define el status socioeconómico, el tiempo libre etc. Es determinante en la existencia cotidiana de muchas personas, ya que en ello se pueden visualizar los planes y perspectivas a futuro, es decir cualquier dimensión de la vida está afectada por el trabajo y en algunos casos, incluso la salud mental física se encuentra vinculada al trabajo.

Pérez y Blasco (2003) mencionan que la motivación laboral provoca y facilita que las metas de una persona en el ámbito laboral, satisfagan también necesidades de índole personal. Cada persona percibe y evalúa las dimensiones de trabajo que son importantes de acuerdo a su persona, y desarrolla o identifica una serie de características tales como expectativas, objetivos, necesidades y valores que espera satisfacer mediante su actividad laboral.

Para Freiré (2002), la posibilidad de realizar valores de autorrealización se pueden concretar en el desempeño de su trabajo profesional. La peculiaridad única e irrepetible de cada persona que le concede una posición social se concretiza e identifica habitualmente en su trabajo profesional. La misma forma en que el hombre trasciende y encuentra el sentido de su vida, el sentido del trabajo también trasciende a través de la labor profesional.

2.3.3. Inserción Profesional y Empleabilidad

Para comenzar a abordar el tema es necesario entender el concepto de Inserción Profesional Pérez y Blasco (2003) lo describen como la inserción alcanzada mediante la obtención del empleo acorde a la formación o especialización profesional y las expectativas de la persona. Ellos consideran el fenómeno de la inserción desde el tipo de empleo que tiene la persona cuando es acorde a la formación recibida, a sus expectativas y a sus intereses, esto definirá si se está más o menos cerca de la auténtica inserción profesional. La inserción profesional supone un largo plazo que se extiende desde el inicio del primer trabajo hasta alcanzar uno que responda mínimamente a las expectativas de la persona este proceso de inserción profesional puede durar toda la vida profesional del individuo.

Como se ha mencionado en el planteamiento del proyecto, los cambios en el mercado laboral, las tendencias de formación multidisciplinarias hacen necesario considerar y cuidar los aspectos de inserción profesional para aquellos universitarios que inician o reinician una búsqueda de empleo.

La inserción profesional cobra importancia ante la necesidad de los recién egresados de enfrentarse al trabajo y tratar que esa aproximación se efectúe en las

condiciones más favorables y beneficiosas para la persona y su desarrollo tanto profesional como personal.

La inserción profesional en la universidad no debe bastar con intentar hacer un encuentro entre el mercado y el perfil del universitario, sino que involucra un proceso durante la formación que facilite la comprensión y planeación de su proyecto profesional. Implica centrarse en el proceso de la persona y sus emociones.

Otro concepto relacionado con la inserción profesional es la empleabilidad, el cual se puede entender como los recursos que tiene una persona para adquirir o conservar un empleo, considerando la escolaridad y también los aprendizajes producto de la experiencia laboral. Empleabilidad también coloca la responsabilidad de encontrar y mantener un empleo en la persona.

Para Ventura (2005) el aprendizaje permanente en el contexto de vinculación tiene como objetivo optimizar los conocimientos, las competencias y las actitudes con una perspectiva personal referida al empleo, implica aprendizaje formal e informal, los factores psicológicos del universitario como expresión proactiva de su proyecto profesional.

Es necesario aclarar que ni la empleabilidad ni la inserción profesional crean empleos, pero si facilitan y posibilitan a los universitarios una adecuada inserción laboral para su futuro y desarrollo profesional.

A través de la inserción profesional se pueden desarrollar modalidades personalizadas para encontrar o mantener el empleo, la inserción profesional no se considera una intervención concreta, sino que pretende facilitar la inserción al trabajo como un proceso más evolutivo de largo plazo. Se considera más a la persona a orientar con la finalidad de hacerlo considerando el perfil de cada universitario, conocer las oportunidades profesionales el contexto le ofrece para que pueda asumir una decisión reflexiva.

Para Echeverría (2008) tanto la inserción profesional como su proceso de orientación debe centrarse en tres características; a) conocerse a sí mismo, b) conocer el mundo profesional, y c) efectuar la interrelación entre ambos aspectos.

De manera similar Pérez y Blasco (2003) consideran que la búsqueda de empleo hace referencia a las conductas y estrategias de acción con el objetivo de obtener un

empleo acorde a su plan de desarrollo profesional, en ese sentido la búsqueda de empleo se convierte en un proceso de autoexploración que implica cuatro componentes básicos: dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca y qué se busca, además consideran de gran importancia la definición de un proyecto profesional en el cual se definan los objetivos profesionales propios que sirvan de guía para la inserción al mercado laboral, evaluando posibilidades acordes a las necesidades personales para poder tomar decisiones sobre lo que se quiere lograr.

2.3.4. El entorno socio-laboral

La definición de metas profesionales tiene que pasar por un análisis de realidad del mercado laboral y por supuesto tomando contacto con las propias fuerzas y limitaciones de cada persona.

“La adecuación de la persona con su realidad indica el nivel vital que cada quien escoge para sí mismo y que le permite o le impide el funcionamiento óptimo de sus cualidades y sus potencialidades”. (Siliceo, 2001, p.50).

Es tomando conciencia de la demanda del entorno que se puede autodirigir el propio camino, hasta donde sea posible, tomando decisiones y creando un estilo propio.

Para Ángel Díaz Barriga (2000) la comprensión de la inserción social de las profesiones es necesario tener presente la especialidad de cada una de ellas, de esta manera será necesario vislumbrar que cada profesión se comporta y se valora de maneras muy distintas en el conjunto social.

La exigencias profesionales surgen de la especialidad de cada profesión, de esta manera se puede suponer la existencia de una relación directa y estrecha entre: perfil de los puesto, éxito en su desempeño y habilidades técnico profesionales, sin embargo esto no se puede generalizar en todos los puestos, ya que existe evidencia sobre puestos ocupacionales que no guardan ninguna relación con la formación recibida.

Cada vez se hace más necesario efectuar un detallado análisis sobre el conjunto de factores que afectan a la dinámica profesional, así como el conjunto de factores estructurales en el empleo en particular : el tipo de habilidades profesionales que reclama, el número de oferta que existe y la valoración ideológica que se promueve de la formación académica.

Tomando en cuenta la realidad del entorno laboral y los requerimientos de éste podríamos hablar de que tales exigencias pueden ser cumplidas por los universitarios en la medida en que éstos identifiquen sus fortalezas y debilidades, así como la integración de un proyecto profesional como parte importante de su desarrollo y crecimiento personal. (Díaz, 2000, p.68).

Cualquier intervención en el ámbito de la inserción profesional, supone que la persona interesada alcance un conocimiento suficiente del contexto laboral, de tal manera que sus elecciones se ajusten y adapten considerando el contexto y entorno del mercado de trabajo en el cual se va a desarrollar profesionalmente.

CAPÍTULO III. NARRACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

A continuación se presenta la narración de la intervención, se describen las actividades, los logros, dificultades, así como los aprendizajes durante la realización del taller.

3.1 ¿Qué quiero?: Introducción y proyecto de vida

La preparación para la primera sesión se realizó de manera anticipada, dejando listo desde un día anterior todo el material y equipo necesario, a modo de bienvenida se les entregaba gafetes en blanco y plumones para que cada uno pudiera poner su nombre y se lo pegara en la camisa.

Para comenzar se realizó la presentación correspondiente compartiendo nombre, puesto y labor en la Universidad, además de las expectativas propias sobre el taller. Al finalizar la presentación se realizó una pequeña dinámica de integración, las cuales son importantes puesto que son buenas herramientas para romper el hielo, comenzar con energía y fomentar la convivencia y la participación, se les pidió que se imaginarán un naufragio y que caminaran por todo el salón y que para salvarse se tenían que reunir en grupos de acuerdo a como se les fuera indicando, primero por carrera, una vez que se identificaron luego cambiamos a grupos por área profesional, año de egreso, universidad, experiencia de trabajo, situación laboral cuando ellos se iban reuniendo por equipos se iban haciendo anotando las coincidencias en el pizarrón para que se fueran ubicando y antes de conocer sus expectativas ellos se conocieran e identificaran similitudes con otros miembros del grupo, con la intención de generar un poco de empatía y confianza

entre ellos, al principio de la dinámica, los grupos se reunían, pero no se decían nada, solo sonreían, conforme fue pasando los grupos ya se iban ubicando y escuché expresiones como “otra vez nos toca juntos” “ a poco tú también eres desempleada”. Aun así percibí al grupo de manera normal, sin ninguna emoción que sobresaliera.

Posteriormente se les pidió llenar una hoja con sus datos y expectativas del taller, después se les pidió que cada uno se presentara respondiendo su nombre, carrera, motivos para estar en el taller y qué esperaban del mismo.

Se presentaron en el siguiente orden:

1. “N” egresada de Ingeniería Industrial.
2. “C” egresado de Ing. En Comunicaciones y Electrónica y de la maestría en MBA de la UdeG, se encuentra desempleado.
3. “U” estudiante de Ingeniería Industrial, actualmente está haciendo prácticas profesionales.
4. “G” es egresada de Diseño, actualmente está trabajando.
5. “K” es Ing. En Comunicaciones y Electrónica, y terminó la Maestría en MBA.
6. “M” es estudiante de Ingeniería Industrial, actualmente es desempleada.
7. “P” es egresada de Comercio Internacional, actualmente es desempleada, dejó de trabajar 5 años.
8. “R” es egresada de Ciencias de la Comunicación, actualmente se encuentra estudiando Maestría en Comunicación de la Ciencia y Cultura, laborando actualmente.
9. “F” es egresada de Comercio Internacional, se encuentra laborando por proyectos no relacionados con su carrera.
10. “MM” es egresado de Ing. En Comunicaciones y Electrónica, actualmente se encuentra estudiando Maestría en Diseño de circuitos.
11. “A” es egresada de Ingeniería Industrial, actualmente se encuentra trabajando.

Al conocer las necesidades surgieron algunos miedos, como que el taller no cubriera sus expectativas, ya que algunos de ellos como “K”, “C”, “P” y “MM” tienen una necesidad urgente de encontrar un empleo y de acuerdo a la experiencia y el mercado laboral es una realidad que no les será sencillo.

Una vez que terminan con las expectativas se les explica que el taller también es parte de una investigación, se les habló de las audio grabaciones, la confidencialidad y de las reglas del grupo, todos manifestaron estar de acuerdo con colaborar, en ese momento les pasó la hoja de consentimiento y una vez que todos la firmaron se encendió la grabadora de audio.

Para dar inicio a las sesiones se les preguntó ¿qué es lo importante o lo primero que tenemos que hacer cuando buscamos empleo? El grupo no se muestra muy participativo y me siento un poco desesperada pero finalmente “MM” responde: “Yo pienso que es importante ver lo de la demanda”, también “R” pregunta; “Después que se tiene el curriculum ¿Qué sería? ¿Cómo para palabras claves?” Y menciona que definir el área. Yo les comparto que me da mucho gusto ver que todos tienen los elementos muy claros.

Para continuar se les compartió una presentación de lo que es la inserción profesional, invitando a algunos participantes a leer las filmas. Mientras se realizaba la presentación se iban dando algunos comentarios, a partir de preguntas como:

“Laura: *¿A que le suena eso? ¿A qué les suena el proceso de inserción profesional? ¿De qué idea les da?*

“M” *Pues a que trabajes en lo tuyo, que trabajes en tu área profesional*

“R” *Que te puedes pasar toda la vida buscando y a lo mejor no encuentras en lo que eres bueno.*

“A” *Pues que inicia de la necesidad de que tengas la idea de un trabajo, entonces, como dice, como dice que es un largo proceso, yo lo tomo desde que tienes esa idea hasta que decides trabajar”*

Al seguir con la presentación, se va revisando cada módulo del taller y su relación con el proceso de inserción profesional, “R” comparte: “Por ejemplo yo lo que me di cuenta es que no sé si esté buscando en un lugar adecuado, también no sé si soy buena en primera, creo que como no tengo bien definido el perfil profesional creo que tendría que empezar por ahí y luego de adquirir como más herramientas porque yo consideraba como hacia mi parte y que está bien pero por ejemplo no sé cuáles son como son los elementos que, que evalúan en la empresa, también me di cuenta que no estoy segura

de cómo presentarme como la mejor opción para una empresa, a pesar de que soy muy responsable y comprometida, no sé cómo demostrarlo”

En ese sentido de “darse cuenta” aparecen otras reflexiones como “C” que habla de su inseguridad y del cómo no tiene un plan definido, además de un temor de una mala experiencia pasada que le causa temor y le afecta en su búsqueda actual, en esta parte de la intervención me surgen algunas dudas acerca de cómo manejar en grupo este tipo de emociones, ya que se puede notar que esto genera angustia y es algo compartido en todo el grupo.

El grupo comienza a participar sobre los temas anteriores basándose en las respuestas de los cuestionarios, se puede ver un alto grado de atención en los participantes, comienzan a hablar sobre cosas que ellos manifiestan no haber considerado como el perfil laboral, hablan del miedo a los procesos de reclutamiento, las dinámicas en el proceso de selección, cómo es difícil decidir las áreas de interés.

Otra de las reflexiones torna al aspecto de centrarse en un área profesional, en esta reflexión “K” comparte al grupo:

“K” Pues básicamente me di cuenta que existen algunos parámetros que ni siquiera había considerado

Laura: *¿Cómo cuáles?*

“K” que en cuestión de mi carrera, tengo ingeniería igual que el compañero, para no quedarme en la electrónica y también para aspirar a más cosas poquito más administrativas, para aumentar las posibilidades pues también hice una maestría en administración, sin embargo, llega un punto en el que te pierdes ya no eres mi ingeniero ni administrador y dices ¿que soy? estoy muy impactado con la pregunta que dices que si se exactamente el camino que estoy siguiendo y no, yo si me pierdo, si me hablan ahorita de ingenierías se me hace atractivo, si me habla ahorita de administrar se me hace atractivo, sí me hablan para un puesto de investigación se me hace atractivo todo se me hace atractivo.

Durante toda la intervención se procuró mantener una aceptación incondicional, la empatía. El grupo mostró respeto e interés por los aprendizajes de otros y asentían cuando otro compañero compartía su experiencia. Sin embargo se puede notar que aún no existe un ambiente de suficiente confianza como para mostrar compañerismo a otros, generalmente cuando hay una participación de un miembro del grupo los demás me voltean a ver buscando una respuesta en mí. Para tratar de cambiar esta situación y

promover que todos participante trato de ser congruente como facilitador y también dar a conocer en algunos espacios la experiencia propia.

Después de algunas participaciones se les pasó una hoja para que en una frase identifiquen sus aprendizajes y los compartan, en los aprendizajes se comentan:

- “K” Que se tiene que tener un plan, una misión y un objetivo”
- “F” Que el proceso es largo, y se plantea a lo largo de tu vida.
- “N” Que sólo conozco una parte de lo que necesito fortalecer para desarrollarme laboralmente.
- “C” Que esto es algo que nunca termina.
- “U” A compartir y a reflexionar.
- “A” Pasos a seguir, e ir para atrás pero no darse por vencido y creer que así va a ser siempre, seguir adelante.
- “MM” Que necesito saber hacia que rama pertenezco
- “G” Que se necesita organización
- “P” Que se necesita estrategia
- “R” Que hay muchas cosas que tengo que hacer para lograr el éxito.

Los aprendizajes que se mencionan o que se infieren tienen que ver con descubrir elementos en su proceso de inserción que no habían considerado antes como menciona “F” al terminar de ver el tema de proyecto de vida: *“Necesitamos conocer nuestras misiones personales, ligadas también a lo profesional. Nuestro plan profesional necesita visión, misión y pasión”*.

Para dar inicio al tema de “Plan de vida” se comenzó por preguntales *¿qué se hace para tener una inserción laboral exitosa?*, posteriormente se les compartió el video *¿te atreves a soñar?* Pero aparecen complicaciones técnicas, “MM” se levanta y apoya en esta situación de aspecto técnico, el cual fue uno de los principales obstáculos de la sesión.

Una vez que termina el video, se les pregunta sobre que les deja el video, las personas comienzan a participar sobre sus impresiones, en todas las participaciones se repiten palabras como miedo y confort:

“R” *A mí me llamó la atención del video por ejemplo las preguntas que hacen; como posicionarnos en un autoconocimiento de saber qué es lo que te gusta, que no te gusta del presente y cómo podemos modificarlo, también en cuestión de cómo combatir los miedos y ¿que sería lo peor que pudiera pasar? que al final de cuentas tu puedes decir que tengo miedo a algo y no conoces esa situación entonces saber por qué estoy detenida y cuando puedo seguir caminando.*

“U” *A mí la palabra Confort me causó un poco de reflexión porque aparentemente es confort pero yo creo que si nos arriesgamos a hacer las cosas y tener una actitud para estar mejorando nuestra zona de confort en realidad mejora, es como se dice que si sales de tu zona de confort nos puede hacer batallar un momento la vida y sobre todo en el ámbito laboral.*

Durante la realización del ejercicio se les pide a algunos de los participantes que ayuden a leer, y surgen otras dudas sobre las diferencias sobre misión y objetivos, y se invita al grupo a que conteste para fomentar la cohesión y la participación de todos, con buenos resultados, ya que el grupo comienza a interactuar, lo cual interpreto como que el grupo se siente en confianza de hablar y de explicar a otros miembros del grupo sobre dudas precisas, percibo que el grupo se va formando poco a poco

Se pide que se comparta en grupo ¿de qué se dieron cuenta al realizar el ejercicio? Se comienzan las participaciones grupales respecto a la actividad, comienzan las participaciones con mucho interés, el grupo comenta sobre cosas que no habían considerado, hablan sobre especificaciones, sobre diversos aspectos de la vida, las repercusiones que se tienen:

“MM” *Lo que busco para cubrir mis necesidades, mi plan de vida por ejemplo mi plan de vida es que quiero una familia, por ejemplo si yo lo considero, veo que es lo que necesito para cubrir las necesidades y buscar algo que o para que cubran esas necesidades.*

Para cerrar la sesión se le pide que de nuevo escribieran sus aprendizajes y los compartieran:

“K” Si, Aprendí los lineamientos básicos que debe tener un plan profesional

“P” Que necesito conocerme, saber qué quiero.

“MM” Me falta saber cuánto cuesta lo que quiero.

“G” Misión de vida

- “C” Cómo debo elaborar el plan, qué preguntas debo contestar.
- “F” Necesitamos conocer nuestras misiones personales, ligadas también a lo profesional. Nuestro plan profesional necesita visión, misión y pasión.
- “M” Que es importante tener uno.
- “A” Identificar mis gustos, para ver a donde quiero llegar y qué camino tomar.
- “R” Planeación y Organización.
- “U” Identificar lo que me falta y lo que tengo.
- “N” Que conozco las misiones en los ámbitos de mi vida.

Al escuchar los comentarios se puede percibir que los propósitos de la reunión se cumplieron, se conocieron las expectativas y se logró una reflexión personal de cada participante con respecto a su inserción. Además se lograron identificar los elementos del plan profesional y la importancia desde cada uno de los participantes. Además de la ampliación de conciencia sobre aspectos relacionados a su proceso de inserción que no habían tomado en cuenta anteriormente como “R” que comparte: *“Por ejemplo yo lo que me di cuenta es que no sé si esté buscando en un lugar adecuado, también no sé si soy buena en primera, creo que como no tengo bien definido el perfil profesional creo que tendría que empezar por ahí”*, además de identificar que tienen todos los elementos pero no la claridad de cómo hilar los aspectos de su vida profesional como “C”: *“..Conozco cómo hacerlo pero no tengo en sí un plan establecido, no tengo una línea...”* o “N” que comparte: *“Tengo mis sueños y lo que me gustaría hacer, pero todavía no sé cómo dice “C” como hilarlos.”*, en esa misma línea “MM” menciona: *“Aun no me siento seguro en un proceso de selección, me da miedo”*

3.2 ¿Quién soy? ¿Qué habilidades tengo?: Autoconocimiento

Para comenzar esta sesión se les comentó que ese espacio era para hablar de la persona más importante del mundo; “nosotros mismos”, se les pidió contestaran actividad donde tenían que responder si ellos fueran un animal, una cosa, un paisaje, un artista, qué serían y porqué. A algunos participantes como “MM” les cuesta trabajo, él se pone el lápiz en la boca, sonrío y me dice *“No sé qué poner...no me lo había preguntado”* Una vez que han terminado se les pide lo compartan con un compañero al que casi no conozcan, comienza la movilización algunos se cambian de lugar, “N” se queda sentada

y me dice “Laura no tengo compañero” le digo “¿Cómo no?? Yo soy tu compañera” y me siento con ella para hacer el ejercicio de compartir.

Al trabajar con “N” puedo percibir que es una persona muy entusiasta comparte con mucha alegría sus “si yo fuera.” Se puede observar que el resto de las binas está compartiendo en un dialogo abierto.

Después de compartir se les pide que completen la hoja “hablemos de mí” donde tienen que responder a una serie de preguntas como; cosas que les agradan y desagradan de ellos mismos, sus ventajas como profesionistas, lo que les molesta, lo que los motiva y lo que les da miedo en torno a su inserción profesional, el grupo baja el ritmo, unos se muestran interesados y otros tienen dificultades para llenar el ejercicio.

Se realiza la introducción al tema del FODA personal (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) se les pide a los participantes que ayuden leyendo por turnos, todos siguen la lectura en sus hojas, el ritmo ha bajado, y se les pido que a partir de sus dos ejercicios anteriores contesten su FODA personal con respecto a sus habilidades profesionales.

Al trabajar en el FODA parece que ya no existe el mismo dinamismo que existía en un principio pero si el mismo interés. A pesar de que el grupo no está tan dinámico como al principio, si se puede percibir que están concentrados en la tarea y la realizan con una buena actitud. En esta parte de la intervención me comienzo a desesperar un poco ya que he impartido otros talleres en grupos más activos y participativos, me preocupa no lograr cohesión en el grupo.

Para comenzar con otra actividad se les pide que tomen cinco hojas de colores y en cada una escriban una cualidad o habilidad. Todas las personas llenan sus hojas, algunos lo han hecho muy rápido, otros se tardan un poco en hacerlo, lo cual significa que no tienen dificultades para identificar sus propias habilidades. Se les explica que harán un tianguis con dos equipos, en cada equipo se mostraran sus habilidades como si fuera tianguis. Verán las habilidades de los compañeros, identificarán una que les haga falta que el otro si tenga y la intercambiarán, pero al hacer el intercambio cada quien lo hará diciéndole al compañero cómo le hacen para tener esa habilidad.

En este proceso acompaño al grupo 1, se les observa mientras ellos dialogan, comienzan a pedir habilidades, el grupo realiza la actividad sin dificultades de

comunicación, pero observo que sólo se quedan con la habilidad que les hace falta pero no realizan el intercambio y tampoco se dicen cómo le hacen para tenerlas, así que se les recuerda que tienen que intercambiar.

Al ver la dinámica del equipo 2, se puede percibir que hay menos interacción, se preguntan entre ellas “¿a quién le toca?” ¿Quién sigue? A “G” en particular no le han pedido ninguna habilidad, así que con la intención de integrarla yo me involucré en la dinámica de ese subgrupo y le intercambio una habilidad para que también pudiera participar. En mi interior identifico miedo que se sienta excluida y no regrese. Me doy cuenta que el miedo es mío y recuerdo que no debo forzar participaciones, me queda claro que cuando la veo, no la veo a ella, sino a mí cuando pasé una etapa de timidez y aislamiento en mi vida. Me propongo para el día siguiente no forzarla a participar, me quedo un rato en ese grupo y comienzo a hacer preguntas más precisas acerca de cómo le hacen para tener esa habilidad... marco algunas precisiones y me voy al otro grupo.

En el equipo 2 se percibe que “K” ha tomado el liderazgo y organiza para que todos participen, además el grupo avanza y no solo habla de cómo le hace con determinada habilidad sino que también cómo la han aplicado en sus trabajos, me da gusto verlos interactuar sin necesidad de indicaciones.

Al compartir la experiencia y los descubrimientos, todos quieren participar sobre lo que descubrieron, entre risas y comentarios todos participan entre sí, en algunos momentos se realizan intervenciones precisas sobre las observaciones de sus habilidades y cómo trasladarlas a los procesos de inserción profesional.

Todos muestran expresiones de estar satisfechos y contentos y se les comparte una hoja para que compartan sus aprendizajes, los cuales dan cuenta que los propósitos de la sesión se cumplieron ya que los participantes identificaron sus habilidades y “MM” habla de que el ejercicio de “tianguis de habilidades”, dinámica que consiste en reconocer las propias habilidades e intercambiarlas con otros compañeros con la finalidad de reconocerlas y aceptarlas, le dio mucha seguridad, y otros hablan de que identifican que tienen que hacer muchas cosas y cambiar conductas para lograr lo que quieren. “F” menciona que se dio cuenta de cómo puede cambiar actitudes y aspectos y valores que la acerquen a lo que ella quiere.

El propósito también era que ellos se dieran cuenta de su propio concepto de sí mismos y lo valoraran cuando identificaran que otros querían sus habilidades, pero por lo que veo la reflexión en su mayoría se tornó a identificar lo que quieren modificar y qué lo pueden hacer.

3.3 ¿Cómo lo demuestro? ¿Cómo se dan cuenta de mis habilidades?:

Curriculum Vitae y Entrevista.

En esta sesión se integra un nuevo participante “AA”, él había escrito anteriormente para solicitar integrarse al grupo.

La sesión comienza con ritmo bajo y una vez que llegaron todos los participantes se les pide que se pusieran de pie y para hacer una dinámica de integración en círculo. Se les pide se numeren y a los múltiplos de tres en lugar de decir el número, tendrían que decir “bum”, veo que se les dificulta seguir la dinámica y todos nos equivocamos, percibo al grupo un poco frustrado de que no se pueda terminar ni una ronda completa sin equivocarse.

Mientras toman sus asientos les digo que tendremos a un nuevo participante en el grupo y se le pide que se presente, “AA” desde su lugar se presenta y comparte que es estudiante de los últimos semestres de RI, que le interesa taller porque no quiere esperar a egresar para obtener experiencia profesional y que su interés en tomar el taller es para conocer herramientas y técnicas de inserción para asegurar un trabajo acorde a su interés. El grupo se muestra abierto mientras “AA” se presenta, asienten, se percibe que la incorporación de un nuevo miembro no les incomoda, pero no se hace ningún comentario al respecto.

Se les pasa un video de “Sheldon busca trabajo”, mientras pasa se observa la actitud del grupo y les causa risa, el ambiente del grupo va cambiando y se vuelve más fluido. Al finalizar se les pregunta su opinión del video, y “U” comparte: *“Yo me identifico porque a veces llegamos a un trabajo y no cumplimos con los requerimientos”*, los demás asienten y hacen comentarios entre ellos sobre el video.

Posteriormente se presenta en pantalla el proceso de selección, la importancia de saber en qué parte del proceso de selección se encuentran, en esta parte algunos

participantes comparten sus experiencias “ *a mí me realizaron pruebas numéricas y verbales, pero no me contrataron, me sentí mal*” les preguntó si alguien más tenía un comentario, otro participante dijo “ *A mí me preguntaron básicamente la razón de porque quiero estar aquí en vez de preguntarme que se*”. Para continuar se les pregunta que es un perfil de puesto, un participante dice “*Son las especificaciones y aptitudes necesarias para la vacante*”. En este momento comienzan reacciones grupales y muchos comienzan a realizar comentarios entre sí, se comienza la explicación sobre perfiles profesionales, todo el grupo afirma que nadie había realizado su perfil profesional anteriormente, un participante comenta; “*¿Es necesario incorporar la misión y visión de uno en un CV?*” .

Se les pide elaboren su perfil profesional en trabajo personal incluyendo las habilidades detectadas en la sesión de autoconocimiento. Todos comienzan a trabajar individualmente, hay pequeñas preguntas como “*¿Y si mis puestos anteriores han sido muy pequeños, los pongo o no?*”, muchos participantes comienzan a platicar entre sí acerca de sus perfiles y surgen muchos comentarios mientras realizan el trabajo, algunos comentan “*A mí no me está saliendo bien*” “*el mío quedo muy corto*” “*yo necesito más tiempo*”, Lo cual da cuenta de un verdadero interés en realizarlo y las dificultades para identificarlo.

Se les comparte una presentación acerca de los objetivos del C.V. y su contenido. El grupo presta mucha atención en el tema, y se percibe que todos tienen mucho interés. Se comentan algunas dudas específicas. Se puede notar como el grupo cada vez interactúa más conmigo y entre ellos, hacen comentarios, se ríen y mientras voy explicando algunos participantes comentan de su propia experiencia y preguntan sobre dudas particulares.

Posteriormente se les pide que se dividan en dos grupos, y que tomando en cuenta la teoría y considerando la presentación, así como el perfil profesional y los elementos del C.V. trabajen en sus grupos, muestren sus C.V. y comentaran con sus compañeros las modificaciones que le podrían hacer para mejorarlo, así como que en grupo y como grupo se dieran sugerencias. Hay mucha expectativa existen comentarios entre los participantes. Los participantes se reúnen en grupos para revisar sus C.V.s la participación es muy alta y entre ellos se hacen sugerencias como “*quita la fotografía*”

“quita más datos innecesarios” “Que resalte el nombre”. Todos siguen haciendo observaciones, hay una excelente participación, en el grupo ya hay mucho más integración.

Al salir a receso el grupo sigue unido, se quedan afuera del aula juntos tomando café y galletas y platican entre ellos de temas relacionados a su experiencia en entrevistas y sus experiencias, en esos momentos se me acerca “G” y me comenta que el taller le está gustando mucho, que no supo cómo acomodar su perfil, porque aún no sabe qué es lo quiere hacer porque le interesan muchas cosas, me las dice y las anoto en el pizarrón y le pregunto si esas tres áreas no tendrán algo que ver entre sí... y comenzamos a identificar similitudes, lo vamos construyendo juntas, le preguntó que cómo se queda y me dice que más tranquila pero dice que tiene muchas cosas que pensar acerca de su futuro profesional.

El principal cambio es la apertura de los participantes para compartir sus experiencias, otro cambio fue la cohesión del grupo que ahora se muestra más abierto a la experiencia de sí mismos y de otros, así como aceptar el consejo de otros miembros del grupo.

Para comenzar con el tema de las entrevistas se les pasa un video de humor acerca de una entrevista de trabajo, mientras ven el video hay risas entre ellos, y comentarios entre sí, una vez que termina el video se les pregunta sobre entrevistas y experiencias de trabajo, un participante dice *“Me hicieron preguntas personales, pero nada referente a mi puesto, me quedo de una sensación de incertidumbre, me preguntó: ¿Por qué me intereso el puesto? ¿De donde era? ¿Te interesaría trabajar aquí?, y eso fue todo, pero se me hizo raro”*. Otro participante dice *“A mí me toco alguien que me preguntara cosas raras como ¿Qué es un límite? Y cosas así, también me ha tocado entrevistas de estafa, donde te lavan el cerebro”*.

El grupo definitivamente está más participativo y se comienza con una presentación en pantalla, el grupo sigue mostrando mucha atención, un participante hace una alusión a un comercial de televisión, otro participa sobre unas técnicas que le recomendó una página de trabajo.

Se les comparte una hoja con el mecanismo de cómo hablar de logros y se les pide que describieran tres, el grupo se muestra participativo, todos muy concentrados en

sus labores, se puede identificar que a algunas personas les costó reconocer sus logros y el proceso para llevarlos a cabo, sin embargo el grupo se mostró muy concentrado al realizar su tarea.

A partir de lo trabajado en otros módulos, su intereses, su FODA Personal, sus habilidades, su perfil profesional, sus logros se les pidió que preparen por escrito una redacción a la pregunta “Háblame de ti” en un supuesto de una entrevista abierta. Una vez que terminaron su trabajo individual trabajan en binas y comparten su escrito para que el compañero los retroalimentara. El ejercicio se llevó a cabo con mucho dinamismo, los participantes se encontraban muy interesados y le hacían comentarios y retroalimentación a sus compañeros. El ejercicio llevó más tiempo del esperado debido a que los participantes se encontraban muy interesados e involucrados en la dinámica, después de terminar el ejercicio se les preguntó qué aprendieron y cómo lo hicieron, un participante dice: “Voy a omitir las cosas no concernientes a mi carrera” otro comenta “Me di cuenta que antes de mis bases laborales, en este caso, siempre voy a partir de mis bases, yo estaba siendo muy específico y no es tanto eso”. En este momento los participantes muestran más ampliación de conciencia acerca de sí mismos, de sus puntos fuertes, de sus habilidades, sus logros y el poder explicitarlo ante otros.

Posteriormente se les pide que se dividan en tres equipos y a partir de sus propias experiencias compartan e identifiquen las etapas por las que han pasado al asistir a una entrevista de trabajo. La interacción de los equipos es de alta cohesión, algunos sientan en el piso, todos aportan ideas y están interesados en la actividad y comentando experiencias, el grupo sigue abierto y participativo a pesar del cansancio, posteriormente se les pide que por equipos aporten sus ideas.

Al finalizar de compartir se les pide volver al grupo y se les pregunta por los aprendizajes del día, algunos dijeron “Aprendí a enfocar mi C.V.” otro “Un CV general no te ayuda, debe ser modificado de acuerdo a la vacante” otro “ Debes de tener primero en claro lo que quieres y como lo quieres lograr, hay un conjunto de cosas además del CV, tienes que conocer la empresa y la vacante, es una preparación de todos los aspectos” otro” Tengo que evidenciar lo que he hecho con ejemplo, también la entrevista, de acuerdo al puesto lo que vas a decir” otro “ A mí lo del CV, la entrevista va de la mano con el CV, dejar los puntos débiles atrás para dejar adelante lo que más brille de ti” otro

“ Me quedo con herramientas para las entrevistas” otro “Analizar la empresa para saber qué es lo que está buscando, y me quedo con la retroalimentación de los compañeros” otro “me llevo como plasmar el CV para ser más atractiva” otro “ Lo del CV como mejorarlo, que dejo, que no y de las entrevistas no he tenido pero ya sé cómo hacerle”.

En esta sesión los aprendizajes abarcan temas concretos desde cómo hacer su C.V, pero lo más importante es la relación con el proceso de autoconocimiento como lo muestran en sus comentarios. Los participantes pudieron identificar las mejoras a su CV para adecuarlo a su propia personalidad, interés, habilidades y competencias, además pudieron establecer un escrito sobre ellos mismos para que identificaran los aspectos a resaltar en una entrevista de trabajo. Se puede notar la “universalidad” en el grupo y la confianza que existe para poder llegar al “consejo”. Se perciben avances significativos en la integración y la socialización de experiencias y el trabajo con otros.

3.4 ¿Cómo identifico las oportunidades? ¿Cómo logro mis objetivos?:

Panorama Laboral y Plan de Inserción Profesional

Para iniciar esta sesión se les preguntó a los participantes cómo iban en su proceso y si tenían dudas sobre temas anteriores “C” contesta: “*Yo realice muchas modificaciones a los curriculum, muchas... ahora ya pongo los títulos de las vacantes a las que aplico, solo faltan modificaciones estéticas*”, “N” comenta “*Yo lo comencé desde cero porque había muchas cosas que corregir, así que mejor lo comencé desde cero*”. “AA” comienza a preguntar acerca de utilizar LinkedIn para busca empleo, y se dan ciertos comentarios al respecto.

Se inicia con una dinámica y una pregunta: “*¿son buenos para llevar el ritmo?*” Hay risas de los participantes y preguntas acerca de si van a tener que bailar. Se les pide que se numeren, y que el juego consiste en no perder el ritmo y dar las palmadas al mismo tiempo, de manera que sean dos palmadas con las manos en el aire y 2 con las manos en las rodillas, de manera que se nombraran al azar y que todos los participantes lleven el ritmo con las palmadas, de manera que pasemos con todos los participantes. Hay buen humor en la dinámica y risas.

Para iniciar la sesión se les pidió se dividieran en dos equipos y a cada uno se le entregó una hoja con las instrucciones de la dinámica de assessment center, una

dinámica de análisis sistémico, para la cual tienen 20 minutos para dar la respuesta correcta. La finalidad de la dinámica es que realicen una prueba real de selección y pongan a prueba sus competencias, sin que ellos lo sepan.

Durante la dinámica todos están concentrados, y conforme avanza la dinámica se percibe el estrés de los participantes y en algunos casos desesperación. Hacen varios intentos de resolver el caso, borran y hacen anotaciones, después de los 20 minutos los dos equipos piden se les dé más tiempo. Mientras ellos trabajan se hacen observaciones y anotaciones de los roles de cada miembro de los equipos para simular una evaluación real de liderazgo y trabajo en equipo, al terminar el tiempo se percibe molestia ya que ningún equipo encontró la respuesta.

Se les explica que se trataba de un ejercicio real de una prueba de selección en equipo, para conocer conductas como organización, trabajo en equipo y liderazgo, se les brinda retroalimentación del desempeño, sin decir nombres, pero hablando de las actitudes, de tomar el liderazgo de la participación, posteriormente se les pide que llenen una hoja para que ellos mismos evalúen como creen que fue su desempeño. Todos comienzan a llenar sus hojas de desempeño, están muy concentrados, y se les pregunta, qué descubrieron en el ejercicio, en esta parte de la sesión los participantes muestran reconocimiento de sus propias actuaciones, como “N” que al hacer reflexión sobre la dinámica de “Assesment” dice: *“A mí me daban ganas de quitarles las hojas y hacer el ejercicio yo sola, pero no podía”*. Después de otros comentarios se les explica la manera de resolver el ejercicio y se sorprenden de ver que estaban cerca.

Se les presenta un video “El trabajo del futuro” que habla de las diferencias del trabajo de hace unas décadas con las de ahora, así como las competencias requeridas y las principales transformaciones del mundo laboral relacionado a comunicación y tecnología, después se les pregunta ¿qué opinan? “P” comenta: *“Con el video veo que me hacen falta cosas y me doy cuenta que no necesito ir a una escuela para aprender cosas y no es necesario siempre y cuando lo sepas”*, otra persona comenta: *“A mí me paso algo así, en una compañía, y me dijeron que ¿si sabía de estadísticas y esas cosas?, y me dio miedo y no volví”*. Les comparto una anécdota mía relacionada con la información y el aprendizaje y “P” reafirma el comentario diciendo; *“Mi papá es profesor y dice que ya no importa la escuela, sino más bien la actitud que tengas”*.

Se les pide que completen las hojas de trabajo acerca de su perfil laboral para identificar sus motivaciones al buscar un trabajo, así como sus preferencias en relación a trabajar como personas, cosas o ideas. Posteriormente les presento información acerca de las competencias requeridas de los empleadores a partir de una encuesta en 2013 y se les presentan datos estadísticos del panorama laboral en México con datos de la “ENOE” y datos de sueldos y demanda generados en la Bolsa de trabajo de la universidad.

Posteriormente se les pide llenen las hojas de reflexión con relación al panorama laboral, después de que lo llenan les pido compartan sus reflexiones “R” comparte; *“Ciencias de la comunicación es todo y a la vez es nada, también que no se tiene experiencia, no son especialistas en nada, y aspectos buenos, uno puede formarse personalmente, las ventajas son que uno puede generar nuevas empresas, y creo que el mercado va a crecer”*. “MM” comparte su reflexión; *“...la ventaja es que en el área de ingeniería hay trabajo, pero se va a necesitar programación”*, “C” le contesta; *“Yo concuerdo con la programación”* y “K” lo reafirma; *“Sí la programación es el futuro”*

Los aprendizajes y la amplitud de conciencia de esta sesión se relacionan directamente con darse cuenta del mercado de trabajo y de las oportunidades, como lo menciona “R” después de ver las tendencias del mercado laboral. *“Aprendí como están mis áreas de oportunidad y cuáles son las expectativas económicas”*. O como “N” hablando de ese mismo tema; *“Aprendí que no hay que quedarnos conformes con lo que tenemos, sino buscar las tendencias de las empresas, qué buscan para ver qué me hace falta y así prepararme”*

Para cerrar ese módulo se les presenta un video Motivacional “Heineken el candidato” acerca de un caso real de reclutamiento de una cervecera, donde el mecanismo y pruebas de selección fueron innovadoras y donde lo importante eran los valores y la actitud.

Mientras el grupo se encuentra en receso, platican y se nota que hay convivencia entre ellos, los escucho platicar acerca de novias y esposos, lo cual denota el grado de confianza en los participantes y la integración del mismo.

Al regresar del receso se les presenta un video de humor “Deja en paz a tu abuela” acerca de tener el trabajo que te gusta para evitar excusas para faltar a un trabajo que no nos agrada, hay muchas risas con el video.

Posteriormente se les presenta información acerca de la importancia de tener un plan y estrategias de inserción, así como un ejemplo de cómo se realiza, después se les pide que realicen un trabajo individual y que comiencen a hacer su plan de desarrollo profesional, para compartir en grupo las reflexiones a partir del llenado de sus planes de acción de búsqueda de empleo.

En esta parte sobresale el darse cuenta de los valores y como relacionarlos con la profesión como “P” menciona al reflexionar sobre su desarrollo profesional; *“Yo me di cuenta que a pesar de mi carrera lo mío es lo educativo, yo quiero dar clases, impartir programas de apoyo a la clase social, apoyar con mi carrera a grupos vulnerables, servicios, etc.”* y los participantes hacen referencia los planes y como llevar a cabo las ideas que tienen como “P” que menciona: *“Ahora sé que debo ordenar mis ideas y no tener miedo”* o “N” que dice: *“Debo buscar fechas para buscar ese trabajo, tomarme el tiempo de búsqueda, para aplicar diferentes maneras de buscar empleo”*

Otro cambio significativo es la apertura para reflexionar en grupo, además de que hay cambios significativos en darse cuenta que el proceso es algo personal como “C” que menciona acerca del panorama laboral: *“Si hay empleo, un empleo básico si puedo encontrar, lo que busco ahora es un empleo que planifiqué mi vida, eso es lo difícil”*

Para ir cerrando la sesión se les pidió que en las cartulinas pegadas en el pizarrón pasaran a cada uno de ellos y anotaran sus principales aprendizajes. El grupo pasa de buena manera a plasmar sus aprendizajes en las cartulinas y se genera una buena interacción, se nota el cansancio del grupo, pero de buena manera acceden a poner sus aprendizajes.

Les recordé que era la “última sesión” como taller y les pedí que en una palabra compartieran ¿cómo se iban? .Los comentarios acerca de los aprendizajes se basan en algunas afirmaciones como:

“Me quedo con el aprendizaje de donde buscar y que puedo hacer yo”

“A mí el autoconocimiento ahora le doy un sentido de lo que me motivaba, ahora pienso que está muy estructurado el curso”

“Pues me quedo con muchas cosas, no tenía idea de dónde empezar y ahora tengo las herramientas necesarias para ponerme las pilas”

“Aprendí a no tener miedo”

“La importancia de un perfil y de resaltar los pros y los contras para resaltarlos en la empresa”

“Yo aprendí el autoanálisis, la entrevista, me hubiera gustado hacer una práctica, creo que por lo demás es una información muy importante”

“A mí me dejó esperanzas, ya sé cómo están las cosas”

“Conocerme, que me puedo preparar de acuerdo al empleo, conocerme, y no tener miedo a aplicar”

“Yo aprendí a no decepcionarme y a seguir buscando”.

Se les agradeció por permanecer en la sesión aunque pasara de la hora de salida y para finalizar se les compartió un video motivacional para reflexionar acerca de la perseverancia y la actitud positiva para no abandonar los sueños.

Se les recordó tener una sesión final para poder dar seguimiento a su proceso y compartir en grupo los avances, la mayoría estuvieron de acuerdo y motivados por tener esa sesión de seguimiento

Los propósitos de la reunión se cumplieron; los participantes conocieron el panorama laboral y reflexionaron sobre sus áreas de oportunidad y las dificultades que presenta el mercado de trabajo, otra de los propósitos era reflexionar sobre los aprendizajes y a través de la reflexión de grupo, así como la dinámica con las cartulinas, los participantes pudieron dar cuenta de los aprendizajes, desde nivel cognitivo hasta emocional, hablando de cuestiones como seguridad y pérdida del miedo.

3.5 ¿Cómo vivo mi proceso de inserción después del taller?: Sesión de seguimiento.

En esta sesión me sentí más nerviosa que en cualquiera de las anteriores, tenía miedo de que no hubiera cambios o que los participantes no pudieran identificar sus cambios en el taller. Ese día les había preparado un refrigerio especial y me sentía muy expectante

de la sesión para conocer sus avances. A las 9:35 la única persona que había llegado era “K”, al dar las 9:40 y ver que nadie más llegaba me empecé a molestar, durante esa semana había confirmado telefónicamente con el grupo la hora y su participación, a las 9:50 se integró “C” y “AA”. Les pedí que esperamos otros 5 minutos para esperar si llegaba el resto del grupo, mientras esperábamos ellos tres estuvieron platicando de diversos aspectos con mucha naturalidad, lo cual me dio gusto, mientras tanto yo esperaba en la puerta, pero con cierta molestia y enojo.

Al dar las 9:55 les pedí que iniciáramos, les pedí pasaran y tomaran su refrigerio y tomáramos asiento para comenzar, nos sentamos en círculo y mientras tomaban su refrigerio el grupo abrió el tema acerca de las temas manufacturas de los procesos estandarizados, y el grupo comenzó a discutir acerca de si realmente tenían una cultura humana o si eran procesos disfrazados, en donde no consideraban a la persona, cada persona dio su perspectiva al respecto, y el grupo se mostró abierto a diversas opiniones, a pesar de haber diferencias en los comentarios.

Durante esta parte me sentí tentada a interrumpir el tema y comenzar con la sesión, pero el grupo estaba platicando muy a gusto y considerando los pocos participantes decidí no romper la dinámica y que ellos platicaran abiertamente, el tema era relacionado con el empleo. Mientras se daba esta charla se incorporó “R” y se disculpó por haber llegado tarde.

Cuando la charla bajo de nivel y estaban terminando su refrigerio les pregunté ¿Cómo se sentían y cómo iban en su proceso de búsqueda de empleo?, esto para conocer avances en el proceso y poder identificar elementos relacionados con los temas vistos en el taller. Las participaciones comenzaron a fluir de manera natural, y todos comenzaron a contar sus avances. “C” compartió que había ido a entrevistas de trabajo y estaba en la parte final del proceso donde estaba entregando sus papeles para contratación, compartió que estaba consiente que no era el empleo al 100% que deseaba, pero que estaba tranquilo porque sabía que era solo un escalón para seguir buscando. “K” compartió que estaba aplicando a vacantes, que había tenido entrevistas vía telefónica y estaba esperando que le confirmaran una entrevista. “R” compartió que había enfocado su búsqueda de empleo y que ahora solo estaba buscando en la cuestión educativa, y que ahora estaba incluyendo sus evaluaciones en el curriculum como

evidencia de sus logros. “AA” compartió que había asistido a una entrevista, y algunas pruebas y que estaba en espera de respuesta. Al finalizar esta parte se integró “MM” también ofreciendo una disculpa por haber llegado tarde, diciendo que había tenido que ir a presentar un trabajo de la maestría, el grupo lo recibió con bromas, diciéndole que ya nos íbamos y que ya no había alcanzado comida, el ambiente del grupo se relajó.

Posteriormente los participantes comenzaron a hablar de sus maestrías, y el tema se desvió un poco, de igual manera me sentí presionada porque la sesión no estaba siguiendo el orden de la bitácora, pero me di cuenta que el grupo estaba relajado y se sentía tranquilo, y valore eso para no presionar con la orden del día.

Posteriormente les pregunté si identificaban cambios a nivel estrategia o de actitud en sus procesos después del taller y que los anotaran, después de dar un tiempo para que respondieran les pedí que lo compartamos en grupo y comenzaron de nuevo las participaciones.

“C” Compartió que los principales cambios fueron fue enfocar su plan profesional a sus metas y puntos fuertes de su perfil, y hacer un C.V. enfocado a puesto, en cuanto a actitud compartió que ahora se sentía más confiado en la entrevistas.

“R” compartió que se sentía más enfocada a lo que quiere y como puede aplicar a ello, lo cual mejoraba su comunicación en las entrevistas, también menciono sentirse más segura y confiada.

“K” Compartió que seguía teniendo dificultades, que no encontraba vacantes acorde a su área y que eso lo desesperaba mucho, a pesar de saber qué quiere y qué perfil busca, había pocas ofertas en esa línea, se siente confundido porque a pesar de cumplir el perfil no lo llaman a entrevistas y a veces se siente desanimado, pero que de cualquier manera sabía lo que quería y que iba a seguir intentando.

“AA” Comentó al grupo que después de cada proceso o envío de curriculum lo que hacía era regresar a su FODA personal y evaluarse y actualizarlo, también compartió que tenía claro que quería profundizar en el área financiera y que estaba motivado para prepararse en esa rama.

“MM” Compartió que ahora estaba abierto a otras opciones que no había considerado antes y que tiene claro que tiene que mantenerse actualizado, que tiene que

salir de su zona de confort. Que el conocer y tener claridad de sus debilidades y virtudes se sentía más seguro de sí mismo.

Mientras los participantes compartían el grupo se mostraba atento y en ocasiones mostraba palabras de aliento a los compañeros.

Para esta parte yo ya me sentía más tranquila con respecto a la molestia inicial de la falta de asistencia de participantes y me relajé al ver que el grupo había tomado esa sesión de manera más “informal” y que se sintieron cómodos platicando entre ellos.

Posteriormente les pedí retroalimentación del taller en general, ¿qué otros aspectos incluirían? Se habló de pruebas psicométricas, más espacio para el simulador de entrevistas, y profundizar más en cómo obtener ciertas competencias.

Para finalizar el taller les agradecí su participación, les comenté la importancia que tenía para mí y me ofrecí a ayudarlos en otros procesos más adelante.

El grupo dio las gracias y entre ellos se quedaron platicando de otras cuestiones personales.

Esta sesión tuvo modificaciones importantes en la estructura, ya que el grupo fue quien definió como llevarla a cabo, mi intención original era llevarla con cierta formalidad, (formatos, orden, ciertas preguntas preparadas) pero el grupo se encontraba en un nivel de mayor confianza, en donde querían compartir sin tanta estructura, a pesar de ello, los avances y el nivel de grupo fueron más importantes que seguir un orden en la sesión.

En esta sesión de seguimiento esperaba tener avances en torno a que ellos encontraran empleo, y me sentí un poco decepcionada, al realizar la bitácora de esta sesión me di cuenta que ese no era el propósito del taller, sino ofrecerles herramientas que apoyaran su proceso y en ese sentido sí reportaban avances.

CAPITULO IV. ESTRUCTURA METODOLÓGICA

Con la finalidad de dar a conocer los hallazgos a partir de la intervención “Inserción Profesional y Desarrollo Humano; un proceso centrado en la persona” fue necesario dar una organización y estructura a la información, así como aplicar una metodología para su análisis. En el presente capítulo se describirá cómo se llevó a cabo este proceso.

4.1 Organización de la información

El primer paso para comenzar con el análisis de la información fue la organización de las fuentes de información con las que se cuenta. A continuación se presenta una tabla descriptiva que presenta el tipo de documento y su respectivo código para su análisis posterior.

<u>FUENTE</u>	<u>CANTIDAD Y DESCRIPCIÓN</u>	<u>CLAVE</u>
Bitácora	5 bitácoras – completas, electrónicas, listas de asistencia, croquis de ubicación, datos de la sesión, propósito, contenido, narración de la sesión, elementos del ECP.	B1-B5
Audio-grabaciones	5 de cada sesión – 5 archivos audibles en formato mp3	G1- G5
Transcripciones	5 transcripciones textuales de las sesiones.	T1-T5
Háblame de ti	5 ejercicios de 5 de los participantes donde comparten y responden a la pregunta háblame de ti, reconociendo sus conocimientos, habilidades, experiencia, valores y aspectos personales	H1-H5
Autoevaluación	9 encuestas de autoevaluación sobre habilidades y conocimientos de inserción profesional. La encuesta se realizó al inicio y al término del taller	AI1-AI9
Inserción Profesional		AF1-AF9
Evaluación del taller	9 encuestas de evaluación del taller, donde se evaluaba tanto las actividades, como el desempeño del facilitador.	E1-E9
Sesión de Seguimiento-Aprendizajes	5 cuestionarios de preguntas abiertas sobre aprendizajes y cambios a partir del taller con respecto a su inserción profesional	SS1-SS5

Como fuente principal de datos se cuenta con las grabaciones de audio, derivadas de estas las transcripciones de las 5 sesiones, así como las respectivas bitácoras en las cuales se narran el proceso de cada sesión, además de dar cuenta de cómo se llevaron a cabo los propósitos de la intervención. Cabe mencionar que en todos los materiales el nombre de los participantes fue sustituido por un código de letras para cuidar su identidad.

Otra de las fuentes recabadas son 5 de los ejercicios realizados en las sesiones, el compartir dichos ejercicios se dejó a consideración de los participantes razón por la cual no se cuenta con la totalidad de los mismos. Al final del taller se pidió que los participantes llenaran la evaluación del mismo, en el cual se pedía que calificaran tanto la pertinencia de las temáticas en relación con su proceso, así como el desempeño del facilitador. También se cuenta con 9 instrumentos de evaluación en la que los participantes llenaron al inicio del taller y al final para poder identificar y comparar sus avances. Como fuente final se cuenta con 5 cuestionarios de preguntas abiertas sobre los aprendizajes y cambios en el proceso de inserción profesional a partir del taller, los cuales fueron aplicados en una sesión de seguimiento que se realizó un mes después de haber terminado el taller.

4.2 Preguntas de análisis

Una vez realizada la codificación de las fuentes de investigación se establecieron las preguntas de análisis, las cuales fueron determinadas con el objetivo de indagar los cambios o alcances de la intervención en los participantes en relación a la afirmación de sí mismos y el autoconocimiento, partiendo de un interés profesional en conocer como estos elementos impactan en el proceso de inserción profesional. Considerando lo anterior fueron planteadas las siguientes preguntas:

¿Cómo impacta la afirmación de sí mismos/ el autoconocimiento el proceso de inserción profesional de los universitarios?

¿Cuáles son las dificultades de desarrollo personal en el proceso de inserción profesional?

Otro aspecto de interés en el análisis implica conocer de qué manera los elementos de interacción interpersonal como estilo de facilitación y la interacción de grupo contribuyeron al proceso de autoafirmación de los universitarios. En este rubro se estableció la siguiente pregunta:

¿Qué elementos en la intervención contribuyeron a la reflexión sobre autoafirmación en la inserción profesional?

4.3. Inmersión en los datos y proceso de estructuración de los datos

Una vez planteadas las preguntas de análisis y, considerando que tratan de conocer la realidad de los universitarios y abrir la descripción de la experiencia, se determinó que el tipo de investigación se realizaría a partir de la fundamentación de la investigación cualitativa con un enfoque fenomenológico, ya que de acuerdo con Lucia (2012) desde la perspectiva cualitativa, los fenómenos son estudiados en su contexto, intentando encontrar el sentido o la interpretación de los mismos a partir de los significados que las personas les conceden.

Para Lucas (1998) citado por Pocovi (2004) el enfoque fenomenológico conduce a conocer parte de la vida de los participantes de la investigación así como su propio mundo, relacionados con el fenómeno de estudio. Es decir que su inicio es la vida de las personas y se enfoca en como las experiencias, significados, emociones y situaciones en estudio, son percibidos, aprendidos y experimentados.

En su artículo, *Dos visiones que se complementan: La investigación cualitativa y el enfoque fenomenológico* Pocovi expresa “Parte de la riqueza del enfoque está en la posibilidad de obtener descripciones de las experiencias sobre el fenómeno en estudio, tal y como las viven los sujetos. Esto se da a través de la colaboración y la validación ínter subjetiva, la cual busca revelar sus fundamentos estructurales en términos de significados” (Pocovi, 2004, p. 1)

Pocovi también argumenta lo siguiente respecto a la metodología del enfoque fenomenológico:

La metodología de este enfoque, busca estructurar un mapa y referenciar las relaciones de las variables de acuerdo a como se vive (experiencia) el fenómeno en particular. El reto para el investigador por lo tanto, estará en la interpretación de todo lo observado. De acuerdo con esta perspectiva los seres humanos, la cual coincide con el enfoque fenomenológico (Lucas, 1998; Sixsmith & Sixsmith, 1987), crean interpretaciones significativas de su entorno social y físico, es decir, de los comportamientos e interacciones de las personas y objetos de ese medio ambiente. Nuestras acciones, consiguientemente, están condicionadas por los significados que se otorgan a las acciones de las personas y a los objetos con los

que se relacionan. Una investigación que descuida estos aspectos está claro que no reflejará todas las dimensiones de esa realidad, e incluso se podría decir que captará lo menos revelador de ella. (Pocovi, 2004 p.1)

Una vez determinado el método de investigación, se consideraron los principales elementos y fundamentos para integrarlos al análisis de la presente intervención. Posteriormente se continuó con la etapa de procesamiento de información para el análisis, para dicha etapa Rodríguez (1999) propone los siguientes pasos para el procesamiento de la información:

- Reducción de datos. En este paso el conjunto global de datos se segmenta en unidades que resultan relevantes para la investigación. Además de segmentarlos en este paso se codifica y categoriza, es decir se examinan las unidades de datos para identificar los componentes temáticos que permitan clasificar la información.
- Disposición y transformación de datos. En este punto se sintetizan los fragmentos codificados del paso anterior para clarificar y presentar las distintas categorías de acuerdo al fenómeno y a las preguntas de investigación.
- Obtención y verificación de conclusiones. Esta última etapa comprende la interpretación, explicación y comprensión de los datos, con la finalidad de concluir, es decir, afirmar o crear propuestas en las que se integran los conocimientos adquiridos en relación con el tema de estudio

Considerando lo anterior, es importante resaltar la importancia del proceso de codificación en el trabajo de análisis, ya que éste es la base para poder realizar un análisis equilibrado entre la objetividad y la creatividad para generar nuevas teorías:

Aquí el enfoque analítico general no consiste en simplificar los datos, sino en abrirlos a fin de interrogarlos más, tratar de identificar y especular sobre otras características. Tal complicación de los datos no se usa para recuperar y agregar ejemplos a un número restringido de categorías. Más

bien busca expandir los marcos conceptuales y las dimensiones para el análisis. En este caso, la codificación busca en realidad ir más allá de los datos, que se piense de manera creativa con ella, se les formulen preguntas y se generen teorías y marcos conceptuales. (Coffey, 2003, p.35)

La apertura que menciona Coffey resalta la relevancia de que en el análisis se puedan plantear nuevas preguntas que den origen y apertura a la creatividad en el análisis e interpretación de los datos pero también den respuesta a las preguntas planteadas.

Una vez que se clarificó la importancia de la codificación y análisis de la información, se procedió iniciar el proceso de codificación según el planteamiento de Coffey (2003); como primer paso, a partir de las preguntas de análisis se establecieron los conceptos clave, creando las categorías para poder organizar la información, cuidando que este proceso fuera más allá de una acción operativa como lo menciona Coffey a hablar de la etapa de codificación;

En su lugar, el termino codificación abarca una variedad de enfoques y maneras de organizar los datos cualitativos. Empero, como parte de un proceso analítico, adjudicar códigos a los datos y generar conceptos cumplen funciones importantes que nos permiten revisar rigurosamente lo que nuestros datos dicen. (Coffey, 2003, p. 31).

De esta manera, en esta etapa se pudieron identificar los conceptos que respondían de una manera más clara a las preguntas de análisis y que también dieran respuesta al interés personal de conocer el impacto del autoconocimiento en el proceso de inserción profesional. Así fueron establecidas dos grandes categorías; a) la autoafirmación/concepto de sí mismo y su impacto en el proceso de inserción profesional y b) Elementos en la intervención coadyuvantes.

Una vez identificadas las categorías de análisis se realizó el proceso de establecer las relaciones y vínculos entre los datos y dichas categorías para poder determinar la

conexión entre los fragmentos de datos y los conceptos relacionados, con la intención de poder generar ideas a partir de la información obtenida.

Como resultado del proceso anterior se obtuvo una selección de los registros de acuerdo a la estructura de las categorías planteadas, a partir de las cuales se determinaron las subcategorías a analizar, este proceso llevo consigo una serie de relecturas para identificar el contenido de la información, así como su contexto, y la relación e interrelación con la categoría y las otras subcategorías. Para simplificar y facilitar el análisis se realizó el siguiente cuadro con la estructura general:

CATEGORIAS/SUBCATEGORÍAS
<p>A) LA AUTOAFIRMACIÓN/ CONCEPTO DE SÍ MISMO Y SU IMPACTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN PROFESIONAL Se refiere a todas las evidencias de los participantes relacionadas con la imagen de sí mismos, la percepción de las propias capacidades y la valoración de dicha imagen y percepción en relación con su impacto en su proceso de inserción profesional.</p>
<p>1. <u>Autoafirmación y locus de control.</u></p>
<p>2. <u>Dificultades de autoafirmación en el proceso de Inserción Profesional.</u></p>
<p>3. <u>Responsabilidad, Libertad y toma de decisiones en la autoafirmación.</u></p>
<p>B) ELEMENTOS EN LA INTERVENCIÓN COADYUVANTES A LOS PROPOSITOS. Se refiere a todos los aspectos y evidencias relacionadas o derivadas de las interrelaciones personales, ya sea en el proceso del grupo o por las relaciones persona a persona, que surgieron en la intervención y que contribuyeron al logro de los propósitos.</p>
<p>1. <u>El proceso del grupo.</u></p>
<p>2. <u>El estilo de facilitación.</u></p>

Considerando como base el cuadro de estructura se procedió a realizar una exploración detallada de los registros en cada categoría para llegar a la interpretación de lo encontrado, es decir, los datos de cada categoría fueron explorados y analizados para poder interpretar y explicar su significado en el marco de la problemática de la intervención.

Esta metodología permitió dar respuesta a las preguntas planteadas permitiendo conocer de manera descriptiva la manera en cómo el autoconcepto influye en el proceso de inserción profesional y cómo los universitarios toman conciencia y toman decisiones

a partir de ello. El análisis también pudo dar evidencias de cómo la dinámica de grupo y el apoyo del facilitador también contribuyen a la toma de conciencia del concepto de sí mismos. En el siguiente capítulo se narra lo encontrado en relación a las preguntas de investigación planteadas.

CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN

La finalidad de este capítulo es dar a conocer los alcances de la intervención, dando respuesta las preguntas que fueron planteadas en el capítulo anterior:

- ¿Cómo impacta la afirmación de sí mismos/ el autoconcepto al proceso de inserción profesional de los universitarios?
- ¿Cuáles son las dificultades de desarrollo personal en el proceso de inserción profesional?
- ¿Qué elementos en la intervención contribuyeron a la reflexión sobre autoafirmación en la inserción profesional?

En la primera parte del capítulo se abordarán las primeras dos preguntas relacionadas con la relación del autoconcepto y los procesos de inserción profesional. En el segunda parte del capítulo se tratará de dar respuesta a la tercera pregunta que se relaciona con los elementos de relación interpersonal que surgieron en la intervención.

Para dar respuesta a las preguntas se mostrarán fragmentos con los diálogos que surgieron de las interrelaciones en la intervención. Para identificar a los participantes en las conversaciones se utilizaron como seudónimos letras del abecedario que identifican a las personas como "N", "C", "U", "G", "K", "M", "P", "R", "F", "MM" y "AA". Las intervenciones del facilitador respetan su nombre real.

5.1 Autoconcepto e Inserción Profesional

Para Rogers (1879) el autoconcepto es la percepción y valor que las personas tienen de sí mismas, lo cual puede ser resultado de la propia valoración resultado de sus experiencias, o en algunos casos son el resultado de la valoración de terceros cuya opinión es significativa o importante. En resumen, se puede definir que el autoconcepto es la imagen que el individuo percibe de sí mismo, es decir se compone de elementos

tales como percepciones de las propias características y capacidades consideradas como propias y con el contexto que lo rodea. Esta primera parte se refiere a todas las evidencias de los participantes relacionadas con la imagen de sí mismos, la percepción de las propias capacidades y la valoración de dicha imagen y percepción en relación con su impacto en su proceso de inserción profesional.

5.1.1 ¿Soy yo o es el mercado?; autoconcepto y locus de control.

En la construcción del autoconcepto, la valoración de otros juega un papel muy importante. Específicamente en el contexto del proceso de inserción profesional se pueden dar casos en los que la autoafirmación se vea afectada y se otorgue un alto valor a los resultados del proceso de reclutamiento y selección, lo cual impacta negativamente en la valoración de las personas con respecto a su concepto de sí mismos, tal y como se puede ver en el ejemplo siguiente:

*“Laura: Como si en ese querer abarcar más áreas, se abrieron tantas puertas que no sabes cuál es la tuya, o la que verdaderamente quieres.
K: Pues ya no es lo que quiera... es lo que encuentre....
Todos: Risas
Laura: Y en ese “lo que encuentre” ¿te ha ayudado?
K: No, porque aplico y aplico a vacantes y no me llaman, ya ahorita lo que sea, a trabajar, pero no sale nada. No sé qué se deba, hay vacantes que digo está sí es para mí y nada pasa, no me llaman
Laura: ¿Qué crees que te podría ayudar?
K: Que me llamen...”
(T-1)*

En el dialogo anterior se puede evidenciar como el concepto de sí mismo se ve desdibujado ante un factor externo como lo es el recibir una llamada para iniciar un proceso de reclutamiento, y como los deseos, los intereses (“lo que quiero”) y que refleja una manifestación de lo interno se ve afectado ante una situación externa (que no le llamen) entonces la persona antepone la valoración externa (“lo que encuentre”) a los deseos internos. También se puede reflejar cómo en este proceso al esperar la aceptación y valoración de otros, el empleador en este caso, la persona experimenta un estado de angustia y desesperanza.

Durante las primeras sesiones del taller fue recurrente encontrar que los participantes mostraban un concepto de sí mismos muy relacionado a valores externos como el contexto económico- social y que en su proceso de inserción se otorgara mayor

importancia a éste que a las necesidades de la persona o bien a su propio interés y metas profesionales.

*“Laura: ¡A ver chicos!, ¿qué es lo importante o lo primero que tenemos que hacer cuando buscamos empleo?
MM: Yo pienso que es importante ver lo de la demanda. “
(T-1)*

En este fragmento, al lanzar la pregunta sobre lo “importante” en un proceso de búsqueda de empleo, la persona inmediatamente hace referencia que lo importante es “la demanda”, es decir, valorando lo que el mercado laboral dicta como parámetro de una búsqueda de empleo que surge como necesidad personal. Al valorar y calificar como lo más importante la demanda, la persona probablemente deja atrás sus propias habilidades, sin considerar sus propios recursos y características personales, incluso su esfuerzo o actitudes para lograr su objetivo profesional, dejando su búsqueda profesional en control de la demanda, donde poco o nada se puede hacer. De esta manera obstaculiza su propio desarrollo e imposibilita sus recursos para modificar su estado actual.

Además de la dinámica del contexto del mercado de trabajo, aparece de manera particular que la imagen que tienen las empresas sobre la persona, no sólo es más importante que la valoración propia, sino que afecta otros procesos de selección. En el siguiente fragmento “C” expresa su temor a que la empresa tenga una mala imagen de él y que eso le impida tener resultados en su proceso de búsqueda de empleo:

*“Laura: Muy bien, vamos a tratar de hilarlos, ¿tú que crees que te faltado para poder hilarlos??
C: Pues no sé, a lo mejor un plan, a eso no llegado, pero también no había pensado, cuando buscaba empleo, que tenía que tomar en cuenta otras cosas, eso de las condiciones del trabajo, yo ahorita tomaría lo que sea, a veces creo estoy “salado” o “fichado” no salí bien de mi trabajo... y a veces creo que todo mundo lo sabe y por eso no me contratan... ¿Eso hacen las empresas? ¿Lo pueden hacer? ¿Fichar a una persona??”
(T-1)*

Ante la falta de una propuesta de concreta de trabajo “C” atribuye a una serie de factores externos su situación de desempleo. Dichos factores pasan desde el elemento “suerte” cuando menciona “yo creo que estoy salado” y posteriormente atribuye su situación a que alguna empresa haya hablado mal de él y entonces quedó “fichado”. “C”

reconoce que cerró de una manera poco adecuada el proceso con una empresa, sin embargo, en lugar de tratar de identificar y evaluar qué cosas podría hacer diferentes, se pregunta si su falta de empleo se debe a que la empresa haya hablado mal de él. En este sentido no sólo atribuye su situación a un factor externo en el cual él no tiene injerencia, sino que esta misma situación externa le provoca angustia, una angustia que lo lleva a la “inacción” ya que esa es una postura que no puede controlar. Ante estos dos factores que “C” menciona en su proceso manifiesta también una “no postura” ante las ofertas de empleo diciendo “tomaría lo que sea”, lo cual se puede interpretar como que ante la angustia que genera no saber y no tener el control cualquier alternativa es buena, sin pasar por un proceso de reflexión donde plantearse si eso es bueno para él, o si hay alguna acción que pueda modificar y que esté en sus manos.

En las sesiones finales del taller se obtuvieron evidencias que muestran cómo se modificó la percepción del concepto de sí mismos hacia una valoración desde su propio interior y cómo se reestructuró la visión que tenían de lo externo en relación al autoconcepto.

(Al preguntarles los principales aprendizajes en el taller)

“Laura: Muy bien, gracias. Nos falta K

K: Yo aprendí.....me devuelve las esperanzas, pensé que el que estaba fallando era yo, pero con todo te das cuenta que hay mucho que mejorar, mucho por hacer, y te das cuenta, como decían, te decepcionas, pero no todo el trabajo depende de ti,...hay otras circunstancias y con esto lo corroboré, pues ¡a seguirle!, ¿qué más?”

(T-4)

Se puede apreciar cómo “K” hace mención de que a partir del taller tiene esperanzas, es decir, en un inicio consideraba que su proceso era fallido, e incluso se valoraba por la respuesta o falta de ella de parte de los empleadores, interiorizando culpa, lo cual afectaba su estado emocional, sintiéndose inseguro, decepcionado, de sí mismo, del mercado laboral y del contexto, lo cual provocaba sentimientos de desesperanza en el proceso.

Este fragmento extraído de la sesión final del taller da cuenta que ahora “K” reconoce que estaba valorando demasiado el factor externo, corroborando que no tiene control sobre el mercado laboral, se da cuenta que existe esta parte del contexto en la que no tiene injerencia, reconoce y acepta el contexto, pero también asume el control de

lo que sí puede hacer, de lo que “le toca hacer”, de lo que si puede modificar como es sus propias habilidades a hablar de mejorar, de hacer en torno a su inserción, lo cual lo anima a seguir con el proceso con más “esperanza” porque reconoce lo que está en sus manos y lo que no puede controlar.

Otro aspecto a resaltar es cómo los participantes en el taller pudieron realizar cambios en sus procesos de búsqueda de empleo, los cuales los remitían a modificar ciertos pasos derivados de un proceso de reflexión y autoconocimiento.

- “Laura: Estamos viendo como les ha ido, si le han hecho modificaciones al CV, ¿Cómo van? ¿Tienen dudas?”*
- P: Yo lo hice, pero como que lo volví hacer todo, la verdad es que si tuve que hacer cosas, y bueno no dudas, más bien fue rehacerlo pensando en mí perfil, pensando en qué es lo que más me conviene, bueno en la semana no tuve tiempo de hacerlo pero ahora ya estoy consciente de cuál es mi el perfil, de cuál es mi perfil y lo que puedo ofrecer.”*
(T-4)

Al preguntar a los participantes sobre modificaciones en su Curriculum Vitae (C.V) “P” hace mención que lo realizó pensando en su perfil, en lo que más le conviene, con esto se puede interpretar que a raíz del autoanálisis “P” logró identificar su perfil profesional y plasmarlo en su Curriculum Vitae de manera que este documento refleje no solo sus habilidades (lo que puede ofrecer), sino también sus intereses y la acercara a lo ella considera es lo mejor, esto lo expresa diciendo “pensando en qué es lo que más me conviene”. La generación de un C.V. a partir de la conciencia y conocimiento de un determinado perfil denota un proceso de reflexión y autoconocimiento con lo cual se facilita el proceso de inserción, ya que facilita el ofrecer competencias concretas, reforzando habilidades, lo que provoca mayor seguridad en las personas.

Considerando lo anterior se puede afirmar que cuando una persona da más peso a la valoración externa que a la interna, se siente más insegura y es fácil que su autoconcepto se vea amenazado, tal como lo mencionan Rogers y Stevens (1994); *“Al haber cedido a otros el locus de evaluación y perdido contacto con su propio proceso de valoración, se siente profundamente inseguro y fácilmente amenazado en sus valores. Si se destruyeran algunos, ¿qué otros los reemplazarían? Esta posibilidad amenazadora*

lo empuja a aferrarse a sus conceptos sobre los valores más rígida y/o confusamente”. (Rogers y Stevens, 1994, p. 20).

Cuando los participantes del taller otorgaban más valor a cumplir las expectativas de terceros, en este caso empleadores, su autoconcepto y valoración propia se veían afectados, otorgaban el poder y control al mercado de trabajo, factor externo y cambiante, lo que provocaba que demeritaban sus habilidades, provocándoles inseguridad. Sin embargo, una vez que la persona pondera y resignifica las valoraciones externas, es capaz de reconocer sus propias habilidades, rescatar sus valores y poder encontrar dentro de sí la energía para poder modificar su situación, por supuesto, considerando el contexto pero sin que le otorgue a éste el control. Cuando una persona asume el control de su autoconcepto, se reconoce capaz de construirse a sí misma, pero al mismo tiempo considera y conoce las demandas del mercado, puede tomar acciones para desarrollar habilidades que lo acercan a su objetivo, sin que esto afecte el concepto de sí mismo, ni poner en tela de juicio sus capacidades.

5.1.2. Cuando los retos se convierten en oportunidades; dificultades de autoafirmación en el proceso de Inserción Profesional

Más allá del control y valoración interno o externo que se pueda presentar en el autoconcepto, también existen dificultades que afectan los procesos de inserción profesional y que pueden constituir obstáculos significativos para los universitarios que buscan oportunidades laborales.

En la primera sesión del taller, se les preguntó a los participantes con qué se quedaban (aprendizajes, experiencias, vivencias) de la primera sesión del taller. Al dar respuesta “R” reconoce ciertas dificultades relacionadas con su autoconcepto y su seguridad:

“R: *Por ejemplo yo lo que me di cuenta es que no sé si esté buscando en un lugar adecuado, también no sé si soy buena en primera, creo que como no tengo bien definido el perfil profesional creo que tendría que empezar por ahí y luego de adquirir como más herramientas porque yo consideraba como hacia mi parte y que está bien pero por ejemplo no sé cuáles son como son los elementos que, que evalúan en la empresa, también me di cuenta que no estoy segura de cómo presentarme como la mejor opción*

para una empresa, a pesar de que soy muy responsable y comprometida, no sé cómo demostrarlo.

Laura: Ok... como no saber si eso que tú tienes es lo que buscan ellas, o si no se dan cuenta.

*R: Más bien como si yo no fuera a cumplir sus expectativas”
(T-1)*

En esta parte de la sesión “R” reconoce sus habilidades, reconoce sus actitudes, sabe lo que es y lo que puede ofrecer, sin embargo, no se siente segura y tiene miedo no ser valorada por el otro, en este caso el empleador. Demostrando que el miedo y el cumplimiento de expectativas de otro es un factor más fuerte que el reconocimiento propio. Se valora a sí misma cuando reconoce en ella actitudes, habilidades y fortalezas, pero el miedo de no cumplir las expectativas del mercado le hace sentir insegura, debilitando su propia imagen lo que la hace dudar de lo que puede ofrecer.

La sensación de miedo fue recurrente en las expresiones de los participantes, la cual repercute directamente en la seguridad al presentarse en procesos de selección:

“M: Yo me di cuenta que me da miedo ponerme nerviosa en la entrevista y que me rechacen por mi inseguridad.

Laura: ¿Inseguridad? ¿De qué te sientes insegura?

M: De no encontrar una vacante donde encaje mi perfil...

Laura: ¿Cómo es eso?

M: Sí, sí que yo no sea lo que buscan o que no tenga las habilidades que se requieren

Laura: Las habilidades que buscan dependen de los puestos y si no tenemos alguna podemos trabajar para tenerla ¿no crees?

M: Pues sí, pero no sé cuáles podría desarrollar.”

(T-1)

“M” como otros universitarios reconoce que el hecho de sentir miedo le provoca inseguridad, existe un temor al rechazo, un temor a no ser aceptado por el otro en un proceso de reclutamiento. “M” duda no de sus habilidades personales, duda de “encajar”, que sean las valoradas por el mercado laboral. Se puede apreciar como este miedo limita y dificulta el proceso de inserción ya que no permite que la persona se presente convincente ante otros para mostrar las habilidades que sí tiene, enfocándose a cubrir

las expectativas de otros, con esto debilita su propio concepto y la afirmación de su personalidad.

Un aspecto que se permea en la intervención es la dificultad que se vive para poder encontrar un empleo que apasione y que tal mismo tiempo pueda cumplir las expectativas económicas y de cómo en ocasiones la seguridad económica prevalece a los deseos internos.

- “Laura: Muy bien “N” gracias por compartir, ¿alguien más quiere compartir? ¡No todos eh!*
- R: Pues yo, yo escribí que una de mis ventajas es que siento pasión por mi trabajo, pero que por esa pasión creo yo, no puedo encontrar como un trabajo bien pagado, porque me gusta la enseñanza y eso no se paga bien. También pensé que puedo buscar algo que paguen más, pero me da miedo hacer algo que no me apasione, o no me sienta realizada.*
- Laura: ¿Lo dices como si ambas cosas estuvieran peleadas?*
- R: Pues no creo, pero sí que es difícil encontrar algo así, bien remunerado*
- Laura: Difícil pero ¿imposible?*
- R: No, tampoco, sólo es cuestión de buscar*
- Laura: Aparte de buscar, cuando hiciste el trabajo de las habilidades, ¿descubriste algo que tú puedes desarrollar? Digo como para facilitar la búsqueda*
- R: Pues sí, es que también la incertidumbre es difícil para mí, me cuesta no saber qué pasará y por eso prefiero algo que es seguro, que es poco, me gusta pero es seguro.”*
- (T-2)*

En este caso “R” expresa que como cualidad principal su pasión por su trabajo, reconoce las dificultades del mercado de trabajo enfatizando que lo que le gusta no le da la seguridad económica que le gustaría, lo cual le genera sensaciones ambiguas y contradictorias; piensa que “debe” ganar más, pero también le da miedo perder su pasión. Ante esta contradicción o gano bien o tengo pasión “R” sólo puede ver dos extremos en los cuales inevitablemente terminará perdiendo algo. Pareciera ver que la concepción de un acorde empleo a su perfil y necesidades económicas no es posible, no es real. Así mismo privilegia su seguridad, su tranquilidad en lugar de aventurarse a buscar otras alternativas creativas que le permitan conciliar ambos aspectos.

Otra de las dificultades que también se identificaron durante la intervención tiene que ver con el propio concepto de habilidades y la manera de asumirlas en el contexto laboral:

“Laura: Ya casi nos vamos, ¿qué más descubrieron hoy? ¿De ustedes o de sus compañeros? De eso ¿qué aprendiste?”

MM: De parte de “U”, la seguridad, pues aprendí es que aunque no sepas, si te dicen ¿Oye tu sabes de esto? Aunque no sepas debes tener seguridad y creértela aunque no sepas, ¡creértela! ¡Esa palabra! se dice fácil pero...mmm me cuesta mucho y también, pero en otros ejercicios por ejemplo, yo puse ser honesto, etc. Pero esas cosas para mí son como una barrera, para ser seguro, porque para ser alguien seguro tienes que ser un tipo algo “cizañoso” y como que eso te da seguridad, yo me he fijado en esas personas que son así y que son muy seguras...”

(T-2)

En esta situación “MM” parece que presentará un doble discurso, por un lado menciona que lo importante es sentirse seguro y demostrarlo, pero al mismo tiempo reconoce que le cuesta trabajo “creérsela”. También es importante resaltar como “MM” a pesar de reconocer que una cualidad es ser honesto, duda de ella, su miedo le hace sentir que en lugar de tratarse de una fortaleza es una debilidad y la confunde y empalma con otra característica como “ser cizañoso”. “MM” tiene una habilidad reconocida que bajo su cristal de miedo le aparece en forma de “barrera”. Para “MM” la inseguridad es la que es una barrera y no su cualidad de ser “honesto”.

El aspecto de la inseguridad vuelve a aparecer en otros participantes durante la intervención, como es el caso de “N” quien durante el taller mostró una actitud que parecía abierta y extrovertida, “N” expresa su miedo de la siguiente manera;

(Al hablar de los aprendizajes al realizar el ejercicio del FODA personal, Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas);

“N: Yo, yo me di cuenta que en lo del FODA que mis principales fortalezas son que soy comprometida y responsable, y que ser extrovertida me ha ayudado mucho, pero que a veces soy insegura y tiendo a posponer las cosas, esas fueron mis debilidades.”

(T-2)

Sin que “N” en este fragmento exprese la raíz de su inseguridad, si llega a reconocerla como una debilidad. A pesar de aceptar sus fortalezas, reconoce como una debilidad, su inseguridad, no sólo como algo estático, sino como un elemento que la limita en su proceso de Inserción Profesional.

Además del factor “miedo” que se expresó en la intervención otro factor importante que dificulta el proceso de Inserción Profesional, es carecer de autoconocimiento. Los

participantes al hacer su reflexión sobre los principales aprendizajes del taller lo mencionaron como un elemento importante:

- “Laura: ¿Quién más quiere compartir de qué se dio cuenta?
R: Yo aprendí la importancia que se requiere, desde la parte del autoanálisis que es la parte principal, que tienes que analizarte a conciencia para aprender hacia a dónde vas y como lo puedes lograr, transmitir la importancia que se requiere en la entrevista, como comportarte, creo que me hubiera gustado más hacer una práctica, nada más como comentario, me hubiera gustado para...inaudible....en cuento a todo lo demás creo que es información muy importante.
Laura: Muy bien, acuérdense también que podemos hacer esa simulación como de...inaudible...si alguien se quedó con inquietud de curriculum, con inquietud de entrevista lo podemos hacer, ¿Quién más?”
(T-4)*

Para “R” uno de los principales aprendizajes del taller es el autoanálisis, al parecer para ella fue muy significativo el reconocer que en un proceso de inserción profesional se debe partir de sus propios objetivos, ella lo manifiesta diciendo “aprender a dónde vas”. Esto se puede interpretar como en procesos anteriores era un factor no tomado en cuenta, además complementa su comentario considerando el camino a seguir para lograr sus objetivos. Para “R” el aprendizaje principal tiene que ver con la interiorización, es decir con el “darse cuenta” de lo que puede ofrecer y en su afirmación se puede evidenciar como relaciona este paso con el demostrarlo, como si fuera un proceso consecutivo; me doy cuenta y lo demuestro.

Al igual que “R” otros participantes afirmaron que el proceso de autoconocimiento juega un papel fundamental en su inserción y desarrollo profesional;

- (Al preguntar sobre los aprendizajes de la sesión)*
*“Laura: Muchas gracias, ¿Quién sigue?
C: A mí lo que más me impacto fue el autoconocimiento, yo hacia las cosas porque sabía que tenía que hacerlas, pero no le encontraba un sentido de lo que me motivaba, en cuanto a lo del curriculum me sirvió mucho el que hay que enfocarlo no hay que aventarlo sin ver el objetivo, y los demás temas pienso que complementan todo el sistema creo que está bien estructurado el curso.”
(T-4)*

Se puede apreciar como “C” reconoce que de alguna manera llevaba el proceso de inserción de manera “automática”, sin hacer una reflexión del sentido de cada paso y

de cómo esto le ayudaba o dificultaba. Afirma también que le impactó el autoconocimiento, ya que le encontró el sentido en el proceso. Se puede interpretar que a partir de su autoconocimiento ahora “C” puede enfocar las demás acciones del proceso de Inserción Profesional, como lo es su Curriculum Vitae, donde encuentra el espacio para plasmar su objetivo y lo puede enfocar gracias al proceso de autoconocimiento vivido en el taller.

La seguridad vuelve a aparecer como dificultad en el proceso de inserción, pero ahora se reconoce que al generar conocimiento de sí mismo, las personas se pueden sentir más seguras:

(Al preguntar sobre los aprendizajes de la sesión)
“MM: Yo aprendí a conocerme más y a tener mayor seguridad en lo que planeo hacer y a no tener miedo de las cosas.
Laura: Muy bien.
MM: Gracias.”
(T-4)

En esta afirmación se puede apreciar como “MM” manifiesta que a partir del autoconocimiento ha logrado superar otra dificultad como lo es la seguridad y vencer el miedo. Por lo que se refleja en la intervención el tener conocimiento de las propias habilidades y el valorarlas genera en los participantes una sensación de seguridad que los lleva a confiar en ellos mismos, a saber qué pueden ofrecer con certeza, venciendo el miedo que los limitaba.

Para “MM” confiar en sí mismo fue la clave en su proceso de inserción profesional, como lo describe en el cuestionario de seguimiento:

“MM: A partir del taller he cambiado mi actitud, conocerme más me da más seguridad y me acepto más a mí mismo”
(SS1)

Se puede evidenciar que el reconocimiento y aceptación no sólo vence el miedo, sino que genera cambios como “cambiar de actitud” para tener mejores resultados en la búsqueda de empleo.

Los participantes en la intervención también dejaron ver que otra dificultad relacionada con el autoconocimiento es no tener claro los aspectos a mejorar, ni los objetivos profesionales:

- “P: *Bueno, yo marque la importancia de tener un perfil y de resaltar los pros y no los contras, y también la importancia de lo que dice mi compañera de decir “Sí y...pero tengo el conocimiento y lo puedo mejorar en una empresa, gracias, gracias Laura.*
- Laura: *¿Quién más quiere compartir?”*
(T-4)

Para “P” fue importante reconocerse y tener claridad de su perfil, su conjunto de características personales y profesionales, que la hacen única y diferente para que de esa manera conociera sus aspectos fuertes (en el marco de la inserción profesional), y tuviera claridad de lo que puede ofrecer en el mercado laboral.

Los miedos, las inseguridades se convierten en elementos que pueden obstaculizar el demostrar lo que un profesional es capaz de lograr, el autoconocimiento lo que logra es reconfigurar el concepto de sí mismo para lograr una congruencia tal y como lo menciona Gondra (1978) al hablar de la adaptación de la persona: *“Parece que cuando todos los modos como el individuo se percibe a sí mismo –todas las percepciones de las cualidades, capacidades impulsos y actitudes de la persona, y todas las percepciones de uno mismo en relación con los demás- so aceptados dentro del organismo consciente “concepto de sí mismo”, entonces, esto va acompañado por sentimientos de confort y liberación de tensión, los cuales se experimentan como adaptación psicológica.”* (Gondra, 1978, p. 108). El reflexionar desde una perspectiva realista lo que somos o no somos capaces, otorga seguridad y tranquilidad, ayuda a definir el perfil profesional, de manera que la persona puede identificar claramente sus posibilidades reales en el mercado de trabajo y saber qué aspectos le hacen falta desarrollar para llegar a un estado deseado.

5.1.3. ¿Cambiar está en mis manos?; responsabilidad, libertad y toma de decisiones en la autoafirmación

En el proceso de autoafirmación y conocimiento del sí mismo no basta con reconocer lo que somos. Al menos en el proceso de inserción profesional, es importante que además de identificar fortalezas y debilidades, así como las acciones que dificultan o facilitan la búsqueda de empleo, la persona pueda identificar líneas de acción, que lo lleven a modificar su situación personal. En el proceso de tomar decisiones la persona se hace

responsable “de lo que le toca”, retomando el control de su vida, tomando una postura activa, en lugar de esperar pasivamente a que el entorno mejore.

Dentro del taller se pudieron observar cómo los participantes a partir del proceso de reflexión “de lo que soy” pudieron identificar otras alternativas para generar movimientos en su trayectoria profesional.

- “Laura: Y ahora, saber esto, ¿cómo te ayuda en tu proceso e inserción profesional?
N: Pues me ayuda, porque no lo tenía tan claro ¿sabes? Era como que me quejaba de que no me gusta mi trabajo, que no es lo mío, pero en el fondo pues lo que pasa es que estaba como en zona de confort, con miedo al fracaso, entonces me quedo donde estoy aunque no me guste, y me conformo.
Laura: Y entonces te conformabas, estabas a disgusto, te quejabas y era como un ciclo.
N: No tanto, así como de estarme quejando y quejando, pero sí de saber que no es lo mío y de todos modos no hacer nada y pues creo que en el fondo también como falta de ambición, pues tengo trabajo, es buen horario, es buena empresa, pero saber que no vas a crecer ahí, y eso no está tan padre.
Laura: Y las fortalezas que descubriste ¿Cómo te pueden ayudar?
N: Pues es que, si yo tengo compromiso, soy disciplinada en otras cosas y me gusta ayudar a otros, además soy extrovertida, pues puedo encontrar algo de trabajo que vaya más conmigo no? Además si soy disciplinada para correr pues puedo ser disciplinada en el trabajo ¿no? Y para buscarlo también ¿no? Y eso me gusto saberlo”
(T-2)*

El dialogo anterior nos muestra como “N” reconoce que se encontraba en un estado de “conformidad”, se quejaba de su trabajo, sabía que no era lo mejor para ella, pero tampoco tomaba acciones para modificar su estado. Se puede apreciar que “N” a partir de su autoconocimiento, de reconocer sus características personales, afirma y siente confianza en que puede encontrar una actividad laboral donde se pueda sentir mejor, algo que “vaya más con ella”. Además realiza una transferencia de habilidad al reconocer que sí tiene ciertas habilidades que le sirven en el deporte, las puede utilizar para su desarrollo profesional. El hecho de reconocer sus habilidades, de apreciarlas, valorarlas se puede interpretar como si le dieran la fortaleza y seguridad necesaria para poder moverse y buscar mejores alternativas en su vida profesional.

La toma de decisiones no sólo implica un cambio de trabajo, sino también se puede ver como a partir del conocimiento de sí mismo, se genera una fuerza que impulsa al desarrollo:

- “Laura: Esas son de las debilidades, pero ¿y las fortalezas? ¿Hay alguna que pueda ayudarte a superar eso?*
- R: Pues en sí yo fuera, puse que soy terca y que soy práctica, que soy seria pero que cuando se necesita soy... ¿Cómo se dice?? ¿Conversadora?*
- Laura: Y eso ¿cómo te puede ayudar para con tu incertidumbre? ¿Con buscar más??*
- R: Pues que si soy terca, pues puedo seguir preparándome, que no sé decir que no.*
- Laura: No sabes decir que no... entonces ¿a qué le dirías si?*
- R: A seguir preparándome a buscar algo que me llene y me haga sentirme realizada y también que sea bien remunerado, pero pues sí hay, nada más que es cuestión de un poco más de tiempo y de preparación.*
- Laura: ¿y cómo te prepararías?*
- R: Pues ahorita no tengo tanta experiencia, tengo la maestría, pero no la experiencia. Sería eso, primero con más experiencia.*
- Laura: Pues ya tienes el primer paso, gracias “R”, se quedaron muy callados chicos...”*

(T-2)

A partir del reconocimiento de las habilidades se puede tomar la responsabilidad de elegir el camino para poder llegar a las metas planteadas, como es el caso de “R”, quien considerando su “terquedad” y viéndola como una fortaleza, puede tomar decisiones que la impulsan a un crecimiento profesional y que también la puedan llevar a que se sienta realizada. También se puede evidenciar cómo “R” puede identificar con claridad los pasos que tiene que seguir, es decir, puede visualizar que los cambios no son instantáneos, que implican un esfuerzo de su parte, y ella se responsabiliza al reconocer que tiene que “prepararse”, que la maestría no es suficiente, que tiene que adquirir experiencia, lo reconocer como un primer paso, asume la responsabilidad de lo que hace falta.

Al asumir la responsabilidad, también se pueden romper paradigmas en torno al conocimiento adquirido, el reconocer lo que tengo y lo que me hace falta, genera también una reflexión, ¿y cómo adquiero lo que necesito? ¿Cómo me hago cargo de mi propia formación para mejorar mi empleabilidad?, en este sentido aparece el “autoaprendizaje” como una decisión y cómo una responsabilidad.

(Al hablar de los aprendizajes de la sesión)

MM: *Ahí menciono un punto que por ejemplo “H”, que topo con una barrera de cosas que no me enseñaron en la escuela, por ejemplo herramientas muy de moda...inaudible...mira en esta página hay tutoriales, y pues lo que apenas es lo que estoy dándome cuenta que no ocupo de ir a una escuela para aprender, tenemos las herramientas ahí, en la mano pues por lo menos para hacer el intento, para tener iniciativa. “*
(T-4)

“MM” reconoce que en el proceso de búsqueda de empleo hay una serie de elementos que van más allá de su formación universitaria. Acepta de alguna manera que eso era una barrera para su inserción, lo interpretaba como un rechazo, se cerraba las puertas solo, ya que cerraba sus posibilidades a tener nuevos aprendizajes. A partir de la experiencia del taller asume la responsabilidad de continuar con su formación, de adquirir más herramientas y buscar recursos para poder aprender conocimientos nuevos. De esta manera “MM” explora otras posibilidades, reconociendo que está en sus manos tomar la iniciativa para prepararse mejor.

El autoconocimiento o afirmación de sí mismos, genera un estado de realidad que les permite a las personas ver con claridad y mayor certeza lo que es de lo que no es, las habilidades que tienen y las que les hace falta desarrollar, lo que han hecho y lo que han dejado de hacer. Una vez que se reconoce la realidad, la persona puede elegir libremente entre cambiar su situación o permanecer en ella. *“Al no verse empujado desde dentro por lo que “tiene” que hacer , ni desde fuera por lo que “debería” hacer se enfrenta con el problema de elegir y decidir lo que quiere hacer”* (Yalom, 1984, p 268). En ese sentido la persona no se convierte en víctima de las circunstancias, reconoce su parte de responsabilidad y decide sobre su propia situación como Yalom lo dice; *“Soy responsable de lo que hago y de lo que prefiero ignorar”* Yalom (2010, p. 269). Reconocen que tienen alternativas y la libertad para construir su trayectoria profesional; teniendo como insumo el contexto, lo importante es que la persona asuma la responsabilidad de sus acciones y que se puede decidir actuar o no actuar para modificar sus circunstancias

5.2 Elementos en la intervención coadyuvantes a los propósitos.

Una parte importante en el proceso de autoconocimiento y reflexión son los avances que se generan a través de las relaciones interpersonales. Al establecer el contacto de una manera personal y auténtica, la persona se siente en confianza para abrir sus emociones

y sus experiencias al otro, logrando así, que como respuesta se generen una relación de ayuda, donde lo que impera es el valor del reconocimiento a la persona por ser como es, una relación que parte de la autenticidad, espontaneidad y aproximación interpersonal, en este apartado se abordará estos elementos como factores de ayuda en el proceso de autoconocimiento y autoafirmación.

5.2.1 Una experiencia compartida; el proceso del grupo

Durante la intervención, los participantes tuvieron la oportunidad y los espacios para compartir sus experiencias, conocer a otras personas en el mismo proceso de búsqueda de empleo, compartir sus experiencias en los procesos de selección, así como sus emociones y sentimientos al respecto, al vivir la experiencia de estar en grupo también se abrieron puertas al conocimiento y revaloración del sí mismo;

- “MM: Por ejemplo yo a veces voy caminando en el auto y me quito para que otros pasen y entonces yo me quedo atorado y mi novia me dice “¿Por qué haces eso? ¡Qué tonto!”*
- P: Pues no, pero es que eres buena persona, educado*
- MM: Sí, pero por buena persona que soy, el que no pasa soy yo, por haberlos dejado pasar*
- P: O sea tu hiciste lo correcto, dejaste pasar al otro, a mí también me pasa, no me dejan pasar o se te meten, pero no importa yo hago las cosas con lo que puedo vivir ¿sabes? Bueno no sé..*
- Laura Como que a lo mejor sería establecer el límite y hacer las cosas hasta que no me molesten, sino me molestan están bien pero si ya me llegan a afectar entonces tendría que sacar algo más ¿Podría ser por ahí?*
(T-2)

En este diálogo “MM” comparte al grupo su percepción y la de terceros acerca de cierta conducta, en esta parte de la intervención miembros del grupo se sienten con la confianza de poder reflejarle a “MM” su percepción de su conducta, “P” la resignifica diciéndole a “MM” que no se trata que sea tonto, “P” le otorga valor a la conducta de “MM”, no reafirma la percepción, muestra su desacuerdo y le menciona que no se trata de “ser tonto” sino de ser “educado” de ser “buena persona” y le comparte también su propia experiencia al respecto, no como para imponer su idea, se puede percibir como “P” intenta compartirle a “MM” su visión de la conducta, dando muestra de confianza y de interés auténtico en “MM”

Durante la intervención, el grupo también jugó un papel importante al ofrecer seguridad a los participantes del taller.

(Al preguntarle con qué se quedaba de la sesión)
“N: Yo creo que poquito más de seguridad, porque con todo lo que compartimos ya me siento más preparada y eso me da seguridad para mi siguiente entrevista. Y se nota porque al principio ya ves que nadie quería hablar, entonces poco a poco, bueno al menos yo, me fui sintiendo más segura aquí mismo en el grupo”.
(T-2)

“N” reconoce la evolución del grupo cuando hace referencia a que al inicio de las sesiones nadie quería participar y también hace referencia a qué se incrementaron las participaciones de los miembros del grupo, además hace referencia a la seguridad que siente en las entrevistas y en los procesos de selección, pero no sólo eso, también puede reconocer que en el mismo grupo se siente más confiada. Esto se puede interpretar de manera que la seguridad que vivió en el grupo, al sentirse confiada para hablar y para reconocer sus habilidades y capacidades fue transferida a otros ambientes, en este caso los procesos de selección, donde también pudo experimentar la seguridad y por supuesto, transmitirla.

La seguridad y el ambiente de confianza desarrollado entre los miembros del grupo, se generó gracias a la solidaridad y unión al compartir una experiencia en común, donde también se experimentó un espacio de apertura y reflexión entre los miembros, tal y como lo mencionan algunos de los participantes cuando se les hizo la pregunta ¿Qué es lo que te ayudó en la sesión?;

“C”: *El ambiente que se creó en el grupo. (E-1)*

“K”: *El intercambio de ideas y experiencias de compañeros. (E-3)*

“U”: *El trabajo en grupo. (E-5)*

“R”: *Trabajar con los compañeros, la retroalimentación recibida de ellos. (E-7)*

El grupo además generó motivación para experimentar con nuevas alternativas en la búsqueda de empleo, tal y como lo menciona “P”;

(Al preguntarle, sobre qué le dejaba la sesión)
“P: Yo me llevo seguridad, yo cuando entré aquí no sabía qué me iba a encontrar, pensé serían puros estudiantes y que no tendría lugar ni aquí ni

en un trabajo, y ya me voy más segura de qué si es para mí, y hay algo para mí. “
(T-2)

Para “P” explorar la alternativa de tomar el taller fue el primer paso para vencer las dificultades de su proceso, cómo ella misma lo menciona; la ausencia de seguridad le llevó a la creencia que no existía un lugar en el mercado para ella. Sin embargo, en el grupo encontró un espacio de seguridad que le ayudó a entender que tanto en el grupo, como en el mercado laboral hay algo para ella. La experiencia del taller y del grupo generó confianza y esperanza.

Otra etapa del proceso de grupo se da cuando existe un interés por el otro de manera que el interés y las relaciones van más allá de la intervención:

“K” (Al preguntar lo que se lleva de la sesión)
Yo me llevo, este...de todo lo que he estado escuchando y de todas las personas, yo me llevo convivencia, esa es la palabra. De hecho después tendría una propuesta, ya para después, es que ahorita todos estamos muy habilidosos, entonces que en nuestra búsqueda de inserción profesional a veces yo me he topado con puestos que digo “esto es para otra persona que conozco”, entonces no sé, hacer como un tipo de comunidad o de enviarnos los C.V. por si alguien encuentra una oportunidad que pudiera encajar con una persona de aquí, una afinidad o algo.

Laura *Pues un grupo en Face ¿puede ser no? Como si todos estamos en lo mismo y encontramos algo, pues lo compartimos, además ya nos iremos conociendo más,*

“K” *Lo que pasa es que a veces he visto vacantes y digo mira esta encaja perfecto con fulanito y así nos apoyamos.*

Laura *¿Cómo ven les late?*

Todos *Sí, (asienten y se muestran interesados en la propuesta)*
(T-2)

En el proceso del grupo, mientras las personas se conocen, se ubican, se relacionan entre sí, surge un verdadero interés por los compañeros para poder ayudarse en tareas concretas. En el párrafo anterior se puede observar como para “K” el proceso del grupo lo ha llevado a sentirse seguro, lo evidencia al privilegiar que lo que se lleva de la sesión es “convivencia”. La importancia del grupo también se manifiesta cuando “K” propone una idea para que el grupo pueda seguir interactuando con la finalidad de apoyarse en su búsqueda de empleo. A partir del encuentro generado en el grupo, donde

se dieron cuenta de las habilidades de otros compañeros se muestra la disposición para poder apoyarse entre ellos en la búsqueda de una oportunidad laboral.

En la intervención además de que las personas podían reconocer sus propias habilidades, también se vivieron espacios en donde las habilidades también pudieron ser reconocidas por otros compañeros del grupo;

Laura: ¿Quién cree que se lo merece? ¿Quién compartiría su premio con alguien?
AA: Dice K que él lo comparte.
Laura: Ahora díganme ustedes ¿A quién vieron ustedes que era un líder?
P: a "K"
K: Huy yo te vi a ti, es que tu pusiste el, el, de ti fue la idea de poner las casitas físicamente y eso pues a mí me abrió más el panorama.
Laura: Y del otro equipo ¿Quién perciben ustedes que fue el líder? O los líderes.
N: Yo creo que "C", porque AA....quería copiar la respuesta.
Todos: ja ja ja ja ja ja
(T-4)

A partir de la experiencia de grupo, de conocerse, se puede apreciar cómo las personas generan un ambiente de confianza, conocen y reconocen las habilidades de otros, de manera que una persona no solo reconoce sus propias habilidades, sino que también son reconocidas y valoradas por otros miembros del grupo, lo cual refuerza el proceso de seguridad de confianza en las personas. En este fragmento, después de realizar una actividad en equipo se puede observar como "P" reconoce en "K" su habilidades como líder, y se puede notar también como "K" valora la percepción recibida y también puede reconocer en "P" habilidades, y no sólo como muestra de cariño o de empatía, sino que lo puede expresar con ejemplos de conductas específicas que ayudan a "P" a reconocer lo que puede lograr.

La interacción en grupo también permite que entre los participantes se pueda dar un dialogo abierto acerca de la propia manera de interactuar entre ellos;

Laura: ¿Y cómo se sintieron a parte de la desesperación y frustración? ¿De qué se dieron cuenta con este ejercicio?
C: Nos faltó organización, como que cada quien empezó a decir "Esta es mi idea" y no nos concretamos a decir a poner las cosas clave y córrele.
P: Primero como que si empezamos a trabajar todos juntos, pero ya que no hay solución entonces cada quien comenzamos a buscar soluciones alternas, que no se me hace mal
AA: Ya ves "C".
Laura: ¿Algo más que se hayan dado cuenta?
MM: A analizar el tiempo, creo que nadie se dio cuenta de eso, no lo vigilamos

K: *Pero eso también fue culpa de ustedes porque...*
 Todos: *ja ja ja ja, (Comentarios de broma sobre la dinámica)*
 AA: *El "K" bien preocupado por su amigo.*
 K: *Yo nomas quería saber si iban bien ustedes.*
 Laura: *Pero hasta se visten iguales.*
 C: *El típico robo de información.*
 K: *(Inaudible.)*
 AA: *Estaban robando nuestras ideas, por eso no les salió.*
 Laura: *¿Algo más?*
 N: *Me di cuenta que fue mucho muy difícil trabajar en equipo, porque mientras veía, yo decía, yo necesito como que yo sola, yo sola ponerme a leer y yo sola enfrentarlo, porque entre más los escuchaba, más me confundía.*
 Laura: *Entonces puede ser una fortaleza o una debilidad"*
 (T-4)

Al colaborar con otros miembros en trabajo de equipo, los participantes claramente pueden darse cuenta de sus propias conductas de interacción, identificando elementos que facilitan u obstaculizan aspectos de su inserción profesional. Se puede ver cómo los miembros del grupo son capaces de identificar y evaluar su participación en el ejercicio de equipo, sin juzgar las acciones de los miembros: "MM" reconoce que nadie tomó tiempo del trabajo, "P" reconoce el proceso del equipo, puede ver las diferentes maneras de interactuar, cómo grupo y de manera individual sin juzgar ni calificar, sino de una manera que se ofrece una retroalimentación sana, reconociendo los momentos.

También se puede observar como en el grupo se bromea de una manera sana, sin ofender, en un ambiente de respeto, sobre las conductas del grupo, lo cual habla del nivel de confianza logrado. Otro aspecto a considerar es cómo en medio de un trabajo de grupo reconocen también sus propias conductas, como "N" que reconoce que el trabajo en equipo no le agrada y que le resulta más agradable trabajar sola. Lo que destaca de este fragmento es la manera en cómo a través de la interacción con otros, las personas se reconocen, reconocen sus habilidades y sus aportaciones al trabajo grupal, se puede notar cómo también el grado de confianza es importante ya es lo que genera la seguridad de recibir retroalimentación de ellos mismos y de otros, tomando la información necesario para modificar conductas o conocerse mejor, sin que esto represente una amenaza a su auto concepto y su valoración.

Al revisar el proceso del grupo en esta intervención se reafirma la postura de Rogers *"Cuando existe un clima de facilitación, el grupo desarrollará su propio potencial"*

y de los miembros”. (Rogers 1972, p 52). El grupo al desarrollar determinado grado de confianza en sí mismos, desarrolla factores de apertura y sensibilidad que promueven su crecimiento, en dicho clima de apertura, se puede ofrecer retroalimentación entre ellos, de una manera respetuosa al otro; *“La cohesión grupal aumenta cuando los miembros llegan a reconocer que el grupo es una rica mina de información y de apoyo interpersonal... el grupo funciona de manera óptima cuando cada miembro se considera como un agente potencial de ayuda y de apoyo para los demás”* (Yalom, 1996, p. 67). El grupo desarrolla tal clima y seguridad que sabe que puede servir de ayuda a otros, en este sentido el grupo confía de manera personal y de manera grupal en que sus aportaciones son valiosas para el crecimiento del otro, lo evidencia ofreciendo retroalimentación, la cual en correspondencia es bien recibida por los otros miembros.

5.2.2 Un encuentro con el otro; el estilo de facilitación

El proceso de conocerse y de valorarse a sí mismo se debe principalmente a la capacidad de la persona para hacer ejercicios de introspección y de reflexión, sin embargo, el rol que desempeña el facilitador asegura el clima de confianza y con sus intervenciones puede apoyar a los participantes a comprender mejor su experiencia para lograr asimilar de mejor manera el conocimiento de sí mismo. Además de propiciar un clima de seguridad y respeto, la comprensión, empatía y aportes que brinde el facilitador a los miembros del grupo podrá ser relevante para la asimilación y apropiación del autoconocimiento generado.

Para poder apoyar a los participantes en su proceso de reflexión, fue necesario poder ahondar en el significado, hacer preguntas indagatorias, regresando la reflexión a los participantes;

- “C: Yo, yo me doy cuenta que tengo que aprender a relajarme en las entrevistas o exámenes técnicos y que estoy bien en unas cosas, mis habilidades, conozco cómo hacerlo pero no tengo en sí un plan establecido, no tengo una línea...
- Laura: ¿Como si tuvieras elementos y agarraras así nomás uno de aquí y uno de acá pero sin algún orden específico?
- C: Como que me falta hilarlos todos.
- Laura: Muy bien, vamos a tratar de hilarlos, ¿tú que crees que te ha faltado para poder hilarlos?
- C: Pues no sé, a lo mejor un plan, a eso no llegado, pero también no había pensado, cuando buscaba empleo, que tenía que tomar en cuenta otras cosas, eso de las condiciones del trabajo, yo ahorita tomaría lo que sea, a

veces creo estoy “salado” o “fichado” no salí bien de mi trabajo... y a veces creo que todo mundo lo sabe y por eso no me contratan. ¿Eso hacen las empresas? ¿Lo pueden hacer? ¿Fichar a una persona??

Laura: Pues puede ser... si son del mismo gremio. O si pertenecen a un grupo empresarial o cámara, podría pasar pero no dura mucho tiempo, pero lo que veo es que eso te puede preocupar más a ti, que a ellas, y esa preocupación te puede estar estorbando en el proceso ¿no crees?

C: No creo, claro que no les digo....

Laura: ¿Necesitas decirles? ¿Lo podrían percibir en algún momento?

C: Mmm... a lo mejor sí, si me pongo nervioso y por nervioso no me contratan...o por nervioso repruebo las pruebas que me hacen...

Laura: Te lo podrías llevar de tarea ¿no? Ese miedo, o eso que te paso en esa empresa... ¡ay... se me anda cayendo esta cosa!.... eso que pasó... ¿de qué manera o no sé... cómo te está poniendo “trampa” no??

(T-1)

En el dialogo anterior se puede percibir como “C” manifiesta que tiene conocimiento de sí mismo, pero también identifica que no tiene un plan establecido. En este sentido, para poder comprender mejor su percepción desde la facilitación se parafrasea su pregunta, logrando así que la persona pueda profundizar más en su comentario, de esta manera “C” revaloriza su experiencia y puede expresar directamente una situación específica de lo que le pasa en el proceso de inserción donde piensa más en el exterior que en él, al reconocerlo finalmente hace una pregunta concreta al facilitador, quién percibe su miedo y lo confronta con otra pregunta, lo que lleva a “C” a identificar su emoción, a aceptarla y a que reconozca de qué manera esa emoción le afecta su proceso de búsqueda de empleo.

Otra labor importante del facilitador en la intervención es ayudar a los participantes a centrarse en la experiencia;

K: Pues ya no es lo que quiera... es lo que encuentre....

Laura: Y en ese “lo que encuentre” ¿te ha ayudado?

K: No.. Porque aplico y aplico a vacantes y no me llaman, ya ahorita lo que sea, a trabajar, pero no sale nada....No sé qué se deba, hay vacantes que digo está sí es para mí... y nada pasa, no me llaman....

Laura: ¿Qué crees que te podría ayudar?

K: Que me llamen...

Todos: Risas

Laura: Ja, ja Todos queremos eso, pero y antes de que te llamen... ¿tú que podrías hacer??

K-. A lo mejor ubicar más o centrarme más

Laura: ¿Centrarte más?? ¿Cómo sería eso?

K: Ubicar si soy ingeniero o soy administrador, definirme ¿no???

Laura: *Sí, eso lo podemos trabajar cuando definamos el perfil profesional, ¿te parece?*
K *Sí,*
(T-1)

En esta interacción desde la facilitación se confronta a “K” sobre una acción que realiza, “K” reflexiona sobre su acción y se da cuenta que no le funciona, pero no logra encontrar una acción facilitadora, desde la facilitación se le hace la pregunta directa “¿Qué te podría ayudar? Sin embargo, “K” desvía un proceso personal, de una experiencia de él y de su proceso hacia una acción externa “que le llamen”. Desde la facilitación no se rechaza su comentario, sino que es aceptado y se complementa con una pregunta que ayude a “K” a centrarse en sí mismo y en su proceso, de manera que pueda asumir su responsabilidad y se dé cuenta de qué es lo que él puede hacer para ayudarse.

En esta intervención también se puede notar como el facilitador pudo haber indagado más acerca de la experiencia y los sentimientos que vive “K” para profundizar en el proceso de autoexploración; *“El orientador primero que todo atiende lo que el cliente está diciendo: después responde en una forma de ayuda al cliente a explorar su conducta –sus sentimientos, sus actitudes, lo que él hace, lo que deja de hacer, lo que es constructivo en su vida, lo que es destructivo-“* (Egan, 1975, p. 32). Se puede notar como el que no llamen a “K” le genera angustia y desesperación, sin embargo el facilitador no abordó los sentimientos, lo cual hubiera sido de ayuda para que “K” pudiera no sólo identificar y reconocer sus sentimientos, sino también para que comprendiera las conductas que lo llevan a esos sentimientos.

Otra manera de apoyar a los miembros del grupo desde la facilitación tiene que ver con la clarificación del autoconcepto, específicamente en el reconocimiento de habilidades;

“Laura: *Aquí hay otra “disciplina” ¿de quién es? ¿Y tú cómo le haces para ser disciplinada?*
A: *Pues al principio te cuesta trabajo, pero una vez que tienes el hábito ya todo se hace más fácil, te propones un objetivo, por ejemplo, hacer ejercicio una vez por semana y te haces el hábito, y lo haces diario aunque no te guste, pues ya te creas el hábito y te sientes bien de hacer ejercicio.*

Laura: Oye y por ejemplo, si Gisela, está haciendo algo y de repente tiene la tentación de dejarlo ¿qué le dirías?
A: Que siga, que le encuentre lo bueno....”
(T-2)

En esta interacción desde la facilitación se realiza la pregunta directa a “A” donde, al preguntar “cómo”, la invita a reflexionar sobre su propio proceso al ejercer una habilidad, a que “A” pueda reconocer y valorar su propia acción de “ser disciplinada”, desde cómo ella lo entiende y desde su visión de sí misma. En ese sentido, la facilitadora confronta su propia respuesta al preguntarle sobre cómo se lo diría a un tercero, de esta manera “A” no sólo identifica su propia manera de ser disciplinada, sino que reconoce que la puede reforzar, al encontrar una motivación desde una perspectiva positiva.

Durante el mismo ejercicio de reconocimiento de habilidades los participantes también pudieron identificar otras habilidades que no reconocían a primera vista con la ayuda del proceso de facilitación;

Laura: Esa ya la explicó, ¿otra que te haga falta?, otra que digas “esa me hace falta”
P: Yo la apertura la aplico a todos los aspectos de mi vida, por ejemplo si es estar abierta para aprender nuevos idiomas, conocer nuevos lugares, conocer a nuevas personas.
Laura: Oye “P” pero ¿cómo le haces para ser “abierta”?
P: Pues no sé, yo creo que parte es la personalidad, se me hace fácil, por ejemplo, el otro día para venir me perdí, me fui por atrás...y ya no sabía cómo llegar y de la nada le pregunté a un chavo y le dije “oye ayúdame, necesito llegar” y me dice “ah sí, yo estudio ahí, ¿me llevas?” ¡Ah sí! y pues se subió... digo pues tenía que llegar ¿no? Entonces esa apertura se aprende, la traes un poco, pero también se aprende día a día.
Laura: Y ¿Cómo le haces? Por ejemplo con esta persona que no conocías y que te animaste a preguntar ¿Qué hizo que te abrieras a la posibilidad?
P: Pues yo quería llegar, si tengo un objetivo, para llegar ese objetivo pues tengo que quitar lo que me estorbé, tener apertura y es estar abierto a hacerlo y a pedir ayuda, no dejar que te ganen otros pensamientos
Laura: ¿Qué tuviste que dejar de pensar para subirlo a tu auto?
P: Pues dejar prejuicios, o sea ya tengo 3 años de egresada, él es un chavito, no va a pasar nada, tuve que abrirme a que no pasara nada.
Laura: Entonces podríamos decir que sí en algún momento sentimos que no estamos teniendo apertura podríamos preguntarnos o sería bueno preguntarnos ¿qué prejuicio tengo detrás?
P: Pues sí, al final no va a pasar nada, y puedes ganar mucho.
Laura: Muy bien chicos, ¿te sirve lo que compartió “P”?
A: Sí, quitar prejuicios,
(T-2)

En el párrafo anterior se puede apreciar como “P” identifica en sí misma la apertura y comienza a hablar en los diferentes contextos en que aplica la apertura. Desde la facilitación se le invita a reflexionar sobre el proceso interno, al preguntarle “como le hace para ser “abierta”. “P” parece tener problemas para identificar su propio proceso, sin embargo, la pregunta la invitó a profundizar desde un ejemplo concreto. Desde la facilitación se pudo percibir que en el ejemplo que daba “P” denotaba otras habilidades, y desde esa perspectiva, la facilitadora profundizó más y le planteó preguntas más precisas que llevaran a “P” a identificar otras habilidades. A través de las preguntas directas planteadas por la facilitadora “P” logra identificar otras habilidades a partir del ejemplo que propuso. Para cerrar su comentario desde la facilitación se resume la perspectiva de “P” para reafirmar su postura, y también se abre la pregunta al grupo para integrar al grupo e invitarlos también a reflexionar sobre la apertura de “P”

Además de la clarificación de habilidades, este tipo de reconocimiento personal y delante del grupo puede generar impactos positivos en la autoestima de los participantes; “El aumento de autoestima de los clientes puede ser la función más importante de la orientación, porque, independientemente de los problemas que los clientes lleven a ella, es el desarrollo de la valía personal y el aumento de la confianza en sí mismo lo que en realidad motiva la gente a cambiar” (Hough, 1996, p. 133). A partir de la profundización de “P” y de especificar y detallar para ella y para el grupo como es que desarrolla y da cuenta de una habilidad, se puede sentir más confiada en sus cualidades personales, en su propios procesos, y con esto valorarse más.

Otro aspecto importante desde la facilitación es crear un ambiente de confianza, donde las interacciones puedan surgir de manera espontánea, donde además se pueda compartir información con el grupo para poder cerrar los ejercicios y enmarcar las experiencias en el ámbito de la inserción profesional.

“Laura: Había un equipo que yo estaba diciendo; ¡Ya lo tienen, ya lo tienen!, Sí nada más era cuestión de darles dos horas más.

Todos: Jajajajaja.

Laura: Ahora sí me hicieron reír.

R: ¡Si claro! El próximo sábado lo íbamos a tener.

Laura: Chicos evalúense ahorita nos va a explicar “H” como se resolvía.

Laura: Es como un examen de conciencia, es damos que cuenta de que tenemos y que no tenemos, no todas las competencias se requieren para todos los puestos, ¿Están de acuerdo?, pero si es importante que tengamos claro

cuáles son las de nosotros para tomarlas en cuenta, para cuando tengamos un caso como este.

Laura: Están las competencias, y ustedes identifiquen si la aplicaron y como le hicieron para aplicarla.

MM: ¿A qué se refiere con comunicación asertiva?

Laura: La comunicación asertiva es que digas lo que tienes que decir en el momento oportuno, en el tono pertinente y de la manera adecuada.

K: Concretamente.

Laura: ¡Así es! Gracias por simplificar la respuesta

Laura: Es si identificas alguna otra en juego que hayas puesto en práctica, que no esté mencionada.”

(T-4)

A través del dialogo anterior se puede denotar como existe confianza desde la facilitadora hacia el grupo y viceversa, ya que desde la facilitación se puede bromear acerca del resultado de los ejercicios y los miembros del equipo también responden con otra broma, riéndose de sí mismos. Además de la confianza desde la facilitación se enmarca de manera clara el objetivo del ejercicio propiciando la reflexión sobre el autoconocimiento desde una perspectiva objetiva y bajo una consideración positiva al aclarar de manera indirecta que no es malo no tener todas las competencias.

Por otro lado, en este mismo dialogo, se puede percibir que cuando un participante hace una pregunta directa a la facilitadora, se responde de igual manera para clarificar, pero resalta el hecho que los participantes sienten la apertura y la seguridad para complementar las ideas de la facilitadora.

Otro de los recursos utilizados desde la facilitación es la afirmación de la capacidad, para motivar a los participantes y reforzar las acciones que los prepara para su inserción;

Laura: Chicos... ¿Qué les deja el ver este video?

MM: Ahí menciono un punto que por ejemplo “H”, que topo con una barrera de cosas que no me enseñaron en la escuela, por ejemplo herramientas muy de moda...inaudible...mira en esta página hay tutoriales, y pues lo que apenas es lo que estoy dándome cuenta que no ocupó de ir a una escuela para aprender, tenemos las herramientas ahí, en la mano pues por lo menos para hacer el intento, para tener iniciativa.

Laura: Y que eso habla mucho ¿no? , de no me lo enseñaron en la escuela, y lo estoy aprendiendo y lo aprendí solo.

MM: ¿Cómo lo ves tú?, de que es que ocupas tener experiencia, ocupas un título de eso, ¿no es necesario entonces?

Laura: Fíjate que no, generalmente en las empresas lo que te piden es que sepas hacer algo, que puedas hacerlo y que quieras hacerlo.

MM: *Lo vas a demostrar cuando te pregunten*
Laura: *Ya no importa si tomaste un curso o si no tomaste un curso, lo sabes hacer o no, y ya no importa ni dónde ni cuándo.*
Laura: *¿Y los demás están preparados?*
(T-4)

Dentro del autoconocimiento, es importante que las personas logren identificar y valorar aspectos que los acercan a su objetivo, en este caso “MM” reconoce que ha tomado iniciativa para obtener nuevos aprendizajes, reconociendo en sí mismo la capacidad de buscar recursos y no detenerse. Desde la facilitación se afirma la capacidad de “MM” y se refuerza al explicitarle y reafirmarle que esa capacidad es muy valiosa. Ante esa respuesta “MM” pide directamente una opinión personal sobre el aprendizaje en relación a los procesos de reclutamiento y selección. Desde la facilitación se vuelve a reforzar la acción, motivando y confrontado a los demás miembros del equipo para revisen dentro de sí mismos si esta conducta también la pueden adoptar.

Al finalizar la intervención el facilitador expresa una pregunta en general al grupo *¿Y los demás están preparados?*, sin embargo, la finalidad de esta pregunta que era motivar y promover que los participantes explicitaran los cambios que quieren generar no se cubre, es decir, el desafío que se lanza no es captado por los universitarios; “Para que un desafío sea inteligente y efectivo, ha de estar siempre en función de las necesidades del cliente y no de las del orientador” (Hough, 1996, p. 109). En esta parte del dialogo, el grupo no estaba listo para un desafío, ya que se partió de analizar y detallar una habilidad, hizo falta encontrar otro momento para que los participantes vivieran un proceso de reflexión de sus propias acciones para poder explicitar un desafío.

Para poder acompañar en este taller en particular fue necesario integrar dos factores importantes; por una parte la experiencia desde la facilitación en el tema de inserción profesional, sin embargo, para poder propiciar en los participantes procesos de reflexión y autoconocimiento el factor más importante es el tipo de vínculo y de relación que se estable con los miembros del grupo, más allá de las técnicas utilizadas o aprendidas es importante mostrarse de una manera auténtica, con un verdadero interés por los procesos personales del grupo, respetando la individualidad de cada uno de los miembros y partiendo de la comprensión de las experiencias; *“Dentro del grupo, mi conducta más importante y frecuente consiste en intentar comprender el significado*

exacto de lo que comunica cada persona. Entiendo que forma parte de esta comprensión mi esfuerzo por ahondar en las complicaciones y, hacer que la comunicación retome su cauce del significado que tiene para la persona.” (Rogers, 1993, p. 55). Cuando se logra la comprensión de las necesidades del grupo, el grupo lo puede percibir, logrando con esto abrirse a la posibilidad de comprenderse. Se trata pues, de escuchar cómo nos gustaría ser escuchados, de respetar y comprender el contexto y la experiencia del otro; *“Escucho con la mayor atención, esmero y sensibilidad de que soy capaz a cada individuo que se expresa.... A mi juicio el individuo que habla merece que se le escuche y se le comprenda”* (Rogers, 1993, p 55). Durante esta experiencia de intervención se puede afirmar que para los participantes el hecho de que percibir que otra persona intenta entrar a su mundo y comprenderlos, genera al mismo tiempo una comprensión al mundo interior, una apertura a su interior que culmina con una valoración positiva del concepto que cada uno tiene de sí mismo.

CAPITULO VI. DIÁLOGO CON AUTORES

En este capítulo se contrasta la teoría analizada con los hallazgos de la intervención.

6.1 La tendencia al desarrollo

Una de las principales premisas del Desarrollo Humano y específicamente del Enfoque Centrado en la Persona radica en la importancia que se le otorga al individuo sobre la capacidad que tiene para reconocerse y para dirigirse hacia su propio desarrollo y madurez, así lo describe Rogers:

Mi experiencia me ha obligado a admitir gradualmente que el individuo posee en sí la capacidad y la tendencia -en algunos casos, latente- de avanzar en la dirección de su propia madurez. En un ambiente psicológico adecuado esta tendencia puede expresarse libremente, y deja de ser una potencialidad para convertirse en algo real. Esta tendencia se pone de manifiesto en la capacidad del individuo para comprender aquellos aspectos de su vida y de sí mismo que le provocan dolor o insatisfacción... (Rogers, 1961, p. 42).

Durante la intervención se pudo apreciar que más allá de los conocimientos y herramientas compartidas en el tema de búsqueda de empleo, lo más relevante para los universitarios fue el descubrimiento de sí mismos, el reconocimiento de sus habilidades, el que pudieran descubrir las acciones que los limitan o que les cierran las posibilidades en el mercado laboral, además de la exploración de alternativas de trayectoria profesional que no habían sido contempladas y que favorecen su crecimiento no solo profesional, sino que también satisfacen su realización como personas, confirmando así la premisa de Rogers.

Sin embargo, en este sentido también es importante mencionar que para el crecimiento y la madurez que menciona Rogers la persona debe considerar el contexto en el cual se desenvuelve y la comprensión de sí mismo debe ser concebida bajo la perspectiva del contexto en el cual se encuentra. No siempre se cuenta con la atmósfera adecuada para propiciar el crecimiento; un contexto de economía inestable, un clima laboral desfavorable o bien una situación económica personal complicada pueden ser elementos que influyan de manera negativa en las personas y en sus decisiones profesionales. Es necesario que la comprensión de las situaciones personales que se analicen, también sean ubicadas en tiempo y contexto.

Durante la intervención se presentaron casos de personas que tienen grandes períodos de tiempo sin obtener un empleo adecuado a pesar de no dejar de buscar alternativas. La situación anterior no es derivada de falta de habilidades sino del contexto económico, sin embargo, estas personas experimentan situaciones de desánimo ya que no encuentran oportunidades apropiadas y tienen que cubrir sus necesidades económicas, por lo que requieren tomar decisiones de manera temporal para integrarse al mercado de trabajo, sin que esto les signifique un fracaso profesional.

6.2 La valoración del sí mismo

Uno de los objetivos de los procesos de selección en las empresas es contar con un espacio para los que los universitarios demuestren sus capacidades, pero ¿qué pasa cuando es el mismo universitario quien no valora sus competencias? ¿Qué pasa cuando el rechazo en una oferta laboral repercute en la valoración de los candidatos?

Otro aspecto significativo en el proceso de crecimiento, así como en el proceso de inserción laboral es la importancia de la valoración. No basta con el reconocimiento de habilidades y capacidades como si fuera un listado o una serie de requisitos por cubrir, es necesario también que los universitarios se valoren como personas, como profesionistas, no como producto terminado, sino como personas en constante crecimiento y desarrollo. En este aspecto de valoración del sí mismo Carl Rogers y Barry Stevens (1994) mencionan que la valoración madura debe ser fluida y flexible, ya que se basa en el presente y en la experiencia de cada persona, por lo cual la base de la valoración está en dentro de cada persona, es la propia experiencia la que retroalimenta, obteniendo insumos de otras fuentes, pero otorgando más importancia a las reacciones internas.

Durante la intervención los participantes pudieron reconocer sus habilidades, conocieron las demandas del mercado del trabajo y las dimensionaron en su carácter de fuente de información, pero más allá de eso, pudieron verse a sí mismos, reconocerse, valorarse y visualizar sus potencialidades, es decir, la reconfiguración de su valoración partió de sí mismos, aprendieron a verse, aceptarse y reconocer los aspectos o habilidades que podrían modificar, pero sobre todo, a valorarse desde dentro, desde su propia experiencia y no desde los requisitos de una empresa, en algunos casos se percibe como pueden verse como personas y no como “candidatos”. Al tener esta visión de sí mismos, se amplían las perspectivas de crecimiento y con ello se pueden extender las posibilidades de inserción profesional.

6.3 Libertad en las decisiones

Tanto en los procesos de desarrollo personal como en el proceso de inserción profesional es importante que a partir del descubrimiento y del “darse cuenta” la persona tenga la libertad de poder tomar las decisiones que considere más adecuadas para su desarrollo:

La teoría de la personalidad de Rogers destaca la importancia que se le otorga a la dignidad y la valía de las persona, y reconoce que el acento se encuentra en la capacidad inherente de la persona para dirigir su propia vida, donde el ingrediente

principal y esencial para la madurez y desarrollo es la libertad de ser para decidir y actuar” (Solod 2009, p. 284).

Darse cuenta, identificar otras alternativas de inserción y tomar decisiones fueron procesos que pudieron vivir los universitarios durante la intervención, confirmando así que cuando se dan cambios en la percepción personal y en la percepción de la realidad, también es posible que se experimenten cambios en la conducta. Esto tuvo como resultado en algunos casos una perspectiva diferente de la búsqueda de empleo, del perfil profesional e incluso llegar a tener una enfoque más optimista y esperanzador del proceso, en otras palabras *“El individuo tiene la capacidad para reorganizar su campo perceptual, incluido su modo de percibirse a sí mismo. Y como resultado de esta reorganización perceptual, se da el cambio adecuado de conducta”* (Gondra, 1978, p. 107).

A partir del reconocimiento de las propias potencialidades las personas cambiaron de conducta, no sólo sobre sí mismos, sino también sobre la expectativa del mercado de trabajo, llegando incluso a tener un efecto en los sentimientos y emociones, cambiando la frustración por esperanza. Uno de los retos en este argumento es lograr la permanencia de ese estado en un contexto desalentador. La persona experimenta el cambio y fortalece sus recursos, sin embargo, la obtención o no de un empleo queda fuera de su control, es importante que la persona pueda delimitar claramente el alcance de su cambio, para evitar falsas expectativas, sin que esto afecte de manera negativa su percepción de sí mismo, pero que al mismo tiempo le permita la suficiente flexibilidad para adaptarse a las circunstancias sin perder de vista sus objetivos.

6.4. El efecto del grupo

Tradicionalmente el no contar con un empleo o bien el haber sido rechazado para un puesto de trabajo está relacionado con sentimientos de vergüenza o de fracaso profesional, los detalles suelen ser reservados para charlas privadas y con gente de confianza, ya que representa una pérdida en la dimensión persona; *“El desempleo representa perder algo en diferentes dimensiones de la vida del trabajador; una posición garantizada en la fuerza del trabajo, el sentimiento de participación e identificación con*

un grupo específico, el estatus de proveedor de la familia, la posición social en su comunidad y su saber específico” (Carlotto y Gobbi, 2001, p. 132) .Durante la intervención los universitarios contaron con el espacio de un grupo, donde a partir de las vivencias y de las relaciones interpersonales que surgieron entre ellos se pudo constatar que la experiencia de un grupo enriquece y fortalece el desarrollo y el crecimiento del ser humano:

Solo en forma gradual se pone de manifiesto que la finalidad más importante de casi todos los miembros es hallar maneras de relacionarse con otros integrantes del grupo y consigo mismos. Luego, al explorar paulatina, tentativa y temerosamente sus sentimientos y actitudes recíprocos y hacia sí mismos, cada vez les resulta más claro que lo que manifestaron primero eran fachadas, máscaras. Con mucha cautela van surgiendo los sentimientos y las personas reales...Lentamente se genera un sentido de auténtica comunicación y la persona que se ha ocultado con cuidado de las demás muestra, en alguna medida, parte de sus sentimientos genuinos. (Rogers, 1973, p. 15)

En el taller los universitarios vivieron el proceso de desarrollo de un grupo, donde encontraron comprensión, empatía, un lugar confiable donde hablar y expresar las experiencias y sentimientos surgidos durante su búsqueda de empleo, encontrando interés, motivación y donde pudieron ser valorados como personas.

A través de las interacciones con personas que comparten un objetivo e inquietudes en común, los participantes encontraron un espacio de apoyo donde además de conocer a otros pudieron conocerse a sí mismos, esto lo reafirma Yalom al hablar de la universalidad; *“A medida que los pacientes perciben su similitud con los otros y comparten sus preocupaciones más profundas, se benefician adicionalmente de la catarsis que acompaña a este proceso, así como de la aceptación final por los otros miembros” (Yalom, 2000 p. 31),* logrando con esto que la persona se relacione mejor con los demás y más tarde también con otros en su vida cotidiana.

6.5 El proceso de Inserción Profesional

El estudio del proceso de Inserción Profesional ha sido de gran interés en las últimas décadas, debido los cambios en la estructura económica y a la creciente población de jóvenes profesionistas que ingresan al mercado laboral cada año.

Para apoyar a los universitarios en este proceso se han comenzado a utilizar nuevos términos como “Modelo de Inserción Laboral” (Ventura, 2005) para referirse a aquellos modelos que dan un marco idóneo para desarrollar acciones que propicien o que favorezcan inserción en los jóvenes universitarios. Dichos modelos se centran en tres elementos principalmente: la experiencia y capacidades del profesionista que busca trabajo, las ofertas y demandas del mercado de trabajo, y las técnicas y los procesos necesarios para la inserción profesional. Ciertamente el primer elemento se refiere a la persona y en ese elemento se considera algunas de las variables psicosociales. Sin embargo, estos modelos, al tener como finalidad la optimización del proceso y la mejora de la oferta de empleo, dejan atrás la individualidad, convirtiendo así a la persona en un conjunto de características, reduciendo el ser humano a un listado de habilidades y competencias, dejando a los universitarios a merced de la demanda del mercado, imposibilitando de esta manera la creatividad innata y el poder de transformación que como seres humanos tenemos, limitándonos a dar respuestas a las necesidades marcadas por el modelo económico.

Los modelos de Inserción Profesional, también deberían tener como centro al ser humano, no solo en virtud de las exigencias del mercado actual, sino como un ente creador y transformador, considerando su potencial a mediano y largo plazo.

CAPITULO VII. CONCLUSIONES

La realización y el análisis de los resultados de la intervención han permitido generar las siguientes reflexiones y sugerencias:

a) Sobre la Inserción Profesional y el Desarrollo Humano

El desarrollo profesional no puede ser desvinculado del desarrollo personal y humano, somos seres integrales, y cualquier parte de nuestra vida afecta e impacta a la totalidad de nuestro ser. Es por esto que no se puede abordar el desarrollo ni la inserción profesional solamente desde un punto de vista socioeconómico o educativo.

Cualquier evolución situacional relacionado con el empleo, sea un cambio, un ascenso o incluso la búsqueda del primer empleo se puede vincular con la tendencia natural del ser humano a buscar su desarrollo. En este sentido el universitario busca nuevas alternativas que lo lleven a una realización profesional o personal, ya sea por un nuevo planteamiento de retos profesionales o bien por adaptación a circunstancias personales, en este sentido es importante atender la necesidad primordial de los universitarios, considerando sus expectativas y deseos personales, pero también ubicando el contexto social y económico que rige el mercado laboral, tratando de tomar las alternativas y decisiones que lo lleven, ya sea a corto o a mediano plazo, a su crecimiento y desarrollo personal y profesional, es decir, siguiendo la línea de su tendencia actualizante.

Si bien es cierto que para una adecuada inserción profesional se vuelve indispensable el conocimiento de las propias capacidades, a través de esta intervención se puede demostrar que también el proceso de autovaloración juega un papel muy importante en la inserción de los universitarios, donde además de reconocer sus recursos profesionales, se puedan reconocer a sí mismos no desde la profesión, sino desde la persona con todas sus posibilidades.

La valoración de sí mismos y el reconocimiento de otros impactan de manera positiva en el proceso de inserción profesional, fortaleciendo el autoconcepto e incrementando la seguridad, confiando primero en sí mismos como personas y por ende en sus competencias y potencialidades.

El proceso de autoconocimiento y de valoración no resuelve la problemática del desempleo o de inserción, sin embargo devuelve la confianza en la persona, para que a través de reconocerse, aceptarse y valorarse pueda tomar mejores decisiones o bien pueda visualizar con claridad sus alternativas profesionales.

Durante el desarrollo del taller también se pudo observar la importancia que juega el proceso de grupo en este tipo de intervenciones. Al compartir con otros compañeros que viven una situación similar, los participantes se mostraron seguros, pudieron intercambiar experiencias tanto positivas como negativas. En el grupo se pudo experimentar un clima de confianza que permitió a las participantes reforzar sus habilidades, el grupo fue un factor sumamente importante para incrementar la seguridad

de los participantes no solo en el proceso de inserción profesional, sino en el proceso de valoración del autoconcepto. Lo cual sugiere que los procesos de inserción profesional pueden incrementar su eficiencia al desarrollar acciones de reflexión grupal.

b) Sobre inserción profesional y la universidad

Los procesos de formación profesional llevan consigo la corresponsabilidad con el universitario de su inserción profesional. La formación universitaria no sólo debe ser en un campo profesional determinado, sino que también debe preparar para enfrentar la realidad laboral, se sugiere fomentar el autoconocimiento y procesos de reflexión e introspección personal durante la formación, así como brindar información realista del mercado laboral y campo de trabajo, desde los primeros semestres. En esa misma línea se sugiere fomentar la autogestión en procesos de inserción profesional, preparar a los universitarios para enfrentar entornos cambiantes.

Con la finalidad de favorecer la inserción de los jóvenes se sugiere implementar programas con empleadores, sensibilizándolos en el proceso de reclutamiento de personal, hacia procesos de selección “más humanos”, dejando atrás el listado de requisitos, los paradigmas de las profesiones y los procesos fríos e inflexibles. Donde más allá de las competencias adquiridas se pueda hablar de los universitarios como personas con potencialidades y no como productos terminados.

Independientemente de los servicios de vinculación que las universidades ofrecen a sus recién egresados, es importante ofrecer alternativas de acompañamiento de inserción profesional que permitan a los universitarios contar con las herramientas necesarias para la toma de decisiones con respecto a su desarrollo y trayectoria profesional.

Es necesario reconocer que detrás del desarrollo profesional se encuentra el desarrollo de la persona, por lo cual los modelos de acompañamiento o de inserción profesional deben partir de esta visión, considerando al ser humano con un todo y fomentando su desarrollo y crecimiento integral.

Los procesos de acompañamiento o formación profesional deben considerar como parte importante los sentimientos y emociones generados en la persona. La búsqueda o pérdida de un empleo tiene consecuencias a nivel emocional, que deben ser integrados

en el proceso para evitar que influyan de manera negativa en la toma de decisiones o en la autoestima de la persona.

c) Sobre la intervención y la facilitación

Durante el proceso se pudo constatar la importancia de respetar los ritmos y los avances no sólo de manera individual, sino también grupal. Ante la necesidad de cumplir los objetivos se antepone el respeto al proceso que llevan los miembros del grupo. Tratar de forzar aprendizajes y reflexiones sólo puede generar tensión. En este sentido es importante rescatar la confianza en las personas.

Mientras se llevaba a cabo la intervención fue necesario realizar varios replanteamientos y ajustes, no sólo al contenido y actividades, sino también al estilo de acompañamiento. Si bien es importante no perder de vista el objetivo de la intervención, también es importante mantener una actitud abierta y flexible. El exceso de control puede generar estrés entre los participantes y se corre el riesgo de darle más importancia al resultado que al proceso y a la experiencia.

A pesar de la experiencia en el campo laboral, es importante mantener una actitud abierta ante lo que lo sucede en la intervención. No todo está dicho, siempre existen nuevas perspectivas de un mismo tema.

Esta intervención me permitió reconocer que siempre existen otras maneras de acompañar a las personas, que no hay otra manera de conocer más de una situación que acercarse a las personas que las viven y que precisamente son ellas quienes tienen y ofrecen las mejores alternativas y quienes con sus experiencias y reflexiones enriquecen no solo su trayectoria, sino que también amplían y motivan mi propio desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, J. Rentería, P. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*. 20, 135-155. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Ayala, I. (2013). *Libertad desde el enfoque centrado en la persona*. México: Versalita
- Baumgardner, P. (2007). *Terapia Gestalt*. México: Editorial Pax.
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Prentice Hall.
- Blasco, P. y Pérez, A. (2001). *Orientación e Inserción Profesional: Fundamentos y Tendencias*. España: NAU LLIBRES.
- Brezer, D. (1997). *Más allá de Carl Rogers*. España: Desclée De Brouwer.
- Cano, A. (2014). Juventud, trabajo y desempleo en los prolegómenos de la crisis económica en España. Reflexiones críticas. *Acta Sociológica (0186-6028)*, (64), 99-120.
- Carlotto, M. y Gobbi, M. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología*. 131-139.
- Carranza, J. y Peralta, P. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. (Spanish). *Nomadías*. (16), 137-163. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Casares, S. (2001). *Planeación de vida y carrera*. México: Limusa.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGrawHill.
- Coffey, A. (2003). *Encontrar el sentido de los datos cualitativos*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquía.
- De Visco, E. y De Barbenza, C. (2008). Grupos de autoconocimiento: Recurso para favorecer el desarrollo personal. (Spanish). *Fundamentos en Humanidades*. (17), 163-178. Consultado en Redalyc.
- Díaz, A. (2000). *Empleadores Universitarios; un estudio de opinión*. México: SESU.
- Echeverría, B. e Isus, S. (2008). *Orientación Profesional*. España: Editorial UOC.
- Egan, G. (1975). *El manual del Orientador Experto*. México: Grupo Editorial Iberoamericana.
- Esparza, R. (2012). *Empleología, la ciencia del empleo*. México: IQubadora.
- Fachelli, S. (2014). Inserción profesional de los universitarios: de la expansión a la crisis. (Spanish). *Revista Española De Sociología*, (21), 69-98.
- Fernández, A. (2012). *Estrategias de búsqueda de Empleo*. España: Centro de Estudios Financieros.
- Frankl, V. (1991). *El hombre en busca de sentido*. España: Editorial Herder.
- Frankl, V. (2002). *Fundamentos y aplicaciones de la Logoterapia*. Argentina: San Pablo.
- Freire, J. (2002). *El humanismo de la Logoterapia de Viktor Frankl*. España: Eunsa.
- Gallardo, J. (2011). Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. Athenea Digital. *Revista de Pensamiento e Investigación Social*, Noviembre-Sin mes, 165-182.
- Gómez, V. (2012). Noción de empleabilidad; una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis - ISSN 0124-7816*, No. 13- 63-86. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Gondra, J. (1978). *La psicoterapia de Carl Rogers*. España: Editorial Desclée de Brouwer.
- González, E. (2006). Existencialismo y humanismo ante la crisis de la psicoterapia. Una revisión. *Fundamentos en Humanidades*. 183-192. Consultado en Redalyc.
- González, R., Inda, D., Salazar, L. y Villanueva, F. (2012). Realidades y oportunidades de empleo en México. (Spanish). *Global Conference On Business & Finance Proceedings*, 7(1), 1262-1265. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Hernández, M. (2014). *Tres talleres para promover la conciencia, el autoconocimiento, el aquí y el ahora en jóvenes buscadores de la felicidad*. (Tesis de Maestría de Desarrollo Humano). Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. (Spanish). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27(2), 131-142. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Hough, M. (1996). *Técnicas de Orientación Psicológica*. España: Narcea, S.A. Ediciones.
- Jiménez, O. (2013). *Desenrollarme para desarrollarme; taller de exploración del autoconcepto a través de la creatividad, con estudiante de bachillerato semi-escolarizado basado en el Enfoque Centrado en la Persona*. (Tesis de Maestría de Desarrollo Humano). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jalisco. México.
- Jurado, Y. (2002). *Técnicas de investigación documental*. México: Thomson.
- Jurado, Y. (2010). *Metodología de la investigación, en busca de la verdad*. México: Esfinge.
- López M. (2009). Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano. *Revista mexicana de investigación educativa*. 14(42), 863-887. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Manpower Group (2012). Encuesta sobre escasez de talento. *Revista Right Management*. México: Manpower Group.
- Manpower Group (2012). Se buscan: Jóvenes con Energía y Enfoque Profesional. *Revista Right Management*. México: Manpower Group.
- Martínez, M. (1989). *Comportamiento Humano*. México: Trillas.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. (1993). *El hombre autorrealizado, hacia una psicología del ser*. España: Editorial Kairós.
- Maslow, A. (1999). *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. México: Editorial Trillas.
- Mejía, P., Ochoa, S., y Díaz, M. (2013). De la recesión a la recuperación: Producción y empleo en México y el Estado de México. (Spanish). *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*. 44(173), 133-162. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Miranda, C. (2005). La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 858-873.
- Moguel, M. (2009). Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano. (Spanish). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 14(42), 863-887. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Moreira, V. (2001). *Más allá de la persona*. Chile: Editorial Universidad de Santiago.
- Noreña, L., Alcaraz-Móreno, N., Rojas, G., y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. (Spanish). *Aquichan*. 12(3), 263-274. Consultado en Ebsco Data Bases.
- OCDE (2014). *Panorama de la Educación 2014*. Consultado del 13 de agosto de 2014 en <http://www.oecd.org/edu/>
- Pérez, A. y Blasco, P. (2003). *Orientación e Inserción Profesional: Casos prácticos para el desarrollo profesional*. España: Nau Llibres.
- Pérez, A. y Blasco, P. (2003). *Orientación e Inserción Profesional: Fundamentos y Tendencias*. España: Nau Llibres.
- Pérez, J. (1985). *El modelo de J.B. Rotter*. En J. Bermúdez (Dir.). *Psicología de la personalidad*. Madrid: UNED.

- Pocovi, P. (2004). *Dos visiones que se complementan: La investigación cualitativa y el enfoque fenomenológico*. Revista de mercados y negocios internacionales. Consultado el 12 de septiembre de 2014 en <http://es.scribd.com/doc/79958495/ESTUDIOS-FENOMENOLOGICOS#scribd>
- Quitmann, H. (1989). *Psicología Humanística*. España: Editorial Herder
- Race, P. (2003). *¡Ponte las pilas!*. España: Gedisa.
- Rentería, E., y Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*. Nº 20. 130-155. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Reyes, T (2013). *Confiar en mis cualidades personales; taller de autoconocimiento y grupo de encuentro de profesionistas, desde el enfoque centrado en el persona*. (Tesis de Maestría de Desarrollo Humano). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Tlaquepaque, Jalisco. México.
- Rocha-De-Oliveira, S. y Piccinini, V. (2012). Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no brasil. (Portuguese). *Revista De Administração Mackenzie*, 13(2), 44-75. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. México: Ediciones Aljibe.
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona*. Argentina: Paidós.
- Rogers, C. (1973). *Grupos de Encuentro*. Estados Unidos: Editorial Harper & Row.
- Rogers, C. (1975). *Psicoterapia Centrada en el Cliente*. Argentina: Paidós.
- Rogers, C. (1978). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rogers, C. (1980). *El poder de la persona*. México: El manual moderno.
- Rogers, C. (1996). *Libertad y creatividad en la educación*. México: Paidós.
- Rogers, C. y Kinget, M. (1971). *Psicoterapia y Relaciones Humanas*. España: Editorial Alfaguara.
- Rogers, C. y Rosenberg, L. (1989). *La persona como centro*. España: Herder.
- Rogers, C. y Stevens, B. (1994). *Persona a Persona*. Argentina: Editorial Amorrortu.
- Rotter, J.B. (1964). *Psicología clínica*. Buenos Aires: UTEHA.
- Rubio, F. (2010). Aspecto colateral del desempleo: la "xenofobia laboral". *Nómadas*, Julio-Diciembre,
- Rubio, F (2012). Una Mirada Sociológica al desempleo. *Nómadas*, Sin mes,
- Savater, F. (1991). *Ética para Amador*. España: Ariel.
- Schumacher, E. (1980). *El buen trabajo*. México: Debate.
- Sollod, R., Wilson, J. y Monte, C. (2009). *Teorías de la Personalidad. Debajo de las máscaras*. México: McGrawHill.
- Suárez Lantarón, B. (2013). Servicios de Orientación profesional universitarios: estudio descriptivo. (Spanish). *Revista de Docencia Universitaria*. 11(2), 27-42. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Triana, J. (2011). Algunos indicadores del mercado de trabajo. (Spanish). *Análisis Económico*. 26(63), 247-263. Consultado en Ebsco Data Bases.
- Vélez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. (Spanish). *Revista Katharsis*, (13), 63-83.
- Ventura, B. (2005). *El prácticandum en los estudiantes pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. España: Universidad de Barcelona.
- Weller, J. (2006). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. México; Universidad Autónoma del Estado de México. *Papeles de Población*. vol. 12, núm. 49. 9-36. Consultado en Redalyc.
- Yalom, I. (2000). *Psicoterapia Existencial y terapia de grupo*. España: Paidós.
- Yalom. I. (1989). *Teoría Breve de Psicoterapia de grupo*. España: Paidós

Zappino, R. (2010). El poder de la persona. Afinidades entre el coaching y el enfoque psicológico Centrado en la Persona. (Spanish). *Capital Humano*, 23(249), 74-81. Consultado en Ebsco Data Bases.

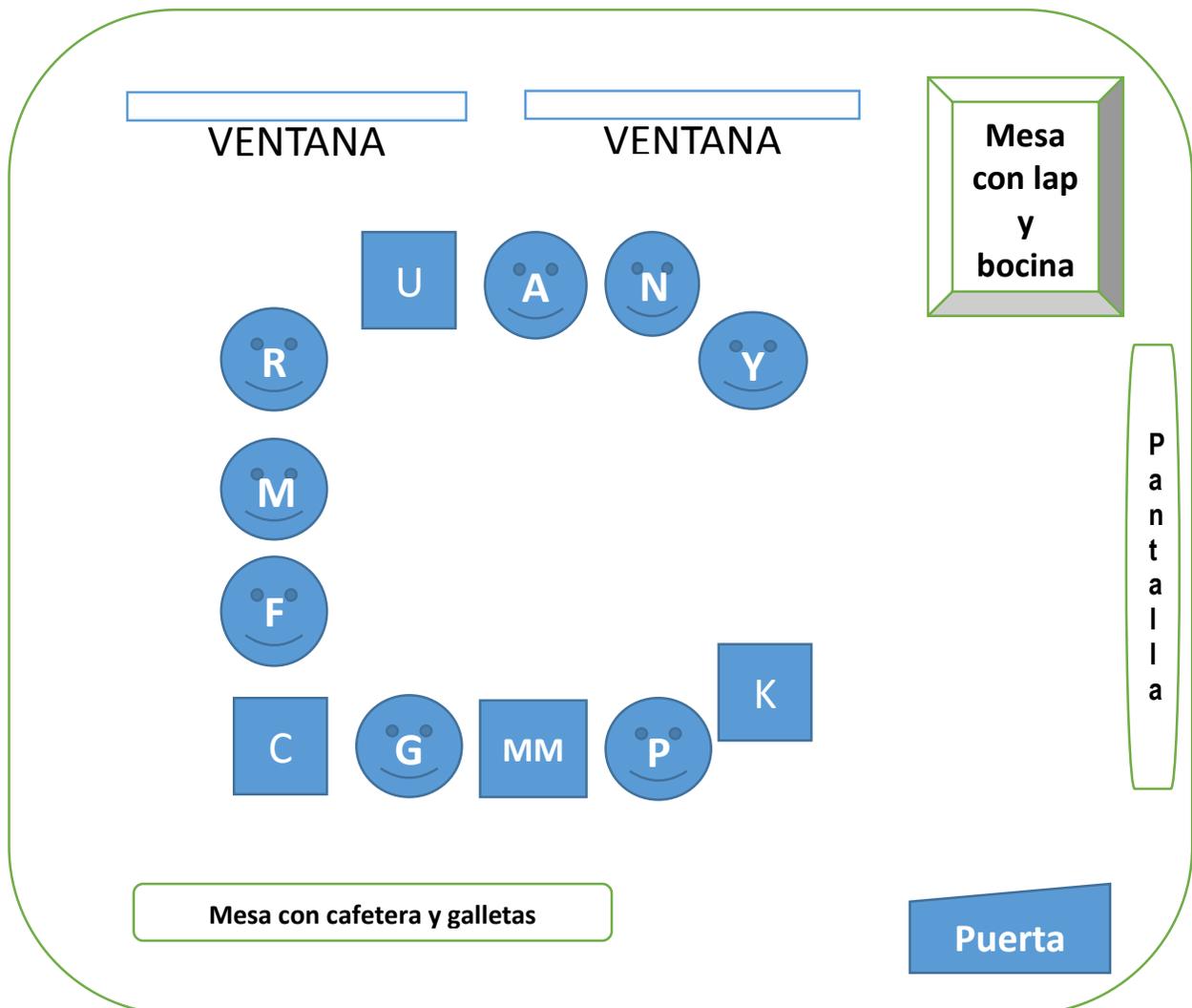
ANEXOS

Anexo 1. Ejemplo de bitácora

SESION No. 1

1. DATOS GENERALES

- Título de la Intervención. **“TALLER DE INSERCIÓN PROFESIONAL DESDE EL ECP”**
- Facilitador: **Laura Elena Carrillo Torres**
- Número de sesión. **1**
- Fecha de la sesión y horario: **1 de marzo de 2014, 9:00 a 14:10 hrs.**
- Describir el espacio físico (aula, salón, etc.): **El salón mide aproximadamente 4.5 m. por 4.5 m. tiene ventanales grandes al fondo con cortinas, cuenta con cañón y ventilador, el lugar tiene mesas y sillas, tipo aula, se acomodaron sillas en semicírculo para poder realizar la intervención y se acomodaron las mesas y sillas sobrantes en el fondo del salón para evitar que estorbaran.**
Incluir el croquis con la ubicación de las personas y del facilitador.



Datos de los participantes:

	Nombre/ Alias	Carrera	Situación escolar	Genero	Edad	Situación laboral
1	"N"	Ingeniería Industrial	Egresado 2011	F	25	Trabajando en HP,
2	"C"	Ing. En Comunicaciones y Electrónica, Mtría en MBA	Egresado 2007	M	29	Desempleado
3	"U"	Ingeniería Industrial	Estudiante Mayo 2014	M	22	Haciendo prácticas
4	"G"	Diseño	Egresado 2012	F	25	Trabajando
5	"K"	Ing. En Comunicaciones y Electrónica, Mtría en MBA	Egresado 2007	M	30	Trabajo por proyectos, busca fijo
6	"M"	Ingeniería Industrial	Estudiante Mayo 2015	F	20	Desempleada
7	"P"	Comercio Internacional	Egresada 2003	F	33	Desempleada, dejo de trabajar 5 años
8	"R"	Ciencias de la Comunicación estudiando Mtria. en Comunicación de la Ciencia y Cultura	Egresada 2008,	F	28	Laborando actualmene
9	"F"	Comercio Internacional	Egresado 2013	F	23	Laborando por proyectos
10	"MM"	Ing. En Comunicaciones y Electrónica, estudiando Mtría en Diseño de circuitos	Egresado 2010	M	27	Desempleado
11	"A"	Ingeniería Industrial	Egresado 2010	F	26	Trabajando

Lista de asistencia de los participantes:

	NOMBRE	1	2	3	4	5
1	"N"	X				
2	"C"	X				
3	"U"	X				
4	"G"	X				
5	"K"	X				
6	"M"	X				
7	"P"	X				
8	"R"	X				
9	"F"	X				
10	"MM"	X				
11	"A"	X				

1	(2) Describir el propósito de la sesión, las actividades y temas de la sesión, la bibliografía concreta revisada para la sesión y la fuente bibliográfica o electrónica de la dinámica utilizada, así como dar cuenta de los recursos materiales empleados para la sesión.
2	
3	<u>MODULO 1. INTRODUCCIÓN Y EXPECTATIVAS</u>
4	Propósitos del módulo:
5	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al taller y presentación de participantes
6	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir expectativas al terminar el taller, situación personal relacionada con formación y empleo.
7	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la inserción profesional como un proceso personal, intransferible y continuo.
8	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre su autoevaluación en cada uno de los elementos del proceso de inserción laboral.
9	Actividades del módulo:
10	a. 9:00 Registro de participantes
11	b. 9:15 Presentación del facilitador
12	c. 9:20 Dinámica: "Las lanchas" en grupos por: área profesional, carrera, año de egreso experiencia de trabajo, experiencia en su carrera, gustos. (http://dinamicasdegrupo-7.blogspot.mx/2011/05/dinamicas-para-reir-e-integrar.html)
13	d. 9:40 Expectativas del taller
14	e. 10:05 Metodología del taller, los objetivos del curso, las reglas del taller, entrega de hojas de consentimiento.
	f. 10:25 El proceso de Inserción Profesional
	g. 10:45 Ejercicio individual de autoevaluación. Cada participante llena su cuestionario de autoevaluación en proceso de inserción profesional.

- 15 h. 11:00 Compartir en grupo acerca del proceso de inserción y la autoevaluación del mismo.
 16 i. 11:30 Descanso para iniciar el siguiente módulo.

17 MODULO 2. PLAN DE VIDA PROFESIONAL

18 Propósitos del módulo:

- 19 • Analizar la importancia de diseñar un plan profesional en el proceso de inserción profesional.
- 20 • Reconocer los elementos necesarios para la elaboración de un plan profesional.
- 21 • Identificar los propios del plan profesional de acuerdo a misión de vida, metas personales, preferencias profesionales, motivaciones e intereses personales.

22 Actividades del módulo:

- 23 a. 11:50 Dinámica Rompe hielo “voy a una fiesta” (<http://www.slideshare.net/Supertrampp/22-juegos-para-conocerse>)
- 24 b. 12:05 Explicar objetivos y el plan profesional.
- 25 c. 12:25 Video ¿te atreves a soñar? (http://www.youtube.com/watch?v=i07qz_6Mk7g)
- 26 d. 12:40 Trabajo personal; mi misión y mis objetivos.
- 27 e. 13:10 Plenaria en grupo “Reflexión sobre mi plan profesional”
- 28 f. 13:55 Cierre de sesión.

27 **Recursos:** Cafetera, café, galletas, lap top, bocinas, audiograbadora, hojas blancas, marcadores, plumas, gafetes, hojas impresas con los ejercicios para trabajo individual

28 **(3) Describir el trabajo realizado, lo que se hizo, lo más concreto posible. Se incluirán viñetas que evidencien el acontecer de la sesión. ¿Qué hice?, ¿para qué? ¿Qué resultados obtuve? ¿Qué evidencias tengo de ello?**

31 MODULO 1. INTRODUCCIÓN Y EXPECTATIVAS

Actividad/ ¿Qué hice?	¿Para qué?	Resultados/Evidencias
<p>33 Registro de participantes.</p> <p>34 Les di la bienvenida al llegar y los buscaba en mi listado para marcar su asistencia y los invitaba a pasar al salón a sentarse.</p>	<p>Para llevar el registro de los participantes, tratar de darles una bienvenida agradable y propiciar se sintieran cómodos.</p>	<p>Los participantes que venían cansados de subir los tres pisos, sonreían y respiraban con más tranquilidad.</p> <p>Listado de asistencia</p>
<p>37 Presentación del facilitador.</p> <p>38 Me presenté, les dije mi nombre, mi puesto y labor en la Universidad, que me daba gusto que estuvieran ahí y que esperaba que el taller les fuera de utilidad, también les comenté el área al cual pertenece Bolsa de Trabajo y donde estaba ubicada, los</p>	<p>Para que me conocieran, para que conozcan otros servicios que se ofrecen desde la oficina y que les pueden apoyar en su inserción profesional.</p>	<p>Ubicaron algunos servicios y preguntaron por fechas concretas de feria de empleo y eventos de reclutamiento y algunos mencionaron que no sabían que ofrecíamos este tipo de talleres.</p>

44	servicios que teníamos para ellos.		
45			
46	Dinámica: “Las lanchas” . Les pedí que se levantaran de sus asientos y les indique que estábamos navegando que caminaran por todo el salón y les dije que para salvarse se tenían que reunir en grupos por carrera, una vez que se identificaron luego cambiamos a grupos por área profesional, año de egreso, universidad experiencia de trabajo, situación laboral e iba anotando las coincidencias en el pizarrón para que se fueran ubicando.	Para que antes de conocer sus expectativas ellos se conocieran e identificaran similitudes con otros miembros del grupo y con la intención de generar un poco de empatía y confianza entre ellos.	El grupo se fue identificando a partir de similitudes y diferencias, pude notar las caras de asombro cuando se reunían y conforme avanzaba la dinámica los participantes se sentían más relajados.
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56	Expectativas del taller. Les pedí que se sentaran y llenaran una hoja con sus datos y expectativas del taller, después les pedí que cada uno se presentara respondiendo su nombre, carrera, motivos para estar en el taller y qué esperaban del mismo	Para conocer sus expectativas, las razones de estar ahí y que los integrantes fueran identificando situaciones similares para lograr una mejor integración.	Mientras se presentaban, algunos tomaban ejemplos de otros con los que se identificaban o bien complementaban sus expectativas a partir de comentarios de otros compañeros. Evidencias: Hojas de datos.
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63	Metodología del taller. Les explique qué trabajaríamos como grupo, que era necesario poner algunas reglas para asegurar que todos nos sentiremos cómodos compartiendo nuestras experiencias	Las reglas fueron para que todos nos sintiéramos en confianza, para ir generando el ambiente de grupo y que todos estuviéramos de acuerdo en respetar a los otros compañeros, tanto la confidencialidad como asegurar el clima de confianza, respeto y ayuda.	Todos estuvieron de acuerdo en las reglas de respetarnos, pude percibir algunas caras que sonrieron asintieron y dijeron así se podrían sentir más “a gusto”
64			
65			
66			
67			
68	Les explique que el taller también era parte de una investigación les explique los objetivos y les aseguré que no se iban a manejar nombres y los datos serían confidenciales, así que les pedí su autorización para	Les explique que era parte de una intervención para asegurar su autorización y la participación en la intervención, y tener su	Hojas de consentimiento.
69			
70			
71			
72			

73	audio grabar, todos dijeron que aceptaban, y les pasé las hojas de consentimiento. (hasta ese momento prendí la audio grabadora)	permiso para comenzar con las grabaciones de audio.	
74			
75			
76			
77	Proceso de Inserción Profesional. Les pregunté los pasos para la inserción, y les proyecté una presentación de elaboración propia sobre lo que era el proceso y los pasos, así como que era un proceso continuo que duraba toda la vida. Mientras se realizaba la presentación se iban dando algunos comentarios.	Para que reflexionaran sobre su propio proceso e identificaran los elementos que les han hecho falta en el pasado cuando buscan empleo.	Reflexiones sobre que al buscar trabajo ellos comienzan por hacer el C.V., Percibí mucho interés y participaciones acerca de cómo cada uno llevaba o iniciaba su búsqueda de empleo. Evidencias. Audio grabación
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85	Ejercicio individual de autoevaluación. Le pasé al grupo una hoja de autoevaluación para que la llenaran y fueran reflexionando sobre los aspectos de la misma.	Para que evaluaran su propio proceso considerando cada uno de los elementos del mismo, además que identificaran el proceso con los módulos el taller.	Hojas de autoevaluación contestadas por ellos.
86			
87			
88			
89			
90	Espacio para el diálogo. A partir del cuestionario de autoevaluación de Inserción Profesional les pedí compartiéramos los hallazgos en cada uno y de qué se había dado cuenta.	Para que en grupo identificaran y compartieran los hallazgos, y su reflexión en torno a su propio proceso de inserción profesional.	Reflexiones en torno a los elementos que no habían considerado, expresiones acerca de cómo hilar los aspectos de su vida. Grabaciones en audio.
91			
92			
93			
94	Descanso. Después de agradecerles por compartir les comenté que podíamos tomarnos 15 minutos para descansar e iniciar con el siguiente módulo.	Para que descansaran y pudieran estar presentes y activos al iniciar el segundo módulo.	Un grupo descansado para seguir con la sesión, todos llegaron a tiempo y juntos.
95			
96			
97			
98			
99	<u>MODULO 2. PLAN DE VIDA PROFESIONAL</u>		
100			
101	Actividad/ ¿Qué hice?	¿Para qué?	Resultados/Evidencias

102	<p>Dinámica Rompe hielo “voy a una fiesta”. Les di la bienvenida de nuevo y les comenté que para subir la energía comenzaríamos con una dinámica, los invité a levantarse de los asientos y les explique que tendríamos una fiesta, tienen que llevar algo para entrar, pero lo que lleven debe estar relacionado con su nombre, tiene truco que la idea es que ellos lo captaran.</p>	<p>Para dinamizar al equipo después del descanso y a partir de la actividad pudieran situarse en el momento, además de generar un espacio de “convivencia” para que se integraran más.</p>	<p>A algunos les costó trabajo encontrar el truco de la actividad, pero el equipo finalmente les ayudó a encontrarla. Me parece que al principio la actividad en lugar de ayudar, frustró a algunas personas, sin embargo al terminar la dinámica y pedirles que se sentaran, se percibían más relajados. /</p>
103			
104			
105			
106			
107			
108			
109			
100			
111			
112			
113			
114			
115			
116			
117			
118	<p>Video ¿te atreves a soñar?. Les compartí y proyecté un video cuya temática es: visión a futuro, zona de confort, sueños y miedos. Después de haber pasado el video les pedí comentáramos ¿qué nos dejaba? ¿Qué nos decía a cada uno de nosotros?</p>	<p>Para que se sensibilizaran acerca de lo importante que es tener sueños y no tener miedos a realizarlos. Con la intención que el siguiente ejercicio fuera más reflexivo y personal.</p>	<p>Los participantes hablaron de lo que les había dejado el video, aspectos como romper paradigmas, no tener miedo y no dejarse o quedarse estancados. /Grabaciones en audio.</p>
119			
120			
121			
122			
123			
124	<p>Trabajo personal; mi misión y mis sueños. Les compartí unas hojas con preguntas acerca de su plan profesional y les pedí que las completaran en cada caso, que llenaran su misión en la vida, su misión personal, en su familia y la sociedad. y profesional, así como la parte de sus sueños.</p>	<p>Para que identificaran en su propia vida su misión y su sentido, además de sensibilizarlos acerca de la importancia de tener claras metas y lo que queremos y lo que nos motiva.</p>	<p>Los participantes les costó trabajo entender la relación de la misión personal y en la familia para un proyecto profesional, pero al final lo comprendieron. Hojas de trabajo.</p>
125			
126			
127			
128			
129			
130			

131			
132	<p>Plenaria en grupo “Reflexión sobre mi plan profesional”. . . A partir del trabajo personal les pedí compartiéramos los hallazgos en cada uno y de qué se había dado cuenta. Después les pedí que compartieran en una palabra lo que habían aprendido del tema y lo escribirían en una hoja.</p>	<p>Para que en grupo compartir e identificar el sentido del trabajo realizado y su reflexión en torno a su plan profesional.</p>	<p>Los participantes reflexionaron en torno a la importancia de tener un plan y mencionaron que algunos no tenían claro como hilar los elementos. Dieron cuenta de su reflexión y hubo reflexiones interesantes sobre la “totalidad” de la persona. /Grabaciones de audio, hoja de aprendizaje.</p>
133		<p>Para que identificaran el hallazgo principal después de haber reflexionado sobre su propio plan.</p>	
134	<p>Cierre de sesión. Les di las gracias por compartir, les recordé la siguiente sesión y les pedí llevaran su C.V. para la siguiente sesión, además de recordarles los temas que se abordarían.</p>	<p>Para motivarlos a continuar con el trabajo de la siguiente sesión y poder tener insumos para trabajar en el módulo de C.V.</p>	<p>Explicitaciones de que les había gustado y pude percibir el interés en continuar en la mayoría de ellos. Ya que me preguntaban con detalle aspectos de la tarea.</p>
135			
136			
137			
138			
139			
140			
141			
142			
143			
144			
145			
146	<p>(4) Dar cuenta de la ampliación de conciencia, los aprendizajes y los cambios observados y narrados por parte de las personas con las que se interviene, con datos conductuales concretos, así como con citas textuales de los mismos participantes. Los aspectos a observar son los procesos individuales, los temas abordados y la dinámica del grupo.</p>		
147	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de conciencia. <ul style="list-style-type: none"> ○ Sobre aspectos relacionados a su proceso de inserción que no habían tomado en cuenta anteriormente como “R” que comparte: <i>“Por ejemplo yo lo que me di cuenta es que no sé si esté buscando en un lugar adecuado, también no sé si soy buena en primera, creo que como no tengo bien definido el perfil profesional creo que tendría que empezar por ahí”</i> ○ Se menciona también tener todos los elementos pero no la claridad de como hilar los aspectos de su vida profesional como “C”: <i>“...conozco cómo hacerlo pero no tengo en sí un plan establecido, no tengo una línea...”</i> o “N” que comparte: <i>Tengo mis sueños y lo que me gustaría hacer, pero todavía no sé cómo dice “C” como hilarlos.</i>, en esa misma línea “MM” menciona: <i>“Aun no me siento seguro en un proceso de selección, me da miedo”</i> ○ Se menciona también el aspecto de los miedos y limitaciones que cada persona se impone, como “R” que menciona al reflexionar sobre el video: <i>“... también en cuestión de cómo combatir los miedos y ¿que sería lo peor que pudiera pasar? que al final de cuentas tu puedes decir que tengo miedo a algo y no conoces esa situación entonces saber por qué estoy detenida y cuando puedo seguir caminando.”</i> • Aprendizajes <ul style="list-style-type: none"> ○ Los aprendizajes que se mencionan o que se infieren tienen que ver con descubrir elementos en su proceso de inserción que no habían considerado antes como menciona “F” al terminar de ver el tema de proyecto de vida: <i>“Necesitamos conocer nuestras misiones personales, ligadas también a lo profesional. Nuestro plan profesional necesita visión, misión y pasión”</i> 		
148			
149			
150			
151			
152			
153			
154			
155			
156			
157			
158			
159			

160	
161	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios observados.
162	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hasta esta primera parte los participantes no muestran muchos cambios en su actuar, sin embargo si puedo notar que las participaciones son en primera persona y que solo dos personas no hablan de sí mismas... sino de “cuando se busca trabajo....” No se apropian de su propio proceso.
163	
164	(5) Dar cuenta de la relación del trabajo realizado en la intervención con las actitudes y condiciones propias del Enfoque Centrado en la Persona y de los aprendizajes y recursos personales movilizados para facilitar la intervención.
165	
166	Durante toda la intervención estuvo presente la aceptación incondicional, la empatía. El grupo mostró respeto e interés por los aprendizajes de otros y me di cuenta como asentían cuando otro compañero compartía su experiencia. Una parte importante fue ser congruente y también dar a conocer en algunos espacios mi propia experiencia y decirles cómo estaba yo con respecto a esas áreas de plan profesional.
167	
168	
169	
170	(6) Reconocer los obstáculos/límites enfrentados, tanto personales, como de la institución, o de las otras personas. Pueden ser sentimientos como miedo, temor a perder el control, a no atreverse a vivir su autoridad, interacciones entre participantes o conductas observables, etc.
171	
172	Uno de los principales obstáculos de la sesión fueron de aspectos técnicos, no podía poner el video y “MM” se acercó a ayudarme, eso me puso nerviosa, otra preocupación que tuve durante toda la sesión fue que están construyendo el edificio de la cafetería y se escuchaba mucho ruido, en ocasiones ni yo podía escuchar a los participantes y me preocupaba que la grabación no se escuchara bien (lo cual se refleja al escucharla). También me preocupaba que la grabadora estuviera bien y funcionando, lo cual me distraía mucho, en ocasiones la pausaba cuando hacían trabajo escrito, pero olvidaba prenderla de nuevo. Otra dificultad fue que la lap quedaba muy lejos de la silla donde me encontraba y constantemente me tenía que parar pasar de filmina y comencé a pensar en posibles soluciones para la siguiente sesión. Una última dificultad es que olvidé entregarles su hoja de evaluación.
173	
174	
175	
176	
177	
178	
179	A nivel personal me sentí muy mal, ya que al principio de la sesión mi percepción del grupo fue que estaban muy “apagados” estoy impartiendo el mismo taller entre semana y el grupo es sumamente dinámico, participativo, con mucha energía y al tener ese precedente me sentí un poco decepcionada y llegué a pensar “no me gusta este grupo” afortunadamente me llegó a la cabeza que cada grupo es diferente y que tenía que abrirme la experiencia y no comparar grupos. Al finalizar la sesión me di cuenta que el grupo no es “apagado” sino “reflexivo” y cuando daban cuenta de sus reflexiones pude apreciarlo como es y no como me gustaría que fuera.
180	
181	
182	
183	
184	Al estar más de cerca con el grupo y conocer poco a poco sus necesidades y manera de estar me dio miedo de que el taller no cubriera sus expectativas, algunos de ellos como “K”, “C”, “P” y “MM” tienen una necesidad urgente de encontrar un empleo y de acuerdo a lo que conozco y mi experiencia sé que no será sencillo para ellos y mi temor es que al finalizar el taller y comiencen su búsqueda, la dificultad del mercado les afecte a nivel emocional.
185	
186	
187	(7) Dar cuenta de la vivencia personal (versión de sentido) en la sesión y cómo es que algunos de sus aspectos personales (valores, creencias, actitudes, etc.) pudieran estar facilitando o dificultando la interacción con las personas.
188	

189	La intervención comenzó con mucha ansiedad de mi parte. Ese día por la mañana se me poncho una llanta del auto y al repararla perdí mucho tiempo. Llegue apenas con 15 minutos de anticipación y me preocupaba no estar lista. Tener ese imprevisto me lleno de tensión emocional y de preocupación. Una vez que fueron llegando los participantes comencé a relajarme y dejar que las cosas sucedieran. Una dificultad que noté fue que al ubicar que “G” casi no participaba yo la invitaba a hacerlo y sus aportaciones eran muy precisas, traté de identificarme con ella desde la timidez que pude percibir y en los ejercicios me acercaba a ella para identificar sus necesidades y animarla, finalmente decidí que era mejor dejarla con su propio proceso y respetar su personalidad para no tratarla de forzar a participar. Siento temor que no regrese a la siguiente sesión y me preocupa que si regresa yo pueda dificultar la interacción con mis ganas de que “participe”		
190			
191			
192			
193			
194			
195			
196	(8) Escribir cómo se van logrando los propósitos que orientan la intervención.		
197	Los propósitos de la reunión se cumplieron, se conocieron las expectativas y se logró una reflexión personal de cada participante con respecto a su inserción. Además se lograron identificar los elementos del plan profesional y la importancia desde cada uno de los participantes.		
198			
199	(9) Narración de cada sesión. Escribir el resumen de cada sesión. Se pueden incluir viñetas que apoyen la narración de la sesión. Esta narración formará parte del Capítulo III: Narración de la intervención.		
200			
201			
202			
203			
204			
205			
206			
207			
208			
209			
210			
211			
212			
213			
214			
215			
216			
217			

218	tenían que reunir en grupos por carrera, una vez que se identificaron luego cambiamos a grupos por área profesional, año de egreso, universidad experiencia de trabajo, situación laboral e iba anotando las coincidencias en el pizarrón para que se fueran ubicando.	poco de empatía y confianza entre ellos.	
219			
220			
221			
222			
223			
224			
225	Expectativas del taller. Les pedí que se sentaran y llenaran una hoja con sus datos y expectativas del taller, después les pedí que cada uno se presentara respondiendo su nombre, carrera, motivos para estar en el taller y qué esperaban del mismo	Para conocer sus expectativas, las razones de estar ahí y que los integrantes fueran identificando situaciones similares para lograr una mejor integración.	Mientras se presentaban, algunos tomaban ejemplos de otros con los que se identificaban o bien complementaban sus expectativas a partir de comentarios de otros compañeros. Evidencias: Hojas de datos.
226			
227			
228			
229			
230			
231			
232	Metodología del taller. Les explique qué trabajaríamos como grupo, que era necesario poner algunas reglas para asegurar que todos nos sintiéramos cómodos compartiendo nuestras experiencias	Las reglas fueron para que todos nos sintiéramos en confianza, para ir generando el ambiente de grupo y que todos estuviéramos de acuerdo en respetar a los otros compañeros, tanto la confidencialidad como asegurar el clima de confianza, respeto y ayuda.	Todos estuvieron de acuerdo en las reglas de respetarnos, pude percibir algunas caras que sonrieron asintieron y dijeron así se podrían sentir más “a gusto”
233			
234			
235			
236			Hojas de consentimiento.
237	Les explique que el taller también era parte de una investigación les explique los objetivos y les aseguré que no se iban a manejar nombres y los datos serían confidenciales, así que les pedí su autorización para audio grabar, todos dijeron que aceptaban, y les pasé las hojas de consentimiento. (hasta ese momento prendí la audio grabadora)	Les explique que era parte de una intervención para asegurar su autorización y la participación en la intervención, y tener su permiso para comenzar con las grabaciones de audio.	
238			
239			
240			
241			
242			
243			
244			
245			
246	Proceso de Inserción Profesional. Les pregunté los pasos para la inserción, y les	Para que reflexionaran sobre su propio proceso e identificaran los elementos	Reflexiones sobre que al buscar trabajo ellos comienzan por hacer el C.V., Percibí mucho interés y participaciones

247	proyecté una presentación de elaboración propia sobre lo que era el proceso y los pasos, así como que era un proceso continuo que duraba toda la vida. Mientras se realizaba la presentación se iban dando algunos comentarios.	que les han hecho falta en el pasado cuando buscan empleo.	acerca de cómo cada uno llevaba o iniciaba su búsqueda de empleo. Evidencias. Audio grabación
253	Ejercicio individual de autoevaluación. Le pasé al grupo una hoja de autoevaluación para que la llenaran y fueran reflexionando sobre los aspectos de la misma.	Para que evaluaran su propio proceso considerando cada uno de los elementos del mismo, además que identificaran el proceso con los módulos el taller.	Hojas de autoevaluación contestadas por ellos.
258	Espacio para el diálogo. A partir del cuestionario de autoevaluación de Inserción Profesional les pedí compartiéramos los hallazgos en cada uno y de qué se había dado cuenta.	Para que en grupo identificaran y compartieran los hallazgos, y su reflexión en torno a su propio proceso de inserción profesional.	Reflexiones en torno a los elementos que no habían considerado, expresiones acerca de cómo hilar los aspectos de su vida. Grabaciones en audio.
263	Descanso. Después de agradecerles por compartir les comenté que podíamos tomarnos 15 minutos para descansar e iniciar con el siguiente módulo.	Para que descansaran y pudieran estar presentes y activos al iniciar el segundo módulo.	Un grupo descansado para seguir con la sesión, todos llegaron a tiempo y juntos.
268	Ambiente: Cabe mencionar que la sesión se llevó a cabo con muchos ruidos de fondo, ruidos de construcciones, están reconstruyendo la cafetería central, los ruidos no pudieron pasar desapercibidos pero son bastante tolerables, lamentablemente los sonidos externos afectó la calidad de la grabación		
271	El día anterior de la sesión había dejado en mi oficina todo el material y equipo necesario en una caja listo para llevarse. Llegue 15 minutos antes de la hora, tome la caja y la llevé al salón, al llegar me di cuenta que ya había 3 personas en el salón, les di la bienvenida y me dispuse a preparar el equipo electrónico, el video y el refrigerio. Les platicué acerca de un imprevisto en esa mañana (una llanta ponchada), les ofrecí una disculpa y les pedí me ayudaran a acomodar el mobiliario para dejar sillas en semicírculo a lo cual accedieron de buena manera.		

276	Mientras fueron llegando las otras personas, les fui pasando los gafetes en blanco y plumones para
277	que cada uno pudiera poner su nombre y se lo pegara en la camisa. Una vez que instalé fueron
278	llegando las personas e iba registrando su asistencia, me sentí un poco ansiosa y nerviosa,
279	Cuando llegaron más de la mitad decidí dar inicio a la sesión como a las 9:15, me presenté, les dije
280	mi nombre, mi puesto y labor en la Universidad, que me daba gusto que estuvieran ahí y que
281	esperaba que el taller les fuera de utilidad, también les comenté el área al cual pertenece Bolsa de
282	Trabajo y donde estaba ubicada, los servicios que teníamos para ellos, algunos participantes me
283	preguntaron acerca de fechas concretas de eventos de vinculación y otros me mencionaron que no
284	sabían que impartíamos ese tipo de talleres y que les gustó saber que podrían tener estos espacios.
285	Al finalizar la presentación les pedí que se levantaran de sus asientos, qué haríamos una pequeña
286	dinámica para “despertarnos” Les pedí se imaginarán que estábamos naufragando y que caminaran
287	por todo el salón y les dije que para salvarse se tenían que reunir en grupos de acuerdo a como yo
288	les fuera indicando, primero les pedí que se reunieran por carrera, una vez que se identificaron luego
289	cambiamos a grupos por área profesional, año de egreso, universidad, experiencia de trabajo,
290	situación laboral cuando ellos se iban reuniendo por equipos yo iba anotando las coincidencias en
291	el pizarrón para que se fueran ubicando. Al realizar esta dinámica el resto de las personas se fueron
292	integrando, al principio de la dinámica, los grupos se reunían, pero no se decían nada, solo sonreían,
293	conforme fue pasando los grupos ya se iban ubicando y escuche expresiones como “otra vez nos
294	toca juntos” “ a poco tú también eres desempleada”. Aun así percibí al grupo un poco “apagado”. Al
295	finalizar les pedí nos diéramos un aplauso.
296	Les pedí que se sentaran en sus lugares y llenaran una hoja con sus datos y expectativas del taller,
297	después les pedí que cada uno se presentara respondiendo su nombre, carrera, motivos para estar
298	en el taller y qué esperaban del mismo.
299	Se presentaron en el siguiente orden:
300	<ul style="list-style-type: none"> • “N” egresada de Ingeniería Industrial, actualmente estoy trabajando en HP mi interés es que me enseñen a cómo venderte tanto en el curriculum vitae así como en una entrevista laboral.
301	<ul style="list-style-type: none"> • “C” egresado de Ing. En Comunicaciones y Electrónica y de la maestría en MBA de la UdeG, se encuentra desempleado y toma el taller para mejorar habilidades de búsqueda de trabajo enfocándolas a un perfil donde pueda explotar todas mis capacidades.
302	<ul style="list-style-type: none"> • “U” estudiante de Ingeniería Industrial, actualmente está haciendo prácticas profesionales y toma el taller por ser un profesionista con un perfil profesional más competitivo y encontrar la forma adecuada de buscar mejores empleos.
303	<ul style="list-style-type: none"> • “G” es egresada de Diseño, actualmente está trabajando y toma el taller para poder realizar un mejor curriculum y conocer mejor todo el proceso de reclutamiento.
304	<ul style="list-style-type: none"> • “K” es Ing. En Comunicaciones y Electrónica, y terminó la Mtría en MBA su expectativa del taller es “Encontrar trabajo” y ver cómo puede romper el paradigma de los “requisitos” que buscan las empresas”
	<ul style="list-style-type: none"> • “M” es estudiante de Ingeniería Industrial, actualmente es desempleada y toma el taller para tener más claro el ambiente laboral al que entraré y las oportunidades que puedo tener cuando vaya a una entrevista.
	<ul style="list-style-type: none"> • “P” es egresada de Comercio Internacional, actualmente es desempleada, dejo de trabajar 5 años y menciona que toma el taller “Para reiniciar mi vida laboral, por situaciones familiares (hijos) dejé de trabajar hace un tiempo, y considero que necesito reincorporarme a la actividad profesional, servicio a los demás, me gustaría mucho trabajar en mi carrera,

305	pero también me gustaría mucho laborar en la Universidad en las ramas de servicio a los demás”
306	<ul style="list-style-type: none"> • “R” es egresada de Ciencias de la Comunicación, actualmente se encuentra estudiando Mtria. en Comunicación de la Ciencia y Cultura, labora actualmente toma el taller “Primero
307	porque estoy interesada en desarrollar habilidades que aplique en el ámbito laboral,
308	también porque considero que es importante elaborar un CV adecuado para poder tener
309	mejores oportunidades, un CV bien hecho te ofrece ventajas en comparación de otros
310	personas que no saben elaborar un CV.”
311	<ul style="list-style-type: none"> • “F” es egresada de Comercio Internacional actualmente se encuentra laborando
312	por proyectos no relacionados con su carrera y dice tomar el taller para “Cumplir todos los
313	requisitos necesarios para una futura entrevista y re direccionarme en el ámbito profesional”
314	<ul style="list-style-type: none"> • “MM” es egresado de Ing. En Comunicaciones y Electrónica, actualmente se encuentra
315	estudiando Mtria en Diseño de circuitos y dice “Me interesa aumentar mis posibilidades de
316	encontrar un buen trabajo ya que tengo tiempo buscando trabajo y no he tenido éxito en
317	ello”.
318	<ul style="list-style-type: none"> • “A” es egresada de Ingeniería Industrial quien se encuentra trabajando y quiere tomar el
319	taller para “Aprender a conocer las oportunidades que tengo para desarrollarme, mejorar mi
320	cv, tener un plan de vida profesional, preparación y mejorar para una entrevista”.
321	
322	Después de la presentación yo también les hablo de mis expectativas, les comparto que mi
323	expectativa es que el taller les sea de utilidad y que les aporte en su proceso de inserción.
324	
325	Después de haberles comentado las reglas, les explico que el taller también es parte de una
326	investigación, les explico que se tendrá confidencialidad con los nombres y que se tratará la
327	información con respeto y cuidado, les explico lo de las grabaciones el audio, el grupo muestra
328	grandes expectativas sobre el curso y todos manifestaron estar de acuerdo con colaborar con la
329	investigación, en ese momento les paso la hoja de consentimiento la firman y una vez que todos la
330	firman, hasta ese momento enciendo la grabadora de audio.
331	
332	Les explique qué trabajaríamos como grupo, que era necesario poner algunas reglas para asegurar
333	que todos nos sentiremos cómodos y en confianza.
334	
335	Para comenzar les pregunto ¿qué es lo importante o lo primero que tenemos que hacer cuando
336	buscamos empleo? El grupo no se muestra muy participativo pero finalmente “MM” responde:” <i>Yo</i>
337	<i>pienso que es importante ver lo de la demanda</i> ”, también “R” pregunta; “ <i>Después que se tiene el</i>
338	<i>curriculum ¿Qué sería? ¿Cómo para palabras claves?</i> ” Y menciona que definir el área. Yo les
339	comparto que me da mucho gusto ver que todos tienen los elementos muy claros.
340	
341	Les paso unas hojas y les pido que llenen una autoevaluación sobre el proceso de inserción
342	profesional y le comento que ahí viene todo lo que de alguna manera se verá el taller y que nos
343	evaluamos para poder saber cuánto hemos avanzado al finalizar el taller.
344	
345	Una vez que reviso que casi todos terminan su evaluación, retomo el tema del grupo, que es
346	importante que podamos compartir nuestras experiencias y avances, que en esa medida podremos
347	aprovechar más el espacio y aprender unos de otros.
348	
349	Para continuar les pasó una pequeña presentación de lo que es la inserción profesional. Al hacer la
350	presentación invité a algunos a que me ayuden a leer las filminas. Les pregunté los pasos para la
351	inserción, y les proyecté una presentación de elaboración propia sobre lo que era el proceso y los

334	pasos, así como que era un proceso continuo que duraba toda la vida. Mientras se realizaba la presentación se iban dando algunos comentarios:
335	
336	Laura ¿A que le suena eso? ¿A qué les suena el proceso de inserción profesional? ¿De qué idea les da?
337	“M” Pues a que trabajes en lo tuyo, que trabajes en tu área profesional
338	Laura Puede ser
339	“R” Que te puedes pasar toda la vida buscando y a lo mejor no encuentras en lo que eres bueno.
340	Laura También puede ser
341	¿Qué otra idea les da?
342	“A” Pues que inicia de la necesidad de que tengas la idea de un trabajo, entonces, como dice, como dice que es un largo proceso, yo lo tomo desde que tienes esa idea hasta que decides trabajar
343	
344	Yo les explico que en realidad el proceso de inserción profesional no es un proceso que termina cuando encontramos trabajo. Es un proceso que va a durar toda la vida. Porque durante toda la vida hacemos nuestra trayectoria profesional. El grupo en esta parte está muy callado y no hace comentarios pero algunos toman notas en sus cuadernos.
345	
346	
347	Al seguir con la presentación, se va revisando cada módulo del taller y su relación con el proceso de inserción profesional, durante esa parte, solo he pedido ayuda para leer, pero no hay comentarios por parte del grupo.
348	
349	Les pregunto ¿cómo les fue en sus evaluaciones? ¿De qué se habían dado cuenta?. En ese momento comienza el grupo a compartir.
350	
351	“R” comparte: <i>“ Por ejemplo yo lo que me di cuenta es que no sé si esté buscando en un lugar adecuado, también no sé si soy buena en primera, creo que como no tengo bien definido el perfil profesional creo que tendría que empezar por ahí y luego de adquirir como más herramientas porque yo consideraba como hacia mi parte y que está bien pero por ejemplo no sé cuáles son como son los elementos que, que evalúan en la empresa, también me di cuenta que no estoy segura de cómo presentarme como la mejor opción para una empresa, a pesar de que soy muy responsable y comprometida, no sé cómo demostrarlo”</i>
352	
353	
354	
355	Yo le respondí con una pregunta de reflejo para saber si la estaba comprendiendo y le dije si era como no saber si eso que ella tiene es lo que buscan ellas (las empresas), o si no se dan cuenta y “R” después de reflexionar mi comentario me contesto que más bien era como si ella no fuera a cumplir las expectativas. Para tratar de aterrizar esa parte en su búsqueda de empleo le pregunté de qué manera eso le afectaba en su búsqueda de empleo y “R” menciono aspectos emocionales como inseguridad pero también logró asociarla a una deficiencia como ella lo menciona: <i>“Pues creo que me presento con inseguridad, además que creo que no tengo claro cuál es mi área a la que me quiero dedicar y por lo mismo no sé en qué empresas puedo buscar”</i> Yo le vuelvo a reflejar a modo de pregunta su propia reflexión: <i>“Entonces ¿más que cuestión de seguridad es una cuestión de que no estas definida? “.</i> Al responder que puede ser y que no lo ha visto así, puedo ver que su rostro y expresión se relajan.
356	
357	
358	
359	
360	
361	
362	

363	
364	En ese sentido de “darse cuenta” aparecen otras reflexiones como “C” que habla de su inseguridad
365	y el cómo no tiene un plan definido, además de un temor de una mala experiencia pasada que le
366	causa temor y le afecta en su búsqueda actual:
367	“C” <i>Yo, yo me doy cuenta que tengo que aprender a relajarme en las entrevistas o exámenes</i>
368	<i>técnicos y que estoy bien en unas cosas, mis habilidades, conozco cómo hacerlo pero no tengo en</i>
369	<i>sí un plan establecido, no tengo una línea, está todo</i>
370	Laura <i>¿Como si tuvieras elementos y agarraras así nomás uno de aquí y uno de acá pero sin</i>
371	<i>algún orden específico?</i>
372	“C” <i>Como que me falta hilarlos todos.</i>
373	Laura <i>Muy bien, vamos a tratar de hilarlos, ¿tú que crees que te ha faltado para poder hilarlos??</i>
374	“C” <i>Pues no sé, a lo mejor un plan... a eso no he llegado, pero también no lo había pensado,</i>
375	<i>cuando buscaba empleo, que tenía que tomar en cuenta otras cosas, eso de las condiciones del</i>
376	<i>trabajo, yo ahorita tomaría lo que sea, a veces creo estoy “salado” o “fichado” no salí bien de mi</i>
377	<i>trabajo... y a veces creo que todo mundo lo sabe y por eso no me contratan.. ¿Eso hacen las</i>
378	<i>empresas? ¿Lo pueden hacer? ¿Fichar a una persona??</i>
379	Yo trato de centrarlo en su miedo y le comento que al parecer eso le puede estar afectando más a
380	él que a las empresas y que puede ser que esa preocupación le esté estorbando en el proceso y
381	como resultado “C” reconoce la manera en qué le afecta: <i>“Mmm... a lo mejor sí, si me pongo nervioso</i>
382	<i>y por nervioso no me contratan...o por nervioso repruebo las pruebas que me hacen...”</i>
383	El grupo comienza a participar sobre los temas anteriores basándose en las respuestas de los
384	cuestionarios, se puede ver un alto grado de atención en los participantes, comienzan a hablar sobre
385	cosas que ellos manifiestan no haber considerado como el perfil laboral, hablan del miedo a los
386	procesos de reclutamiento, las dinámicas en el proceso de selección, cómo es difícil decidir las áreas
387	de interés.
388	Otra de las reflexiones torna al aspecto de centrarse en un área profesional, en esta reflexión “K”
389	comparte al grupo:
390	“K” <i>Pues básicamente me di cuenta que existen algunos parámetros que ni siquiera</i>
391	<i>había considerado</i>
	Laura <i>¿Cómo cuáles?</i>
	“K” <i>..... que en cuestión de mi carrera, tengo ingeniería igual que el compañero, para</i>
	<i>no quedarme en la electrónica y también para aspirar a más cosas poquito más</i>
	<i>administrativas, para aumentar las posibilidades pues también hice una maestría en</i>
	<i>administración, sin embargo, llega un punto en el que te pierdes ya no eres mi ingeniero ni</i>
	<i>administrador y dices ¿que soy? estoy muy impactado con la pregunta que dices que si se</i>
	<i>exactamente el camino que estoy siguiendo y no, yo si me pierdo, si me hablan ahorita de</i>
	<i>ingenierías se me hace atractivo, si me habla ahorita de administrar se me hace atractivo,</i>
	<i>sí me hablan para un puesto de investigación se me hace atractivo todo se me hace</i>
	<i>atractivo.</i>

392	Todos	Risas
393	Laura	Como si en ese querer abarcar más áreas, se abrieron tantas puertas que no sabes cuál es la tuya.. o la que verdaderamente quieres.
394	"K"	Pues ya no es lo que quiera... es lo que encuentre....
395	Todos	Risas
396	Laura	Y en ese "lo que encuentre" ¿te ha ayudado?
397	"K"	No.. Porque aplico y aplico a vacantes y no me llaman, ya ahorita lo que sea, a trabajar, pero no sale nada....No sé qué se deba, hay vacantes que digo está sí es para mí... y nada pasa, no me llaman....
398		
399	Laura	¿Qué crees que te podría ayudar?
400	"K"	Que me llamen...
401	Todos	Risas
402	Laura	Ja, ja Todos queremos eso, pero y antes de que te llamen... ¿tú que podrías hacer??
403		
404	"K"	A lo mejor ubicar más o centrarme mas
405	Laura	¿Centrarte más?? ¿Cómo sería eso?
406	"K"	Ubicar si soy ingeniero o soy administrador, definirme ¿no???
407	Las participaciones se vuelven muy activas comienzan a tomar y hablar de sus deficiencias con humor, hay muchas sonrisas y el ambiente comienza a volverse aún más participativo, al parecer las experiencias suelen ser comunes, sin embargo las interacciones aún son entre participantes y facilitadora, no se dan interacciones entre el grupo como tal.	
408		
409		
410	Después de algunas participaciones les pasó una hoja para que en una frase identifiquen sus aprendizajes y los compartan, en los aprendizajes se comentan:	
411	"K"	Que se tiene que tener un plan, una misión y un objetivo"
412	"F"	Que el proceso es largo, y se plantea a lo largo de tu vida
413	"N"	Que sólo conozco una parte de lo que necesito fortalecer para desarrollarme laboralmente.
414	"C"	Que esto es algo que nunca termina.
415	"U"	A compartir y a reflexionar.
416	"A"	Pasos a seguir, e ir para atrás pero no darse por vencido y creer que así va a ser siempre, seguir adelante.
417		
418	"MM"	Que necesito saber hacia que rama pertenezco
419	"G"	Que se necesita organización
	"P"	Que se necesita estrategia

420	<i>“R” Que hay muchas cosas que tengo que hacer para lograr el éxito.</i>
421	Después de esto les pregunto ¿cómo se sienten de cansados? Y ellos dicen “más o menos” les sugiero nos tomemos 10 minutos de descanso para retomar el tema de plan profesional, les recuerdo
422	que hay café y galletas y les pido regresen en 10 minutos. Mientras ellos se van yo preparo el material
423	y saco las hojas de trabajo para el siguiente módulo.
424	Después de 12 o 13 minutos comienzan a regresar al salón, me llama la atención que lleguen todos
425	juntos, me da la impresión que fueron todos a la cafetería juntos, se pasan, toman asiento y yo comienzo con la presentación.
426	Mientras van llegando les pido que hagamos una dinámica, les digo que se levanten, hagamos un
427	circulo y les digo que es una fiesta y que para poder pasar tienen que llevar algo, que el llevar algo
428	tiene truco que no les voy a decir.. Ellos lo tienen que adivinar. (Tienen que llevar algo que comienzo
429	con la segunda letra de su nombre) yo comienzo y les digo “Soy Laura y llevaré Arándanos” a la
430	primera ronda le cuesta trabajo adivinar y dicen cosas al azar, después de la primera ronda “U” lo
431	hace bien, después “M”, y así sucesivamente, pero le cuesta a algunos participantes así que les pido
432	a los que ya lo adivinaron que ayuden a sus compañeros para que puedan entrar a la fiesta y al
433	decirles lo que puedan llevar se ríen porque entendieron el truco “N” me comenta es que es difícil
434	porque tu nombre tiene dos “A”, se ríen animados y se sientan en sus lugares.
435	Comienzo el tema pregúntales ¿qué se hace para tener una inserción laboral exitosa? y proyecto
436	una presentación en ppt. Sobre el tema. Comienzo a explicar los elementos a considerar para hablar
437	sobre una inserción laboral exitosa y los factores que intervienen, sobre todo de las necesidades de
438	un plan, el grupo se muestra interesado, algunas personas comienzan a tomar notas. Una de las
439	filminas menciona la palabra discernimiento y “MM” me pregunta ¿qué es el discernimiento? Antes
440	de contestarle directamente preguntó a los demás si ellos saben y “P” le responde: <i>“es como un</i>
441	<i>punto introspección es que tú mismo te preguntes qué es lo que tienes, a dónde vas, que es lo que</i>
442	<i>quieres.”</i>
443	Les comparto que un plan profesional no es lineal, que para llegar al estado deseado de repente te
444	regresas de repente le sigues, que eso pasa a veces también con la profesión a veces damos paso
445	para adelante a veces damos paso para atrás pero hay que saber que eso no va a ser así siempre
446	y que eso un impulso para lo que sigue el hecho que ahorita hayas dado un paso para atrás no
447	significa que no puedes dar dos para adelante.
448	La siguiente actividad tiene que ver con pasar el video ¿te atreves a soñar? No logré ponerlo de
449	manera fácil y pido ayuda al grupo. “MM” se levanta y me apoya, se ofrece a instalarme un programa
450	para evitar los anuncios y publicidad y lo hace. El video comienza y yo me acerco a las ventanas
451	para cerrar cortinas y lo puedan ver claramente, el grupo se muestra atento, algunos lo toman con
452	gracia, parece que se identificaran con lo que muestra el video, el video habla sobre las zonas de
453	confort, las personas siguen interesadas en el video.
454	Les pregunto sobre que les deja el video, las personas comienzan a participar sobre sus impresiones,
455	en todas las participaciones se repiten palabras como miedo y confort:
456	<i>“R” A mí me llamó la atención del video por ejemplo las preguntas que hacen; como</i>
457	<i>posicionarnos en un autoconocimiento de saber qué es lo que te gusta, que no te gusta del</i>
458	<i>presente y cómo podemos modificarlo, también en cuestión de cómo combatir los miedos y</i>
459	<i>¿que sería lo peor que pudiera pasar? que al final de cuentas tu puedes decir que tengo</i>

448	<i>miedo a algo y no conoces esa situación entonces saber por qué estoy detenida y cuando puedo seguir caminando.</i>
449	
450	<i>“U” A mí la palabra Confort me causó un poco de reflexión porque aparentemente es confort pero yo creo que si nos arriesgamos a hacer las cosas y tener una actitud para estar mejorando nuestra zona de confort en realidad mejora, es como se dice que si sales de tu zona de confort nos puede hacer batallar un momento la vida y sobre todo en el ámbito laboral.</i>
451	
452	
453	<i>Laura Lo que me dijo este video cuando la vi por primera vez fue como el soltar y como decir pues esto a veces no tengo bien pues es que es todo lo tengo bien amarrado pero ni es lo que quiero y como el miedo a soltarlo y a perderlo y decir pues si lo pierdo no pasa nada si ya lo tuve lo puedo volver a tener, para mí fue muy importante el... cómo el no aferrarse, decir aquí estoy bien como ¿para que me muevo?, no si lo puedo perder pero si realmente lo pierdo que, se lo tuve una vez lo puedo volver a tener.</i>
454	
455	
456	
457	<i>“MM” pero esa zona de confort no está relacionada con eso.. yo siento que todos aquí podemos conseguir un trabajo sin ningún problema pero no es lo que queremos, que es más bien como la zona de confort</i>
458	
459	En esta parte me atrevo a participar y les comparto sobre lo que me significó de manera personal el video y la razón por la que lo incluyo, y el grupo parece sentirse más cómodo con mi participación.
460	
461	En esta parte vuelvo a tener dificultades con la computadora, y percibo que el ritmo se interrumpe un poco, se trabaja con una presentación de proyecto profesional les pido que participen leyendo por turnos, el grupo sigue interesado pero no muestran el nivel de atención que tenían el principio, me concentro en hablar sobre la misión de vida, continua la participación con la lectura del grupo, se hablan sobre misiones de vida, el contexto de la situación.
462	
463	
464	Después de la presentación les entrego una hoja de trabajo sobre proyecto de vida y les pido que realicen los ejercicios sobre misión visión y objetivos, cuando se les entregan las hojas para hacer la actividad la mitad del grupo muestra un interés moderado.
465	
466	Durante la realización del ejercicio le pido a algunos de los participantes que me ayuden a leer surgen otras dudas sobre la diferencias sobre misión y objetivos, y vuelvo a invitar al grupo a que conteste la duda;
467	
468	<i>“MM” ¿Qué diferencia hay entre misión y objetivos?</i>
469	<i>Laura La misión es como algo más grande... ¡ a ver los de MBA, ustedes saben más ¿cuál es la diferencia?</i>
470	
471	<i>“K” La misiónla misión es algo que tú estás viendo es la razón de ser, tu razón de existir del por qué haces lo que haces, cuales tu misión en la vida ser una buena madre, ser un buen padre ser un muy buen estudiante, eso es lo que viene siendo la misión más que nada tu razón de ser y un objetivo son los pasos que tú quieras hacer para hacer cumplir esa misión por ejemplo para ser un buen padre necesita llevarlos a la escuela para ser un buen padre necesito no gritarles, para ser un buen profesionalista, ocupas terminar los pasos.</i>
472	
473	
474	
475	<i>“MM” ¿Entonces eso quiere decir que hay misión personal y una misión profesional?</i>

476	<i>"K" Sí, hay visiones para todos los aspectos de tu vida la misión se puede cambiar por tu razón de ser, está la razón de ser para ser un buen profesional, está la razón de ser para ser muy buena tu empresa, los objetivos es lo que te ayuda a lograr esa misión, en pasos desglosados.</i>
477	
478	
479	Me siento tranquila de que el mismo grupo sienta la confianza de hablar y de explicar a otros miembros del grupo sobre dudas precisas, percibo que se va generando confianza en el mismo.
480	
481	Pasa el tiempo, los participantes siguen bastante concentrados en su labor, paso por cada uno de los lugares y puedo observar por sus gestos que no es tan sencillo contestar las preguntas, algunos tienen sus manos en su cabeza, otros las plumas en sus labios, algunos golpean las puntas de sus plumas y lápices contra las mesas de trabajo, puedo darme cuenta que son preguntas que les cuestan responder.
482	
483	
484	Paso por los lugares tratando de no interrumpir pero si para saber cómo van, una vez que la mayoría contesta, les pido compartamos en grupo ¿de qué se dieron cuenta al realizar el ejercicio? Se comienzan las participaciones grupales respecto a la actividad, y también les pregunto que les llamo más la atención sobre tratar de escribir su plan profesional, comienzan las participaciones con mucho interés, el grupo comenta sobre cosas que no habían considerado, hablan sobre especificaciones, sobre diversos aspectos de la vida, las repercusiones que se tienen:
485	
486	
487	
488	<i>"MM" Lo que busco para cubrir mis necesidades, mi plan de vida por ejemplo mi plan de vida es que quiero una familia, por ejemplo si yo lo considero, veo que es lo que necesito para cubrir las necesidades y buscar algo que o para que cubran esas necesidades.</i>
489	
490	<i>Laura ¿Eso te llamó la atención?</i>
491	<i>"MM" Sí eso me llamó la atención porque por ejemplo yo sé que es lo que quiero pero no sé cuánto cuesta...</i>
492	
493	<i>Laura ¿Alguien más?</i>
494	<i>"C" A mí lo que me llamo la atención fue esa imagen de los engranes, como lo que tu hagas en un área de tu vida afecta otra, como si estas mal en tu familia pues te afecta en lo laboral y en lo personal, sentarte y pensar que tu vida es un todo... todo es un engranaje.. y si algo está fallando en tu vida pues te puede afectar</i>
495	
496	<i>Laura Como tratar de vernos como un todo ¿no??</i>
	A esta altura de la sesión ya se pueden percibir quienes son las personas que tienden a participar más y quienes son las más calladas. Les comento que algunos otros aspectos del plan profesional lo pueden hacer en casa.
	Puedo percibir que el grupo realmente está reflexionando sobre su plan de vida y "F" cuestiona:
	<i>"F" ¿En tu plan profesional tienes que justificar esa etapa de tu vida a dónde quieres hacer una familia? Y ese tipo de cosas??</i>
	<i>Laura No, pero si debes considerarlo esto es un plan profesional, pero si tú lo llevas vas a tu plan de vida, entonces tienes que enmarcar en tu plan de vida, la parte profesional como afectaría esas expectativas de tu vida, o sea a lo mejor no sería lo mismo si quisieras</i>

formar una familia, si quisieras si quisieras tener un hijo, si quisieras viajar, o sea si debes de tener claridad en que parte de tu vida estás para planear lo profesional, porque es un todo como decía "C" O sea va a repercutir.

"F" Y si, que no choques porque más adelante, porque nunca tuviste eso claro es cuando después estas insatisfecho en cualquier parte de tu vida.

Laura ¡Así es! cuando no lo planeamos o al menos no lo reflexionamos si puede haber como un choque, y si no sabemos en qué momento de la vida estamos y cómo impacta.

Para cerrar vi el reloj y me di cuenta que pasaba de la hora de salida como por 10 min., así que les pedí que de nuevo escribirían sus aprendizajes y los compartieran:

"K" Si, Aprendí los lineamientos básicos que debe tener un plan profesional

"P" Que necesito conocerme, saber qué quiero.

"MM" Me falta saber cuánto cuesta lo que quiero.

"G" Misión de vida

"C" Cómo debo elaborar el plan, qué preguntas debo contestar.

"F" Necesitamos conocer nuestras misiones personales, ligadas también a lo profesional. Nuestro plan profesional necesita visión, misión y pasión.

"M" Que es importante tener uno.

"A" Identificar mis gustos, para ver a donde quiero llegar y qué camino tomar.

"R" Planeación y Organización.

"U" Identificar lo que me falta y lo que tengo.

"N" Que conozco las misiones en los ámbitos de mi vida.

Me aceleré sin sentido puesto que el grupo permanecía en su lugar sin presión por irse. Les recordé lo que veremos en la siguiente sesión y les comenté la tarea. Les pido que para la siguiente sesión piensen en un puesto de trabajo y realicen un C.V. como quieran, que lo revisaremos en la siguiente sesión, les di las gracias y les dije que nos veíamos la siguiente semana, mientras se levantaban de sus asientos les pregunté si la hora les parecía bien o si la querían modificar y todos dijeron que estaba bien. Mientras me pasaban el material sobrante "F" y "P" me comentaron que les había gustado mucho y que qué bueno que ofrecíamos el taller, que estaban muy motivadas.

Anexo 2. Cuestionario de evaluación de Inserción Profesional

AUTOEVALUACIÓN

Inserción Profesional

Hemos diseñado esta herramienta de autodiagnóstico para que puedas valorar el grado de conocimientos y habilidades que posees respecto a la tarea de buscar empleo. Los aspectos sobre los que trata el cuestionario son muy importantes para tener éxito en dicha tarea. Para que el cuestionario te resulte útil te recomendamos que leas atentamente todas las afirmaciones y contestes con la alternativa que más se ajuste a ti. Es importante que contestes todas las preguntas. Marca con una "X" la opción que consideres corresponde a tu situación actual.

Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Término medio	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Tengo claro cuál sería el primer paso que daría para buscar empleo.					
2. He definido cuál es el rumbo que quiero llevar en mi trayectoria profesional					
3. Sé cuáles son los puestos y áreas en las que me puedo desempeñar considerando mi forma de ser y de pensar y que son acordes a mis estudios.					
4. Conozco mis puntos fuertes profesionales y personales para explicarlos en un proceso de selección.					
5. Tengo definido mi perfil profesional.					
6. Sé cuáles son mis carencias formativas, profesionales y personales para acceder al mercado laboral actual.					
7. Tengo claro las condiciones laborales que aceptaría en cuanto a salario, horarios, desplazamientos, etc...					
8. Identifico claramente el tipo de empresa o institución (tamaño, cultura empresarial, giro, etc.) donde me gustaría desarrollarme profesionalmente.					
9. Sé a qué fuentes debo acudir para informarme sobre las opciones laborales que tiene mi carrera en la actualidad.					
10. Sé plantearme nuevas alternativas profesionales acordes a mi formación e intereses más allá de las habituales para mis estudios.					
11. Conozco con claridad los procesos de selección de las empresas de mi interés, sé que aspectos se miden en cada parte de esos procesos.					
12. Me siento preparado/a para presentarme a pruebas psicométricas en un proceso de selección.					
13. Sé elaborar un Curriculum Vitae resaltando los aspectos más positivos de mi perfil, y sé adaptarlo de acuerdo a los puestos de mercado de trabajo.					
14. Sé redactar una carta de presentación					
15. Sé, en general, cómo debo comportarme en una dinámica de grupo de un proceso de selección.					
16. Sé cómo manejar mis contactos para obtener información sobre oportunidades de trabajo y de estudio					
17. Tengo un plan definido para llevar a cabo mi búsqueda de empleo.					
18. Me siento seguro y confiado al entrar en un proceso de selección.					

- a) Lo más difícil en el proceso de búsqueda de empleo es _____
- b) Mi mayor temor al iniciar este proceso de inserción es _____
- c) Para buscar empleo mis principales fortalezas son: _____

Anexo 3. Formato de evaluación de la sesión

ENCUESTA DE EVALUACIÓN TALLER DE INSERCIÓN LABORAL

Facilitó el taller: _____

Carrera: _____

Tema: _____

Egresado: () Estudiante () Semestre ()

Tema/actividades:

- a. Fue relevante para mi inserción profesional
- b. Me brindó información clara y útil
- c. Me dio claridad sobre mi propio proceso de inserción profesional

Muy adecuado / Excelente	Adecuado / Bueno	Poco adecuado / Regular	Inadecuado / Malo	Muy inadecuado/Muy malo

Facilitador:

- d. Conocimiento del tema
- e. Claridad de la exposición
- f. Facilitó la reflexión sobre el tema
- g. Aclaración de dudas y preguntas

Los aprendizajes más significativos de la sesión son:

Lo que más ayudó en la sesión fue:

Comentarios o sugerencias:

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

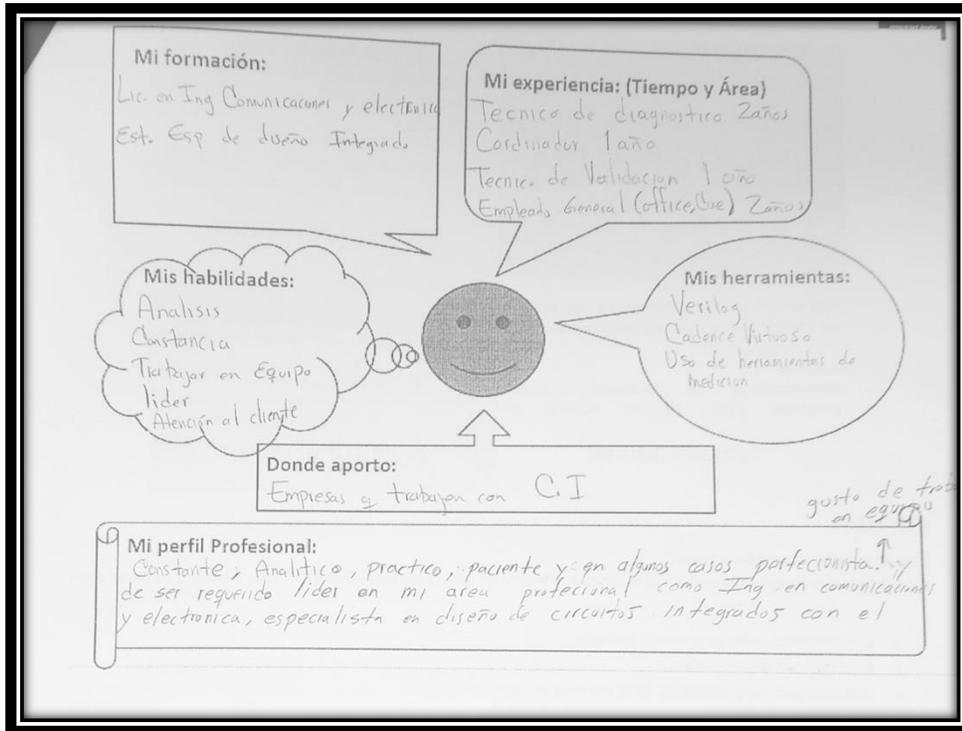
Anexo 4. Ejemplos de ejercicios de los participantes

a) FODA Personal de "A". Sesión 2

(Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)

FODA PERSONAL			
	FORTALEZAS	DEBILIDADES	
Personales	<ol style="list-style-type: none">1. Trabajadora2. Sociable3. Amigable4. sensible5. responsable	<ol style="list-style-type: none">1. falta de confianza2. Miedos arraigados3.4.5.	
Profesionales	<ol style="list-style-type: none">1. Paciencia2. Perseverancia3. Actualización constante4. Comprometida5. Responsable	<ol style="list-style-type: none">1. Poca experiencia2.3.4.5.	
	AMENAZAS	OPORTUNIDADES	
	<ul style="list-style-type: none">- Muchas trabajos con poco sueldo- Mucha competencia	<ul style="list-style-type: none">- Pocas universidades de prestigio- Empezar una escuela propia	

b) Construcción del perfil profesional de "MM". Sesión 3



c) Ejercicio "Háblame de ti" "N". Sesión 3

Háblame de ti...

Utiliza lo visto en otros módulos (tu FODA, tu perfil, tu C.V., tus logros) y en esta hoja escribe un texto libre, como responderías a la pregunta "háblame de ti" ante un empleador. Recuerda resaltar tus habilidades, tus intereses, tus valores, conocimientos y actitudes.

ITESO

Estudie la carrera de ingeniería industrial en el ITESO, ~~durante~~ la cual ~~he estado~~ participe en 3 proyectos en los que puse en práctica mis conocimientos profesionales y ~~en los cuales también aprendí~~ obtuve nuevos aprendizajes. Mi primer proyecto fue de mantenimiento y seguridad industrial en José Cuervo en el cual me encargué de hacer un checklist para ver si se cumplían con las normas de seguridad en el área de almacén. Mi segundo proyecto fue en Bicicletas Veloci donde hice ~~el~~ diseño el layout del área de producción y después ~~hice una propuesta~~ hice ^{propuestas} de ~~mejoras~~ ^{mejoras que se salvaron} para ~~de ahí~~ ^{de ahí} con análisis de tiempo y de proceso utilizando herramienta como diseño de diggramas y todo esto concluyo con un lay-out con las mejoras. El tercer proyecto fue de investigación de mercado enfocada donde aprendí a como realizar encuestas ~~para~~ y analizar los resultados para el desarrollo de nuevos productos o servicios. Actualmente trabajo en HP donde le doy servicio al cliente ^{de cada} respecto al retorno de mercancías, dentro de este puesto también me encargó de hacer mejoras al proceso para reducir tiempo y mejorar la satisfacción al cliente y reducción de costos. Lo que he logrado en mi actual empleo es ~~mejorar~~ ^{mejorar} la satisfacción al cliente reduciendo los tiempos de ~~mi~~ ^{mi} respuesta y trabajo manuales.

Anexo 5. Flyer promocional del taller en primavera 2015

TALLER DE INSERCIÓN PROFESIONAL

Las características del taller son las siguientes:

- El propósito del taller es facilitar y potenciar la inserción laboral de estudiantes y egresados de acuerdo a su plan de vida y perfil profesional.
- Algunos de los elementos que comprende el taller serán:
 - Diseñar un plan de vida profesional
 - Elaborar una estrategia de inserción profesional
 - Identificar las etapas de los procesos de selección
 - Elaborar un curriculum efectivo
 - Preparar una entrevista laboral
 - Conocer el panorama laboral en Jalisco

1 Fecha: 10 de febrero al 5 de marzo
Sesiones: Martes y jueves
Horario: 18:00 a 20:00 horas
Salón: d-109

2 Fecha: 7 al 28 de febrero
Sesiones: Todos los sábados de febrero
Horario: 09:00 a 13:00 horas
Salón: d-105/106

El taller es gratuito, con cupo limitado y previo registro en el siguiente enlace:

 <http://goo.gl/forms/xMcECVdAqF>

Contacto: Tel. 3669-3575 • curriculo@iteso.mx • btrabajo.iteso.mx

Universidad Empresa



ITESO
Universidad Jesuita de Guadalajara

