Proyección personal y profesional

Primer Semestre

conalep
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

Índice

Prólogo

Presentación **3**

Unidad 1

Descubre quién es y quién quiere ser **5**

Introducción a la unidad **6**

1.1 Análisis de los factores relacionados con el autoconcepto. **9**

1.1.1 Cognitivos. **15**

1.1.2 Afectivos. **18**

1.1.3 Comportamiento. **21**

1.2 Análisis de la motivación como un factor de logro. **24**

1.2.1. Tipos. **25**

1.2.2 Interés y disposición. **29**

1.2.3 Interés por el uso de tu tiempo vida. **31**

1.3 Análisis de la jerarquía de las necesidades de satisfacción del ser humano. **33**

1.3.1 Básicas. **33**

1.3.2 De seguridad. **34**

1.3.3 Sociales. **35**

1.3.4 De prestigio. **37**

1.3.5 De autorrealización. **38**

1.4 Definición de tus objetivos personales y profesionales. **47**

1.4.1 Definición. **47**

1.4.2 Claridad. **49**

1.4.3 Tipos. **50**

1.5 Exploración de sus posibilidades para alcanzar objetivos. **54**

1.5.1 Fortalezas. **56**

1.5.2 Debilidades. **56**

1.5.3 Oportunidades. **57**

1.5.4 Amenazas. **57**

Unidad 2

Índice

Proyecta su prospectiva académica y profesional **73**

Introducción a la unidad **74**

2.1 Análisis de los factores que intervienen en su decisión profesional. **79**

2.1.1 Internos. **83**

2.1.2 Externos. **111**

2.2 Comprensión de la importancia de la formación técnica. **130**

2.2.1 Antecedentes. **133**

2.2.2 Características. **135**

2.2.3 Necesidades de formación técnica. **136**

2.3 Apropiación de la filosofía del Sistema CONALEP. **139**

2.3.1 Objetivos. **141**

2.3.2 Misión. **144**

2.3.3 Visión. **144**

2.3.4 Políticas. **145**

2.4 Valoración del Modelo Académico CONALEP. **146**

2.4.1 Educación Basada en Competencias. **150**

2.4.2 Opciones de formación. **167**

2.5 Identificación de las organizaciones generadoras de bienes y servicios en la región. **175**

2.5.1 Objetivo. **175**

2.5.2 Clasificación. **177**

2.5.3 Tipos de organigramas. **181**

2.5.4 Entorno. **188**

2.5.5 Responsabilidad social. **191**

2.5.7 Áreas que integran una empresa. **195**

2.6 Visualización del entorno profesional. **198**

2.6.1 Perfil profesional. **198**

2.7 Evaluación de las posibilidades de éxito y desarrollo profesional. **209**

2.7.1 Casos de éxito de egresados CONALEP. **209**

2.7.2 Desarrollo empresarial. **220**

Índice

2.7.3 Ingreso a estudios superiores. ***223***

Unidad 3

Determina su plan de vida y carrera ***243***

Introducción a la unidad ***244***

3.1 Reflexión sobre la importancia de la toma de decisiones con base en acciones programadas. ***248***

3.1.1 Definición. ***248***

3.1.2 Tipos. ***250***

3.2 Análisis para la toma de decisiones personales y profesionales. ***254***

3.2.1 Autodeterminación y elección: 255

3.2.2 Generación de alternativas de solución. ***259***

3.2.3 Evaluación de alternativas y recursos. ***262***

3.2.4 Elección de la mejor opción. ***263***

3.2.5 Asume compromisos y consecuencias. ***266***

3.2.6 Evaluación de los resultados. ***268***

3.3 Creación de metas claras, precisas y alcanzables. ***271***

3.3.1 Tipos. ***272***

3.3.2 Características. ***275***

3.4 Fijación de las estrategias para el logro de un fin. ***277***

3.4.1 Claras. ***279***

3.4.2 Lógicas. ***279***

3.4.3 Secuenciales. ***279***

3.5 Determinación de los indicadores acordes a las metas y estrategias planteadas. ***280***

3.5.1 Tareas. ***280***

3.5.2 Tiempos. ***281***

3.5.3 Hábitos de estudio. ***282***

3.5.4 Estilo de aprendizaje. ***286***

3.6 Definición de su filosofía personal. ***290***

Índice

3.6.1 Visión. ***292***

3.6.2 Misión. ***293***

3.6.3 Valores. ***295***

3.7 Valoración de su proyecto personal y profesional. ***296***

3.7.1 Actitudes. ***297***

3.7.2 Esfuerzos para alcanzar objetivos ***299***

3.8 Elaboración de su proyecto de plan de vida y carrera. ***300***

3.8.1 Metas. ***301***

3.8.2 Área. ***302***

3.8.3 Metas por objetivo. ***304***

3.8.4 Estrategias o acciones. ***306***

3.8.5 Indicadores. ***309***

3.8.6 Fecha límite por meta. ***313***

Glosario ***332***

Bibliografía ***336***

Prólogo

Apreciable alumno del Conalep:

Estás iniciando el recorrido que te conducirá a ser un profesional de excelencia y este material, pretende ayudarte a conseguirlo, con la participación activa de tus maestros. Te damos la bienvenida a esta nueva etapa de crecimiento y superación profesional, en la que desarrollarás nuevas habilidades y un cúmulo de conocimientos, imprescindibles en la inserción social, personal y profesional.

Esperamos que este libro, despierte en ti gran interés por la materia y aunado al resto de los módulos, propicie la generación de aprendizajes significativos, que te transformen en una mejor persona para la sociedad.

Te presentamos una lista de símbolos que te guiarán en la rápida identificación de los apartados y mejor comprensión del texto.

	Ícono identificador de la unidad, mismo que avisa cuando has comenzado a tratar una nueva unidad.

Introducción a la Unidad	Ícono identificador de la introducción a la unidad. Apartado en el cual encontrarás una breve reseña de lo que tratará la unidad.
Resultados de aprendizaje	Ícono identificador del propósito que se persigue alcanzar al final del estudio de la unidad.
Desarrollo del Tema	Ícono identificador del apartado en que se desarrollan los temas.
ejercicio	Ícono identificador de ejercicios que te servirán para consolidar lo aprendido.
ejemplo	Ícono identificador de ejemplos que te servirán para aplicar los temas tratados.

Tal vez en el futuro, puedas transmitir toda tu experiencia, a jóvenes que como tú en este momento, estén ansiosos por superarse.

¡Ponte metas y nunca desistas de luchar por ellas!
¡Aprovecha al máximo esta herramienta y siéntete orgulloso de pertenecer al Sistema Conalep!
¡Mucha Suerte y Sigue Adelante!

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

Presentación

Hay diferentes formas de descubrir quiénes somos y hacia dónde vamos, estas interrogantes han surgido desde que la humanidad existe. El ser humano se ha hecho infinidad de preguntas para encontrarle sentido a su permanencia en este planeta, por supuesto que las respuestas generadas son diversas, lo importante es que tú cuestiones en cada etapa de tu vida quién eres; las respuestas dependerán de muchos factores.

Un aspecto de suma importancia en la vida es la valoración que haces de tu persona, es decir el autoconcepto. Qué tan capaz crees que eres y cómo deberías ser, quizá pienses que es un tema muy trillado pero, la verdad, tiene un gran peso en la vida diaria, pues se ha visto, por ejemplo, que una persona con un bajo autoconcepto tiende a elegir mal una pareja, a trabajar en labores que le son poco placenteras, a tener amigos "tóxicos", a generar situaciones de alto riesgo que ponen en peligro su vida o su integridad física, como el consumo de drogas. Tan importante es el autoconcepto y por ende la autoestima, que se ha visto que es más trascendente que el nivel intelectual en el éxito o fracaso académico. Así que, si puedes detectar cuánto te estimas puedes empezar a contestar la pregunta de quién eres y quién quieres llegar a ser.

Algunos factores que debes analizar son tus necesidades, es decir qué te hace falta y qué has cubierto, qué has podido satisfacer hasta el momento y cómo lo

haces, para poder aspirar a otros objetivos de alto nivel, como el hecho de estar estudiando en el nivel medio superior, esta etapa de tu vida es un parteaguas, pues las decisiones que tomes repercutirán en tu futuro y marcarán tu vida.

Unidad 1

Descubre quién es y quién quiere ser

Introducción a la Unidad

Seguramente habrás sido objeto de presiones o por lo menos de algunas preguntas como: ¿Y ahora qué vas a hacer?, ¿qué quieres estudiar?, ¿a qué vas a dedicarte?, ¿en qué quieres trabajar? o cosas parecidas. Las personas que te rodean tienen expectativas de ti y tu desempeño, y seguramente tú también las tendrás. ¡Pues felicidades!, porque esta materia te ayudará a trazar tu ruta al éxito, claro está que no encontrarás todas las respuestas, pero con tu tenacidad y la ayuda de tus profesores tendrás más claridad. Por eso, esta unidad está enfocada a que comprendas la importancia de establecer metas de vida y objetivos claros que te ayuden a administrar tu energía y esfuerzo para el logro del éxito.

Se ha visto que los seres humanos somos individuos de retos. Estamos inconformes con lo que tenemos, y cuando lo hacemos nos deprimimos y vivimos frustrados porque no hemos desarrollado nuestro potencial. Hay que cuidar que eso no te suceda. Con el hecho de iniciar esta etapa ya empezaste a rechazar el conformismo, pues afrontaste el reto de estudiar en esta escuela y con este sistema, que además de permitirte el nivel académico de bachiller, te da la oportunidad de formarte en uno de los sistemas más avanzados de Latinoamérica, que es el sistema de formación técnica por competencias.

En esta unidad obtendrás algunas herramientas para abordar el cómo plantear tus objetivos para diferentes áreas de tu vida, no sólo la profesional, que sin duda es nuestro objetivo, sino también aquellas importantes para ti, como familia, pareja,

relaciones sociales, salud, etcétera que, si no son cubiertas satisfactoriamente, afectarán las áreas laboral y académica.

Encontrarás que no sólo hay contenido teórico, también ejemplos que enriquecen la información y facilitan la comprensión de lo dicho de forma conceptual. Además, encontrarás ejercicios que te invitan a la reflexión sobre los diferentes temas, así como técnicas que te permitirán vivenciar algunos de los conceptos, y por supuesto, donde aplicarás el conocimiento adquirido.

Resultados de aprendizaje

Valorarás tus características motivaciones y expectativas personales con el fin de ser consciente de tus potencialidades y actitudes.

Desarrollo del Tema

1.1 Análisis de los factores relacionados con el autoconcepto.

Definición:

Burns (1990), nos dice que el autoconcepto es la "conceptualización de la propia persona hecha por el individuo, (…) adornado de connotaciones emocionales y evaluativas poderosas, puesto que las creencias subjetivas y el conocimiento fáctico que el individuo se atribuye son enormemente personales, intensos y centrales, en grados variables a su identidad única" (Herrera y cols., s/f).

Analicemos que quiere decirnos este autor:

◊ *Conceptualización de la propia persona*: el concepto que tenemos de nosotros mismos.

◊ *Adornado de connotaciones emocionales y evaluativos poderosas*: el concepto que tenemos de nosotros mismos siempre estará permeado de las emociones que sean más intensas en el momento de nuestra vida, evaluando siempre en relación a los sentimientos.

◊ *Puesto que las creencias subjetivas*: las creencias, se forman con las propias experiencias y son el reflejo de cómo percibimos lo que nos sucede, y

como son personales, no hay manera de comprobar que lo que creemos es cierto, en este sentido son subjetivas.

◊ *Y el conocimiento fáctico que el individuo se atribuye son enormemente personales:* nadie más puede tener más conocimiento de la persona que el individuo mismo.

◊ *Intensos y centrales*: están plagados de sentimientos y dirigidos sólo al individuo mismo.

◊ *En grados variables*: el autoconcepto cambia de un momento de vida a otro.

El autoconcepto es el conocimiento que se tiene de uno mismo, es decir, es una representación mental de uno mismo (Gutiérrez Maldonado, en *Oblitas*, 2006) y se alimenta de las experiencias vividas a lo largo de la vida, según Mack y Ablon existen cinco fases por las que todos pasamos:

Cuadro 1. Etapas del Autoconcepto (Henson y Eller, 2000).

Fase	Etapa	Descripción
1	Infancia	Aprende de los padres lo básico del autoconcepto, empieza a diferenciarse de los demás.
2	Niñez temprana	Aprende a sentirse orgulloso de sus logros.
3	Preescolar	Aprende a sentirse orgulloso al dominar acontecimientos estresantes.
4	Primaria	Integra las competencias y las opiniones ajenas y propias.
5	Adolescencia	El autoconcepto cambia conforme se construye una nueva imagen corporal y se desarrolla el pensamiento abstracto y se piensa en el pasado.

Entendemos por autoconcepto: “una colección organizada de sentimientos y creencias sobre uno mismo” (en Barrios Cepeda, 2005).

Ahora resolvamos un problema, algunas veces el autoconcepto lo confundimos con la AUTOESTIMA y es necesario decir que algunos autores consideran que el autoconcepto es una parte de la autoestima, mientras que otros creen que es a la inversa.

Para fines didácticos diremos que la autoestima es un componente del autoconcepto, es la parte afectiva:

Definición de autoestima:

“Autoevaluación de las cualidades que componen el concepto del yo” (en Riso, 2006), esto quiere decir, que todos los seres humanos, siempre estamos evaluándonos en términos de bueno-malo, deseable-indeseable, etcétera.

Desde el punto de vista psicológico, puede decirse que:

“Autoestima es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, conscientes de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas por los distintos contextos en los que nos corresponda interactuar”. Renny Yagosesky.

No debe olvidarse que la autoestima se alimenta desde que eres un niño, ya que es una parte del autoconcepto:

Primero. Se centra en la aceptación social, recuerda que el primer grupo social al cual perteneces es la familia. El sentirte aceptado por tus padres se convierte en un objetivo central para tu desarrollo, pues no ser aceptado tal cual eres, puede llevarte a la depresión o algún otro problema emocional.

Conforme crecemos, los grupos sociales van cambiando en jerarquía, los anteriores siguen siendo importantes, pero damos prioridad a otros, por ejemplo, en la adolescencia, la valía personal está centrada en las relaciones interpersonales pero de manera diferenciada, es decir, podemos tener diferentes niveles de relaciones con los diferentes contextos, como pareja, amigos, profesores, etcétera.

Segundo. Se enfoca en la competencia en general:

- Física: es aquí en donde la comparación con los estándares de belleza se hacen presentes, es decir, puedes compararte con los diferentes modelos a seguir que, en general, son irreales, y puedes “ganar o perder”.

- Académica: las habilidades académicas están en la mira de todos los que te rodean, desde que inicias en la vida escolarizada, conforme avanzas en los niveles escolares, la competencia se hace más latente y el fracaso o el éxito alimenta la autoestima.

El autoconcepto en el nivel escolar depende, en gran medida, del reconocimiento que los padres y profesores hagan de los logros académicos, por supuesto que

también se alimenta de tus propias ideas sobre tus logros o tropiezos en la vida académica.

Existe una correlación positiva entre la propia percepción y el aprovechamiento académico, así que, si mejoramos nuestro autoconcepto mejoramos en gran medida nuestras notas escolares, hay algunos estudiosos que sostienen que si alguien tiene un alto índice de inteligencia pero bajo autoconcepto, el rendimiento académico tiende a ser bajo y se experimentarán las actividades escolares como negativas.

Las personas con baja autoestima presentan actitudes y conductas, como las descritas en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Conductas comunes en personas desestimadas.
(Tomado de *monografías.com*)

- Mentir
- Quejarse
- Llegar tarde
- Necesitar destacar
- Irrespetar a las personas
- Preocuparse por el futuro
- Actuar con indiferencia
- Creerse superior
- Descuidar el cuerpo
- Negarse a ver otros puntos de vista
- Negarse a la intimidad emocional
- Vivir aburrido, resentido o asustado
- Desconocer, negar o inhibir los talentos
- Vivir de manera ansiosa y desenfrenada
- Descuidar la imagen u obsesionarse con ella
- Desarrollar enfermedades psicosomáticas
- Seguir la moda y sufrir si no estamos "al día"
- La maternidad y paternidad irresponsables
- Improvisar la vida, pudiendo planificarla
- Descuidar la salud como si no fuera importante
- Negarse a aprender
- Idolatrar a otras personas
- Asumir como estados habituales tristeza, miedo, rabia y culpa
- Tener y conservar cualquier adicción (Cigarrillo, licor, comida, sexo, etc.)
- Negarse a la sexualidad responsable (salvo casos especiales vinculados al celibato espiritual)
- Perder el tiempo en acciones que no le benefician
- Manipular a los demás
- Culparse por el pasado
- Actuar agresivamente
- Autodescalificarse
- Discriminar y burlarse de los demás
- Sentirse atrapado y sin alternativas
- Preocuparse porque otro destaque (Envidia)
- Actuar tímidamente
- Dar compulsivamente para ganar aprobación
- Invadir el espacio de otros sin autorización
- Depender de otros pudiendo ser independientes
- Celar de manera desmedida a amigos o a la pareja
- Compulsión por obtener títulos académicos y dinero
- Irrespetar a las personas
- Incapacidad para expresar los sentimientos y emociones
- Maltratar a los hijos en vez de optar por comunicarnos
- Denigrar de uno mismo y de los demás de manera frecuente
- Sostener relaciones con personas conflictivas que te humillen y maltraten
- Anclarse en lo tradicional como excusa para evitar arriesgarse a cosas nuevas
- Incapacidad para manejar los momentos de soledad

1.1.1 Cognitivos.

Se refiere a la formación del concepto que se tiene de uno mismo, basado en las experiencias que se han tenido a lo largo de la vida, también las creencias que se forman con la experiencia sobre las habilidades, cualidades, capacidades, valores y límites tienen un peso fundamental y contribuyen al propio conocimiento.

Existen distorsiones cognitivas que deterioran la percepción de uno mismo:

◊ Hipergeneralización. Un solo hecho se generaliza y se crea una regla universal, por ejemplo: “he fracasado una vez” entonces “siempre fracaso”, por lo tanto, “¡fracasaré en todo!”.

◊ Designación global. Utilizas términos peyorativos, te etiquetas negativamente, en lugar de describir el error, por ejemplo: “¡Qué tonto soy!”, en vez de decir “¡qué tontería he cometido!”.

◊ Filtrado. Prestas atención de forma selectiva a las cosas negativas y no le das importancia a lo positivo o simplemente se anula, por ejemplo: “Cuando expuse el tema en clase me puse muy nervioso y me puse rojo”, en lugar de pensar en el hecho mismo de atreverte a exponer frente al grupo y no huir de la situación.

◊ Pensamiento polarizado o absolutista. El de todo o nada, llevas las cosas al extremo, todo se ve como blanco o negro, bien o mal, "o es perfecto o no sirve", no hay grises ni matices.

◊ Autoacusación. Es la tendencia a culparse de los hechos o circunstancias de forma irracional, es decir, no se es capaz de repartir las responsabilidades a cada uno de los involucrados, por ejemplo: "¡Yo tengo la culpa de que mis amigos estén enojados conmigo!".

◊ Personalización. Todo está relacionado con uno mismo y nos comparamos negativamente con los demás, por ejemplo: "Mi maestro da la clase como si estuviera enojado, seguramente es por que le caigo mal".

◊ Lectura del pensamiento. Parece que tienes una bola de cristal y que sabes todo lo que los demás piensan, pero curiosamente, siempre los pensamientos de los demás son sobre ti y son negativos, además de que son azarosos y no comprobables; por ejemplo: "Mi padre piensa que soy un torpe y seguramente no tiene esperanzas de que yo mejore".

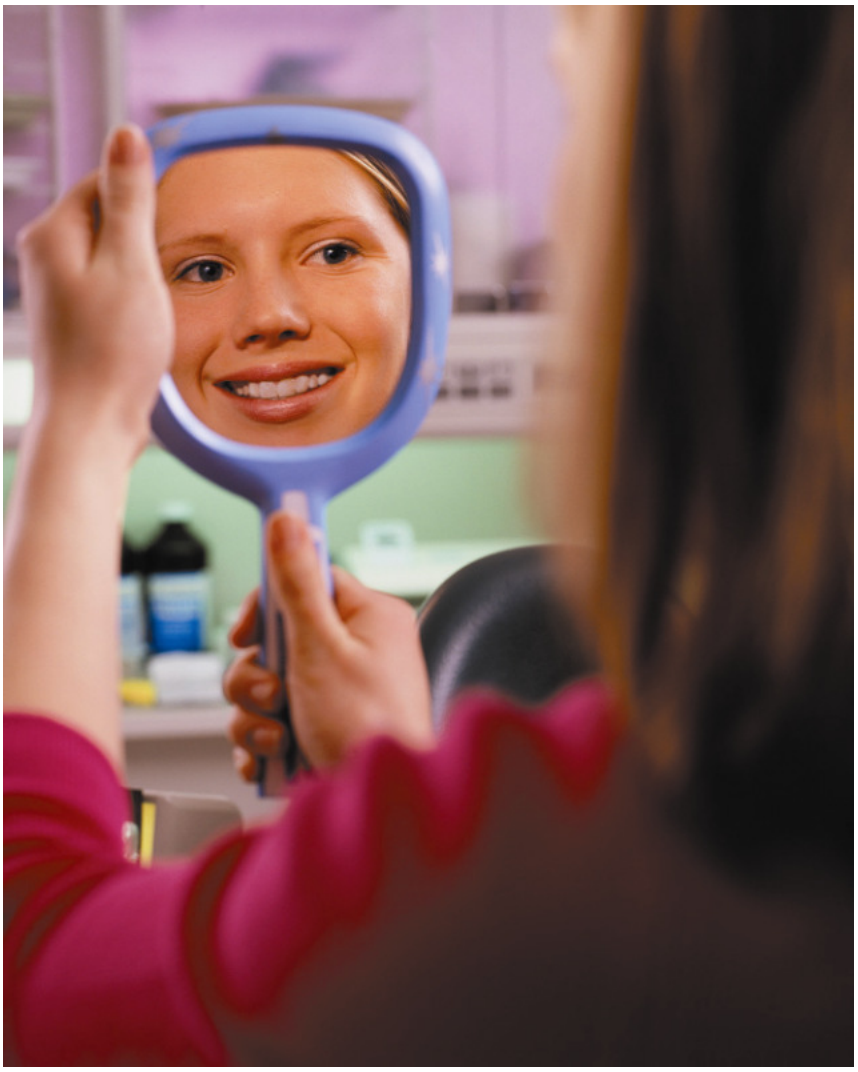
◊ Falacias del control. Puedes sentir que tienes una responsabilidad total con todos y con todo o que no tienes responsabilidad en nada, para esto hay dos términos que necesitamos revisar:

- *Locus* de control interno: se refiere a que toda la responsabilidad es tuya.
- *Locus* de control externo: toda la responsabilidad es de los demás, jamás tuya.

Un concepto relacionado a la evaluación cognoscitiva de las habilidades es la Autoeficacia:

Ya sabemos que el autoconcepto es una visión compuesta de uno mismo a través de las experiencias. La autoeficacia se refiere a las valoraciones que hacemos de las capacidades personales, representa el sentimiento de confianza que se tenga para ejecutar eficazmente alguna actividad, también representa hasta qué punto crees que puedes alcanzar las metas personales.

Nota: La autoeficacia está asociada a varios tipos de problemas psicológicos y emocionales, como los miedos irracionales a ciertas situaciones u objetos (p. ej. Hablar en público, a las arañas, a las alturas, etc.), depresión, abuso de sustancias (alcohol, drogas, entre otras); ansiedad a las relaciones interpersonales, estrés, etcétera.



1.1.2 Afectivos.

Este aspecto se refiere a qué tan bien o mal evalúas tus propias habilidades, aptitudes, destrezas y virtudes, es decir, lo que te define como persona.

Además es justo anotar que las emociones y los afectos están involucrados en la concepción de uno mismo.

Definiremos el Afecto: Sensación subjetiva o un tono emocional acompañado a menudo por expresiones corporales observables por los demás" (Caballo, 1995).

Las emociones son aspectos que pueden impulsar o limitar una acción, nos afectan positiva o negativamente.

El afecto fluctúa entre la euforia y la depresión. Todos pasamos por cambios en el estado de ánimo, y estas fluctuaciones le dan sabor a la vida. ¿Te imaginas si todo el tiempo te sintieras igual?, la vida sería muy aburrida.

Pero lo importante es que en el concepto de uno mismo, se ve afectado por el estado de ánimo, si es de felicidad, tenderemos a valoramos más positivamente, estaremos conformes con nuestro aspecto, juzgaremos nuestras habilidades y destrezas más ecuánimemente, etcétera. En cambio, si el ánimo es pesimista tenderemos a conceptualizarnos de forma muy devaluada, nuestros defectos y errores son más evidentes, nos juzgamos con mayor dureza y no seremos capaces de ver la justa medida.

Algo importante es que el estado de ánimo se refiere a una constante, mientras que una emoción se refiere a algo momentáneo y circunstancial.

Si un día te levantas triste porque te peleaste con tu papá, quizá tiendas a sentir que ese día eres poco capaz de realizar tus actividades, pero en pocas horas o quizá al siguiente día, esta sensación de poca valía se modificará. En cambio, el estado de ánimo depresivo, es más duradero, generalmente te conceptualizarás con dureza y melancolía, independientemente de las circunstancias.

El otro lado de la moneda es cuando estamos tan eufóricos que nos sobrevaloramos, somos arrogantes y nos creemos capaces de todo, pero sin ser objetivos sobre nuestras capacidades. Es el estado en el que somos demasiado osados y ponemos en riesgo. Es diferente a sentirte feliz y ver las cosas con optimismo.

Otra emoción que puede afectar el autoconcepto es el enojo, el cual también tiene un lado positivo y uno negativo. Estarás preguntándote ¡¿cuáles son sus expresiones?! El enojo, en su expresión de coraje puede ser positivo para sacar adelante un reto, por ejemplo, si el profesor de matemáticas te dijo que eres tonto, claro está que te enojaste, pero en lugar de darle la razón le mostraste en la cara que estaba equivocado y sacaste adelante la materia, y además, con buena calificación. Sin embargo, cuando el enojo se convierte en ira, las habilidades y decisiones son torpes, guiadas por la ceguera y sin pensar en las consecuencias.

Otra cosa interesante que debe tenerse en mente, es que el desarrollo del autoconcepto óptimo depende de las relaciones y su calidad, que los comportamientos con otras personas se den en un clima de afecto y amor, con respeto por las ideas y formas de ser de cada quien, sin temor al ridículo y en cada circunstancia y escenario en el que se encuentre el individuo.

1.1.3 Comportamiento.

Se refiere a la conducta, el llevar a la práctica actividades congruentes con los factores cognitivos y afectivos, es decir, que lo que haces sea igual a lo que sientes y por supuesto, piensas.

Lo anterior parece obvio, sin embargo, no lo es, pues los humanos tienden a la incongruencia, es algo que sólo quienes se tienen en alta valía, se sienten capaz de realizar.

El ser humano aumenta su autoconcepto con la ejecución de acciones, para ello ha tenido que aprender ciertas habilidades y aptitudes que le permitan afrontar retos de manera efectiva, a continuación se enlistan algunos de los comportamientos observados en las personas que muestran una alta autoestima

Algunos comportamientos de Alta Autoestima.

Cuadro 3. Algunos comportamientos de alta Autoestima.
(Tomado de Autoestima en *www.monografías.com*)

- Disposición para aprender
- Agradecer
- Reflexionar
- Planificar
- Procurarse salud
- Cuidar el cuerpo
- Administrar el tiempo
- Respetar a los demás
- Disfrutar la soledad
- Abrirse a lo nuevo
- Actuar honestamente
- Reconocer y expresar los talentos
- Expresar los sentimientos y emociones
- Respetar las diferencias de ideas y actitudes
- Desarrollar independencia en todos los órdenes posibles
- Cumplir los acuerdos
- Perdonarse y perdonar
- Vivir con moderación
- Actuar con originalidad
- Aceptarnos como somos
- Aceptar los éxitos ajenos
- Halagar y aceptar halagos
- Disfrutar del trabajo diario
- Actuar para lograr objetivos
- Respetar el espacio físico y psicológico de los demás
- Vivir con alegría y entusiasmo
- Cuidar la imagen personal
- Dar ejemplos positivos a los hijos
- Confiar en las capacidades propias
- Pensar y hablar bien de uno y de los demás
- Relacionarse con personas positivas y armónicas
- Disfrutar de las relaciones con las demás personas

El autoconcepto es una de las cosas más importantes relacionadas con el éxito escolar, las manifestaciones de la personalidad, el control emocional y la calidad de las relaciones interpersonales en todos los aspectos de la vida. Algo que debe quedar claro es que el autoconcepto se construye y se desarrolla, es decir, va cambiando siempre, pero lo importante es comprender su trascendencia en la vida, eso permite relacionarse con otros de manera exitosa.

"Muéstrate seguro de ti pero sin arrogancia"

Para aumentar el autoconcepto hay que tener conductas asertivas (Caballo, V, 1995), en este momento únicamente se mencionarán, pero la información será ampliada más adelante:

1. Iniciar y mantener conversaciones.
2. Hablar en público.
3. Expresión de amor, agrado y afecto.
4. Defensa de los propios derechos.
5. Pedir favores.
6. Rechazar peticiones.
7. Hacer cumplidos.
8. Aceptar cumplidos.
9. Expresión de opiniones personales, incluido el desacuerdo.
10. Expresión justificada de molestia, desagrado o enfado.
11. Disculparse o admitir ignorancia.
12. Petición de cambios en la conducta del otro.
13. Afrontamiento de las críticas.

A continuación encontrarás un ejemplo clásico de alguien que no tiene conductas asertivas que aumenten su autoconcepto.

Rocío sale de su casa camino a la escuela, en el camión alguien la empuja y no ofrece disculpas, ella se siente molesta pero le da miedo decirle algo a esa persona. Una vez que llega a la escuela sus amigos le hacen comentarios de su nueva blusa, "¡qué padre blusa, qué bien te va!". Ella, inmediatamente, les dice que se la compró en una barata y que, en realidad, había otras mejores y no es para tanto. En este grupo de amigos, acostumbran burlarse de los demás, en eso, pasa alguien de quien siempre se mofan. Ella no está de acuerdo pero se queda callada y sigue el juego por no parecer aburrida, aunque se siente muy mal, pues no le gustaría que se burlaran de ella.

1.2 Análisis de la motivación como un factor de logro.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares (García-García, s/f).

Otra definición de la Motivación: "Autoestima, sentido de éxito, reto, fantasía y diversidad entre otros, son considerados como motivadores positivos para que los novicios cambien sus prioridades, generando una nueva visión personal sobre el aprendizaje. Tanto la motivación como el esfuerzo para enfrentar una tarea

dependen en buena parte de cómo evaluamos nuestros éxitos y fracasos anteriores dando por ende, un autoconcepto de eficiencia y favoreciendo con ello la autoestima" Hernández Madrigal.

La motivación es el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo. El término motivación se deriva del verbo latino *movere*, que significa "moverse", "poner en movimiento" o "estar listo para la acción" (*www.capacinet.gob.mx*).

Entonces, podemos decir que la motivación es la energía que hace que busquemos la satisfacción de las necesidades, dependiendo de la expectativa de logro formada con la experiencia. La motivación es intermitente y cambia de acuerdo a la actividad, así, hay tareas o circunstancias que generan que se actúe o se piense.

1.2.1. Tipos.

Según el enfoque de la psicología conductista, la motivación puede ser externa o extrínseca, siendo la que depende de las recompensas o reforzadores externos (Henson y Eller, 2000).

- Externa: "Deseo por realizar una conducta que se origina en el exterior del individuo" (Morris y Maisto, 2001).

Según esta teoría, los humanos somos sujetos de reforzamiento. ¿Qué quiere decir esto? Que cuando hacemos algo bien, sobre todo en la infancia, alguien nos da una especie de recompensa; en este sentido, hay dos tipos de reforzamiento básicamente:

- Primarios: Son aquellas cosas son necesarias para vida y no aprendidas, como alimento, agua, abrigo, sexo y sueño.

- Secundarios: Carecen de significado biológico, deben de aprenderse, es decir, tienen que estar precedidos por el logro de la conducta deseada y ser agradables, por ejemplo: el recibir un diez por un gran trabajo, y aún cuando no es un reforzador primordial para la vida, es agradable.

Analicemos las recompensas o reforzadores más comunes:

- Cuando se es pequeño los padres tienden a aplaudir cualquier conducta que evidencie progreso, así, harán mucha fiesta cuando se pronuncie la primera palabra.
- Cuando un dulce se da porque haces algo bien, se llama reforzamiento positivo (porque refuerza una conducta deseable).
- Cuando recogen su cuarto, sus padres los halagarán por lo bien que hicieron sus deberes.
- Si han tenido una jornada de mucho trabajo físico o intelectual una siesta les repondrá pero además, será una recompensa por su esfuerzo.
- El abrazo será siempre un excelente reforzador por el significado emocional, pero además, dependerá de la persona que lo otorga.

- **Motivación Interna**

"Deseo por realizar una conducta que se origina en el interior del individuo", también se plantea que mucha de la actividad humana se realiza por el placer que genera o el interés que supone la ejecución misma.

"Los teóricos cognoscitivistas piensan que la conducta se determina por nuestro pensamiento, no sólo por el hecho de si se nos recompensa o se nos castiga por nuestra conducta. La conducta se inicia y regula mediante planes, metas, esquemas, expectativas y atributos..." (*www.capacinet.com*).

- Si haces algo bien, la satisfacción que te genera el logro de una actividad es suficiente reforzador.

- Cuando recoges tu cuarto, ya no necesitas halagos externos, ya son internos, pero además te genera placer el orden y la limpieza misma.

- Si has tenido una jornada de trabajo o estudio muy extenuante, el saber que pudiste probar tus propios límites serán suficiente motivo para sentirte satisfecho y repetir la conducta.

El estudiar una carrera requiere de motivación interna más que externa, es decir, las personas al inicio de la escolarización, van por inercia, porque todos los niños van a la escuela, posteriormente porque descubren que hay amigos, recreo, que se aprenden cosas nuevas, porque los padres y los maestros refuerzan fuertemente que se tengan buenas calificaciones y hay premios por ello. Al final, el estudiar una carrera requiere de algo más que la motivación externa, requiere que tenga un fin y que genere placer el simple hecho de estudiar y aprender.

Otros factores que se toman en cuenta en la motivación intrínseca, están dentro del sujeto como:

- Auto-eficacia: qué tan eficaz se considera el individuo para determinadas tareas y actividades.

- Auto-competencia: qué tan competente se es para cierto tipo de tareas.
- Auto-determinación: cuánta decisión se tiene de enfrentar las tareas.

Planteamientos de aprendizaje social para la motivación: "La motivación se considera como una sumatoria de los planteamientos cognoscitivista + conductuales = la expectativa del individuo es alcanzar una meta y el valor que tiene esa meta para el alumno. En otras palabras, ¿si me esfuerzo puedo tener éxito?" y "Si tengo éxito, el resultado será valioso o recompensante para mí". Todo este planteamiento fue dado por Bandura (*www.capacinet.com*).

1.2.2 Interés y disposición.

Tomando en cuenta las propiedades de la motivación arriba mencionadas:

1. Cuanto más *novedosa* resulta una actividad, más interés despertará, por supuesto que deberá estar en relación con el contexto del individuo para que sea significativa.

2. Si la actividad es *compleja*, y representa un reto para el individuo, más motivadora resultará.

Tiene que haber un punto de equilibrio entre la actividad y las habilidades y destrezas con las que cuenta el individuo para hacerle frente a la tarea. Si el reto es desproporcionado a las habilidades del individuo se generara ansiedad, mientras que, cuando las habilidades son mayores la tarea será aburrida y poco motivadora.

3. Y si además, la actividad puede *sorprender* aumentará la disposición del individuo a enfrentarse a situaciones y actividades, como las académicas, que pueden despertar la curiosidad y las ganas de seguir explorando y aprendiendo.

En la medida en que las propiedades de ciertas tareas provocan curiosidad y llevan a la exploración y manipulación de objetos para su mejor conocimiento, mayor será el interés por entender y experimentar.

Las tareas pueden ser muy interesantes para algunas personas pero si la persona a quien va dirigida no tiene una actitud dispuesta al aprendizaje y la experiencia, el impacto de las tareas no será el esperado.

Algunas personas pueden tener ciertas ideas sobre el aprendizaje, que no las motivarán:

¿Qué me puede enseñar esa persona?
“Lo que yo sé, es lo correcto y lo que ella dice, totalmente erróneo”
“Para qué me esfuerzo en aprender, si nunca entiendo nada”
“Por qué esa persona tiene que venir a enseñarme, si fuera otra, entonces puede que lo escuchara”
“Eso es muy raro y no creo que sea necesario”
“Eso nunca lo voy a aplicar, para qué me desgasto”

1.2.3 Interés por el uso de tu tiempo vida.

Ya se analizaron algunos componentes de la motivación que permitirán tener una idea clara de este constructo, ahora digamos que lo más importante es la jerarquización de TUS necesidades y cómo te impulsan. En el apartado siguiente se mencionan cuáles son éstas.

Para Federico Nietzsche, "*la vida es colocada en el centro de todos los juicios de valor. Con él se origina la filosofía de la vida, que concibe a ésta como el valor supremo, ella es superior al bien y al mal; la trascendencia de la vida debe arrastrar a todos los valores en una vida ascendente*" (En Mina Paz, s/f).

Cuando hablamos de la vida no sólo nos referimos al proceso biológico de sobrevivir, por supuesto que estamos hablando de la vida en su máxima expresión, es decir, del esfuerzo, del ser feliz, de hacer y conocer, de aportar a la humanidad algo valioso que enriquezca las experiencias individuales y sociales. La vida va más allá de la función biológica de la especie, a decir, nacer, crecer, reproducirse y morir.

Hay autores que sostienen que la vida puede verse como "la empresa más importante", y tienen razón, pues es la única oportunidad que se tiene de hacer cosas y dejar huella en este planeta. Si vemos a la vida como nuestra mayor empresa, entonces entenderemos que el interés que pongamos en el uso de cada minuto tiene un valor.

El tiempo es un capital valioso (El ABC del tiempo):

* porque es muy escaso.
* porque no se puede comprar.
* porque no se puede ni escatimar ni almacenar.
* porque no puede multiplicarse.
* porque pasa lenta pero inexorablemente.
* porque es VIDA.

La administración del tiempo es primordial si queremos aprovechar cada segundo en vivir, el desinterés por aprovechar el tiempo puede denotar tristeza o depresión. En otras ocasiones, el desuso del tiempo efectivo puede hablarnos de otros problemas relacionados con la autoeficacia, es decir, “hacemos cómo que no nos importa, vemos pasar la vida para no enfrentarnos a ella y así no poner a prueba

nuestras capacidades y habilidades, con el simple objetivo de nos ser juzgados por los demás".

Recuerda:

El tiempo es oro
no se recupera
tú decides si lo regalas o lo tiras
o mejor lo inviertes en algo que te produzca rendimientos
a corto, mediano y largo plazo.

1.3 Análisis de la jerarquía de las necesidades de satisfacción del ser humano.

Hay un autor clave para entender qué tipo de necesidades tienes, lo interesante es que estas necesidades son universales, es decir, no importa tu raza, posición económica, ni nacionalidad.

Lo interesante es que la prioridad de unas necesidades u otras depende de ciertas condiciones, en especial de la satisfacción del nivel anterior, según el autor más reconocido y mencionado en los textos (Abraham Maslow), a continuación encontrarás con más detalle a qué se refieren los diferentes niveles.

1.3.1 Básicas.

Necesidades fisiológicas. En tanto que el ser humano no tenga cubiertas las necesidades básicas para la supervivencia, difícilmente pensará en otra cosa que no sea, comer, beber, dormir, cubrirse del frío o el calor o tener un techo.

Cuántas veces no te has encontrado en situaciones en donde, por más que te esfuerzas en poner atención a algo, si tienes sueño o hambre, no lo logras. Ahora mismo, sería muy interesante que pudieras identificar si estas necesidades están cubiertas en tu persona y cuánta capacidad tienes de postergarlas.

1.3.2 De seguridad.

Éstas son las necesidades que se refieren a la seguridad personal, en donde se cumpla con el objetivo de conservar la integridad física y emocional, además del aseguramiento de las necesidades básicas, como el trabajo que permite obtener los medios para satisfacerlas.

Con frecuencia, si vivimos en lugares de alta inseguridad, cuando es la hora de salir o de llegar al hogar, sólo se piensa en cómo librarse de las presiones que ponen en riesgo tu persona y esto aumenta la cantidad de estrés.

1.3.3 Sociales.

Las necesidades sociales son las de asociación o aceptación. Del ser humano se dice que es social en su origen, pues desde que nace requiere del cuidado y atención de los demás, y aprende, de observar a otros, algunas de las conductas básicas.

Las personas buscan la compañía de otros y hacen lo necesario para ser aceptados, identificarse con algún grupo en especial, por supuesto que ésta es una característica mucho más evidente en la adolescencia pero no deja de ser

importante a lo largo de la vida, así que hacemos lo que se requiera para ganar en simpatía y admiración, buscando la pertenencia a un grupo.

ejemplo

En el año 2008, se suscitó un movimiento juvenil llamado *Emo*, es un grupo de jóvenes que están buscando identificarse entre sí, en cuanto a la forma de vestir, pensar e incluso de sentir, con la cual se puede estar de acuerdo o no, pero denota la necesidad de los jóvenes de agruparse y tener una filosofía de vida.

1.3.4 De prestigio.

Conforme vamos alcanzando la satisfacción de las anteriores necesidades, volteamos a ver qué tanto nos estimamos o somos estimados por los demás. De acuerdo con Maslow, este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.

Es aquí en donde nace la necesidad de ser líder, de tener una influencia en la sociedad y poder de convencimiento para imponer nuestras ideas a los demás, pero de modo que se genere admiración y estima por ello, no temor y evitación.

1.3.5 De autorrealización.

Según Maslow, este es el nivel más alto que los seres humanos podemos alcanzar en la satisfacción de las necesidades, y supone que todas las anteriores ya han sido cubiertas, por lo que puede pensarse en el deseo de superación de las propias capacidades.

- **Retos**: A lo largo de la vida, todo ser humano se pone a prueba y enfrenta retos de mayor o menor tamaño, que dependen de los retos anteriores.

Para enfrentar los retos hay que tomar riesgos, el dicho que reza: “El que no arriesga no gana”, hace referencia a la posibilidad de fallar o acertar, pero es justo lo que hace a la vida atractiva, genera interés, satisfacción y entusiasmo. Por

supuesto que los riesgos que decides tomar deben estar en proporción con tus habilidades y destrezas, las metas y los objetivos, pensando en obtener beneficios con miras de una vida mejor.

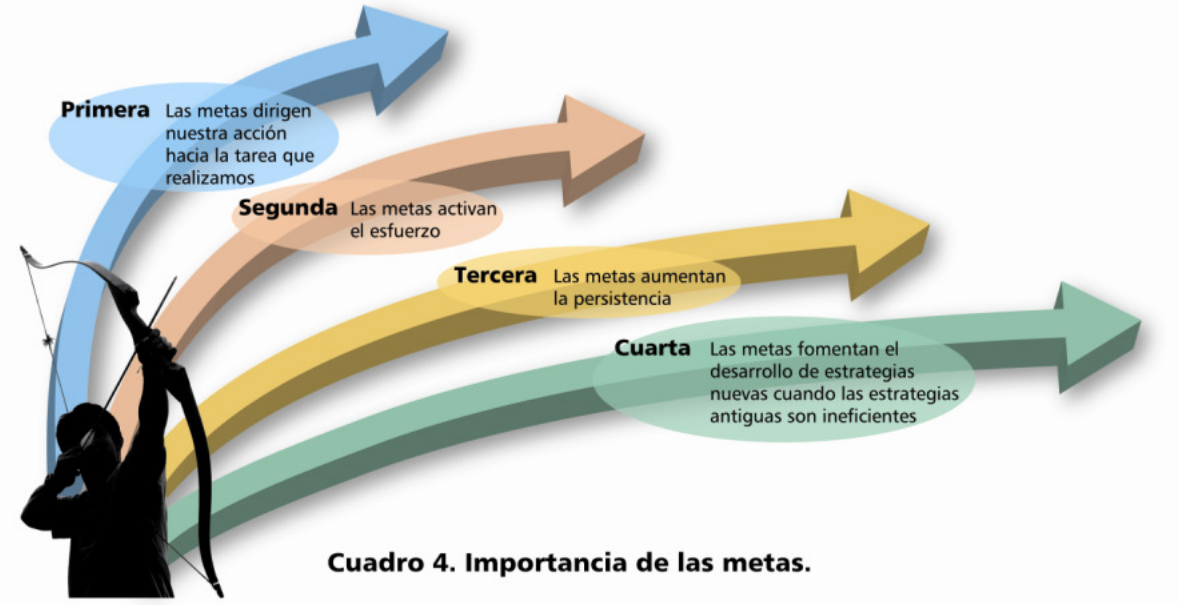
Claro está que el enfrentar riesgos puede generar miedos que se pueden vencer poniendo en práctica lo siguiente (Aguilar Kubli y Jáuregui Covarrubias, 1998).

1. Aceptar el miedo y correr el riego que implica el ponerse una meta.
2. Incrementar gradualmente el nivel de confianza, aceptando riesgos pequeños y ganando "batallas" pequeñas.
3. Anticiparse al temor, preguntándose ¿qué es lo peor que puede pasar si tomo este riesgo?

📖 **Metas:**

Una meta se plantea cuando se analiza lo que se es y lo que se quiere ser.

De acuerdo con Locke y Lathan (1990, en *capacinet.gob.mx* s/f), hay cuatro razones esenciales que explican porqué el establecer metas mejora el desempeño.



Cuadro 4. Importancia de las metas.

Las metas pueden ser de:

- **Corto plazo.** El tiempo requerido para una meta de esta categoría es de una semana a un mes, por ejemplo, voy a estudiar dos horas diarias esta semana.

- **Mediano plazo**. El tiempo requerido va de un mes a un año, son metas más ambiciosas que las anteriores, por ejemplo: voy a sacar buenas calificaciones este semestre, mínimo de 8.

- **Largo plazo.** El tiempo requerido va de dos a cuatro o cinco años, requieren una mayor paciencia pues sus resultados no son inmediatos y el riesgo es mayor, por ejemplo: quiero estudiar una carrera en el CONALEP y ejercerla.

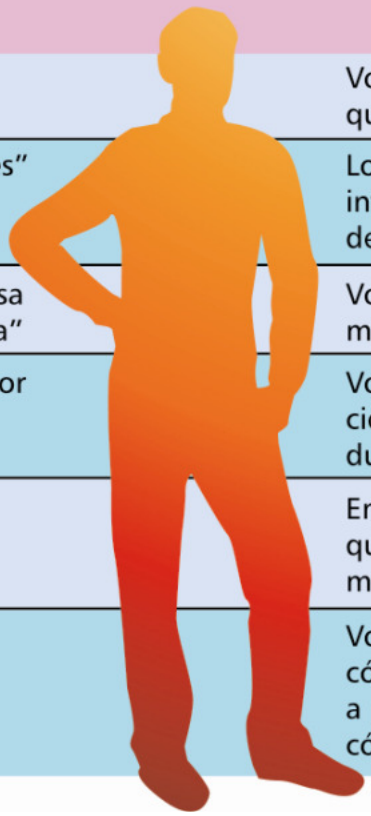
Nota aclaratoria:

Los deseos no son metas, los deseos y necesidades son el impulso primario para poder alcanzar una meta: por ejemplo, “quiero irme de viaje a Europa” es un deseo, la meta sería: “trabajaré durante un año para ahorrar X cantidad e irme el próximo verano”. Más adelante se revisará el tema para que puedas plantear tus metas de forma clara y éstas sean verificables.

ejemplo

Cuadro 5. Comparación entre deseos y metas.

Deseos	Metas
“Quiero una casa grande con jardín”	Voy a ahorrar x cantidad cada quincena para tener una casa.
“Deseo hablar inglés”	Los sábados, tomaré un curso intensivo de inglés en la escuela de la embajada.
“Me gustaría que esa chica fuera mi novia”	Voy a pedirle a esa chica que sea mi novia.
“Quisiera ser el mejor de mi generación”	Voy a estudiar para tener calificaciones de 9 en todas las materias, durante toda la carrera.
“Quiero tener un carro”	Empezaré a ahorrar cada mes para que, en un año, tenga el carro que me gusta.
“Deseo tener una buena relación con mi familia”	Voy a platicar diariamente de cómo me va en la escuela y voy a preguntarles cómo les va y cómo se siente cada uno.



- **Logros:** "La motivación del logro es la base del deseo por destacar, por superar obstáculos y por esforzarse por realizar algo difícil pero posible" (Morris y Maisto, 2001).

McClelland en 1962, ya había observado algunas características de las personas enfocadas al logro:

1. Les gustan las situaciones en donde toman personalmente la responsabilidad de encontrar solución a los problemas.

2. Tienden a fijarse metas moderadas y a tomar "riesgos calculados".

3. Desean una retroalimentación concreta acerca de qué tan bien están desempeñándose.

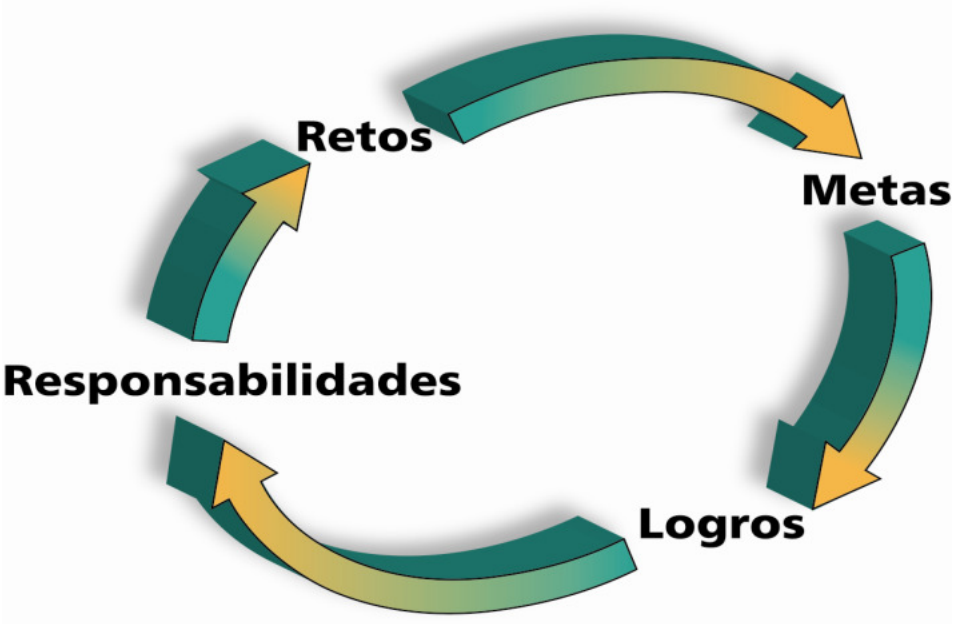
- **Responsabilidades:** Cuando se toman decisiones, es importante generar un apartado de responsabilidades, tanto individuales como grupales. Las responsabilidades se calculan cuando se ha realizado un análisis de la situación y se ha decidido tomar una de las opciones.

En Psicología existe una teoría que habla de la atribución que el individuo le da al control de las consecuencias de sus actos.

Aquellos que tienen un *locus* de control interno están convencidos de poder controlar su destino, en cambio, quienes tienen un *locus* de control externo creen que su destino está fuera de su alcance y atribuyen su éxito o fracaso a la suerte o a alguien más. Quien tiene un estilo de *locus* de control externo no se responsabiliza de sus acciones y se la pasa culpando a cualquiera.

Cuando una meta se alcanza y se ha superado el reto, entonces tenemos que responsabilizarnos de las consecuencias y poner en justa medida las partes que dependieron de nosotros y las que no.

Éste debe ser un proceso dinámico, en donde el ser humano se vea involucrado en imponerse retos cada vez mayores y plantear las metas a alcanzar.



Hay una teoría de la motivación que puede ayudar a comprender cómo se alcanza una meta; es del psicólogo Víctor H. Vromm y menciona que las personas estarán motivadas a alcanzar una meta si creen en el valor de ella, y si están conscientes de que tienen los elementos para lograrla, pero a su vez estará condicionada por el valor que le asignen al resultado del esfuerzo, positivo o negativo.

Claro está que pueden cuestionar si éstas son las causas de su motivación, es decir lo que les mueve a realizar las cosas. En ocasiones ni siquiera podrán identificar cuáles son sus necesidades a satisfacer, por lo que una tarea

importante en la vida es saber qué es lo que necesitan y tener diferentes opciones para satisfacer estas necesidades.

Jessica y sus amigas, tienen una fiesta el fin de semana pero a su profesor se le ocurrió dejar un trabajo que pesará mucho en su calificación final.

Laura les pide que en lugar de ir a la fiesta, se organicen para hacer el trabajo. Adriana propone que mejor se vayan a la fiesta y el domingo, a mediodía, se vean. Jessica piensa que es mejor repartirse el trabajo y que cada quien lo haga cuando quiera, pero que el lunes, antes de clase, se reúnan para juntar (mas no integrar) el trabajo. Todas aceptan la propuesta de Jessica y el sábado se van a la fiesta. Laura hace su parte el viernes después de la escuela, Adriana tiene toda la intención de hacer su trabajo el sábado por la mañana pero su mamá le pide que ordene su recamara, porque si no, no asistirá a la fiesta, así que ya no hace su parte. Mientras que Jessica decide hacer su parte, pero a la hora de hacerla (que fue el domingo en la tarde), en realidad no tenía claro qué tenía que hacer y cuáles eran los criterios de entrega o qué iban a poner sus amigas.

El lunes, Laura llega muy tarde, Jessica se enoja mucho y Adriana prefiere no ir en lugar de enfrentar a sus compañeras.

Al final del semestre, ellas obtienen una calificación muy baja, y cada una tiene una conclusión distinta:

Laura: responsabiliza a sus compañeras por la baja calificación en el trabajo pero no por su calificación global y asume su responsabilidad por el resultado pues aceptó ir a la fiesta en lugar de trabajar en equipo.

Jessica: responsabiliza al profesor por su "intolerancia", porque no les permitió entregar el trabajo después.

Adriana: Culpa a su mamá por no "dejarla" hacer el trabajo.

¿Cuántas veces se han encontrado en una situación similar?

Resultados de aprendizaje

Descubrirás como alcanzar tus objetivos afrontando retos para lograr el éxito.

1.4 Definición de tus objetivos personales y profesionales.

Conforme vas creciendo y madurando, se hace muy importante que sepas qué es lo que quieres, cuáles son tus metas y objetivos tanto a nivel personal como profesional.

En la adolescencia, la búsqueda de identidad, el resolver la gran pregunta de quién eres y qué vas a hacer de tu vida, es el mayor reto que enfrentas o quizás estás por enfrentar. Por eso, lo que a continuación leerás será de utilidad para que puedas plantear objetivos de vida y desarrollo que te lleven al éxito.

1.4.1 Definición.

Los objetivos indican qué se desea lograr cuando se finalice lo que se quiere alcanzar, es observable para el individuo mismo y para los demás.

Debe diferenciarse entre una meta y un objetivo, pues, en ocasiones, se utilizan como sinónimos. El objetivo es la consolidación de un plan de acción o trabajo.

Un objetivo es la sumatoria de metas, y éstas son los procesos que se deben seguir y terminar para llegar al objetivo.

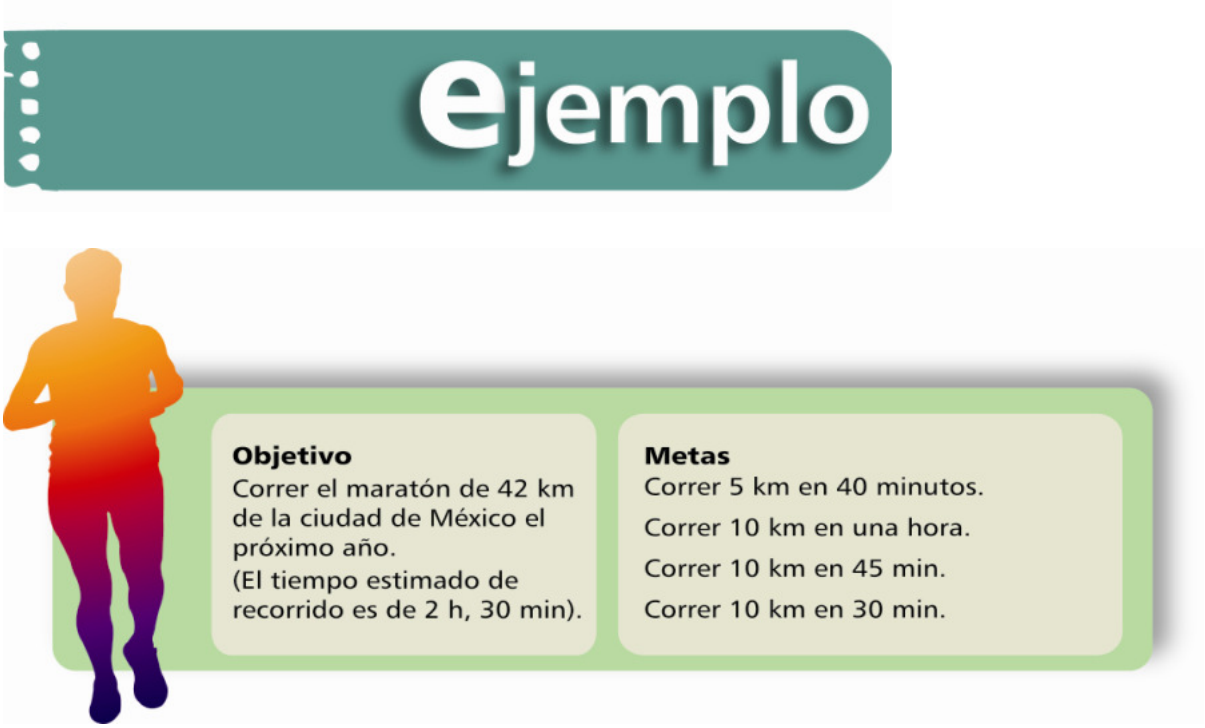
Cuando nos planteamos objetivos debemos delimitar qué metas queremos alcanzar para llegar al objetivo, así que vamos meta por meta hasta alcanzar el objetivo final (lo que queremos en la vida), esforzándonos y sintiéndonos orgullosos de las metas que hemos alcanzado.

Los atletas de alto nivel se plantean metas todo el tiempo, y llegan a desarrollar sus habilidades al máximo de su potencial y organizan sus recursos.

"Una meta, es pues lo que conduce a lograr el objetivo, y en consecuencia, el objetivo es el resultado de haber alcanzado cada una de las metas necesarias o planteadas para lograr el objetivo propuesto" *www.gerence.com*

Importancia del planteamiento de objetivos:

- Proporcionan una guía exacta de hacia dónde quieres llegar.
- Ayudan a la verificación de las metas y los procesos que quieren llevarse a cabo.
- Evitan errores por omisión y evitan la dispersión.
- Ayudan a la anticipación y previsión del futuro.
- Economizan recursos y energía.



1.4.2 Claridad.

Los objetivos deben ser claros e indicar, específicamente, lo que quiere lograrse.

- Deben ser claros y precisos.
- Deben ser alcanzables.
- Deben ser verificables, debes saber cuando se ha cumplido el objetivo.
- Deben contar con un tiempo determinado.

Se recomienda que se escriban, pues cuando se hacen más concretos generan mayor motivación y ayudan a evitar la dispersión en cosas que no te lleven a nada.

1.4.3 Tipos.

- Personales. Se refieren a aquellas cosas que quieren alcanzarse para el logro de mejora personal en cualquiera de las áreas específicas.

- Enriquecimiento personal: aumentar el autoconcepto.
- Integración social: modo de expresar los problemas con los demás y escucharlos, ser amistosos y agradables, respetar a los demás.
- Mejoramiento intelectual: tanto a nivel cultural como de instrucción.
- Salud física: ejercicio, alimentación, sueño, agua, chequeos médicos.
- Contacto familiar: relaciones cercanas y sanas con los miembros de la familia.
- Desarrollo espiritual y ético: conocimiento y aplicación de los valores personales, humanos y universales en la vida diaria.

Comer 3 veces al día.
Hacer ejercicio media hora cada tercer día.
Salir a divertirme con mi familia una vez al mes.
Platicar con mi papá sobre la escuela, por lo menos una vez a la semana.
Escuchar a mi pareja cada vez que ella quiera contarme algo sobre sí misma.
Apoyar a mi amigo cuando se sienta triste y cada vez que lo vea así.

- Profesionales. Se refiere a lo que quiere realizarse en el campo profesional, es decir, lo que tiene que hacerse para alcanzar una profesionalización en la actividad de que se trate; también hace referencia al tipo de trabajo que te gustaría tener.

Claro está que ustedes aún no tienen una profesión, pero se encuentran en la preparación profesional para ser los mejores, así que el hecho de encontrarse estudiando hace pensar que están logrando sus objetivos profesionales, por ejemplo: "me gustaría ser enfermera y trabajar en un hospital, o me gustaría ser especialista en informática y trabajar en mi propio negocio".

ejemplo

Objetivos de desarrollo del Milenio.

En 1989 caía el muro de Berlín y acababa la *Guerra Fría*. Paradójicamente, el fin de la confrontación Este-Oeste no se comprendía como la mejor oportunidad para acabar con las diferencias Norte-Sur. Con el muro caían también, en picado, las cantidades que los estados miembros del CAD (Comité de Asistencia al Desarrollo) aportaban en Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD): de una media del 0'33% del PIB en 1990, se pasó a un 0'23% en 2002.

Actualmente, 1,200 millones de personas subsisten con un dólar al día, otros 854 millones pasan hambre, 114 millones de niños en edad escolar no acuden a la escuela, de ellos, 63 millones son niñas. Al año, pierden la vida 11 millones de niños menores de cinco años, la mayoría por enfermedades tratables; en cuanto a las madres, medio millón perece cada año durante el parto o maternidad. El sida no para de extenderse matando anualmente a tres millones de personas, mientras que otros 2,400 millones no tienen acceso a agua potable.

En este contexto, tras la celebración de dichas citas a lo largo de los noventa y con la pujanza de los movimientos antiglobalización, tuvo lugar en septiembre de 2000, en la ciudad de Nueva York, la *Cumbre del Milenio*. Representantes de 189 estados recordaban los compromisos adquiridos en la década de 1990 y firmaban la *Declaración del Milenio*.

Los ocho objetivos.

En la *Declaración del Milenio* se recogen ocho Objetivos referentes a la erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil y materna, el avance del VIH/SIDA y la sostenibilidad del medio ambiente.

Para lograr estos objetivos, y en respuesta de aquellos que demandaban un cambio hacia posturas más sociales de los mercados mundiales y organizaciones financieras, se añade el Objetivo 8, 'Fomentar una Asociación Mundial para el Desarrollo'. En otras palabras, el objetivo promueve que el sistema comercial, de ayuda oficial y de préstamo garantice la consecución en 2015 de los primeros siete Objetivos y, en general, un mundo más justo.

Cada Objetivo se divide en una serie de metas, un total de 18, cuantificables mediante 48 indicadores concretos. Por primera vez, la agenda internacional del desarrollo pone una fecha para la consecución de acuerdos concretos y mensurables.

Los títulos de los ocho objetivos son:
Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
Objetivo 2. Lograr la enseñanza primaria universal.
Objetivo 3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
Objetivo 4. Reducir la mortalidad infantil.
Objetivo 5. Mejorar la salud materna.
Objetivo 6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
Objetivo 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
Objetivo 8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

El único objetivo que no está marcado por ningún plazo es el octavo, lo que para muchos significa que ya debería estar cumpliéndose.

Para mayor información y consulta. Fuente:
http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos_de_Desarrollo_del_Milenio

1.5 Exploración de sus posibilidades para alcanzar objetivos.

De acuerdo a tus características personales, puedes realizar un análisis de lo que significa tener fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para establecer tus propios objetivos y así lograr tus metas (Rodríguez Moguer, s/f).

La autoeficacia juega un papel importante, planteada como una expectativa generalizada sobre la creencia del individuo de qué tan eficaz es para alcanzar las metas personales y cumplir con un determinado objetivo de actuación.

Claro está que todos los conceptos arriba revisados tendrán un peso particular en el análisis de los propios recursos, el autoconcepto, la autoestima, las necesidades y su jerarquía, en especial aquéllas de autorrealización.

Para hacer el análisis es necesario efectuar una introspección en términos de la propia experiencia. Hacer un recuento de aquellos hechos que han marcado el crecimiento, desde el primer momento que se recuerde, es necesario que el recuento se haga en términos negativos y positivos.

A continuación se describe una metodología que ayudará a la exploración de posibilidades para alcanzar objetivos de acuerdo a Rodríguez Moguel, en su trabajo sobre proyección personal.

1.5.1 Fortalezas.

Las fortalezas son las cualidades, habilidades y destrezas de la persona; lo que se hace mejor, los conocimientos que se tienen. En muchas ocasiones se dificulta mucho el reconocimiento de lo que se hace bien, pues se hace énfasis en las cosas que se hacen mal. El primer paso es reconocer que todos los seres humanos tienen un lado positivo, no hay nadie inútil o absolutamente tonto, el ser humano es bueno para algo y siempre tiene habilidades que lo caracterizan.

En este sentido no hay que ser modestos, sí honestos pero sin pecar de humildes, una cosa importante es la diferenciación de las fortalezas en diferentes circunstancias y tareas.

1.5.2 Debilidades.

Así como las fortalezas existen, también las debilidades están presentes y, muchas veces, éstas pesan más que las fortalezas, pero su análisis es indispensable para el autoconocimiento. El reconocimiento de las debilidades es necesario para el establecimiento de los objetivos personales y profesionales, pues de lo contrario se corre el riesgo de que los objetivos sean irreales y que los errores se comentan con mayor frecuencia

Una forma de identificar las debilidades es haciendo una introspección observando los momentos en los cuales se ha experimentado el fracaso y tratar de analizar las recurrencias, es decir, ¿cuál ha sido tu debilidad más común y en qué

circunstancias? También debes analizar no sólo tu comportamiento sino tus ideas derrotistas ya que pueden impedirte llevar a cabo un objetivo.

1.5.3 Oportunidades.

Las oportunidades son externas, no necesariamente dependen de ti, pero sí el tomarlas o no. Son posibilidades de que se presente lo que se requiere para resolver el problema o tomar el reto, para ejecutar las acciones pertinentes.

Por ejemplo, si eres un buen fotógrafo y quieres tomar la mejor fotografía de tu vida, tienes que esperar el momento indicado para hacerlo. Esto se presenta mucho en los fotógrafos de naturaleza, quienes deben esperar a que la luz sea la adecuada, a que los animales actúen o se queden inmóviles, todo, para poder hacer una buena toma, así en la vida, tienes que estar atento a las oportunidades que se generen, pero no se verán si no tienes un plan, es decir, un objetivo.

1.5.4 Amenazas.

Las amenazas son externas y siempre representan riesgos. Las amenazas así como las oportunidades son temporales y en circunstancias específicas. Nunca son las mismas y no duran para siempre.

Ejemplo:

Objetivo. Obtener mi título de Ingeniería eléctrica y electrónica.
Metas:

- Estudiar todas las tardes, después de salir de la escuela, por espacio de 2 horas.
- Tomar apuntes de las clases.
- Preguntar cada vez que tenga dudas.

- Entregar todas las tareas y trabajos que se me pidan en cada clase.
- No faltar a clases.
- No llegar tarde a clases.
- Estudiar para los exámenes.

Análisis de las posibilidades para alcanzar objetivos

Cuadro 6. Análisis de las posibilidades para alcanzar objetivos.

El análisis de todos los factores personales que pueden facilitar u obstaculizar el logro de los objetivos es un pre-requisito indispensable para alcanzar el éxito.

ejercicio

Los ejercicios y técnicas están planteados de tal forma que te permitan reflexionar y aplicar lo aprendido en el curso, algunos son individuales y otros grupales, te invitamos a arriesgarte en su realización.

Objetivo. Que el alumno identifique cómo la experiencia pasada contribuye a la formación del autoconcepto.

Ejercicio 1: De forma individual realiza un dibujo de ti cuando eras pequeño y recuerda qué frases eran las que te decían tus papás, maestros, amiguitos, abuelos y/o hermanos. Pueden ser positivas y negativas.

Analiza qué tanto repercutían en tus emociones y conductas lo que esas personas te decían.

Posteriormente, compártelo con tus compañeros en grupos de 5 personas.

Cuando cada uno comparta las frases y palabras, realicen una lista de aquellas que más se repiten.

Cada subgrupo pasará al pizarrón a anotar su lista.

Al final, realicen un análisis del ejercicio y compartan el cómo se sintieron.

Ejercicio 2:

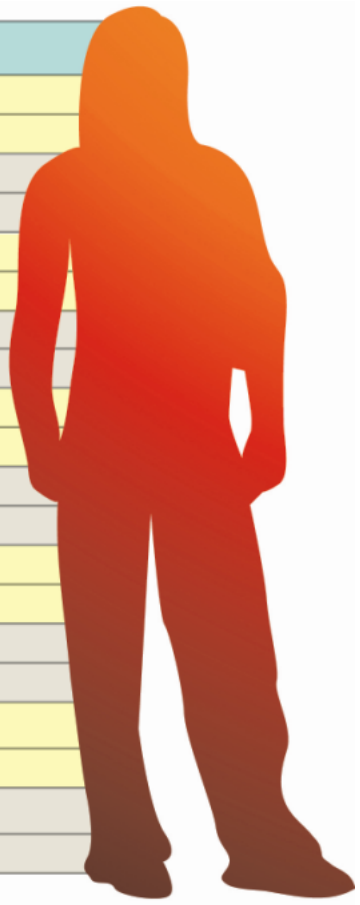
Explorando mi autoestima.

1. ¿Sabes quién eres?
2. ¿Te consideras exitoso?
3. ¿Aceptas tus responsabilidades?
4. ¿Haces lo que dices y sientes?
5. ¿Expresas tus sentimientos con libertad?
6. ¿Cuestionas tu propia manera de pensar?
7. ¿Sabes hacia dónde vas?
8. ¿Tomas tus decisiones sin esperar la opinión de los demás?
9. ¿Terminas lo que inicias?
10. ¿Reconoces tus habilidades y aptitudes?

Ejercicio 3:

Tomando en cuenta cada una de las distorsiones cognitivas del tema 1.1.1 anota un pensamiento que hayas tenido al respecto.

Distorsión cognitiva	Ejemplo personal
Hipergeneralización	
Designación global	
Filtrado	
Pensamiento polarizado o absolutista	
Autoacusación	
Personalización	
Lectura del pensamiento	
Falacias del control	
• Locus de control interno	
• Locus de control externo	



Ejercicio 4:

Inventario de habilidades.

1. Realiza una lista de las habilidades y destrezas en las que te consideras bueno, después, realiza una lista de aquellas cosas que quisieras aprender. Posteriormente, con tu profesor, haz una lista en el rotafolio de las habilidades que tú y tus compañeros tienen, y de las cosas que les gustaría saber o aprender.

2. Una vez que esa lista se encuentre a la vista de todos, hagan un análisis sobre cómo hicieron para aprender y desarrollar esas habilidades. Posteriormente analiza cuáles de las habilidades de tus compañeros te gustaría desarrollar o potencializar.
3. Por último, realicen un contrato de aprendizaje colectivo, es decir, si hay alguien que tenga el conocimiento y la habilidad sobre algo que te gustaría aprender, acércate a él para ser su discípulo, y el mismo caso si tú cuentas con alguna habilidad que algún compañero desea adquirir, incluso puede hacerse en grupos pequeños.

Ejercicio 5:

Mi árbol

Objetivo. Favorecer el conocimiento propio y de los demás. Estimular la autoafirmación y valoración positiva de los demás. Mejorar la confianza y comunicación del grupo.

1. Cada persona dibuja un árbol, el que más le guste, con raíces, ramas, hojas y frutos.
2. En las raíces, escribe las cualidades que crees tener. En las ramas anota las cosas positivas que haces.
3. En las hojas y frutos, los éxitos y triunfos.
4. Después cada participante puede añadir “raíces” y “frutos”.

A continuación, contesta las siguientes preguntas:

¿Te valoras lo suficiente?

¿Han encontrado los demás cosas que tú no habías valorado?

¿Cómo te has sentido?

Fuente: EduPaz, 2000.

Ejercicio 6:

Adivínalo con mímica.

Objetivo. Que los estudiantes puedan ejercitar sus habilidades de comunicación no verbal y aprender de sus limitaciones para su posterior desarrollo.

Se formarán dos equipos. Si el grupo es numeroso entonces un pequeño subgrupo será el que cuide el cumplimiento de las reglas.

- Cada equipo tendrá que plantear una lista de títulos de películas (El número de títulos dependerá del número de integrantes).
- El profesor tendrá que decir las reglas y tomar el tiempo (1 minuto por título) en caso de que no exista el grupo de jueces.
- Al finalizar y determinar al grupo ganador, se realizará un análisis de las estrategias individuales para realizar la representación, en cuanto a las habilidades no verbales que se pusieron en juego, cada estudiante realizará una lista de aquellas que son fáciles para él y cuáles son más dóciles.

Ejercicio 7:

Otorgando y aceptando halagos

Objetivo. Practicar la conducta de halagar a otros y de aceptar cumplidos, así como reconocer la importancia de los halagos entre iguales.

- En parejas, decidirán quién será A y quién B.
- Primero, A de pie y mirando a B, formulará cumplidos tanto físicos como de otras áreas y B permanecerá en silencio hasta que A termine. Al final, sólo dirá *gracias*.
- Después, B llevará a cabo el mismo procedimiento.
- Al final, cada quien realizará una reflexión en su cuaderno de notas y de manera aleatoria algunos expondrán ante el grupo su reflexión.

Ejercicio 8:

El Debate.

El grupo elegirá con anticipación un tema sobre el cual quieran debatir, el tema debe ser de interés general y de actualidad

El grupo se dividirá en 5, dos partes estarán a favor y dos partes en contra, la 5ª parte restante será el juez y tendrá que decidir cuál equipo ganó el debate con base en:

Claridad en la exposición.

- ⇨ Participación activa de todos los miembros del equipo.
- ⇨ Respeto al punto de vista del otro equipo.
- ⇨ Pasión en la defensa de su postura.
- ⇨ Bases científicas, legales, morales, etcétera, de los argumentos.

El debate se realizará de la siguiente forma:

- Momento A: cada equipo tendrá un espacio de 10 minutos para exponer su punto de vista y aportar la información que sustente su postura.
- Momento B: cada equipo tendrá 5 minutos para debatirle al otro equipo su discurso.
- Momento C: los jueces decidirán cuál equipo gana el debate.

Ejercicio 9:

En el siguiente formato anota cuánto tiempo a la semana inviertes en cada una de las actividades que se enlistan. Trata de ser honesto, recuerda que no hay porqué mentir.

El objetivo es que observes y reflexiones en qué pasas la vida, y si éste tiempo es de provecho.

LO QUE INVIERTO

Actividad	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Comidas							
Dormir							
Escuela							
Tareas							
Estudiar							
Amigos							
Pareja							
Familia							
Actividades solitarias							
Otros (bañarse, transporte, etc.)							
Total							

¿Estabas consciente del tiempo que inviertes en cosas que quizá no te ayudan a superarte o a alcanzar tus objetivos?

En el siguiente formato anota el ideal, esto no quiere decir que lo lleves a cabo de manera rígida, pero sí podrías utilizarlo como una herramienta que te ayude a organizarte mejor.

LO QUE PODRÍA INVERTIR

Actividad	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Comidas							
Dormir							
Escuela							
Tareas							
Estudiar							
Amigos							
Pareja							
Familia							
Actividades solitarias							
Otros (bañarse, transporte, etc.)							

Ejercicio 10:

¿Qué es la vida?

En grupo y guiados por el profesor, expondrán diferentes ideas sobre la pregunta:

- En pequeños grupos discutirán esta pregunta.
- Cada uno de los miembros del equipo externará sus ideas al respecto.
- Entre todos los miembros del equipo anotarán en el pizarrón sus ideas principales.
- Ahora se analizarán todas las ideas de los equipos y se llegará a una conclusión.

Ejercicio11, para casa.

De manera individual, realizarás una pequeña reflexión sobre lo que significa tu vida, qué has hecho hasta ahora y qué has aprendido en estos años de supervivencia.

Posteriormente, realiza la lectura del siguiente texto en voz alta y frente al grupo:

¿QUÉ ES LA VIDA?

La vida es una oportunidad, aprovéchala.
La vida es una belleza, admírala.
La vida es un sueño, realízalo.
La vida es un reto, afróntalo.
La vida es un deber, cúmplelo.
La vida es preciosa, cuídala.
La vida es riqueza, consérvala.
La vida es amor, gózala.
La vida es un misterio, descúbrelo.
La vida es una promesa, págala.
La vida es tristeza, supérala.
La vida es un himno, cántalo.
La vida es una tragedia, domínala.
La vida es una aventura, empréndela.
La vida es felicidad, merécela.
La vida es VIDA, defiéndala.

Madre Teresa de Calcuta.

Ejercicio 12:

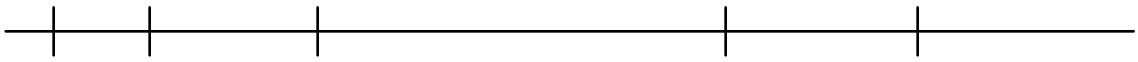
Línea de vida.

Objetivo. Sensibilizar a los alumnos sobre cómo las experiencias personales marcan, en cierto sentido, la vida actual.

En una hoja colocada de manera horizontal, cada quien dibujará una línea, que abarcará desde el primer recuerdo hasta el momento actual.

Se anotarán momentos significativos tanto negativos como positivos.

Ejemplo:



4a 6a 10a 16a 16.5a

Ejercicio 13:

Planteando metas humanitarias.

Objetivo. Ejercitar el planteamiento de metas en un contexto internacional.

De acuerdo al ejemplo de Objetivos de desarrollo del Milenio.

El grupo se dividirá en 8 equipos, uno por objetivo.

Una vez que cada equipo tenga su OBJETIVO, planteará las metas a corto, mediano y largo plazo que puedan generarse para alcanzar dicho objetivo.

Posteriormente, se redactarán para exponerlos ante el grupo.

Una vez que se haya realizado el ejercicio, compárenlo con el texto:

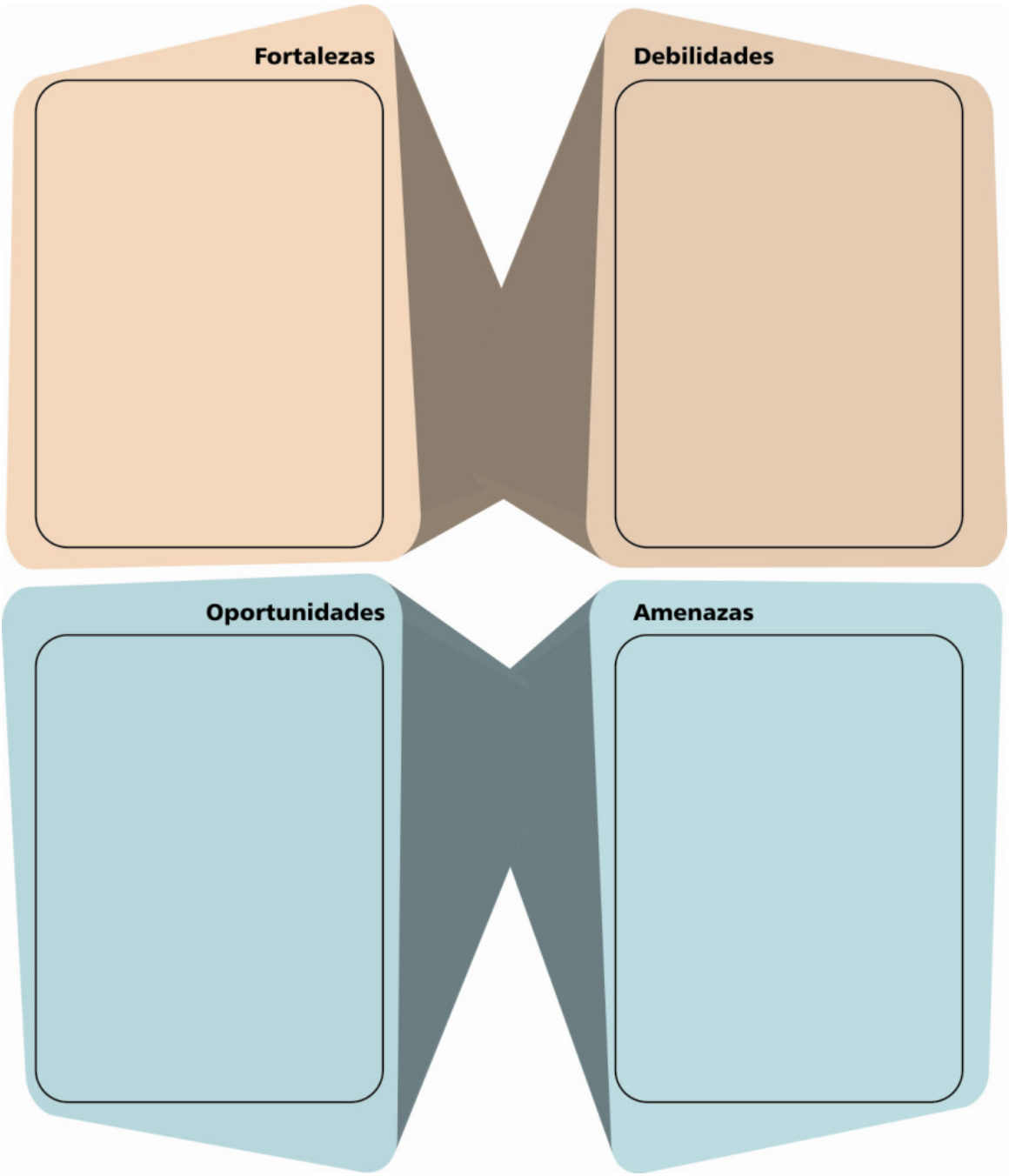
Página con información sobre cada objetivo - Incluye propuestas para avanzar hacia los objetivos en el día a día. En *http://es.wikipedia.org/wiki/Objetivos_de_Desarrollo_del_Milenio*

Ejercicio 14:

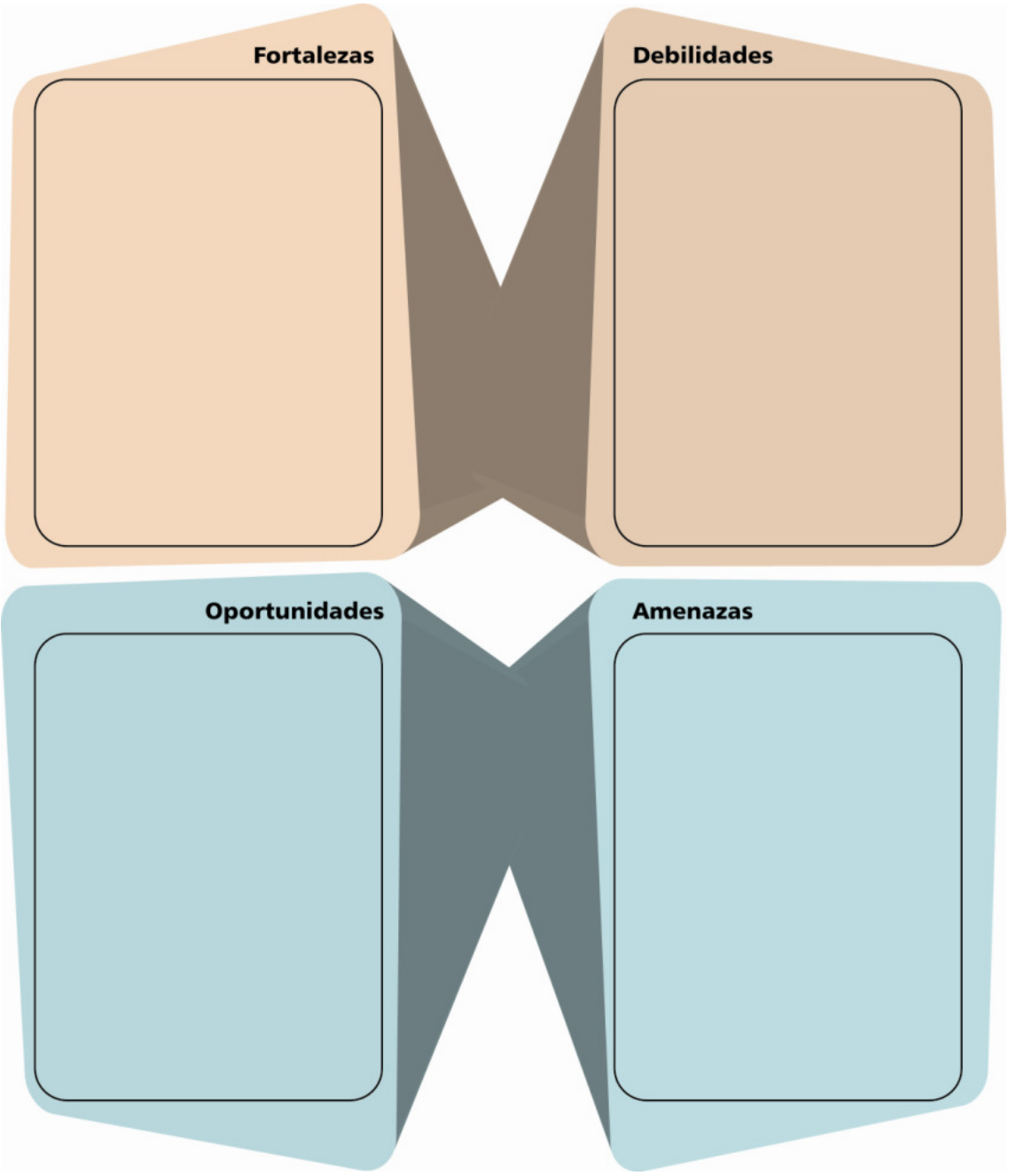
Utiliza el siguiente formato para anotar lo explicado en el apartado 1.5 y analizarlo con tus compañeros para exponerlo después ante el grupo.

El ejercicio de análisis es individual, recuerda que no es de utilidad copiar a los compañeros, porque éste es el inicio de tu plan de vida y carrera.

Objetivo personal. Aumentar mis relaciones interpersonales para generar una red de amigos.


Fortalezas
Debilidades
Oportunidades
Amenazas

Objetivo académico. Obtener mi certificado de Técnico Profesional.



Proyecta su prospectiva académica y profesional.

Introducción a la Unidad

Sabemos que la elección de tu carrera y la escuela fue una tarea difícil, y si no la escogiste, el adaptarte a esta nueva situación de vida no es cosa fácil. Las personas tenemos que tomar decisiones constantemente, de hecho, todo el tiempo, desde las más cotidianas como ¿qué me voy a poner hoy?, ¿iré o no a la fiesta del fin de semana? a algunas otras más complicadas como ¿le diré a esa chica que si quiere ser mi novia?, ¿aceptaré las reglas de casa?, y algunas que tienen una repercusión en la vida a mediano y largo plazo, como decidir si serás una persona benéfica para la sociedad, o a qué quieres dedicarte o de qué quieres vivir. En otra época de la vida quizá debas tomar decisiones sobre qué tipo de empresa vas a fundar, o si te casarás o no, si tendrás hijos, etcétera, claro que éstas están un poco lejanas (esperemos).

Las decisiones son elecciones que realizarás en las diferentes esferas de vida, y quizás unas te sean más fáciles de tomar que otras, pero lo que encontrarás en esta unidad son algunos factores que te ayudarán a entender por qué las decisiones en ocasiones no sólo dependen de ti. Hay muchos elementos que tomamos en cuenta (ya sean inconscientes o conscientes) pero que ayudan u obstaculizan nuestras decisiones. Hablaremos de los factores internos en la toma de decisiones, con el fin de que puedas identificar que hay algo llamado *personalidad* que puede ser impulsora o no, para las elecciones de vida.

Abordaremos los factores externos, como la influencia de la familia, pues seguramente, has estado en situaciones en que has elegido hacer algo porque tu familia te presiona, o por el contrario, has elegido para darle en la cabeza a tu familia, pero en ninguno de los casos te quedas satisfecho con tu elección o, por ejemplo, cuántas veces el grupo social, empezando por los amigos, han influido en ti para que decidas hacer algo. Acciones tan cotidianas como el tomar alcohol porque lo demás te incitan o el relacionarte íntimamente porque los demás ya lo hicieron y tú no quieres quedarte atrás, pero en realidad no han sido decisiones responsables y conscientes.

Por supuesto que una de las tantas decisiones que nos interesa analizar contigo es la elección de tu carrera, ya que es uno de los pilares de tu futuro. ¿Recuerdas cómo fue que elegiste entrar a esta institución?, ¿elegiste o eligieron por ti? Lo importante es que ahora estés orgulloso de tu incursión en uno de los planteles del Sistema CONALEP, pues se ha convertido en una de las instituciones de educación técnica a nivel medio superior, más importantes de la república.

Te darás cuenta que el sistema educativo no es improvisado, está basado en todo un movimiento a nivel mundial. Los planes de desarrollo en el nivel educativo son sumamente demandantes y el CONALEP ha respondido a ello de manera valiente.

Tu formación está fundamentada en un modelo que te garantiza la obtención de conocimientos a dos niveles: a) el técnico; que te permitirá alcanzar estándares de ejecución competitivos y congruentes con las demandas empresariales, al estar formado en competencias y esperarse que puedas obtener información, analizarla, cuestionarla, desarrollar habilidades y destrezas propias de tu carrera y aplicar lo anterior en las situaciones que se te presenten, con valores y calidad y b) el bachiller, que te prepara la formación académica en el nivel medio superior, que te

permitirá el ingreso a la educación superior, en igualdad de condiciones de egresados de otras instituciones públicas y privadas.

Para ampliar tu visión —y que desde hoy puedas vislumbrar y planear tu proyección personal y profesional— encontrarás información somera de las actividades empresariales, que te servirá de panorama para saber en qué área de la actividad económica se encuentra tu formación técnica y en cuál puedes ejercer tus conocimientos para perfilar tus esfuerzos y alcanzar la satisfacción profesional, como miembro de una empresa o como empresario.

Perteneces a una comunidad con una tradición de 30 años, en donde han crecido estudiantes, profesores, directivos y administrativos. El Sistema CONALEP no sólo se encarga de ti como estudiante de nuevo ingreso, también se preocupa por la cualificación del propio sistema y de las personas que ejercen profesiones a nivel técnico, muchas ocupaciones son evaluadas en competencias laborales por los centros de certificación pertenecientes al CONALEP.

Se exponen casos exitosos de exalumnos, que han logrado el desarrollo profesional y personal, independientemente de la región en la que se desenvuelven. ¿Por qué te mostramos esto?, pues con la sola finalidad de que puedas identificarte como persona exitosa, que te sientas parte de este sistema. Tus posibilidades de éxito y desarrollo son inmensas y, si bien dependen de la escuela y tus profesores, el porcentaje que te toca es mayor. Depende de ti, el que puedas aprovechar la experiencia del CONALEP y explotes tus propias habilidades.

Te invitamos a realizar los ejercicios que se te encuentran al término de la unidad, algunos están enfocados en la reflexión, otros al análisis, y otros más al hacer,

con la única finalidad de que puedas corroborar que la teoría que antes has revisado, se puede llevar a la práctica y con ello puedas crear tu propio criterio; algunos están enfocados en tu persona y otros al ambiente, pero todos y cada uno te dejarán una experiencia de conocimiento y autoconocimiento.

Resultados de aprendizaje

Asumirás una actitud de pertenencia al Sistema Conalep reconociendo las cualidades del mismo como una alternativa de formación

Desarrollo del Tema

2.1 Análisis de los factores que intervienen en su decisión profesional.

En la tribu americana de los Oglala Dakota (o Sioux), existía una tradición que se aplicaba a los adolescentes para determinar su sino en la vida. Se les animaba a introducirse en el bosque sin armas y sin otra vestimenta que un taparrabos y un par de mocasines en búsqueda de un sueño. Hambriento, sediento y cansado, el chico esperaría a tener un sueño al cuarto día de su viaje que le revelaría su destino vital. Al volver al hogar, relataría a los ancianos de la tribu el contenido de su sueño, el cual sería interpretado de acuerdo con una práctica legendaria. Y su sueño le diría al chico si estaba destinado a ser un buen cazador, o un gran guerrero o un experto en la caza de caballos salvajes, o quizás convertirse en un especialista en la fabricación de armas, o un líder espiritual, sacerdote o curandero.
(Libro: *Teorías de la personalidad*, psicología on line).

El tomar una dedición profesional implica la identificación de un amplio rango de posibilidades y las consecuencias potenciales si una alternativa particular se pone realmente en práctica

Así que, primero analizaremos cómo se toman las decisiones; hay dos modelos que tratan de explicar este proceso:

- Modelo compensatorio. Las opciones se evalúan den forma sistemática atendiendo a varios criterios.

Ejemplo:
La compra de un automóvil.
Qué empleo aceptar.
La elección de una carrera.
En cuál Universidad inscribirte.

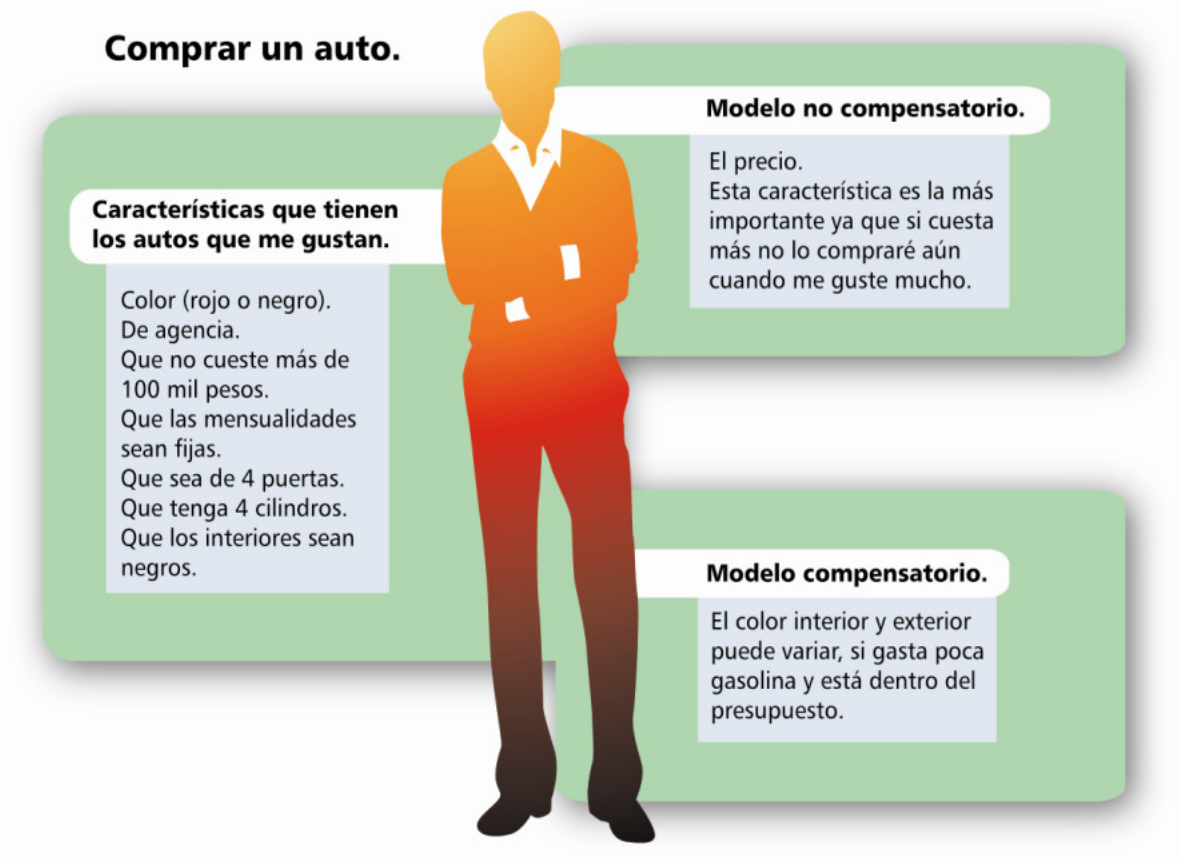
- Modelo no compensatorio. Las debilidades de uno o varios criterios no se compensan con la fuerza de otros. Se aceptan o rechazan opciones si éstas no cumplen con ciertos criterios. Este modelo se utiliza generalmente para decisiones poco trascendentes, como "qué zapatos ponerme, qué peinado hacerme, etc".

Los seres humanos aplicamos el segundo modelo pero está limitado, ya que nos impide hacer un análisis de todas las opciones.

La mejor opción es utilizar los dos modelos para evaluar opciones.

ejemplo

Comprar un auto



Este tema lo abordaremos ampliamente en la siguiente unidad, por ahora sólo mencionaremos algunas recomendaciones para la toma de decisiones

Recomendaciones para la toma de una buena decisión:

Identificación del problema. Se debe definir claramente el problema a solucionar, ya que así la decisión será más efectiva.

Analizar detalladamente el problema. Al identificar el problema, es conveniente determinar sus elementos, conocer las posibles soluciones, aseguramos de tener toda la información necesaria para una buena decisión.

Evaluación de alternativas. Aquí se realiza un comparativo de todas las alternativas a fin de determinar sus ventajas y desventajas, tomando en consideración los recursos para su acción.

Elección de alternativas. Una vez realizada la evaluación de las alternativas, se procede a ir eliminándolas, hasta llegar a la que nos traiga mejores resultados. Además, debe elegirse o tener en cuenta otras alternativas para cuando se nos presente otra situación que resolver.

Poner en práctica la decisión. La alternativa elegida se aplicará de acuerdo al plan establecido, el cual contempla recursos y programas necesarios para la implantación de la decisión.

El hecho de llevar a cabo los puntos antes descritos no garantiza que la decisión va a ser la acertada; sin embargo, existen grandes posibilidades de lograr el éxito conjugando la capacidad y habilidad que tenga el administrador para enfrentar la situación.

Tomado de: Toma de decisiones en
http://www.monografias.com/trabajos12/decis/decis.shtml?monosearch

2.1.1 Internos.

El que puedas tomar decisiones depende de muchas cosas. La toma de decisiones no es tan fácil, existen muchos factores antes de elegir la opción que se quiera, hay factores internos y externos que influyen o determinan el tipo el camino a seguir.

Personalidad.

Definición: Patrones duraderos de percibir, relacionarse y pensar acerca del ambiente y de uno mismo (American Psychiatryc Association -DSM-IV-, 1995).

"El conjunto de las formas relativamente constantes de relacionarnos con los individuos y las situaciones que hace única a cada persona" (Papalia, 1990).

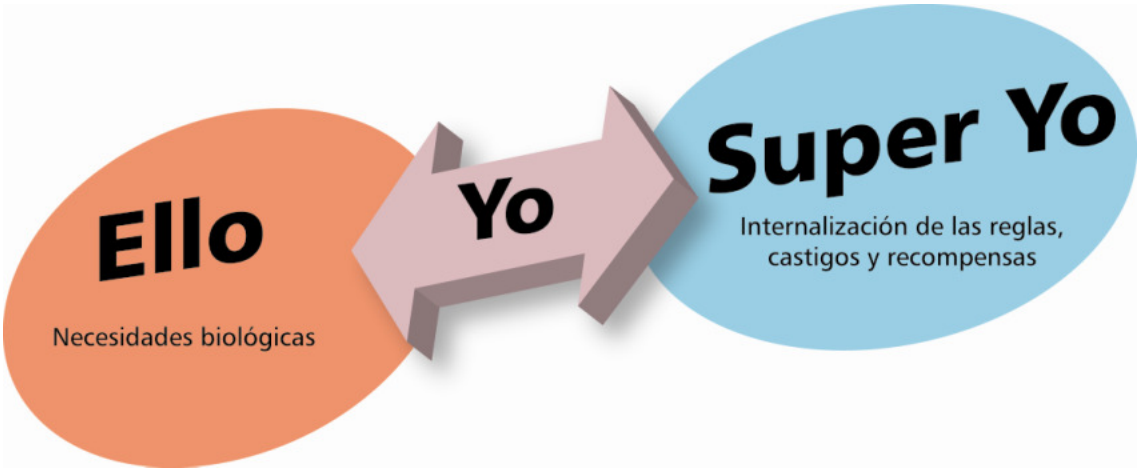
Los psicólogos definen la personalidad como "el patrón único de pensamientos, sentimientos y conductas de un individuo que persisten a través del tiempo y de las situaciones" (Morris y Maisto, 2001).

Al hablar de la personalidad tenemos que mencionar algunas de las teorías psicológicas que han tratado de explicarla (no se revisarán exhaustivamente ya que en semestres posteriores, tendrás un módulo completo sobre las teorías de personalidad), ahora te mencionaremos aquellas más enfocadas a los aspectos de la personalidad que ya se ha desarrollado.

Uno de los principales exponentes —y requisito indispensable cuando se habla de la personalidad— es el Padre del Psicoanálisis, Sigmund Freud, quien propuso aspectos como el inconsciente y el consciente. También planteó el *aparato psíquico* como componente esencial de la personalidad.

También habla del *Ello*, el *Yo* y el *Super Yo*, términos que seguramente habrás escuchado, ya que es una de las teorías más conocidas. Veamos a lo que se refería Freud:

Aparato psíquico según Sigmund Freud:



- **Yo**: El *Yo*, a diferencia del *Ello*, funciona de acuerdo con el principio de realidad, representa la realidad y hasta cierto punto, la razón.

Freud construyó conceptos y por eso es un poco complicado, pero trataremos de comprender a qué se refería en términos más simples (o muy simples).

ejemplo

El *Ello* es el impulso del organismo, por ejemplo, tienes ganas de matar a alguien por que estás muy enojado y quisieras golpear a la persona que te hizo enfadar hasta cansarte, pero el *Super Yo* te dice que eso no tiene razón de ser, que no es correcto golpear a nadie, que no es bueno enojarte, que no puedes expresar tus sentimientos, etcétera, es decir, es la conciencia de las normas, las reglas, pero es totalmente represivo. Entonces llega el *Yo*, para mediar entre el *Ello* y el *Super Yo*, y permite al *Ello* descargar su molestia por otros medios, por ejemplo, golpeando un cojín, y después externando el enojo pero sin agresión, así ha logrado calmar

al *Ello* y al *Super Yo*. ¿Te imaginas cuántas veces te has encontrado en situaciones en donde el Ello te demanda descargas de impulsos y cuántas en donde el *Super Yo* te aplasta? El *Yo* tiene mucho trabajo.

Cuando el *Super Yo* se sale con la suya y el *Yo* no logra controlarlo y deja que el *Ello* sea aplastado puede ser por ejemplo, en la sexualidad, cuando el *Ello* te demanda la descarga del impulso sexual ya sea a solas o con tu pareja, pero el *Super Yo* es muy estricto, y sus preceptos son cero satisfacción. No se puede tocar el cuerpo, no puedes mirarte, no puedes estimularte, no puedes tener relaciones con nadie si no es para tener hijos. En este caso el *Yo* no puede hacer nada, porque el *Super Yo* es demasiado rígido.

Por otra parte, Freud postuló su teoría de los estadios psicosexuales, en la cual planteaba que durante el desarrollo los humanos pasamos por etapas. Freud denominó a estas etapas relacionándolas con las partes del cuerpo que son las principales fuentes de estimulación y que causan placer, claro que su principal objetivo era explicar las conductas y deseos de los seres humanos.

Otra aportación importante es el planteamiento del desarrollo psicosexual del niño en donde también planteó etapas.

- **La etapa oral.**
- **La etapa anal**.
- **La etapa fálica.**
- **La etapa de latencia.**
- ***La etapa genital** (se supone que ésta es la etapa en que te encuentras actualmente, por eso la sexualidad se ha vuelto tan importante).

Recomendación: Lee la historia de *Edipo Rey*.

Otro autor importante y que también plantea un análisis de las etapas del desarrollo es **Erik Ericsson,** psicoanalista que se interesó por la influencia de la sociedad en el desarrollo de la personalidad.

Los progresos a través de cada estadio están determinados en parte por nuestros éxitos o por los fracasos en los estadios precedentes.

Etapas del desarrollo de la personalidad según Ericsson.

Etapas del desarrollo de la personalidad según Ericsson.

Crisis	Edad	Suceso importante
Confianza básica vs desconfianza básica.	0 a 12-18 meses.	Alimentación.
Autonomía, vs vergüenza y duda.	18 meses a 3 años.	Control de esfínteres.
Iniciativa vs culpa.	3 a 6 años.	Locomoción.
Industriosidad vs inferioridad.	6 a 12 años.	Escolarización.
Identidad vs confusión de rol.	**Adolescencia.**	**Relación con iguales.**
Intimidad vs aislamiento.	Edad adulta temprana.	Relación amorosa.
Capacidad de generación vs estancamiento.	Madurez.	Paternidad y crianza.
Integridad del ego vs desesperación.	Vejez.	Reflexión sobre la propia vida y aceptación de ella.

Tomado de Papalia y Wendkos, 1990.

Tomado de Papalia y Wendkos, 1990.

Si en alguna de estas etapas surge una dificultad se desarrollarán algunos problemas relacionados a la etapa de la que se trate, por ejemplo, si en el estadio

l se presenta la demora en demasía, con unos padres ausentes, el pequeño crecerá con desconfianza y no confiará ni en él ni en los demás.

Carl Rogers.

La principal aportación de éste psicólogo se refiere a que los seres humanos desarrollamos la personalidad al servicio de las metas positivas, tendemos a la mejora continua y siempre querremos ser mejores. A esta capacidad le llama *tendencia a la realización*, para alcanzar el potencial biológico, pero también la imagen de sí mismo o autoconcepto (la conciencia de lo que somos y de lo que queremos ser).

También expone algunas defensas que pueden generar nuestras respuestas. Cuando se vive una experiencia como amenazante, la respuesta ante la amenaza es la ansiedad, y para evitar la ansiedad podemos utilizar la negación y bloquear por completo la situación amenazante.

Por ejemplo, si los exámenes te generan ansiedad evitarás los exámenes.

O podemos utilizar la defensa de la distorsión perceptiva, que genera la reinterpretación de la situación amenazante.

Por ejemplo, ante una falla en los exámenes decimos que el profesor tiene la culpa porque hizo un examen muy difícil.

Rogers, plantea a la persona completa en las siguientes cualidades:

- ✓ Apertura a la experiencia. El permitirse experimentar la vida y la experiencia, incluyendo los sentimientos y la aceptación de la realidad en su debida dimensión.

- ✓ Confianza organísmica. Se refiere a tener confianza en uno mismo, alimentada de la experiencia y de la toma de riesgos

- ✓ Vivencia existencial. El vivir el presente sin atarse al pasado ni esperando el futuro; tomarlos en los niveles adecuados, el pasado como el aprendizaje y el futuro para el planteamiento de las metas. Esto correspondería a vivir en el aquí y ahora.

- ✓ Libertad experiencial. El sentimiento de libertad es esencial para la felicidad y el rendimiento en todas las áreas, el tener oportunidades y saber verlas nos hace libres, pero también el tomar la responsabilidad de las acciones.

- ✓ Creatividad. Se refiere a actuar a favor de otros, aplicando la creatividad en áreas como el arte, la ciencia, la preocupación social o haciendo lo mejor posible el trabajo diario.

Por su parte, **Charlotte Bühler** plantea cinco fases en el logro de una meta personal:

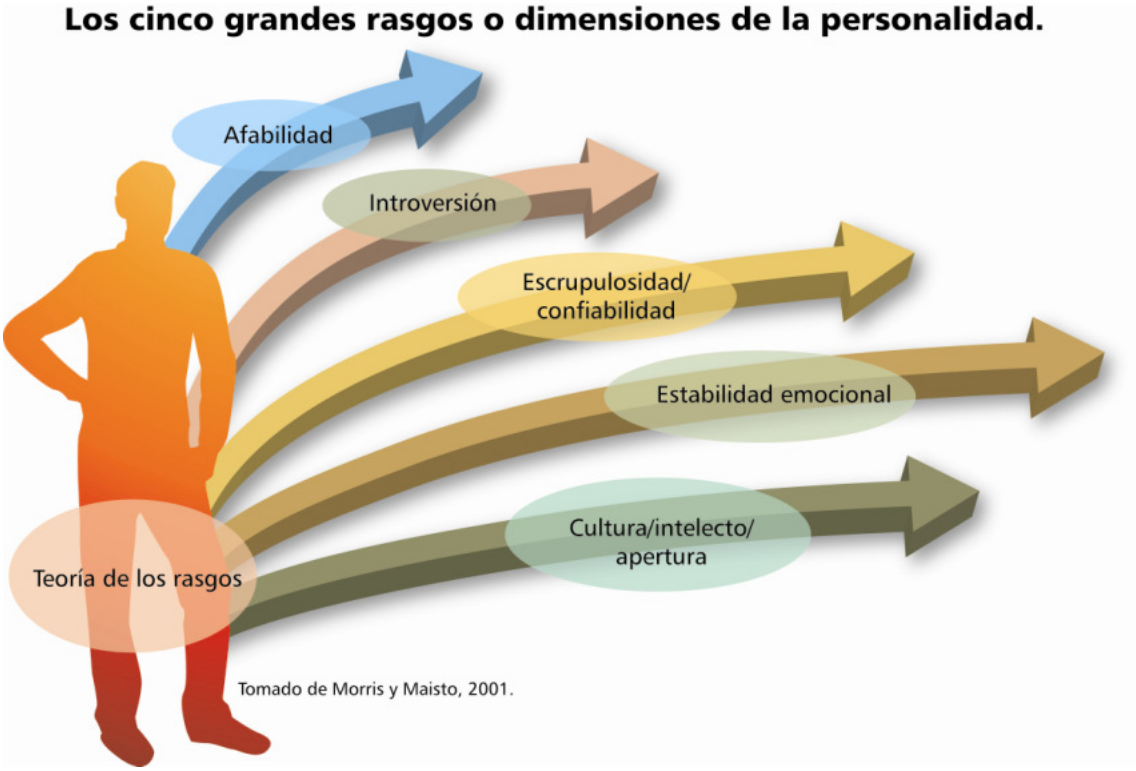
Cinco fases en el logro de una meta personal según Charlotte Bühler.

Niñez. Hasta los 15 años.	Sin metas de vida, pensamiento vago sobre el futuro.
Adolescencia y edad adulta. De 15 a 25 años.	**Inicialmente, las personas conciben la idea de que su vida es algo propio, analizan las características vividas y piensan en sus necesidades y potencialidades.**
Juventud y edad adulta media. 25 a 45 años.	Las personas adoptan metas más específicas y definidas.
Edad adulta. De 45 a 65 años.	Las personas tienen en cuenta su pasado y revisan sus planes para el futuro.
Vejez. De 65 a 70 años.	Las personas dejan de concentrarse en el logro de metas.

Tomado de Papalia y Wendkos, 1990.

Tomado de Papalia y Wendkos, 1990.

Otra teoría, más enfocada a los adultos, es la de los rasgos, basados en los comportamientos de las personas y sustentada en que son parte genética.



Tomado de Morris y Maisto, 2001.

Lo interesante de la Teoría de los rasgos es la capacidad descriptiva de la personalidad, sin embargo, no nos dice que los causa, aunque se ha visto una importante carga genética, aunque, por supuesto, el ambiente también tiene su peso en esto.

Esta descripción de las dimensiones de la personalidad se ha visto relacionada con las decisiones de empleo, por ejemplo, el rasgo de estabilidad emocional está relacionado con aquellas personas que ocupan puestos de atención al público.

Albert Bandura nació en Canadá en 1925 y sostuvo que la personalidad es el resultado de la interacción entre tres "cosas": el ambiente, el comportamiento y los

procesos psicológicos de la persona. Estos procesos consisten en nuestra habilidad para abrigar imágenes en nuestra mente y en el lenguaje.

Su teoría fue llamada *del aprendizaje social*, y plantea que los sujetos aprendemos a comportarnos de determinada manera porque lo hemos visto, a través de modelos, es decir del modelado.

Por Ejemplo:
En un experimento se vio la influencia de los videos con alto contenido agresivo en niños. A un grupo de niños se le mostró los videos y a otro, no. Los niños del grupo que había visto los videos mostraron conductas de juego similares a las aparecidas en los videos.

Otro ejemplo:
Si un niño ve como el padre golpea a su mamá, éste aprenderá y empezará por golpear a las hermanas, posteriormente a sus compañeras de escuela y al final a su pareja. Éste es un antecedente que se ha visto mucho en jóvenes violentos.

Otro importante concepto de la teoría de Bandura en la personalidad es la *Autorregulación*, es decir, el control del propio comportamiento y para ello sugirió tres pasos (Boeree en psicología online).

1. *Auto-observación.* Vernos a nosotros mismos y nuestro comportamiento.

Por Ejemplo:
¿Cuando estás sentado, te has fijado en qué posición tienes el cuerpo, las manos y las piernas? ¿Cuál es la expresión de tu rostro cuando estás escuchando a alguien?

2. *Juicio.* Comparamos lo que vemos con un estándar, podemos comparar nuestros actos con otros tradicionalmente establecidos.

Por Ejemplo:

"Reglas de etiqueta". Se pueden crear nuevos estándares de comportamiento, que tienen que ver consigo mismo o con otros.

3. *Auto-respuesta.* Si hemos salido bien en la comparación con nuestro estándar, nos damos respuestas de recompensa a nosotros mismos. Si no salimos bien parados, nos daremos auto-respuestas de castigo. Estas auto-respuestas pueden ir desde el extremo más obvio (decirnos algo malo o trabajar hasta tarde), hasta el otro más encubierto (sentimientos de orgullo o vergüenza).

Por Ejemplo:

Si te has preparado para una competencia y alcanzas el resultado que deseabas, entonces puedes decirte cosas como "¡Qué bien, lo logré, qué bueno soy!", o si no lo alcanzaste, puedes decirte cosas como: "¡Qué tonto soy, perdí como siempre!".

Nota informativa.

En un estudio realizado en España (Díaz Morales y Sánchez López, 2001), se analizó el papel de los estilos de personalidad y las metas personales en la predicción de la satisfacción vital. En donde se observó que la escala de Expansión indica que la satisfacción con la vida está asociada con la tendencia a experimentar placer, más que a evitar el dolor (Millon, 1990). Es decir, la tendencia a ver el lado bueno de las cosas y ser optimistas en cuanto a sus objetivos y metas futuros está relacionada con la satisfacción.

En la planeación estratégica se plantean tres tipos de personalidad, para mirar el futuro (*www.monografias.com*):

- ✓ *Tradicional.* Mira al futuro como algo que no puede controlarse, incierto, y donde vale más la pena permanecer en el pragmatismo del mundo que ya se conoce y dejar al tiempo para reaccionar a lo que se tenga que hacer. Este tipo de individuo tiende a ignorar los cambios, la premisa mental es una preocupación por el hoy. El impacto se da cuando procede basado en la crisis. El individuo que actúa de esta manera tiene temor a tomar riesgos y evita tomar decisiones que impliquen incertidumbre.

- ✓ *Creativo.* Este tipo de persona tiene la actitud de confiar en la intuición al mirar el futuro, el impacto que recibe es de incertidumbre y las probabilidades de error; de cualquier forma, la capacidad de creatividad para el desarrollo de nuevas ideas que van más allá de lo convencional lo mantiene a la delantera de su desarrollo. Se necesita bastante carisma e intolerancia ante la incertidumbre para operar en un ambiente de esa naturaleza.

- ✓ *Planeador.* Este tipo de persona mira el entorno para medir riesgos y oportunidades, su innovación parte del análisis de las necesidades y de la comprensión del entorno. La actitud hacia la planeación está guiada por una premisa mental de ajuste a los cambios y al establecimiento de los sistemas que le brindarán seguridad. El éxito está ligado a la flexibilidad interna de los sistemas y procesos, y en la capacidad de integrar los objetivos y recursos en la implementación de estrategias.

Podríamos enumerarte muchas teorías que hablan sobre la personalidad, pero no es el caso, lo importante de mostrarte brevemente 3 de las principales teorías es

evidenciar el peso que tiene el estudio de la personalidad, que no refleja más que la importancia de ésta en la vida. No hay nadie que no tenga personalidad, todos tenemos rasgos, características que nos hacen diferentes de otros y que influyen en nuestra conducta.

Lo interesante es que ninguna de las teorías está equivocada, pero tampoco tiene la razón absoluta; si las lees con cuidado te darás cuenta de que cada una aporta información al conocimiento de la personalidad, todas están basadas en observaciones o en experimentos, así que todas tienen un trozo de razón. ¿Tú por cuál te inclinas?

Lo importante no es que te diagnostiques, ni que te identifiques para compararte y saber qué tan bien o mal estás, porque sería una percepción parcial. El fin es que comprendas que el ser humano es complejo y que tú lo eres, pero también que eres único, que si bien tenemos en común algunas características, es la combinación en tu persona lo que te hace especial.

La personalidad nada tiene que ver con la capacidad de inteligencia —son rasgos aparte—, e independientemente de tus características de personalidad no hay nada más poderoso que la decisión de hacer las cosas. Si tenemos una personalidad que nos hace dependientes, entonces al querer cambiarlo y haciendo pequeños esfuerzos para alcanzar la independencia, poco a poco irás viendo que puedes lograr cosas por ti mismo.

Algunos de los rasgos de personalidad son útiles para ciertas ocupaciones o profesiones y otros estorbarán para algunas actividades pero solo que se tratara de alguien con una personalidad perturbada que pudiera hacerse daño a sí mismo o a los demás, podría repercutir en el desarrollo personal y profesional.

Una de las características de la personalidad que más ha mostrado efectividad en el trabajo es la capacidad de hacer bien las cosas, de cuidar los detalles y tender a la perfección. Otro rasgo de suma importancia es la capacidad para relacionarte socialmente, porque, ya sea que pertenezcas a un equipo de trabajo o que tengas que coordinar personal, el poder entablar relaciones efectivas con los demás para el logro de objetivos en equipo, es esencial.

Manuel, es un chico que siempre ha hecho lo que se le dice, sin chistar, por temor a las represalias de su padre, con ello se evitó problemas de niño por desobediencia, pero el padre siempre veía los errores o accidentes y el regaño era muy fuerte, incluso desproporcionado. Cuando él opinaba sobre algo su padre siempre le decía que no y le daba la opción que creía era la mejor, así que Manuel creció sin tomar decisiones, pero temeroso de los regaños y por supuesto, sentía pavor de cometer errores. Ahora debía tomar una decisión sobre su carrera, él quería estudiar para chef, pues la cocina le gustaba y le parecía que era una ocupación que no requería de grandes decisiones. Cuando se lo planteó a su padre, él le dijo que no, que mejor estudiara mantenimiento de computadoras, pues consideraba que era una carrera con más futuro. Manuel accedió sin protestar, pero no es una carrera que le agrade, la estudiará para no tener problemas pero no cree que pueda ejercerla con mucho éxito. Ha pensado en cambiarse de carrera pero teme enormemente cometer un error y así darle la razón a su padre y por ende, confirmarse a sí mismo que no sabe lo que le conviene.

– Valores.

Definición: "Etimológicamente la palabra valor deriva del latín tardío *valor*, derivada del vocablo *valere*, que significa *ser fuerte, ser potente*. Entonces valor: es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de lo que es real" López de Llergo (s/f).

La finalidad de mostrarte brevemente qué son los valores, no es para que los repitas sin sentido, sino para que puedas reflexionar sobre tu sistema de valores, el que tomarás en cuenta para apoyar tus decisiones.

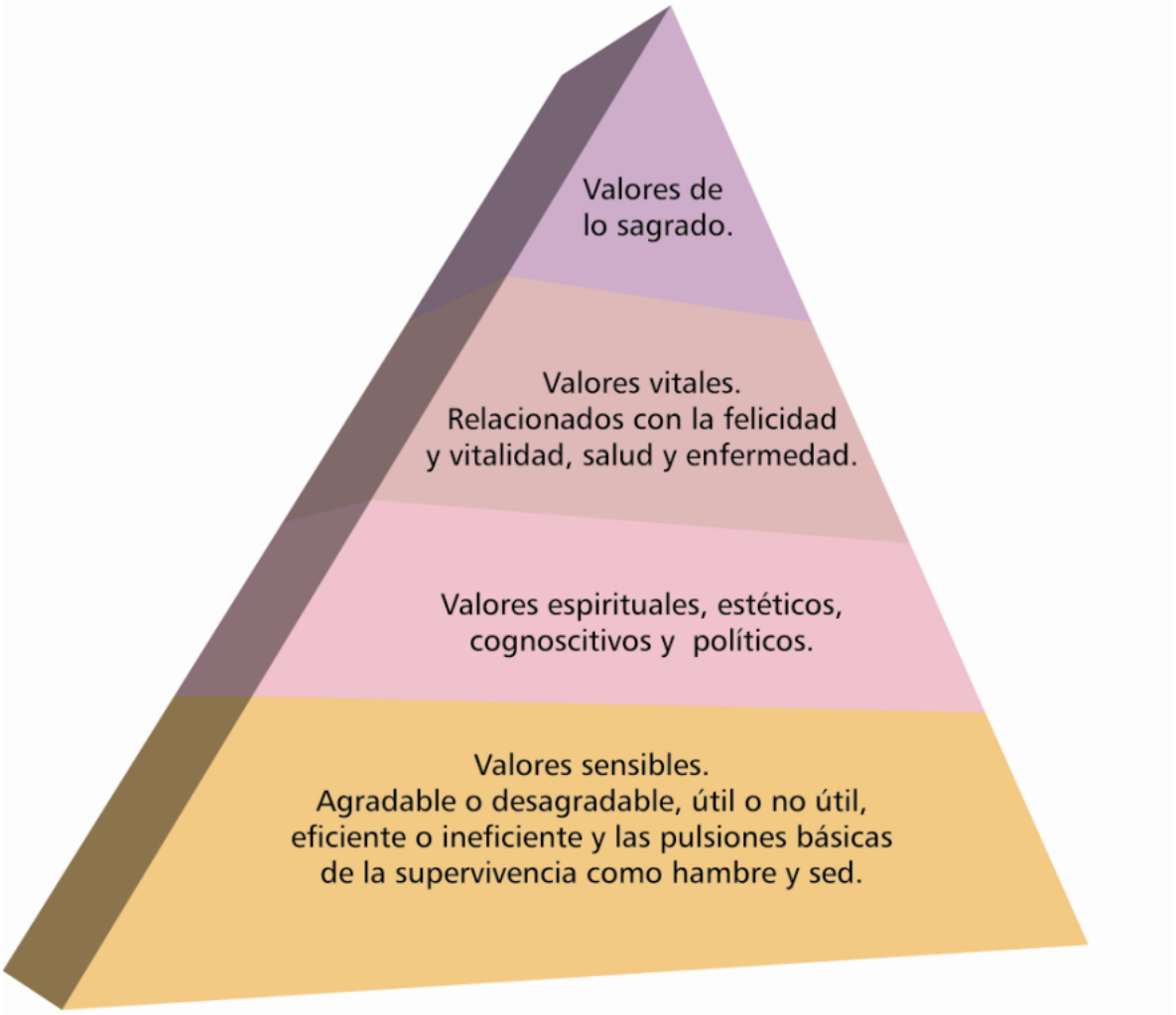
¿Para qué sirven los valores?

1. Para reflexionar sobre las opciones que se tienen y hacer elecciones más informadas.
2. Tomar conciencia sobre lo que aprecias y valoras.
3. Integrar lo que valoras con lo que haces en la vida diaria.

Los valores no son como los objetos que puedes tocar y manipular, los valores se perciben desde la conciencia, la emoción y la sensibilidad. Los valores presentan una serie de cualidades (Sagols y cols., 2005).

a) Son objetivos, pero no se dan sin que el sujeto los perciba, es decir, son relacionales, son el producto de la relación entre el objeto y el sujeto.
b) No se identifican con los bienes o las cosas valiosas, no dependen de las propiedades de las cosas.
c) Son polares, ante un valor positivo siempre existe el negativo, lo que se llama antivalor, por ejemplo, para la valentía, existe la cobardía, para la libertad existe la represión, para el amor existe el odio, etcétera.
d) Cambian su interpretación con el paso de la historia.
e) Están ordenados en una jerarquía.

Valorar significa jerarquizar los valores, y ya que los valores son las guías generales que sirven de criterio a las acciones y satisfacen los deseos y necesidades de superación, afectan toda nuestra persona y deben servirnos para ser mejores.



Jerarquización de los valores propuesta por Scheler.

Una jerarquización no es más que ordenar en importancia o prioridad de acuerdo con las circunstancias y las diferentes culturas, pues como sabes, no todos los valores son iguales para todos ya que cada uno le da importancia según sus circunstancias. Lo anterior no quiere decir que los valores son susceptibles de manipulación de acuerdo a conveniencias personales; los valores existen por sí mismos, y su jerarquización depende de tus circunstancias de vida, por ejemplo, si estás en un lugar en donde no hay qué comer, los valores que en ese momento

tendrán mayor peso serán los vitales: los que satisfagan tus necesidades fisiológicas y de supervivencia.

Lo más importante de conocer los valores es que tú puedas establecer tu propia jerarquización para la toma de decisiones tanto personales como profesionales.

Con los procesos de globalización, no quedan fuera los problemas pues ahora hemos escuchado hasta el cansancio el llamado calentamiento global, que no es otra cosa que el aumento de temperatura, lo que por supuesto traerá gravísimas consecuencias en nuestro planeta. Hay acciones que podríamos poner en práctica para bajar algunos grados al termómetro y con ello lentificar la destrucción, pero qué sucede, que los países industrializados (los llamados de desarrollados y de primer mundo) han jerarquizado, y para ellos es mucho más importante evitar una catástrofe económica que una ecológica. De hecho algunos llegan hasta el punto de negar el fenómeno del calentamiento global, y por nada quieren dejar de producir. Este fenómeno de lo único que nos habla es que los valores (o antivalores) no sólo responden a las necesidades individuales.

Enlistamos aquí algunas consideraciones para ayudarte en tu formación y desarrollo basado en la ética para la toma de decisiones.

1. Congruencia entre lo que crees, lo que sientes y lo que haces y puedes, el objetivo es que no te confundas entre los sentimientos y los deberes.

2. Responsabilizarse de los propios actos y de las decisiones que se tomen, buscando la verdad y siendo autocrítico.

3. Dialogar siempre, argumentar interactuar y tolerar las diferentes posturas.

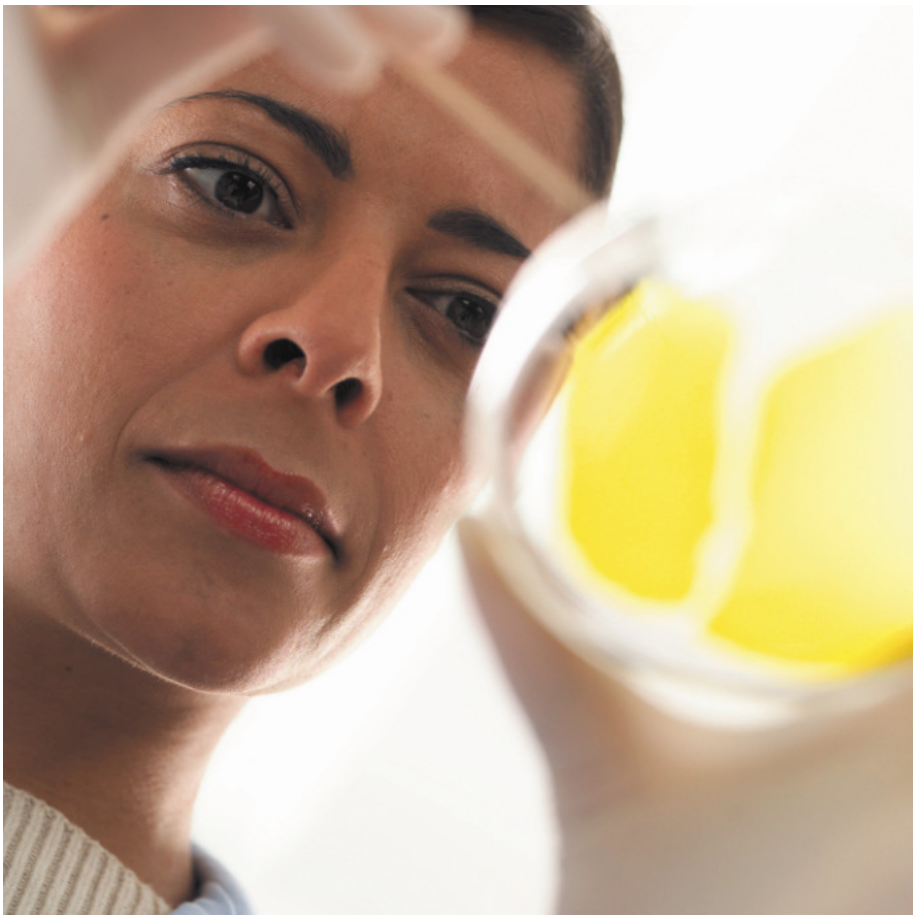
4. Discernir sobre los diferentes códigos de valor que se presentan, tomando en cuenta la sociedad globalizadora.

– Vocación: intereses, aptitudes y capacidades.

"La vocación es un deseo entrañable hacia lo que uno quiere convertirse en un futuro, a lo que uno quiere hacer por el resto de su vida, es algo que va enlazado y determinado por tus conocimientos generales. En un profesional que carezca de vocación, el proceso puede ser más tardío y difícil para poder desarrollar sus conocimientos, a diferencia de un profesional que sienta una verdadera vocación"

(http://www.monografias.com/trabajos15/fundamentos-profesionales/fundamentos-profesionales.shtml?monosearch, texto: La profesión. Fundamentos Profesionales).

La vocación está compuesta por las actitudes, las aptitudes y los intereses.



La actitud es la tendencia o predisposición adquirida y relativamente duradera a evaluar de determinado modo a una persona, suceso o situación y a actuar en consonancia con dicha evaluación. Es la forma de reaccionar de forma positiva o negativa ante ciertas personas o actividades.

Las actitudes a su vez, tienen tres componentes (mente, corazón y actuación):

a) Cognición: es la percepción que se tiene de las cosas, situaciones o actividades, lo que piensas de ellas.

b) Afecto: se refiere a los afectos o sentimientos que las actividades, las cosas o las personas despiertan en ti.

c) Conducta: disposición para elegir actividades o estudios, el que lo hagas.

Al entrar al CONALEP, te enteras que, además de cursar las materias correspondientes a tu carrera tienes que cursar algunas otras, que aparentemente "no tienen nada que ver", como Español.

- Cognición: "¿Para qué va a servirme?, no necesito esta materia, ¡yo ya sé leer!".
- Afecto: "¡Qué flojera, me enojo nada más de pensar en que tengo que cursarla y pasarla!".
- Conducta: "¿Para qué voy?, mejor hago como que trabajo".

– Aptitudes y/o capacidades.

Las aptitudes son las capacidades suficientes para una tarea en particular, así que tú tienes que hacer un análisis muy concienzudo de tus aptitudes en los siguientes planos:

Todos los seres humanos tenemos capacidades cognoscitivas e intelectuales suficientes para llevar a cabo diferentes tareas (algunos individuos desarrollan más ciertas capacidades que otros), pero sólo una marcada debilidad mental o psíquica puede impedir efectuar la mayor parte de aprendizajes profesionales o académicos.

Algo que casi nadie toma en cuenta pero que es fundamental, es la capacidad de las diferentes funciones cognoscitivas, como atención, memoria, lenguaje, cálculo,

etcétera. Para que podamos ser objetivos ante la capacidad para desarrollar ciertas tareas, debemos tener claro qué tan buenos somos para estas cosas.

– El plano cognoscitivo.

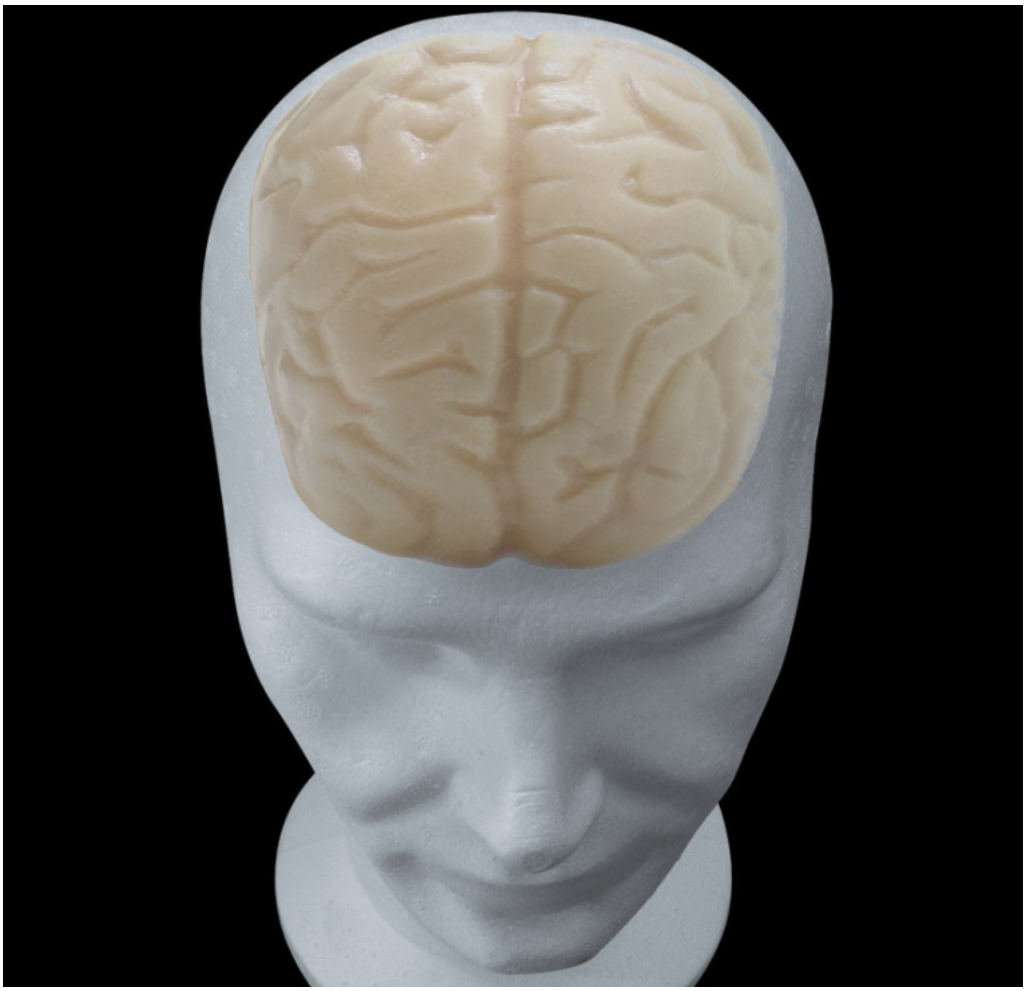
Lenguaje. Comprensión y fluidez verbal tanto oral como escrita. Abarca desde que puedas expresarte, comunicar ideas hasta comprender la información simple y compleja. Comprende el volumen del vocabulario, la capacidad para formar discursos que comuniquen ideas, además de saber expresarse por medio de la escritura y comprender el lenguaje escrito en textos tanto técnicos como de otra índole. El lenguaje es el reflejo de nuestro pensamiento "lo que dices refleja tu pensamiento".

Capacidades numéricas. Se refiere a que puedas manipular mentalmente la información abstracta de los números, desde que conozcas y domines las operaciones básicas (suma, resta, multiplicación y división), hasta que puedas transferir información concreta en números.

Memoria. Es la capacidad para almacenar información.

- Memoria de corto plazo que dura unos segundos y sirve para mantener información necesaria para una tarea de manera inmediata.

- Memoria de largo plazo es aquella que se consolida en horas y dura años.
  - Un tipo de memoria que nos ayuda a cuestiones de ejecución de tareas es la memoria de procedimientos, en donde se guardan los pasos a seguir para una tarea, las destrezas y los hábitos.



– Capacidades Psicomotrices.

- Capacidades físicas: para profesiones en las que el aspecto corporal y la resistencia física son importantes, se refieren a estatura, peso, fuerza de las manos, capacidad vital, etcétera.
- Capacidades sensoriales y artísticas: vista, oído (música), sentido kinéstico, gusto (gastrónomos), olfato (degustadores), etcétera.
- Habilidades manuales: manipulación simple, coordinación bimanual, etcétera.

Nota importante.

Otras capacidades cognoscitivas igualmente importantes e imprescindibles para la toma de decisiones y la planeación personal y profesional que se espera hayas adquirido, son las llamadas funciones ejecutivas que contienen cuatro componentes:

– Control atencional. Incluye a su vez, la atención selectiva, autorregulación, supervisión e inhibición.

– Procesamiento de información. Incluye componentes de eficiencia, fluidez y velocidad de procesamiento.

– Flexibilidad cognitiva. Contiene atención dividida, memoria de trabajo, transferencia conceptual y retroalimentación.

– Establecimiento de metas. Incluye iniciativa, conceptualización, planificación, y organización de estrategias.

Fuente: Matute y cols., 2008.

Si eres alguien que nunca ha entendido las Matemáticas o las cosas que no se ven ni se tocan se te han dificultado enormemente, entonces elegir una carrera financiera sería un gravísimo error. Por el contrario, hay quienes tienen habilidad innata en ciertas áreas como por ejemplo, mucha facilidad para dibujar, orientarse, hacer trazos mentalmente, buscar las perspectivas de cada objeto e innovar… Sería un error no convertirse en arquitecto, diseñador o ingeniero industrial.

– Intereses.

Se definen como la atención a un objeto al que se le atribuye un valor subjetivo.

Tanto las aptitudes como los intereses son “la punta del iceberg” de la elección vocacional; debajo de éstos, encontramos las motivaciones inconscientes.

El autoconocimiento permite ir tomando conciencia de la experiencia personal y de las propias potencialidades, de una forma más realista, motivando al adolescente a mejorar sus aptitudes y capacidades en la zona de interés.

La motivación y los intereses también se relacionan. Los motivos son los que impulsan la conducta, suelen ser inconscientes y tienen su raíz en los motivos y necesidades de carácter emocional y dinámico (Aguirre Baztán, 1996).

Un estudio.

En un estudio de orientación vocacional se encuestó a estudiantes y una de las preguntas fue: ¿Ya sabes que vas a estudiar?

El 35% de los encuestados, afirmó que no había decidido qué estudiar.

De los que aún no deciden, 14% afirmó que no posee información alguna acerca de las carreras que ofrecen las universidades de la región, lo cual hace pensar en diversas razones: puede que el joven no esté informado (por falta de interés en la orientación vocacional que le ofrece su institución; o por falta de iniciativa propia), y no ha acudido a los planteles educativos a pedir información. Estas son dos razones, puede haber más.

El otro 14% de los encuestados y que aún no decide, menciona que no sabe cuales son sus aptitudes e intereses, lo cual supone una falta de orientación vocacional, pero al mismo tiempo, hace pensar si realmente el adolescente está interesado en recibir una orientación. Finalmente, a veces no se cuenta con el capital y promedio adecuado o necesario para entrar a una universidad.

Fuente: Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato en *www.monografias.com*

– Metacognición.

"Capacidad del sujeto para valorar objetiva y críticamente su propio proceso de conocimiento (y el de otros), sus estrategias y posibilidades intelectuales (es, en este sentido, mucho más restringido que la noción de autovaloración o de autoconocimiento), y como desarrollo de un conjunto de acciones y habilidades que permiten controlar el funcionamiento y desempeño cognitivo en la realización de las tareas (ya sea a un nivel consciente o automatizado), para planificar y proyectar la actividad" (Cejas Yanes, E. s/f).

Para que puedas valorar cada una de estas capacidades, es necesario un concepto que actualmente ha cobrado relevancia: la *metacognición,* puede definirse como las actividades mentales para supervisar, controlar y planificar, la solución de problemas, la memoria y otros procesos cognitivos.

El desarrollo de la metacognición es un proceso largo, que según Henson y Eller (2000) implica:

- Conocimiento personal: se refiere a que creencias tienes sobre tus propias habilidades de aprendizaje, de memoria, de atención, de resolución de problemas, etcétera.

- Conocimiento de la tarea: el hecho de que entiendas que no siempre puedes aplicar los mismos métodos de aprendizaje para todas las tareas y actividades.

- Conocimiento de la estrategia: el hecho de que puedas elegir de entre varias estrategias de solución distintas.

En estudios recientes se ha visto que la toma de decisiones pone en juego diferentes áreas cerebrales y distintos procesos cognoscitivos, como el procesamiento de los estímulos presentes en la tarea, el recuerdo de experiencias anteriores y la estimación de las posibles consecuencias de las diferentes opciones. Todos estos procesos requieren la implicación de la memoria de trabajo y, en conjunto, de las funciones ejecutivas.

Además de lo anteriormente descrito, la toma de decisiones también tiene un componente emocional a tomar en cuenta, "*parece ocurrir que los aspectos emocionales, derivados de la experiencia de situaciones parecidas, propias o vicarias, y aquellos aspectos asociados a las consecuencias o al contexto en el que se da la decisión, desempeñan un papel determinante. Las emociones guían la toma de decisiones, simplificando y acelerando el proceso, reduciendo la*

complejidad de la decisión y atenuando el posible conflicto entre opciones similares" (Martínez Serva y Cols., 2006).

Experimento con una prueba de toma de decisiones.

Se trata de una tarea compleja, que la mayoría de las personas (aproximadamente dos tercios), realizan sin dificultad. Un mal rendimiento en la IGT (Tarea de Apuestas de Iowa -Iowa Gambling Task-) puede deberse a diferentes factores:

– Preferencia por las opciones de alto riesgo.

– Incapacidad de evaluar las probabilidades de recompensa o castigo asociadas con cada opción, o de aprender las relaciones entre los resultados de la opción y los estímulos propios de la tarea.

– Hipersensibilidad a la recompensa.

– Insensibilidad al castigo.

– Problemas en funciones ejecutivas (como memoria de trabajo deficiente o inflexibilidad atencional).

– Desinhibición o problemas en el control de impulsos.

Fuente: Martínez Serva y Cols., 2006.

2.1.2 Externos.

Muchas de las decisiones que has tomado en la vida requieren de todos los componentes anteriores, sin embargo, no estás solo, hay muchos factores que son ajenos a ti e influyen, en alguna medida, en las elecciones que haces día con día e incluso en las decisiones vitales, de gran trascendencia para tu futuro, como es la elección de una carrera.

– Familia.

Es un sistema completo de interrelación biopsicosocial que media entre el individuo y la sociedad y se encuentra integrada por un número variable de individuos, unidos por vínculos de consanguinidad, unión, matrimonio o adopción; desde el punto de vista funcional y psicológico, implica además el compartir un mismo espacio físico; desde el punto de vista sociológico no importa si se convive o no en el mismo espacio como para ser considerado parte de la familia.
www.ops-oms.org/onusida

La Organización Panamericana de la Salud propone una clasificación de la familia basado en la interacción de sus miembros y la comunicación:

- Familia rígida. Se trata de un grupo familiar que una vez ha trazado sus normas y valores, no permite la adaptación de nuevos criterios, mantiene los mismos modelos de interacción dificultando el desarrollo, crecimiento e independencia de sus miembros.

- Familia sobreprotectora. Las figuras de autoridad establecen exagerados medios de protección ante lo que consideran amenazante desde el exterior; tienden a satisfacer de manera absoluta las necesidades de sus miembros, lo que conduce a una dificultad en el desarrollo de la autonomía y al desarrollo de sentimientos de inseguridad e incompetencia, generando una incapacidad en la resolución de problemas individuales.

- Familia amalgamada. En la cual la estabilidad o satisfacción está centrada en la realización de actividades colectivas de todo el grupo, produciendo dificultades en la individuación de sus miembros sin tomar en cuenta las necesidades de independencia o privacía de éstos.

- Familia centrada. La atención a los conflictos se deriva hacia uno de sus miembros, de modo que la estabilidad del sistema familiar depende del integrante hacia quien se encuentra desviada toda la atención. Genera grandes montos de culpa, ansiedad y dificultad de independencia.

- Familia evitadora. Grupos con baja tolerancia al conflicto el cual se maneja evitando su enfrentamiento. Tienen tendencia a no aceptar la crítica, a no tolerar situaciones de crisis y a no aceptar la existencia de situaciones problema. En ella, sus miembros tienen deficiencia en el aprendizaje de negociación de conflictos y en adecuados métodos de comunicación.

- Familia seudo-democrática. Se caracteriza por una gran flexibilidad en normas, valores y criterios permitiendo que cada uno de los miembros establezca los suyos, lo cual no facilita la aceptación de valores y pautas de comportamiento común, no solamente al interior del grupo familiar sino también dentro del grueso grupo social, generando falta de aceptación social e intolerancia.

Los estilos de familia arriba mencionados sirven para mostrar los modelos que difícilmente fomentan la autonomía de sus miembros, así que proponemos uno que ha demostrado ser el más sano para el desarrollo individual y por lo tanto, familiar, por supuesto que no es sólo el ideal del ser, se ha visto que este tipo de estructura de funcionamiento existe y puede adoptarse.

- Familia de límites claros. Aquéllas en donde los roles están establecidos por las figuras parentales (padres, abuelos, tíos, hermanos mayores, según sea el caso) y son reconocidos por todos los miembros de la familia, las reglas y límites se definen con precisión para permitir a los miembros el desarrollo de sus funciones sin interferencias, pero también deben permitir el contacto entre los miembros y los otros.

Es importante que exista nitidez en los límites y ésta se logra mediante:

a) Responsabilidad: cada individuo asume que su conducta y sus consecuencias le corresponden solo a él, sabe que los otros miembros de su familia poseen responsabilidades diferentes a las suyas y no se involucra en las que no le corresponden.
b) Autoridad: cada miembro reconoce su papel dentro del funcionamiento de la familia, y entiende cuál es su lugar y cuál el de los demás, lo que le permitirá reconocer quién es el portador de la autoridad.

Las familias con estructuras rígidas generan individuos con autoestima baja y por ende, en algún momento de su vida, dudan al momento de tomar decisiones, en especial aquellas que tienen importancia vital, como elegir la profesión, la pareja, etcétera.

En las familias rígidas el área emocional está escasamente desarrollada, tanto a nivel de la pareja como en los hijos y entre ellos, las emociones son poco importantes así que no se hablan, pasando a un segundo término ante el cumplimiento de las reglas.

En el estudio de apoyo familiar, uno de los elementos más relacionados con el bienestar psicológico es el apoyo. Sentirse apoyado por los demás, disponer de una red social de apoyo e integrarse en la comunidad más próxima son elementos que repercuten positivamente en la satisfacción vital. En este caso, el apoyo de la familia para realizar las metas también aparece como un potente predictor de la satisfacción con la vida (Díaz Morales y Sánchez López, 2001).

La familia es un agente de sociabilización, que influye en las decisiones (sobre todo de los adolescentes) y por supuesto es determinante en los niños. El

problema se gesta cuando únicamente hacemos caso a la familia para efectuar elecciones.

Una parte negativa de la influencia de la familia.

Los padres, a veces, imponen a sus hijos determinadas opciones profesionales porque creen que éstos son incapaces de tomar decisiones maduras por sí mismos. Estas presiones (directas o indirectas) suelen consistir en "aconsejar" qué elección es la más favorable para ellos, "orientarles" hacia qué profesiones no deben elegir hablando desfavorablemente de ellas, etc. Estos padres no suelen tener un verdadero conocimiento de las capacidades y motivaciones, aconsejándoles profesiones hacia las que no tienen, quizás, ningún interés ni calificación. Otras veces, los padres proyectan sus deseos frustrados sobre su hijo, esperando ver su narcisismo gratificado a través del joven.

Puede influir en la decisión del adolescente la propia profesión de los padres; en un intento de identificarse con ellos elegirá la misma, o si quiere desapegarse de ellos optará por otro camino. La actitud positiva o negativa de los padres hacia su propio empleo incidirá, en gran medida, en la Percepción que el trabajo en general, y la profesión en particular, tendrá su hijo.

Fuente: Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato *www.monografias.com*

– Mitos.

"La palabra mito es de origen griego *mitos*, su significado inicial era relato, nada más, posteriormente los filósofos acotaron el término, y pasó a significar relato fantástico, inventado, falso" (Programa educativo visual, Gran Enciclopedia Educativa, 1994).

A través de los tiempos, la humanidad ha buscado explicaciones y respuestas que le faciliten comprender el mundo y todo lo que pasa en él a través de diferentes explicaciones desde campos como religión, magia, ciencia, filosofía y mitología.

La mitología comprende un conjunto de mitos o leyendas propios de un pueblo, una civilización o una región que se transmiten de una generación a otra. El mito se define como el relato popular o literario en el que intervienen seres sobrehumanos y se desarrollan acciones imaginarias que trasponen acontecimientos históricos, reales o deseados, o en las que se proyectan ciertos complejos individuales o ciertas estructuras subyacentes a las relaciones familiares o sociales.
Psicología del carácter y las creencias, Elvis Sibilia.

A continuación se expone un breve extracto de un mito latinoamericano:

> En el mito de *Inkarri* aparece en forma manifiesta este trauma de la mentalidad colectiva latinoamericana, la idea de la desmembración y la espera del retorno a una realidad idealizada. El mito refiere la historia de la decapitación del Inca Rey a manos del español: una de las versiones sostiene que la cabeza de *Inkarri* está enterrada en los Andes y que crece bajo la tierra hasta reconstituir totalmente el cuerpo del indígena muerto. El inca, transformado en un ser subterráneo, reina en el "uk'u Pacha" (el mundo de abajo), a la espera del milenio en que impondrá finalmente su poder en el "kay Pacha" (el mundo de aquí). Ocurrido esto, habrá llegado el tiempo de restablecer la armonía entre la Madre Tierra (Pachamama) y sus hijos, señal de haber ingresado en un nuevo Pachakuti, vale decir, en una nueva realidad**.**
> (*Mitos de la auto-percepción negativa. Latinoamérica en el espejo,* de Gabriel Cocimano).

Los mitos pueden influir negativamente en tu percepción de las cosas y limitar tu crecimiento, pues se entienden como algo que no puede cambiar, a menos que ocurra algo muy espectacular y mágico.

Un mito es que los dragones existieron y que se extinguieron por la insaciable sed del hombre por dominar la naturaleza.

Por Ejemplo:

En la familia Martínez siempre se ha visto que hay un gen que nos impulsa a ser competitivos; entonces todo aquel que lleve nuestra sangre es competitivo por naturaleza, sin que tengamos que hacer nada, porque lo lleva en la sangre. Y si no es exitoso entonces hay que dudar que sea de nuestro linaje.

– Creencias.

Una creencia es el firme asentimiento y conformidad con una cosa que no está comprobada o demostrada de manera definitiva. El asentimiento y conformidad hacen referencia a un estado afectivo sentimental (duradero) llamado *convicción,* al cual la persona se aferra ciegamente. Esto le impide incursionar, sopesar y visualizar otros aspectos de la realidad y de sí misma, porque tiene el temor de que vaya a perder la convicción que le sirve de apoyo emocional (Elvis Sibilia, s/f).

Una corriente psicológica habla de las creencias como fuente de problemas en los seres humanos, por supuesto se refiere a las irracionales, que lo son por que se toman como afirmaciones absolutas (Albert Ellis).

Las creencias causan que usemos información inadecuada en la toma de decisiones:

1. Ignorar lo positivo.
2. Exagerar lo negativo, y
3. Generalizar.

Ellis también menciona las tres creencias irracionales principales:

“Debo ser increíblemente competente, o de lo contrario, no valgo nada”.

“Los demás deben considerarme o son absolutamente estúpidos”.

“El mundo siempre debe proveerme de felicidad o me moriré”.

Creencias limitadoras.

- Las cosas van a salir mal.
- No creo que pueda lograrlo.
- Hoy va ser un día terrible.
- No sirvo para nada.
- No le agrado a la gente.
- Es difícil producir dinero.
- Trabajar es aburrido y cansado.
- Soy bruto, soy tonto, soy torpe.
- Todo me sale mal.
- Tengo mala suerte.
- Nunca me alcanza el tiempo.
- No soporto que me critiquen.
- Es lógico que siempre me sienta mal.
- No existen hombres (o mujeres) que valgan la pena.
- Yo soy así y no puedo cambiar.
- Tengo más defectos que virtudes.
- Los problemas me persiguen.
- Lo bueno dura poco.
- Yo olvido pero no perdono.
- Seguro que voy a enfermarme.

Los tomadores de decisiones competentes intentan cambiar estas creencias por otras más positivas, tomando en cuenta la experiencia y siempre poniendo a prueba estas creencias.

Las creencias se forman primero de lo externo, es decir, siempre hay alguien que nos transmite estas maneras de pensar. Por ejemplo, si tú has tenido maestros y/o padres que te han dicho desde la Primaria que eres un latoso, que no sabes nada, que nunca vas a poder, que nunca reconocieron tus esfuerzos por ser diferente que las cosas buenas no están hechas para ti, que eres tonto, etcétera. Entonces, cuál será tu creencia cuando seas grande: ¡que eres un bruto y que no sirves para nada!, entonces no te esforzarás por alcanzar metas porque creerás que todo lo que tocas lo hechas a perder, que no puedes hacer las cosas porque nunca has podido, entonces puedes generar una actitud de enojo ante el mundo y mostrarte siempre rebelde o apático, sin entusiasmo por la vida, sin disposición para aprender y por lo tanto, no tendrás la motivación para lograr cosas grandes.

Seguramente te preguntarás ¿y entonces por qué las creencias son factores externos si, a fin de cuentas son mis propios pensamientos? La respuesta es que tienes razón, hasta cierto punto ya que, si bien son distorsiones de tu pensamiento, cuando éstas son negativas, se forman de aquello que los demás te han dicho a lo largo de tu vida.

También existen las creencias externas (las de los demás) que pueden afectarte directa o indirectamente; todos tenemos creencias sobre nosotros mismos y sobre los demás, nos pasamos la vida haciendo inferencias de lo que sucede a nuestro alrededor.

Algunas creencias o prejuicios que los demás pueden tener y que te pueden afectar son:

- Los hombres son muy problemáticos y tienen poco interés por aprender.
- Las mujeres son muy bien portadas y no dan problemas.

- Las personas de escasos recursos no están hechas para ser sus propios jefes, hay que prepararlos para ser empleados, porque, además, son muy buenos obreros.
- Los estudiantes del CONALEP, son chicos que no tuvieron otra opción y que están aquí porque no les quedó de otra, así que no aprenderán por más que me esfuerce.

Si te fijas, podríamos enumerar muchísimas más, pero ese no es el caso, lo importante es que comprendas que las creencias que los demás tienen sobre ti también pueden afectarte, y que, así como tú has desarrollado creencias negativas los demás también y éstas pueden perjudicarte si lo permites.

Una creencia negativa es susceptible de modificación por lo que siempre tienes que someterla a prueba; siempre tienes que preguntarte:

- Si lo que tú crees es cierto, es decir con qué pruebas cuentas para asegurar lo dicho.
- También tienes que preguntarte si hay otras explicaciones alternativas a esa creencia.
- Poner las cosas en su justa medida.

    - Sin catastrofizar (“todo es horrible, me voy a morir, no puedo soportarlo”).
    - Sin ser absolutista (todo o nada).
    - Sin generalizar (siempre, nunca, jamás).
    - Aceptando que eres un ser humano.

Una vez que hayas logrado poner la creencia en su lugar, estarás en situación de trasformarla en positiva, y entonces podrás plantearte retos acordes a tu condición.

A Alicia siempre le han dicho que es una buena para nada y que no hace nada bien, entonces ella ya terminó por creerlo (ahora cree que es una tonta, nada le sale bien y siempre la riega), eso la hace sentir poco valiosa, es decir, tiene un pobre autoconcepto. Un día, una amiga le propuso que pusieran un pequeño negocio de venta de joyería que ellas mismas manufacturaran. Por supuesto que Alicia al inicio se emocionó, pero después lo pensó bien, le vino a la mente lo que siempre le han dicho, entonces su amiga al ver que Alicia empezaba a tener temores la invitó a pensar en qué tan real era la creencia que sus padres le habían inculcado.

Alicia contestó con ayuda de su amiga a las preguntas ¿Qué pasaría si ponemos el negocio? Al inicio será difícil pero después las cosas irán mejor (en lugar de ¡qué horror, si fracaso me muero de la vergüenza!). Además hay algunas cosas que me salen bien, no en todo fracaso, por ejemplo, cuando me propuse aprender a tocar la guitarra ¡lo logré! (en lugar de ¡es que nunca nada me sale bien, siempre echo a perder las casas!), por otro lado, si no va bien el negocio tenemos la oportunidad de pedir ayuda y eso no me hace menos capaz, sólo somos unas chicas intentando hacer cosas por nuestra cuenta y para nadie es fácil.

– La escuela.

Este es un tema que seguramente pensaste mucho cuando tu salida de la secundaria era más cercana y los demás te preguntaban qué querías seguir estudiando. En muchas ocasiones las escuelas se eligen por varios criterios:

Las carreras: No todas las escuelas tienen las carreras que te interesan, por lo tanto es uno de los factores de mayor relevancia al momento de plantear tus opciones.

*El currículo: Cada colegio o sistema educativo tiene diferentes enfoques de las profesiones que enseña, por lo cual es importante saber cuáles son los contenidos, pues hay escuelas que ponen mayor énfasis en algunas materias por que buscan un perfil determinado del egresado, por ejemplo, hay formaciones enfocadas a la investigación y otras para el desarrollo de habilidades técnicas.

*Actividades extracurriculares: Un factor importante y al que pocos le dan el peso suficiente, es el referente a las actividades artísticas y deportivas como parte del programa escolar y que ayudan al desarrollo personal además del clima en el aula.

*Requisitos de ingreso: No todos los cubren a la hora de elegir: el promedio, la calificación en el examen de admisión y en algunos casos, la edad, son limitantes.

*La ubicación: La cercanía de tu hogar o lugar de trabajo es una variable que puede limitar tus opciones, con ello, el tiempo de traslado que inviertes puede disminuir en lugar de aumentar.

*La flexibilidad: Lo referente a los horarios, las opciones de formación, de titulación, etcétera.

*Los costos: El tema económico es importantísimo en una sociedad como la nuestra en donde la mayoría no tiene los suficientes recursos económicos para acceder a escuelas de carácter privado.

Datos interesantes.

En México, los grupos de ingresos altos tienen tasas de asistencia a la Educación Media Superior de casi 100 por ciento, similares a las de los países desarrollados; en cambio, entre los grupos de más bajos ingresos, en 2002 sólo una pequeña fracción, alrededor de 10 por ciento de los jóvenes, accede a los servicios de Educación Media Superior, y éstos pueden llegar a ser de baja calidad. Las diferencias en la calidad de las escuelas son un obstáculo que debe atenderse para que existan condiciones que permitan a todas las escuelas y subsistemas avanzar en una misma dirección.

*La apariencia: Aún cuando debería ser un factor de poca relevancia, es algo que puede influir en qué tan cómodo te sientas en un plantel. Instalaciones maltratadas y llenas de rayones no serán armónicas y quizá te den la sensación de estar en un lugar poco seguro.

*Los antecedentes: Se refieren a la información previa que tengas de la escuela, si ha formado estudiantes competitivos y competentes, si aumenta las posibilidades de éxito académico o profesional, si tiene una base de profesores capaces, etcétera.

– Medios de comunicación.

Los medios de comunicación como la radio, televisión e Internet, bombardean el ambiente con informativos de las diferentes opciones a las cuales puedes tener acceso.

Otra función de los medios de comunicación es comunicarte la demanda del sector laboral, tanto la política como la economía tienen un papel fundamental en la decisión de qué carrera se puede escoger, facilitan que puedas enterarte si hay carreras nuevas, o cuáles tienen más demandada.

Algo que siempre se le ha cuestionado a los medios de comunicación es su afán de mostrar cosas que no existen (crear ídolos o héroes adolescentes fuera de toda regla social, chicos que se salen con la suya aún cuando pasan por encima de los

demás o no imprimen esfuerzo), esto crea la falsa creencia, de que si tienes una linda cara o eres seductor, entonces conseguirás todo lo que sea sin esfuerzo o sacrificio alguno. La cruda realidad es que esto no es cierto. En la vida, las metas que se alcanzan implican trabajo y decisión, y las satisfacciones que alcanzas son mayores que si te las regalan.

Los medios influyen en los más jóvenes o inmaduros, transmitiendo una serie de patrones culturales, que si bien puede ser benéfico para el desarrollo de una sociedad, también puede transmitir valores y preferencias que pertenecen a un grupo limitado de poder o que impiden el crecimiento global, sobrevalorando características como poder, prestigio, ocio, el placer del consumismo, belleza y riqueza económica. ¿Y eso qué tiene de malo? te preguntarás. Pues que no muestran el proceso completo, hacen creer que todo eso se logra sin nada a cambio, contradiciendo la realidad de la inmensa mayoría y logrando con ello una gran frustración.

– Grupo social.

Si bien es cierto que desde que nacemos somos entes sociales, por necesidad y después por preferencia, en la adolescencia es una de las cosas más importantes, es cuando más queremos ser reconocidos por un grupo y por supuesto pertenecer a él.

En la vida social, todo lo que logramos tiene que ver con personas. Vivimos en un permanente estado de interdependencia en el cual todos nos necesitamos mutuamente, y lo que uno hace afecta a los demás de distintas maneras. (*www.monografias.com*).

El primer grupo social que tiene una exigencia es la familia, posteriormente es el grupo de amigos, después la comunidad, para pasar a la nación y por fin al mundo, lo interesante es que todo es un círculo, y las exigencias son muchas.

Cuando estamos centrados, satisfechos con lo que somos y confiados en nuestra capacidad para lograr objetivos, la manera como nos relacionamos con las personas suele ser transparente y honesta; nos acercamos a ellos para compartir y los valoramos por el simple hecho de ser humanos, de haber nacido. Esto es lo que se conoce como "relación primaria", vínculos que se basan en compartir lo que somos (*www.monografias.com*).

Los estándares de calidad se crean pensando en la colectividad, no en las capacidades individuales y menos en las necesidades, por lo que resulta, en muchas ocasiones, que no podemos complacer las exigencias ni lograr un buen nivel de autoestima.

La sociedad puede servir de parámetro al momento de decidir, por ejemplo, si vas a comer, generalmente se dice que hay que ir a donde hay más gente, por que de seguro la comida está sabrosa", pero no siempre este parámetro nos sirve para la toma de decisiones vitales, como es la elección de una carrera o de elegir la ocupación. Por ejemplo, está de moda estudiar computación o todo lo relacionado con la informática, pero tú no tienes habilidades informáticas, así que si te decidieras por esta carrera porque es la más popular entre tus amigos, seguramente vivirías la formación como algo muy aburrido y quizá desertes.

Lalo ha decidido estudiar mecánica automotriz, y al principio estaba seguro de su decisión porque es un área que le agrada y ha tenido oportunidad de ayudarle a un amigo en su taller. Conforme iba avanzando escuchaba que estudiar para algo administrativo le serviría más porque la demanda es mayor y los niveles salariales son mejores. Entonces empezó a dudar, pero sabía que las cuestiones administrativas no le agradaban tanto como la rama automotriz. Todos sus amigos, y en general sus vecinos, aprecian más que vistas de traje y traigas un portafolio que el verte con un overol y ensuciarte las manos.

En los países desarrollados, en donde las necesidades básicas están cubiertas, la presión social es menor hacia los jóvenes y se les permite ser más libres en sus decisiones profesionales, se le da más peso a su vocación, a sus intereses individuales y a su satisfacción personal; carreras como las artes y las humanidades son muy apreciadas.

2.2 Comprensión de la importancia de la formación técnica.

Desde la Revolución Industrial, la división del trabajo ha sido necesaria, al iniciarse la “producción en masa”. Se crearon nuevas tecnologías que necesitaban trabajadores preparados, ya no era funcional que una persona hiciera todo el trabajo de la cadena productiva. Se requirió especialización, y cómo se logró, pues

a través de la capacitación de los trabajadores en diferentes áreas del conocimiento.

El siglo pasado fue muy importante para la formación profesional a nivel superior, pero a finales del siglo XX se notó la falta del conocimiento tecnológico y de trabajadores especializados en diferentes disciplinas.

Actualmente, la educación media superior atiende a cerca de tres quintas partes de la población de 16 a 18 años, es decir, 58.6%; si bien la matrícula en este nivel educativo ha crecido notablemente, su eficiencia terminal en 2006 fue de 60.1%. (Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012).

Un reto de gran relevancia para el México del Siglo XXI es fomentar el desarrollo científico y tecnológico para impulsar el crecimiento económico, promover el empleo y el bienestar social.

Schön (en Molina Ruiz, E., 2008), expone que la práctica profesional debe formar el centro organizador del currículum, por lo que deben desarrollarse las habilidades prácticas necesarias, llevando a cabo la formación de manera competente dentro de las tareas diarias, aprendiendo por demostración y por el ejercicio de prácticas contrastadas, aprendiendo por imitación de la sabiduría extraída de la experiencia, de manera local, situada y particular (modelo de aprendizaje).

Hoy en día, referirnos a la formación de profesionales de nivel medio, es un tema de grandes discusiones en los foros educacionales. El mundo está en permanente cambio. El avance de la sociedad, motivado por la acelerada evolución de la ciencia y la tecnología; el uso de las tecnologías informáticas y de

comunicaciones, las investigaciones biotecnológicas, el desarrollo de la Genética, la electrónica y la ciencia de los nuevos materiales, exige una escuela politécnica nueva donde el individuo adquiera las nociones básicas para poder enfrentar los cambios en el mundo del trabajo y en la vida (Enciclopedia multimedia digital *Encarta*, 2007).

2.2.1 Antecedentes.

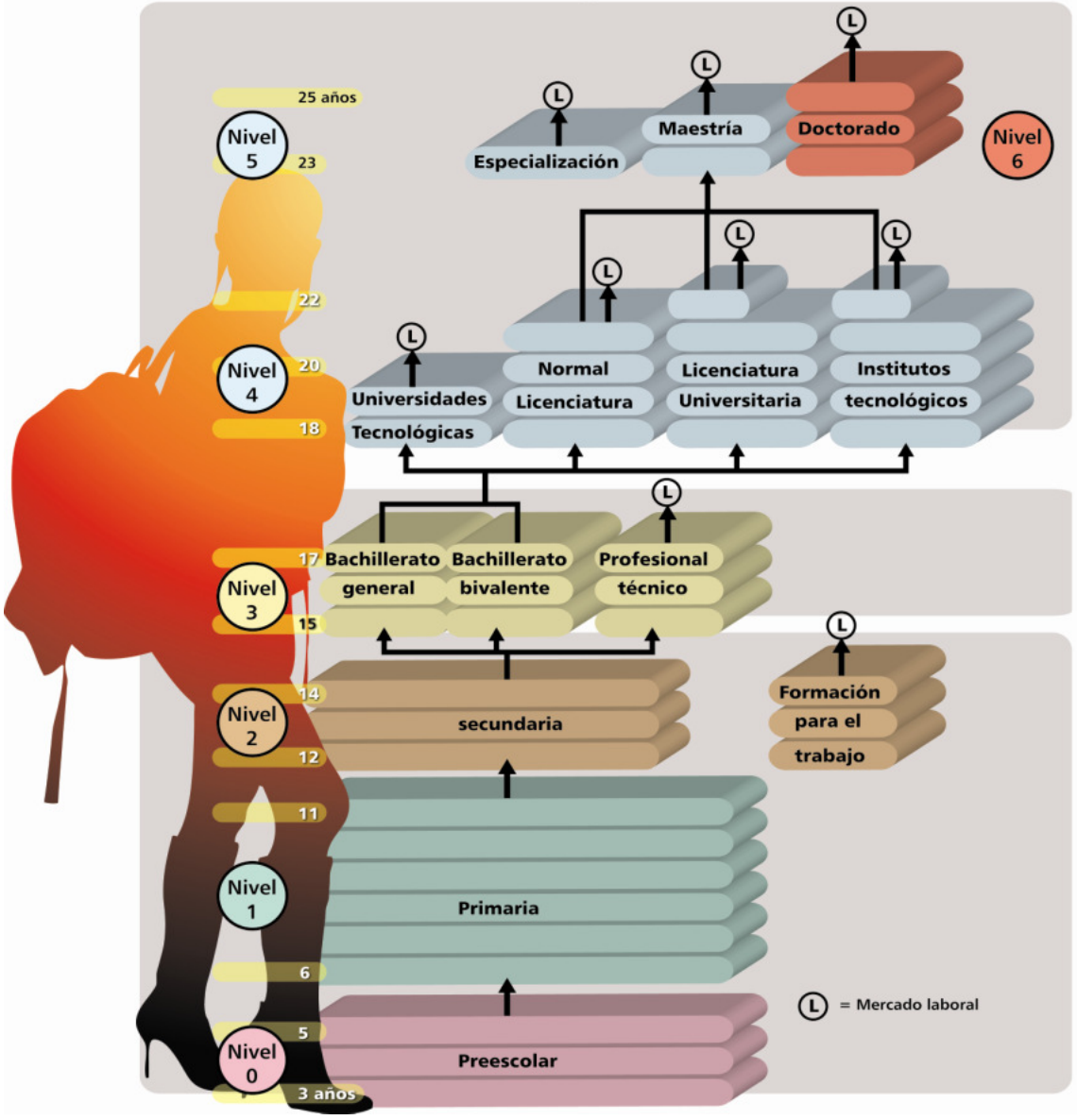
En México, hasta antes de la Independencia este tipo de enseñanza se circunscribió al área de la educación informal, entre los gremios de artesanos, pero cuando el país se independizó de España, se expresó inmediatamente la necesidad de establecer escuelas de carácter técnico, mismas que posibilitarían el progreso de una sociedad que accedía a la industrialización y rompía viejos moldes económicos, políticos y por tantos educativos (Mtra. Ma. de los Ángeles Rodríguez A.).

La educación técnica formal surge en la década de 1920 para formar, en menor tiempo, trabajadores capacitados en las diferentes áreas de la industria, que pudieran aplicar sus conocimientos de manera inmediata una vez graduados.

En la década de 1970 se estructura el Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET) formado por cinco dependencias centralizadas (direcciones generales de Educación Tecnológica Agropecuaria, Educación Tecnológica Industrial, Ciencia y Tecnología del Mar, Institutos Tecnológicos y Centros de Capacitación), dos desconcentradas (Instituto Politécnico Nacional -IPN- y Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial) y tres descentralizadas (Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN, Centro de Enseñanza Técnica Industrial de Guadalajara y Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica), todas ellas coordinadas por la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas. (Rodríguez A. s/f)

ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO.

Sistema Educativo en 1997 (tomado de Organización de Estados Iberoamericanos).



El sistema de Educación Media Superior está conformado por tres modalidades: el bachillerato general, el bachillerato tecnológico y la educación profesional técnica. Cada una de ellas se configura de manera diferente en función de sus objetivos.

Como te darás cuenta ya has recorrido un gran camino en tu carrera por mejorar, así que ya te falta poco, ya estás en el Sistema de Educación Media Superior. Si te fijas, es un parteaguas en tu vida, es decir, te encuentras justo en el momento más importante de tu carrera, porque, ya sea que decidas ser el mejor profesional técnico y enseñarle al mundo lo que sabes, y/o te prepares para seguir capacitándote, cualquiera que sea tu opción estás en el lugar indicado, pues el sistema que has elegido es de los pocos que te ofrecen ambas opciones.
El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, se crea por decreto el 29 de diciembre de 1978.

2.2.2 Características.

El Sistema de Educación Media Superior está conformado por tres modalidades: el bachillerato general (propedéutico), el bachillerato tecnológico (bivalente) y la educación profesional técnica (terminal). Cada una de ellas se configura de manera diferente en función de sus objetivos (*http://www.oei.es/consultaoei.htm*).

Actualmente, el Gobierno Federal atiende a casi un tercio de la matrícula pública de EMS (una cuarta parte del total, incluyendo la privada). Lo hace principalmente por conducto de tres de las direcciones generales de la Subsecretaría de Educación Media Superior: Educación Tecnológica Industrial (DGETI), Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA) y Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGECyTM). A las opciones educativas que se ofrecen a través de estas direcciones se les conoce, de manera general, como bachillerato tecnológico.

La Educación Tecnológica está concebida como un conjunto de instituciones creadas para proporcionar servicios educativos de investigación y desarrollo tecnológico, atención comunitaria, asesoramiento técnico y difusión cultural. El

conjunto de estas instituciones constituyen el Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET). Estas instituciones se dividen en tres grupos:

- Instituciones Centralizadas, adscritas a la Secretaría de Educación e Investigación Tecnológica.
- Instituciones Descentralizadas (aquí está el CONALEP).
- Instituciones Desconcentradas.

Los planteles del SNET, ofrecen diferentes tipos de servicios. Entre ellos:

- Servicios Educativos: se ofrecen cursos, carreras y especialidades en los niveles de secundaria técnica, bachillerato tecnológico, estudios terminales, licenciatura, especialización, maestría y doctorado. Los servicios se dan, en su mayor parte, en forma escolarizada y en pequeña proporción, en sistemas abiertos.
- Servicios de investigación y desarrollo tecnológico: incluyen la formación de profesionales e investigadores y el desarrollo de productos tecnológicos.
- Servicios de atención comunitaria: apoyo técnico, cursos de capacitación, servicios, etcétera.
- Servicios de difusión y divulgación cultural.

Como veremos más adelante, la formación basada en competencias en el campo tecnológico requiere de un currículo especial.

2.2.3 Necesidades de formación técnica.

En el siglo XXI, la sociedad de la información y del conocimiento constituye un hecho reconocido por la mayor parte de los países, dentro de cuyos límites los gobiernos orientan sus programas de desarrollo.

En general, esta sociedad se caracteriza por la presencia y articulación de tres componentes básicos: el conocimiento, las tecnologías de información y comunicación y el modelo de la red; de éstos, el conocimiento constituye el componente principal. Por ello, los principales retos sociales son, en sí mismos, los propios retos educativos (Modelo 2003, CONALEP).

El Gobierno tiene la responsabilidad de asegurar que los jóvenes encuentren oportunidades para realizarse en la proximidad de su vida adulta. En 2010, nuestro país alcanzará el máximo histórico en el número de jóvenes entre 16 y 18 años, los cuales constituyen el grupo en edad de cursar educación media superior. Se trata de un hecho que tiene un poder emblemático y obliga a redoblar el paso.

El que tú puedas recibir una formación eficiente de altos estándares, no sólo ayuda a tu formación individual, sino al adecuado desarrollo del país, formando personas preparadas para desempeñarse como ciudadanos, así como para acceder a la educación superior o integrarse exitosamente al sector productivo. Una educación deficiente, por el contrario, puede convertirse en un obstáculo que limite la adecuada formación de la población del país y que frene el crecimiento de la educación superior.

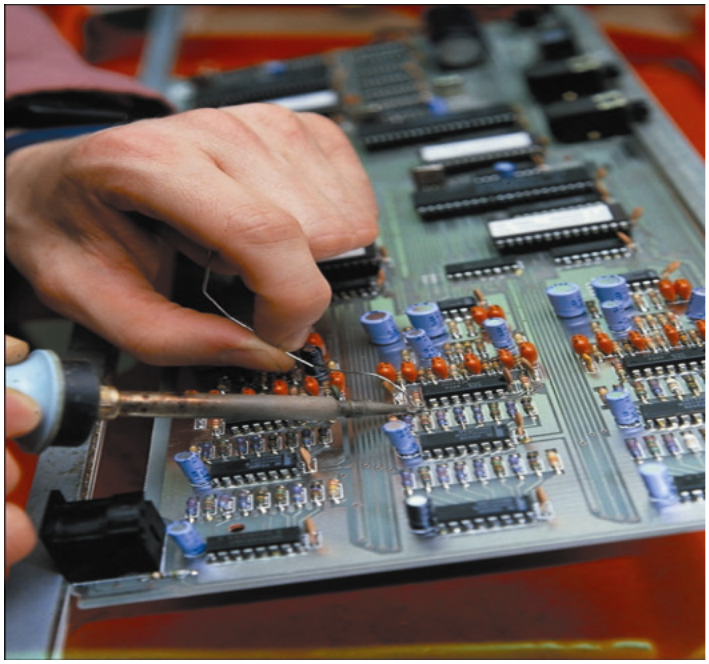
La participación de México en un mundo globalizado guarda estrecha relación con una Educación Media Superior en expansión, la cual debe preparar a un mayor número de jóvenes y dotarles de las condiciones que el marco internacional exige. Empleos bien retribuidos serán la contraprestación a un mejor nivel de preparación.

Según la Organización Internacional del Trabajo, en Chile y México, el principal problema para la introducción de cambios tecnológicos es la insuficiente oferta de trabajadores debidamente preparados, así que es un círculo que se retroalimenta,

México necesita modernizarse y para ello requiere tener personal capacitado en las tecnologías y procesos de vanguardia, lo que a su vez generará empleos nuevos y mejor remunerados.

La introducción de nuevas tecnologías de la información y la comunicación es aún muy limitada, a pesar de que éstas pueden ofrecer oportunidades importantes para garantizar acceso, circular información y usar herramientas complejas para apoyar los procesos de aprendizaje.

Una formación científica y tecnológica de calidad es un desafío pendiente, ya que aún no ha sido incorporada de modo adecuado en todos los niveles educativos. Ese desafío es de primera importancia dada la necesidad de contribuir a la formación de ciudadanos competentes que actúen reflexivamente en una sociedad marcada por los crecientes cambios en ciencia y tecnología.



Hay una enorme influencia de los grandes capitales, de las grandes empresas, nuestra sociedad crece cada día a pasos agigantados, se ha creado la necesidad

de enormes recursos técnicos para el adecuado funcionamiento de la producción y de los servicios, así como del alto nivel de perfección logrado por la instauración de muchas normas.

2.3 Apropiación de la filosofía del Sistema CONALEP.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) es una institución educativa de nivel medio superior que forma parte del Sistema Nacional de Educación Tecnológica. Fue creado por Decreto presidencial en 1978, como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Su objetivo principal se orientó a la formación de profesionales técnicos, egresados de Secundaria. En 1993, el decreto se reforma para abrir las expectativas en materia de capacitación laboral, vinculación intersectorial, apoyo comunitario y asesoría y asistencia tecnológicas a las empresas.

En 1994, de acuerdo con las necesidades del país, el Colegio adopta el esquema de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), iniciando la reforma de su modelo educativo en congruencia con dicho enfoque.

En 1998, como producto de su experiencia en el desarrollo de programas de capacitación bajo el esquema de EBNC, emprende un proyecto para la acreditación de planteles como Centros de Evaluación de Competencias Laborales con el propósito de impulsar la evaluación de competencias adquiridas a lo largo de la vida, con el referente en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).

En el 2003, se llevó a cabo una nueva Reforma Académica, con la cual se innova y consolida la metodología de la Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC). Para ello, incorpora de manera generalizada, en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas, como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo. Se construye así un nuevo modelo curricular flexible y multimodal, en el que las competencias laborales y profesionales se complementan con competencias básicas y competencias clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanística de los educandos.

Actualmente, el CONALEP es una Institución federalizada, constituida por una unidad central que norma y coordina al sistema; 30 Colegios Estatales; una Unidad de Operación Desconcentrada en el D.F., y la Representación del Estado de Oaxaca. Esta estructura hace posible la operación de los servicios en 273 planteles distribuidos en las principales ciudades y zonas industriales del país y ocho Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST).

El sistema se caracteriza por formar Profesionales Técnicos Bachiller, que cuentan con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que garantizan su incorporación exitosa al mundo laboral, su acceso competitivo a la educación superior y el fortalecimiento de sus bases para un desempeño integral en su vida personal, social y profesional.

La oferta educativa se compone de 42 carreras, agrupadas en nueve áreas de formación ocupacional.

En 1994, las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social concluyeron una investigación sobre la educación técnica y la capacitación en

México. En este análisis se destacan cuatro puntos: " a) los trabajadores cuentan con una escasa preparación para la educación técnica y la capacitación; b) la oferta educativa se caracteriza por una poca flexibilidad y relevancia para las necesidades cambiantes del mercado laboral; c) los programas de capacitación tienen una calidad deficiente, sin objetivos sustantivos que midan la calidad de los productos; y d) la falta de estructuras institucionales adecuadas para que participe el sector productivo en el diseño y desarrollo de la capacitación".
("Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica". SEP-STPS y Banco Mundial 1994.).

2.3.1 Objetivos.

Los objetivos generales del CONALEP son contribuir al desarrollo nacional mediante la preparación de personal técnico especializado con calidad de profesional técnico a nivel postsecundaria; satisfacer los requerimientos específicos de las diversas zonas del país y proporcionar, además de la formación técnica especializada y aplicable, formación científica, humanística y social.

El CONALEP, como toda institución que quiere crecer y ser competitiva, se ha fortalecido desde su creación, y de acuerdo al plan de desarrollo, y para alcanzar la misión y la visión planteadas en el plan 2007-2012 se ha planteado alcanzar cinco objetivos con sus respectivas metas, estrategias e indicadores. No te los presentamos aquí por ser muy extensas, pero sí te invitamos a revisar el documento original que encontrarás en tu portal.

Objetivo 1.

- Conformar una amplia red de relaciones de colaboración con los sectores productivo, educativo, social y gubernamental, con alcance nacional e

internacional, que posibilite el desarrollo del Modelo Educativo con el fin de situar al Sistema CONALEP como una institución de excelencia por los servicios que presta.

Recuerda que el modelo educativo plantea la formación basada en competencias, específicamente para que desarrolles competencias a nivel laboral, por lo que se requiere de la comunicación con todos los sectores para entender las necesidades cambiantes e ir a la vanguardia de las necesidades nacionales para garantizarte con ello, la innovación y pertinencia de tu formación.

Objetivo 2.

- Reorientar el modelo académico hacia la calidad y competitividad, para brindar una formación profesional técnica y de capacitación que sustente el desarrollo productivo nacional y atienda a las demandas de la sociedad del conocimiento bajo la modalidad educativa basada en competencias y con un enfoque constructivista del conocimiento y biopsicosocial, centrado en el aprendizaje del alumno.

Objetivo 3.

- Desarrollar un modelo de formación y evaluación de la práctica de prestadores de servicios profesionales en el Sistema CONALEP, que permita mejorar los esquemas de aprendizaje y elevar la calidad del proceso educativo.

El aprendizaje tiene varios factores, uno eres tú y otro es el prestador de servicios profesionales, es decir, tu profesor. Sabemos que la actualización de sus conocimientos teóricos y prácticos es esencial para tu formación, así como su actualización en las nuevas tecnologías que permitan la transmisión del conocimiento.

Objetivo 4.

- Actualizar el equipamiento y la infraestructura física del Sistema CONALEP con base en el modelo educativo, promoviendo la utilización de tecnologías de la información y comunicación para contribuir al incremento de la competitividad de nuestros egresados.

Seguramente te has quejado de las instalaciones de tu plantel, de las computadoras, laboratorios e incluso de la conexión a Internet. Tus necesidades no se han pasado por alto, de aquí el cuarto objetivo: actualizar la infraestructura y los equipos para ponerte en contacto con la información que está generándose, día con día, en éste mundo globalizado para la "generación de la información".

Objetivo 5.

- Llevar a cabo las actividades necesarias para optimizar la gestión directiva en los planteles con objeto de obtener un aseguramiento de la calidad de los servicios, modernizando el quehacer institucional dentro del esquema normativo y de operación federalizado del Sistema CONALEP, a través de la implementación de sistemas de información y evaluación confiables que permitan la transparencia y la rendición de cuentas.

Con este último objetivo podrás darte cuenta de que el CONALEP se ha preocupado por avanzar en todas las áreas del sistema, desde el alumnado, las instalaciones y equipamientos hasta el modelo educativo, los profesores y por supuesto, el órgano rector.

Este es un gran esfuerzo por lograr la mejora continua del sistema al cual perteneces.

2.3.2 Misión.

Toda organización, para garantizar el éxito, debe plantear su *misión*, basándose en una *visión* de ésta, la cual define quiénes somos, qué hacemos y hacia dónde nos dirigimos pues si todos los miembros de la organización saben cuál es el rumbo a seguir, podrán actuar con eficacia.

MISIÓN CONALEP

2007-2012

Formar Profesionales Técnicos a través de un Modelo Académico para la Calidad y Competitividad en un sistema de formación que proporciona a sus egresados la capacidad de trabajar en el sector productivo nacional o internacional, mediante la comprobación de sus competencias, contribuyendo al desarrollo humano sustentable y al fortalecimiento de la sociedad del conocimiento.

2.3.3 Visión.

Decíamos que la *misión* esta basada en la *visión,* ésta es una imagen mental de lo que se desea en un futuro, es en dónde queremos estar.

VISIÓN

2007-2030

Somos la institución de formación técnica del Sistema de Educación Media Superior de la nación que mejor responde a las necesidades de los sectores productivos del país, con estándares de clase mundial.

2.3.4 Políticas.

Política de calidad

"Quienes conformamos el sistema nacional de colegios de educación profesional técnica, tenemos como compromiso realizar un trabajo profesional en la prestación de nuestros servicios educativos; sustentado en valores institucionales y orientado a la búsqueda permanente de un mayor impacto social de los mismos, cumpliendo los requisitos de nuestros clientes, así como los legales aplicables, mejorando continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad con apego a la norma ISO 9001:2000".

– Valores CONALEP.

- Respeto a la persona.

Consideramos a cada una de las personas como individuos dignos de atención, con intereses más allá de lo estrictamente profesional o laboral.

- Compromiso con la sociedad.

Reconocemos a la sociedad como la beneficiaria de nuestro trabajo, considerando la importancia de su participación en la determinación de nuestro rumbo. Para ello debemos atender las necesidades específicas de cada región, aprovechando las ventajas y compensando las desventajas en cada una de ellas.

- Responsabilidad.

Cada uno de nosotros debe responsabilizarse del resultado de su trabajo y tomar sus propias decisiones dentro del ámbito de su competencia.

- Comunicación.

Fomentamos la fluidez de comunicación institucional, lo que implica claridad en la transmisión de ideas y de información, así como una actitud responsable por parte del receptor.

- Cooperación.

El todo es más que las suma de las partes, por lo que impulsamos el trabajo en equipo, respetando las diferencias, complementando esfuerzos y construyendo aportaciones de los demás.

- Mentalidad positiva.

Tenemos la disposición para enfrentar retos con una visión de éxito, considerando que siempre habrá una solución para cada problema y evitando la inmovilidad ante la magnitud de la tarea a emprender.

- Calidad.

Hacemos las cosas bien desde la primera vez, teniendo en mente a la persona o área que hará uso de nuestros productos o servicios, considerando lo que necesita y cuándo lo necesita.

2.4 Valoración del Modelo Académico CONALEP.

Pocas organizaciones son honestas cuando se trata de autocrítica y el CONALEP lo ha sido. En un análisis que se realizó para el Programa Institucional 2007-2012, se reportan resultados que han servido como base para la actualización y mejora del sistema educativo. En este documento se hace referencia a los cuatro cambios o etapas en el sistema:

Etapas de cambio del sistema institucional

1) "Integración", caracterizada por encaminar las acciones estratégicas hacia la articulación de la estructura académica y administrativa que lo creó como organismo educativo descentralizado;

2) "Crecimiento", etapa caracterizada por el incremento de la oferta educativa en diversas áreas de especialidad, en la cantidad de planteles y la gestión del financiamiento externo para equipar sus planteles, de acuerdo con los requerimientos de los sectores productivos;

3) "Federalización", caracterizada por descentralizar la organización y operación de los servicios de educación profesional técnica que prestaba el CONALEP hacia los estados, incluyendo la transferencia de los recursos humanos, materiales y financieros a las entidades federativas de la República Mexicana, para mejorar así la operatividad de los planteles y responder a los requerimientos locales; y,

4) "Fortalecimiento del Sistema" etapa caracterizada por reformas en los ámbitos académico, administrativo y organizacional, las cuales se han enfocado a la atención de las necesidades sociales y productivas del país.

Fuente: Programa Institucional 2007-2012.

Como te das cuenta, el Sistema CONALEP está en constante cambio, respondiendo a las demandas nacionales e internacionales, pero también a tus necesidades de formación y preparación. En la reforma actual se ha tomado en cuenta la opinión de alumnos, profesores, egresados y empresarios para poder tener un panorama más amplio.

El Colegio ha hecho un análisis de la efectividad y pertinencia de sus modelos académicos tratando de satisfacer las necesidades de sus clientes, que son efectivamente, los alumnos y las empresas.

Ante los nuevos retos, el Colegio ha optado por reformar todo el sistema y regresar a sus orígenes.

En un inicio se le dio mucha importancia a los contenidos curriculares, después, al proceso de enseñanza, ahora, el nuevo modelo buscará centrarse en el alumno, "*buscará promover una formación profesional técnica y de capacitación pertinente, flexible y de vanguardia que sea congruente con las necesidades cambiantes del entorno laboral; es decir, se imprimirá una permanente dinámica de revisión y actualización de la oferta educativa del Colegio; así como de una formación integral y permanente de los alumnos en un marco de desarrollo humano sustentable. Todo esto gracias a la adquisición de competencias con un enfoque constructivista del conocimiento y del fortalecimiento de los mecanismos institucionales y de vinculación con el sector productivo, que aseguren al alumno la inserción laboral, que le posibiliten el ingreso a la educación superior y que, además contribuya a su desarrollo personal, al ejercicio pleno de la ciudadanía y a la mejora de la competitividad de la economía nacional*".

Educación de Calidad para la Competitividad

De este modo, el Colegio instrumentará un modelo académico sustentado en el principio de "Educación de Calidad para la Competitividad", centrado en el aprendizaje del alumno y con un enfoque biopsicosocial, que posibilite el desarrollo de competencias académico-profesionales para el empleo, la vida y la ciudadanía, tal como lo demanda el país, y proporcionándole acceso a genuinas oportunidades formativas que incrementen sus capacidades, posibiliten mejorar sus condiciones de vida y contribuyan a su realización plena.

Es evidente que el Colegio ha buscado satisfacer tus necesidades y ha buscado siempre tu crecimiento personal transformándose para darte el mejor servicio, pues lo MAS IMPORTANTE ERES TU.

Texto de referencia

Te invitamos a que revises el siguiente texto, que te ofrecerá, de forma general, lo que significa la calidad.

Género, formación y trabajo. Calidad y equidad: nexo crucial en el diseño y gestión
de las políticas de formación y empleo.
De la Organización Internacional del Trabajo, en:
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/cal_eq.htm

2.4.1 Educación Basada en Competencias.

Hay autores que sostienen que el movimiento de formación basada en competencia tiene su origen en los Estados Unidos en la década de 1920, cuando los sectores industriales y comerciales reclamaban una mayor atención a los resultados especificados de forma conductual y que pudieran ser medibles.

El término *competencia* se deriva del griego *agon*, y *agonistes*, que indica a la persona preparada para ganar en las competencias olímpicas, con la obligación de salir victorioso y por tanto de aparecer en la historia (en Argudín, Y. 2005).

Bedolla Cedeño (s/f) señala: En un buen análisis de significados, se distingue entre los autores que tratan las competencias como un concepto situado socialmente (habilidad para realizar tareas y roles de acuerdo con los estándares esperados), y aquéllos otros que lo definen como situado individualmente (conjunto de capacidades o características personales requeridas en un trabajo o situación).

Aunque no es fácil aceptar una conceptuación del término competencias podríamos reconocer que supone la combinación de tres elementos: *a)* una información, *b)* el desarrollo de una habilidad y, *c)* puestos en acción en una situación inédita (Díaz Barriga, 2006).

Nota informativa

Ha pasado ya una década desde que el CONALEP trajo a México la educación y la capacitación basada en competencias. Entre 1992 y 1994 se concertaron los contratos para recibir asesoría de Canadá e Inglaterra, se adquirieron recursos didácticos diseñados por competencias, elaborados en Canadá, Inglaterra y los Estados Unidos de América, se participó en congresos internacionales en Europa y Norteamérica (EUA y Canadá), se visitaron instituciones de Canadá, España, Estados Unidos e Inglaterra y se envió personal académico a capacitarse a esos países. Asimismo, como parte de los programas de cooperación bilateral, se dio asesoría a Belice.

David René Thierry G. en: *La formación profesional basada en Competencias.*

Contacto: *dthierry@paedagogium.com*

Según René Thierry, las competencias tienen cuatro características:

- ✓ *toma en cuenta el contexto* (situaciones laborales reales);
- ✓ es el *resultado de un proceso de integración* (se confronte con los estándares);
- ✓ está *asociada a criterios de ejecución o desempeño* (niveles de dominio); e
- ✓ *implica responsabilidad* (del estudiante por su aprendizaje).

Una competencia en la educación es: Un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognitivas, sicológicas, sensoriales y motoras que permiten

llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea (Argudín, 2007).

En cuanto al concepto de competencia, se desprende una conclusión: una cosa es el conocimiento, otra su uso. Para ser competente no basta con tener conocimientos, además es necesario saber usarlos bajo situaciones de flexibilidad e incertidumbre (*en www.ucn.edu.co*).

Una división de las competencias es la que plantea Díaz Barriga (2006):

- ✓ Competencias Genéricas.
  - Para la vida social y personal.
  - Académicas. Son esenciales, promueven el desarrollo de las capacidades humanas de: *resolver problemas, valorar riesgos, tomar decisiones, trabajar en equipo, asumir el liderazgo, relacionarse con los demás, comunicarse (escuchar, hablar, leer y escribir), utilizar una computadora, entender otras culturas* y, aunque suene reiterativo, *aprender a aprender* (René Thierry).

- ✓ Competencias disciplinares o transversales. Surgen de la necesidad de desarrollar conocimientos y habilidades vinculadas directamente con una disciplina, tienen tres niveles:
  - Capaz de hacer (competencia técnica),
  - Capaz de fundamentar la manera como aborda su práctica (hacer lo que es correcto de manera correcta, esto es, mostrar competencias académicas, nivel conceptual y pensamiento crítico) y,

- Capaz de mostrar una competencia profesional (hacer lo que es correcto, de manera correcta, por la persona correcta).

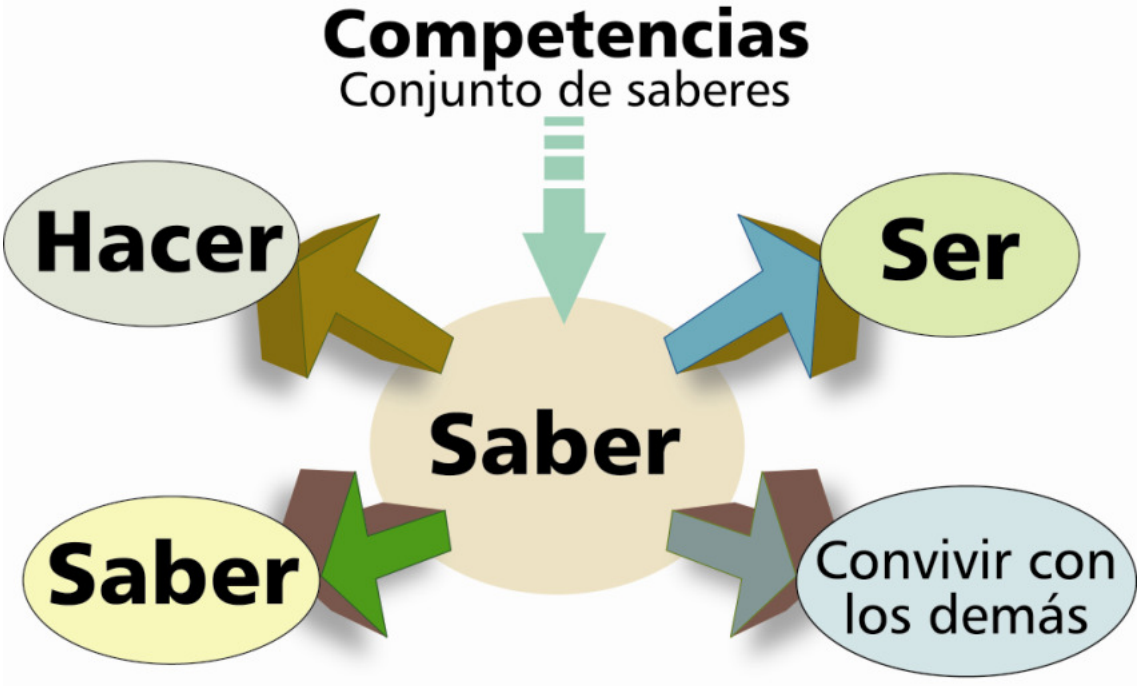
Una taxonomía derivada desde el concepto de formación, (en *www.ucn.edu.co*) incluye:

- ✓ Competencias cognitivas simples: tienen que ver con el conocimiento fáctico, información y aplicación.
- ✓ Competencias cognitivas complejas: incluyen argumentación, comprensión, análisis, síntesis, lectura, escritura, generalización y modelación.
- ✓ Competencias socio-afectivas simples: incluyen obediencia, lealtad, sumisión y cumplimiento.
- ✓ Competencias socio-afectivas complejas: tienen que ver con participación, cooperación, organización, iniciativa, responsabilidad, creatividad, autonomía, pensamiento crítico, solidaridad, tolerancia y pertenencia.

Por supuesto que todas se relacionan, pues en las competencias clave a que hace referencia Díaz Barriga, se requieren de las cuatro competencias arriba mencionadas aunque, quizás en diferentes niveles.

Se enfatiza en las competencias como mecanismos para regular la selección del conocimiento con fines particulares de formación, este tipo de competencia se refiere más a las competencias llamadas *genéricas* o *clave*.

Desde este enfoque, las competencias incluyen: saber conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico), saber cómo actuar (aplicación práctica y operacional del conocimiento a ciertas situaciones) y saber cómo ser (valores como elementos integrales para convivir en contextos sociales).



El enfoque en competencias se origina de las necesidades laborales, por lo que se ha demandado que la escuela se acerque más al mundo del trabajo.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, lanzó el proyecto DeSeCo para analizar cuáles son las competencias clave o genéricas conque deben contar las personas en el mundo contemporáneo. Luego de estudiar y consultar ampliamente a distintos sectores se han definido tres categorías que agrupan las competencias clave:

- ✓ Interacción en grupos heterogéneos (capacidad para resolver conflictos, cooperar y relacionarse armónicamente).

- ✓ Actuación autónoma (capacidad de definir un proyecto de vida, autorregulación, disposición a demandar derechos e intereses propios, participación política).

- ✓ Uso interactivo de herramientas (capacidad de usar interactivamente lenguajes, símbolos y textos; conocimiento e información, y tecnología).

Nota sorprendente

De modo diferente, en el enfoque de la formación basada en la competencia (FBC) no corresponde al equipo docente, ni a los responsables del diseño, la definición del objetivo del programa formativo. Como se ha señalado [...] el objetivo de un programa formativo viene definido desde fuera, pues está constituido por determinadas competencias profesionales requeridas para el desempeño de un determinado empleo. No son expertos en formación, sino expertos ocupacionales, los responsables en la definición de las competencias requeridas en el empleo. Y es a partir de este objetivo del programa formativo (las competencias profesionales definidas para una determinada ocupación) desde donde se inicia el diseño del programa formativo.

Fuente: *La formación profesional basada en la competencia*, Blas Aritio, Francisco de Asís.

El Conalep propone la reorientación de su Modelo Académico como respuesta a la demanda de una formación de recursos humanos altamente calificados y reconocidos en el sector productivo, con una sólida formación ocupacional y académica para la competitividad, respaldada en valores cívicos y de sustentabilidad ambiental, que coadyuven al desarrollo del país.

El nuevo modelo promueve una formación profesional técnica y capacitación (Profesional Técnico PT, Profesional Técnico Bachiller PTB y Postécnico) pertinentes, flexibles y de vanguardia en congruencia con las necesidades cambiantes del entorno laboral; así como una formación integral y permanente de los individuos en un marco de desarrollo humano sustentable, a través del desarrollo de competencias con un enfoque constructivista del conocimiento y del fortalecimiento de los mecanismos de vinculación con el sector productivo e interinstitucional para asegurar la inserción laboral y posibilitar el ingreso a la educación superior.

El fin y el centro del aprendizaje

En la educación basada en competencias, el fin y el centro del aprendizaje es el alumno y por ello es necesario desarrollar el pensamiento crítico del estudiante, con el fin de que cuente con herramientas que le permitan discernir, deliberar y elegir libremente, de tal forma que pueda comprometerse con la construcción de sus propias competencias [...] que permita al educando crecer en sus dimensiones de persona, con coherencia entre las necesidades de la sociedad y su propio proyecto de vida

Fuente: Argudín, Yolanda, 2005.

– Norma de competencia.

La *competencia laboral* se define de la siguiente manera (CONOCER, 2003):
"Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos en la práctica, la escuela o la capacitación, que permitan a las personas un trabajo con éxito y de acuerdo con las normas que aseguran un desempeño eficiente y de calidad, tal y como lo demanda el mundo laboral."

Para evaluar una competencia, según Argudín, es necesario:

- ✓ Definir los criterios de desempeño.
- ✓ Definir los resultados individuales que se exigen.
- ✓ Reunir evidencias sobre el desempeño individual.
- ✓ Comparar las evidencias con los resultados específicos.
- ✓ Hacer juicios sobre los logros en los resultados.
- ✓ La calificación consiste en competente o aún no competente.

- ✓ Preparar un plan de desarrollo para las áreas en que se considera competente.
- ✓ Evaluar el resultado o producto final.

*Normas de competencia laboral (NCL): se refieren a las competencias que se han identificado previamente, y a las habilidades, conocimientos, destrezas, comprensión y actitudes para el desempeño de una determinada función laboral. Sirven para estandarizar y homologar los criterios, mas no es un instrumento jurídico que obligue a nadie a su cumplimiento.

Las normas de competencia laboral son la base para la evaluación del desempeño, para saber si es adecuado o no. Es, en términos muy generales una lista de chequeo. Las normas de este tipo también se toman en cuenta para la elaboración de los programas de formación y capacitación.

Para el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), una norma técnica de competencia laboral, usualmente incluye:

- ✓ Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
- ✓ La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
- ✓ Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia.
- ✓ Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.

Asimismo, en cuanto a la competencia, la NCL permiten describir:

- ✓ La capacidad para obtener resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad.
- ✓ La capacidad para resolver los problemas emergentes en el ejercicio de la función productiva.
- ✓ La capacidad para transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a otros contextos laborales.

La NCL define un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño observado en un trabajador, y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerado competente. Es una clara referencia para juzgar la posesión o no de la competencia laboral.

La NCL sirve para establecer criterios de selección de los recursos humanos a contratar en las empresas, el de formación en la educación, el de evaluación y el de certificación.

El Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) está conformado por un conjunto de actores internos y externos al CONOCER, por los procesos y procedimientos críticos, por la normatividad vigente y por las interacciones con los representantes de los sectores productivos que dan como resultado las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) y sus respectivos Instrumentos para la Evaluación (IECL).

La NTCL es el documento oficial aplicable en todo México como referente para evaluar y certificar la competencia laboral de las personas. La NTCL expresa:

- ✓ Lo que la persona debe ser capaz de hacer (qué).
- ✓ La forma en que puede juzgarse si lo que hace está bien hecho (cómo).

- ✓ Bajo qué condiciones la persona debe mostrar su aptitud (contexto).
- ✓ Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.

Un Certificado de Competencia Laboral del CONOCER significa contar con un reconocimiento formal de validez oficial y de carácter nacional para las trabajadoras y los trabajadores que hayan demostrado evidencias de sus conocimientos, habilidades y destrezas aplicadas a una función laboral establecida en una Norma Técnica de Competencia Laboral (*www.conocer.gob.mx*). Algo con lo que el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral está totalmente de acuerdo

El Sistema CONALEP actualmente cuenta con 48 Normas Técnicas de Competencia Laboral y 4 Unidades de Competencia Laboral en Función Clave, en las que se puede Evaluar en Competencia Laboral. Éstas cubren las siguientes 7 áreas de competencia laboral (*www.conalep.edu.mx*):

1. Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal.
2. Manufactura.
3. Salud y protección social.
4. Servicio de finanzas, gestión y soporte administrativo.
5. Tecnología mecánica eléctrica y electrónica.
6. Transporte.
7. Ventas de bienes y servicios.

La evaluación puede hacerse por unidad de competencia laboral o por la calificación completa. Los Centros de Evaluación del Sistema CONALEP están acreditados con 8 Organismos Certificadores (OC).

Un trabajador que sepa lo que se espera de él es más eficiente y estará más motivado que aquél a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco de la organización. Los planes de capacitación en los que participará estarán muchos más enfocados en cumplir con sus necesidades de un mejor desempeño y las evaluaciones que se hagan tendrán más sentido en cuanto a su aporte a los objetivos que a un simple cumplimiento de jornada laboral.

El cumplimiento de las Normas Técnicas de Competencia Laboral, permite obtener la certificación.

– Certificación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la *certificación* consiste en el reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores, independientemente de la forma y lugar en que éstas fueron adquiridas, y con base en una norma de competencia laboral. La emisión del certificado de competencia implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias por medio del cual se realiza la verificación de evidencias de desempeño y conocimiento del individuo en relación con la norma.
Fuente: Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional- INFOTEP.

El *certificado* se refiere a un desempeño laboral plenamente comprobado, es decir, a un desempeño concreto en el cual el trabajador ha demostrado ser competente por medio de la evaluación de competencias. La base sobre la cual se expide el certificado es una Norma de Competencia Laboral (NLC), la cual está

construida a partir de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo.
(Organización Internacional del Trabajo, OIT).

Para el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, los objetivos de la certificación son:

- ✓ Verificar los niveles de dominio de los conocimientos tecnológicos y técnicos y las habilidades y destrezas para el desempeño de un proceso productivo de las personas que los soliciten y reconocérselos mediante la certificación.

  a) Avalar los certificados otorgados a aquellas personas que han demostrado ser competente para el desempeño de funciones productivas reales.

  b) Clasificar y ubicar, previa la aplicación de unos instrumentos de medición, a las personas que no posean totalmente las habilidades, conocimientos y actitudes requeridas por la función productiva y deseen continuar su proceso de aprendizaje hasta obtener un mayor nivel de capacitación

  c) Promover y propiciar la actualización tecnológica y técnica de los trabajadores y su capacidad para responder a las exigencias del mundo del trabajo.

Las instituciones educativas deben preparar a sus alumnos en un sistema de competencias enfocados al cumplimiento de normas, si esto se cumple, la certificación de sus egresados será un proceso al que estén acostumbrados, por lo

que será natural. Una ventaja es que los egresados sabrán exactamente que sí saben y qué competencia falta desarrollar.

Como ya sabes, el nuevo modelo académico del CONALEP está enfocado en la formación de competencias contextualizadas, en donde, además de prepararte para el trabajo o la continuidad de tu formación profesional, te prepara para la vida. En donde las competencias laborales o profesionales se complementan con competencias básicas y clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanística, ésta los habilita para la incorporación al mundo productivo, confiriéndoles flexibilidad laboral y adaptabilidad tecnológica, y les facilita el proceso de certificación en competencias laborales.
(*www.conalep.edu.mx*).

Las personas que se certifican en Competencia Laboral (CONALEP) obtienen un certificado que avala sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con un reconocimiento con validez nacional otorgado por un organismo certificador reconocido por el CONOCER.

Beneficios de la Certificación en la Competencia para las empresas (CONALEP).

- ✓ Podrán utilizar los productos de la evaluación y la certificación, para identificar las condiciones en las que se encuentra su capital humano, detectar las necesidades de formación, orientar la formación de los trabajadores y reconocer los resultados.
- ✓ Lograr ser competitivo y ganar prestigio al contar con personal certificado.
- ✓ Impulso de la calidad a los productos y servicios de la empresa.
- ✓ Mejorar y desarrollar la productividad de la empresa.

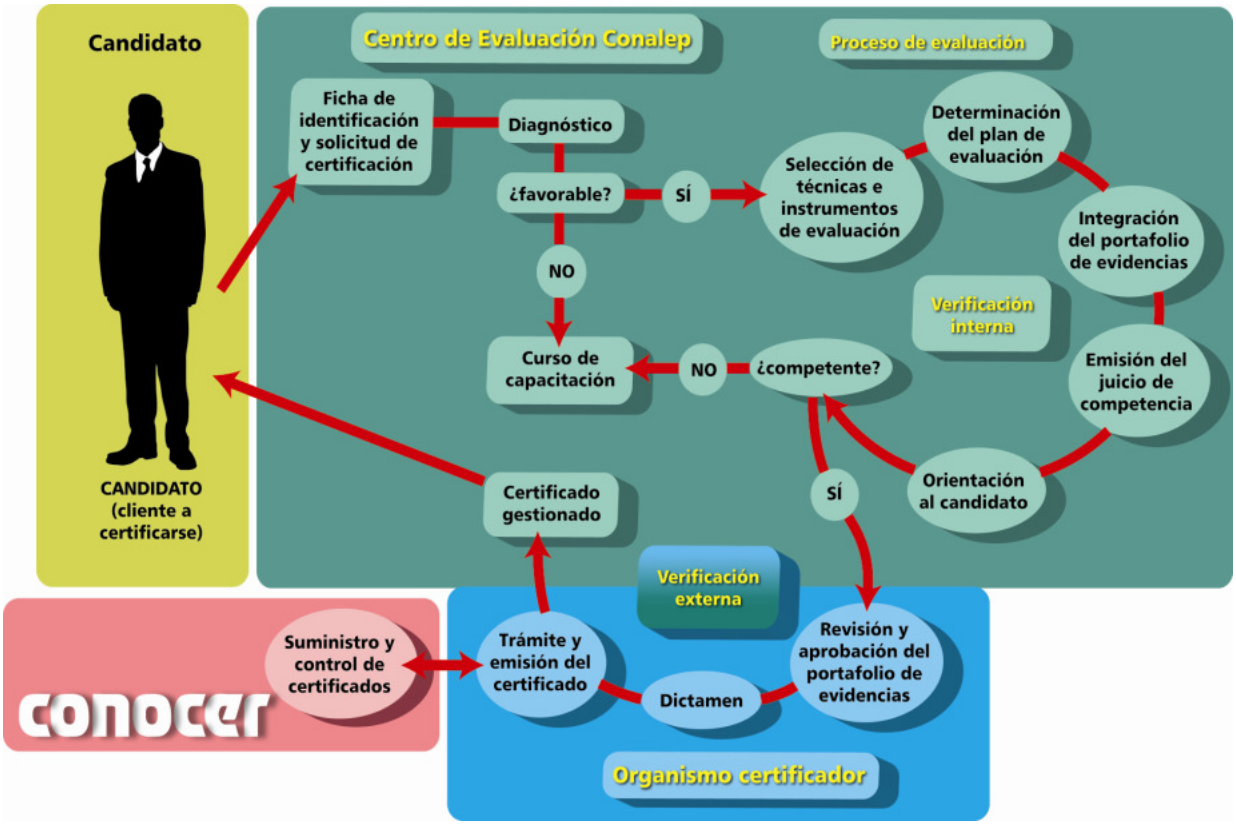
- ✓ Énfasis en el desarrollo de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de las personas.
- ✓ Reducir sus costos y mejorar los resultados de la selección, capacitación, evaluación y promoción de sus trabajadores.
- ✓ Apoyar esfuerzos relacionados con normas internacionales de calidad de procesos y productos, tales como la ISO 9000.
- ✓ Facilidad para la introducción de nuevos métodos y técnicas en la planta laboral.

Beneficios de la Certificación en la Competencia para los individuos (CONALEP).

- ✓ Permite el reconocimiento formal de conocimientos, habilidades y destrezas, adquiridos mediante diferentes procesos y situaciones.
- ✓ El modelo en competencia laboral permitirá generar información a los mercados de trabajo, a los trabajadores y a las empresas, en el proceso de certificación para una mayor movilidad laboral.
- ✓ Encontrarán motivación para alcanzar progresivamente la certificación de las unidades que integran una calificación, continuar con la certificación en otras calificaciones o bien, proseguir a los distintos niveles de competencia.
- ✓ El modelo en competencia laboral reconoce la existencia de diversas formas de aprendizaje en el individuo, provee los medios para su evaluación y certificación para su incorporación al mercado laboral.
- ✓ Podrán conocer con mayor precisión su situación en el mercado de trabajo y estarán facultados para orientar su información posterior y la búsqueda de empleo en función de sus necesidades individuales y su experiencia previa.
- ✓ Elimina las barreras para ingresar a servicios formales de capacitación.
- ✓ Lenguaje común para la vinculación entre quienes forman recursos humanos y las empresas.

El siguiente esquema muestra el proceso de certificación para evaluar la competencia laboral de un candidato. Se contemplan cuatro procesos básicos, que siguen los centros de certificación del Sistema CONALEP:

- ✓ Proceso de inducción del candidato a la evaluación de competencia laboral.
- ✓ Proceso de evaluación de la competencia laboral.
- ✓ Proceso de verificación.
- ✓ Proceso de certificación.



Como podrás dar cuenta, la certificación es un proceso que requiere de muchos recursos y a su vez de conocimientos. Es un proceso dinámico que no se detiene nunca, porque te compromete a seguir tu formación, aun cuando ya te hayas

graduado, ya que la certificación tiene una caducidad porque evidentemente, lo hoy sabes ya no será suficiente en un año; recuerda que estamos en la era postindustrial, la era de la información, por lo que las tecnologías, los procesos y exigencias de un mundo globalizado exigen que estemos alertas para no atrasarnos y lograr ser competitivos desarrollando cuanta competencia sea necesaria.

Un día, a la familia Pérez se le descompuso su televisión, por supuesto que el papá inmediatamente pensó en su compadre que es técnico y tiene un pequeño negocio de reparación de aparatos electrónicos. Juan, el hijo mayor que estudiaba en el CONALEP pensó que era mejor llevarlo al servicio que incluía la garantía, pero el padre se negó pues decía que le tenía más confianza a su compadre que siempre le había arreglado todos los aparatos, Cuando llevaron la TV, que en realidad era una pantalla de plasma, el compadre-técnico le dijo con una tristeza en los ojos que no podía componerla pues no sabia exactamente cómo revisarla. ¿Qué pasó con el compadre?, pues tenía dos opciones: capacitarse en la nueva tecnología o resignarse al mercado cada vez menor de tecnologías conocidas.

2.4.2 Opciones de formación.

El sistema educativo nacional ofrece diferentes opciones de formación en el nivel medio superior, que se considera propedéutico para el ingreso a estudios superiores.

1. El objetivo del bachillerato general es ampliar y consolidar los conocimientos adquiridos en secundaria y preparar al educando en todas las áreas del conocimiento para que elija y curse estudios superiores.
2. El objetivo del bachillerato tecnológico, junto con los objetivos anteriores, es capacitar al alumno para que participe en el desarrollo económico mediante actividades industriales, agropecuarias, pesqueras y forestales.
3. La Educación Profesional Media tiene como objetivo capacitar a los alumnos en actividades productivas y de servicios a fin de que pueda incorporarse al mercado de trabajo del país.

El CONALEP ha flexibilizado su currículo diversificando las oportunidades de desarrollo de cada uno de sus alumnos atendiendo a las necesidades nacionales, pero en especial, a los intereses de los alumnos.

Como se ha mencionado ya, la formación de los alumnos está basada en el modelo de competencias, lo que quiere decir que estarás capacitado desde el inicio de tu formación para el trabajo, ofreciéndote diferentes rutas de formación: titularte como Profesional Técnico (PT), como Profesional Técnico Bachiller (PT-B) y ampliar tus conocimientos y destrezas con cursos de especialización o diplomados (Programa institucional 2007-2012).

El egresado estará en condiciones reglamentarias de:

- Ingresar al mundo del trabajo como Bachiller Profesional en la orientación realizada,
- Continuar sus estudios a nivel terciario, no universitario (Institutos de Formación Docente y Consejo de Educación Técnico Profesional).
- Continuación de estudios universitarios.

– Características del Profesional Técnico (PT).

El profesional técnico es aquel egresado del nivel de Educación Media Superior que ha cursado los diferentes niveles técnicos que lo preparan en las diversas habilidades de la especialidad de que se trate, con base en las normas de competencias, lo que le permitirá la certificación de sus conocimientos, habilidades y destrezas.

El profesional técnico desarrolla competencias genéricas que le permitirán acceder a un grupo social laboral con ética y valores, para una mejor convivencia en su equipo de trabajo sin importar las relaciones de jerarquización, ya que estará preparado para la convivencia con superiores, iguales y subordinados.

Además de su carácter propedéutico se capacita para el trabajo en alguna de las áreas agropecuaria, del mar, industrial y de servicios. Cursar este bachillerato lleva al título de profesional técnico.

Para obtener el título de profesional técnico del CONALEP se requiere presentar una tesis profesional y aprobar el examen correspondiente.

– Características del Profesional Técnico-Bachiller (PT-B).

Un Profesional Técnico-Bachiller es aquel que posee los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que garantizan su incorporación exitosa al mundo laboral, su acceso competitivo a la educación superior y el fortalecimiento de sus bases para un desempeño integral en su vida personal, social y profesional. Para ello, el profesional Técnico-Bachiller recibe una formación integral en sus vertientes vocacional u ocupacional, propedéutica y para la vida, en un periodo de 3 años divididos en 6 semestres. (*www.conalep.com*).

Graduado de nivel medio superior con una información integral basada en normas de competencia que lo certifica como Profesional Técnico-Bachiller en el ámbito industrial o de servicios.

El Profesional Técnico-Bachiller en Procesamiento Industrial de los Alimentos, además de las competencias anteriores, desarrollará las siguientes:

- Amplía y profundiza la formación básica a fin de transitar de manera competente al nivel superior en un área disciplinaria específica.
- Posee los elementos formativos necesarios que le permitan definir sus intereses profesionales (perfil profesional del PT y el PT-B en procesamiento industrial de los alimentos).

Las competencias necesarias para el ingreso al nivel inmediato superior, por área de conocimiento, son:

Físico-Matemáticas.

- ✓ Análisis de fenómenos mecánicos, electromagnéticos y ópticos.
- ✓ Medición de cambio instantáneo.
- ✓ Cálculo de intervalos en funciones.

Químico-Biológicas.

- ✓ Identificación de compuestos orgánicos.
- ✓ Análisis de la biosíntesis y el metabolismo.
- ✓ Análisis del comportamiento humano.

Económico-Administrativas.

- ✓ Interpretación de fenómenos macroeconómicos.
- ✓ Descripción de fenómenos macroeconómicos.
- ✓ Cálculo de operaciones financieras.

Socio-Humanísticas.

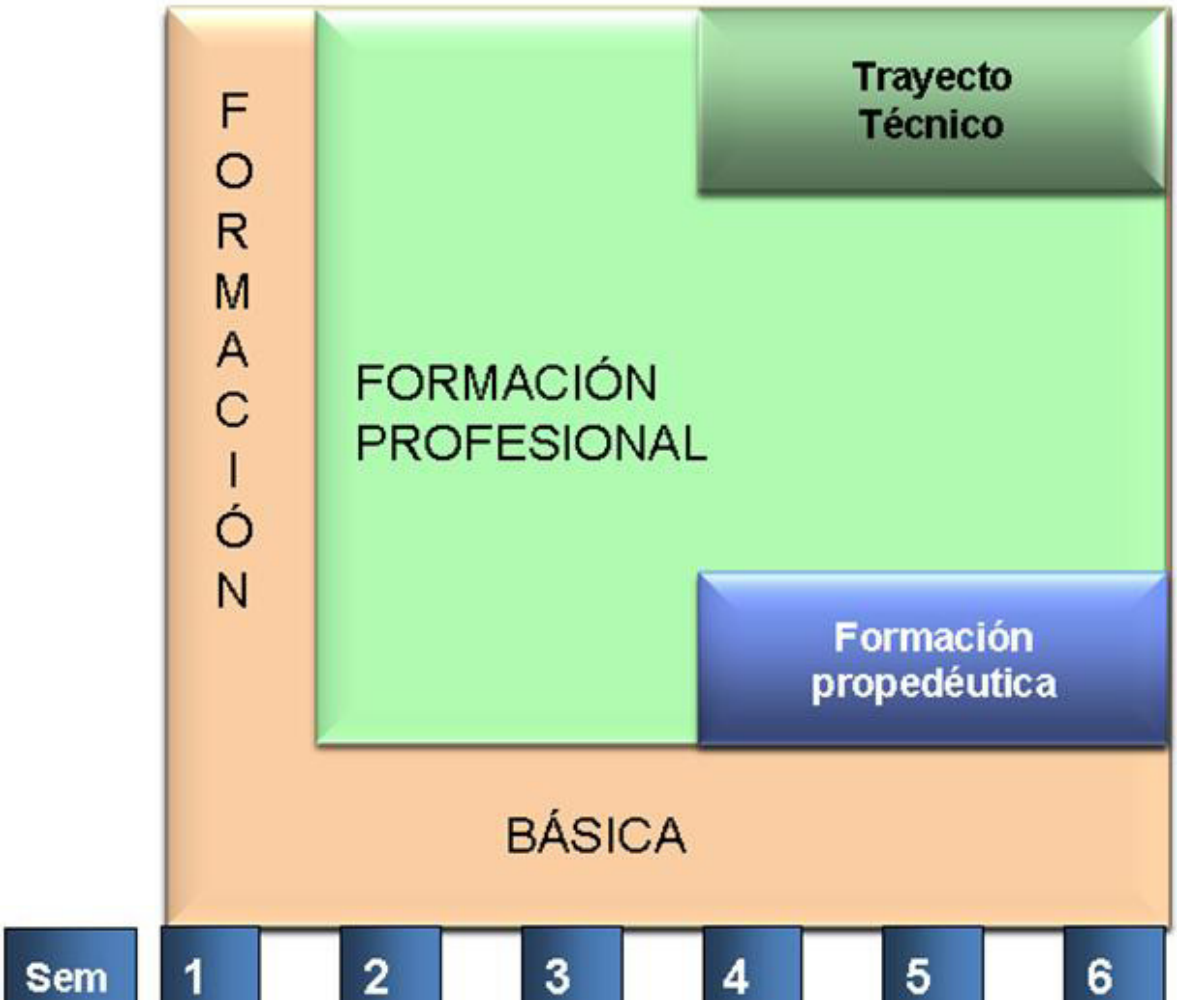
- ✓ Descripción de estructuras sociales.
- ✓ Análisis del comportamiento humano.
- ✓ Identificación de normas de convivencia social.

– Trayectos de formación.

El conalep ofrece educación en el nivel medio superior, la cual se cursa en seis semestres de 18 semanas cada uno, con una carga de 35 horas a la semana, obteniéndose un total de 3780. La estructura de su oferta está integrada por núcleos de formación, los cuales responden asertivamente a las necesidades y tendencias educativas tanto del contexto nacional como del internacional, así

como a las políticas educativas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2011.

La estructura general del modelo es la siguiente:



Dado que en la reorientación del modelo se considera un enfoque biopsicosocial del estudiante, se han agregado a los núcleos de formación, actividades

extracurriculares que complementan una educación integral, tales como preceptorías, actividades culturales y deportivas.

El primer semestre propuesto en el Modelo Académico merece particular énfasis, ya que con él se busca desarrollar en el estudiante las competencias que le son indispensables para lograr un pensamiento crítico, lógico y creativo, saber comunicarse adecuadamente en diversos contextos, rescatar y fomentar valores cívicos y ciudadanos para la convivencia, aprender a aprender, fomentar la autonomía en su aprendizaje, resolver problemas y tomar decisiones para su proyecto de vida y profesional, entre otras. El primer semestre propuesto en el Modelo Académico merece particular énfasis, ya que con él se busca desarrollar en el estudiante las competencias que le son indispensables para lograr un pensamiento crítico, lógico y creativo, saber comunicarse adecuadamente en diversos contextos, rescatar y fomentar valores cívicos y ciudadanos para la convivencia, aprender a aprender, fomentar la autonomía en su aprendizaje, resolver problemas y tomar decisiones para su proyecto de vida y profesional, entre otras.

Cabe aclarar que las competencias desarrolladas en este semestre son también un detonador de aquéllas que se desarrollarán en forma transversal en todos y cada uno de los módulos de los 5 semestres restantes.

En el segundo semestre inicia la formación profesional y continúa la formación básica. A partir del cuarto semestre se han incluido trayectos de formación técnica y propedéutica, integrados por tres módulos, a través de los cuales se dará respuesta a las necesidades regionales del sector productivo y de servicios, al mismo tiempo que satisfacen tus intereses personales y vocacionales.

Con lo anterior, podrás recibir un certificado de acreditación y reconocimiento de competencias ocupacionales de acuerdo a los trayectos técnicos cursados, aún sin acreditar la totalidad de la formación de alguna de las carreras del Conalep.

Al acreditar todos los módulos del plan de estudios, y si elegiste un trayecto propedéutico y un técnico, puedes obtener el título de Profesional Técnico Bachiller. Si seleccionaste dos trayectos técnicos puedes hacerlo como Profesional Técnico.

Una respuesta a las demandas de actualización y especialización es la incorporación de estudios postécnicos. Estos estudios, con duración de entre uno y dos semestres, brindan la oportunidad a egresados del Colegio y de otras instituciones que tengan un título de técnico, para desarrollar competencias hasta de nivel cuatro (según clasificación CINE).

Al concluir tus estudios y dependiendo de tu trayectoria de formación, tienes la opción de colocarte en los sectores productivos y de servicios, alcanzando niveles medios o de dirección a nivel laboral.

Resultados de aprendizaje

Definirás tu postura profesional dentro de un marco laboral con base en criterios sustentados.

2.5 Identificación de las organizaciones generadoras de bienes y servicios en la región.

Las empresas son importantes porque generan el bienestar social y económico al proveer de empleos y contribuir al desarrollo del país, el hecho de que tú puedas identificarlas te permitirá tener un panorama mayor para ejercer tus conocimientos.

2.5.1 Objetivo.

A lo largo de la historia de la humanidad, la vida ha sido mucho más sencilla mas no fácil, cada familia vivía en su propio universo y tenía que obtener sus alimentos, elaborar sus herramientas y construir su casa, siendo autosuficientes en la satisfacción de las necesidades, tenían que saber de todo y crear su propio sistema de trabajo con largas jornadas laborales.

Poco a poco, cada individuo se fue especializando en algo para intercambiar los frutos de su trabajo por otras cosas que esa persona no sabía hacer. Surgiendo la división del trabajo y con ello las primeras empresas.

Un reto para las empresas es utilizar los recursos disponibles para conseguir mayor efectividad y economía en los bienes y servicios que la gente necesita y desea.

El principal objetivo de la división empresarial es satisfacer las necesidades de la demanda del mercado porque, como ya vimos, una sola persona o empresa no puede abarcarlo todo; se requiere dividir el trabajo, no sólo a nivel individual, sino a nivel empresarial en las diferentes fases de la cadena de consumo.

Ahora, las empresas persiguen ciertos objetivos, y dependiendo del peso que le den a cada uno, será incluso lo que las diferencie de las demás. La empresa, al actuar dentro de un marco social e influir directamente en la vida del ser humano, necesita un patrón u objetivos deseables que le permitan satisfacer las necesidades del medio en que actúa, fijándose así los objetivos empresariales que son:

Objetivos económicos: tendientes a lograr beneficios monetarios.

- ✓ Cumplir con los intereses monetarios de los inversionistas al retribuirlos con dividendos justos sobre la inversión realizada.
- ✓ Cubrir los pagos a acreedores por intereses sobre préstamos concedidos.
- ✓ Mantener el capital a valor presente.
- ✓ Obtener beneficios arriba de los intereses bancarios para repartir utilidades a inversionistas.
- ✓ Reinvertir en el crecimiento de la empresa.

Objetivos sociales: contribuyen al bienestar de la comunidad.

- ✓ Satisfacer las necesidades de los consumidores con bienes o servicios de calidad, en las mejores condiciones de venta.
- ✓ Incrementar el bienestar socioeconómico de una región al consumir materias primas y servicios; y al crear fuentes de trabajo.
- ✓ Cubrir, mediante organismos públicos o privados, la seguridad social.
- ✓ Contribuir al sostenimiento de los servicios públicos mediante al pago de cargas tributarias.
- ✓ Mejorar y conservar la ecología de la región, evitando la contaminación ambiental.

- ✓ Producir productos y bienes que no sean nocivos al bienestar de la comunidad.

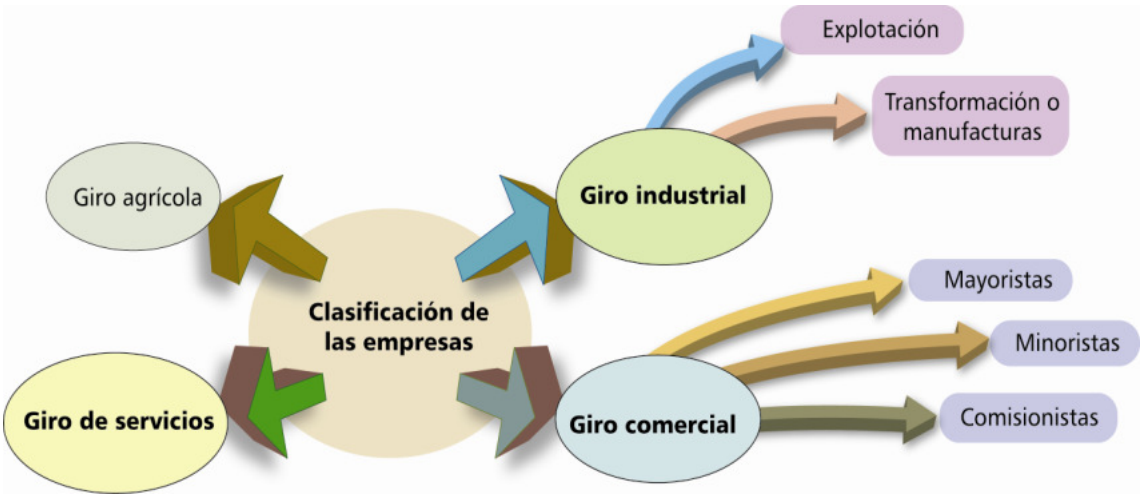
Objetivos técnicos: dirigidos a la optimización de la tecnología.

- ✓ Utilizar los conocimientos más recientes y las aplicaciones tecnológicas más modernas en las diversas áreas de la empresa, para contribuir al logro de sus objetivos.
- ✓ Propiciar la investigación y mejoramiento de técnicas actuales para la creación de tecnología nacional.
- ✓ Investigar las necesidades del mercado para crear productos y servicios competitivos.

(*www.monografías.com*).

2.5.2 Clasificación.

Una empresa puede identificarse y clasificarse de acuerdo con diferentes criterios, éstos son dictados por la Secretaría de Economía.



El giro industrial se refiere a las actividades de explotación y de transformación o manufactura, por ejemplo, textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica, siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa y papel, aceites vegetales, productora de alimentos, producción de bebidas, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera, tabacalera.

El giro comercial es el dedicado a la compra y venta de bienes o mercancías, no producen, sólo distribuyen o transforman los bienes. Los grandes centros comerciales no producen nada, sólo distribuyen, son los intermediarios y los que encarecen los bienes.

Las empresas de servicio se dedican a prestar servicios de cualquier tipo, profesionales o no, se refiere a la negociación y comunicación a través de las relaciones. Un *servicio* es cualquier acto o desempeño que una persona ofrece a otra, no se pueden almacenar y no se pueden tocar (Kotler, 1996).

Brindan sus servicios a la comunidad con o sin fines de lucro, y se dividen en:

- Servicios públicos varios (comunicaciones, energía, agua).
- Servicios privados varios (servicios administrativos, contables, jurídicos, de asesoría, etc.).
- Transporte (colectivo o de mercancías).
- Turismo.
- Instituciones financieras.
- Educación.
- Salubridad (Hospitales).
- Finanzas y seguros.

(www.monografías.com).

Finalmente, el giro agrícola, se refiere a las actividades de pesca, ganadería, o el cultivo de los bosques o montes, cabe aclarar que este giro hay quien lo incluye en el giro industrial por explotar los recursos naturales.

Otras formas de clasificar las empresas.

	Clasificación de las empresas
Según la actividad económica que desarrolle.	✓ Del sector primario, básicamente extractivas, que crean la utilidad de los bienes al obtener los recursos de la naturaleza (agrícolas, ganaderas, pesqueras, mineras, etc.). ✓ Del sector secundario, que centra su actividad productiva al transformar físicamente unos bienes en otros más útiles para su uso. En este grupo se encuentran las empresas industriales y de construcción. ✓ Del sector terciario (servicios y comercio), con actividades de diversa naturaleza, como comerciales, transporte, turismo, asesoría, etcétera.
Según la forma jurídica.	✓ Empresas individuales: si sólo pertenece a una persona. Ésta puede responder frente a terceros con todos sus bienes, es decir, con responsabilidad ilimitada, o sólo hasta el monto del aporte para su constitución. En el caso de las empresas individuales de responsabilidad limitada o EIRL. Es la forma más sencilla de establecer un negocio y suelen ser empresas pequeñas o de carácter familiar. ✓ Empresas societarias o sociedades: constituidas por varias personas. Dentro de esta clasificación están la sociedad anónima, la sociedad colectiva, la sociedad comanditaria y la sociedad de responsabilidad limitada. ✓ Las cooperativas u otras organizaciones de economía social.

Según su dimensión.	✓ Microempresa, si posee menos de 10 trabajadores. ✓ Pequeña empresa, si tiene menos de 50 trabajadores. ✓ Mediana empresa, si tiene un número entre 50 y 250 trabajadores. ✓ Gran empresa, si posee más de 250 trabajadores.
Según su ámbito de actuación.	✓ Empresas locales. ✓ Regionales. ✓ Nacionales. ✓ Multinacionales. ✓ Transnacionales. ✓ Mundial.
Según la titularidad del capital.	✓ Empresa privada: si el capital está en manos de particulares. ✓ Empresa pública: si el capital y el control está en manos del Estado. ✓ Empresa mixta: si la propiedad es compartida. ✓ Empresa de autogestión: si el capital está en manos de los trabajadores.
Según la cuota de mercado que poseen las empresas.	✓ Empresa aspirante: aquélla cuya estrategia va dirigida a ampliar su cuota frente al líder y demás empresas competidoras, y dependiendo de los objetivos que se plantee, actuará de una forma u otra en su planificación estratégica. ✓ Empresa especialista: que responde a necesidades muy concretas, dentro de un segmento de mercado, fácilmente defendible frente a los competidores y en el que puede actuar casi en condiciones de monopolio. Este segmento debe tener un tamaño lo suficientemente grande como para que sea rentable, pero no tanto como para atraer a las empresas líderes. ✓ Empresa líder: Marca la pauta en cuanto a precio, innovaciones, publicidad, etcétera, siendo normalmente imitada por el resto de los actuantes en el mercado. ✓ Empresa seguidora: No dispone de una cuota suficientemente grande como para inquietar a la empresa líder.

Tomado de *http://es.wikipedia.org/wiki/DiscusiÃ³n:Empresa*

La división de las empresas en realidad obedece a varias necesidades, por ejemplo, para los impuestos, pero una empresa puede pertenecer a varias categorías: las industrias comerciales requieren de ofrecer servicios, o las industrias requieren de un área comercial.

Una empresa de supermercados es una empresa comercial, pues se dedica a comprar y vender bienes y mercancías pero, para vender más y ser competitiva en el mercado, es necesario vender, además, servicios como el que poder hacer compras vía Internet, el servicio al cliente, etc. Actualmente hay una empresa de supermercados que ha lanzado su propia marca, logrando entrar con ello al ramo de transformación.

2.5.3 Tipos de organigramas.

Un organigrama es un diagrama que ilustra las líneas de reporte entre las unidades y personas dentro de una organización, es lo que se llama el esqueleto de la empresa u organización (Hellriegel y cols, 2005).

Los organigramas se representan por medio de gráficos, que se relacionan entre sí, generalmente muestran el nivel de organización, el número de departamentos o unidades de la empresa y por supuesto, muestran la línea de mando, a quién se le va a reportar.

Los organigramas proporcionan dos formas de identificación:

- Diferenciación. Muestran la composición de la empresa en unidades que trabajan tareas especializadas con métodos de trabajo diferentes y requieren empleados con competencias únicas, muestra su división del trabajo.

- Integración. Explican cómo se coordinan las diferentes unidades para el trabajo.

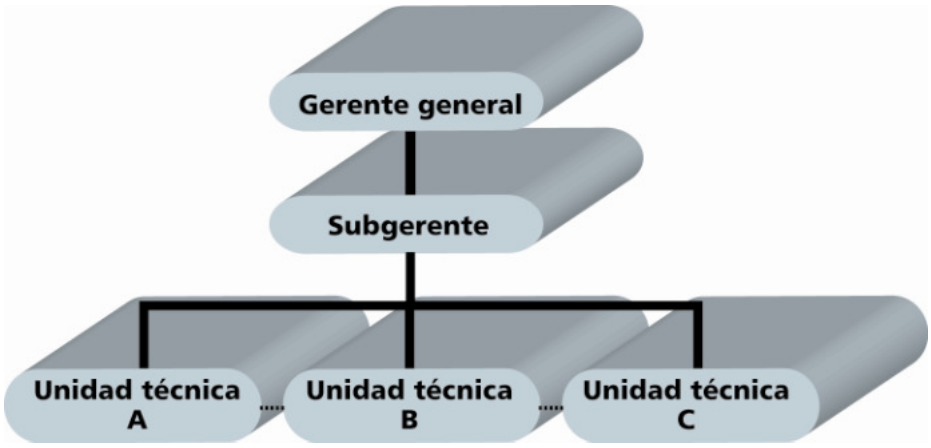
Tipos de organigramas

(Santamaría, 2005).

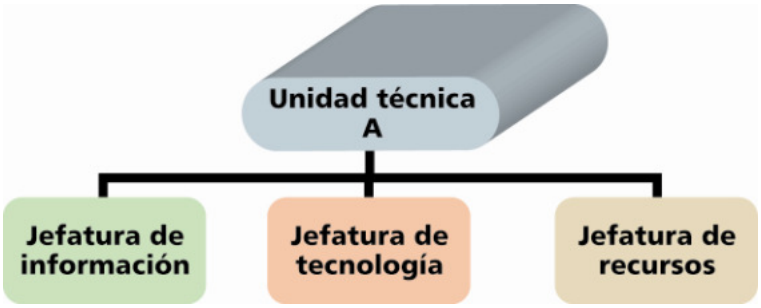
Según la forma como muestran la estructura son:

- ✓ Analíticos: suministran información detallada. Se destinan al uso de los directores, expertos y personal del estado mayor.

- ✓ Generales: este tipo de organigramas se limita a las unidades de mayor importancia. Se les denominan generales por ser los más comunes.



- ✓ Suplementarios: se utilizan para mostrar una unidad de la estructura en forma analítica o más detallada. Son complemento de los analíticos.

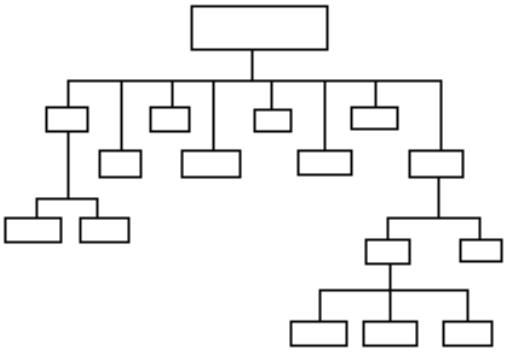


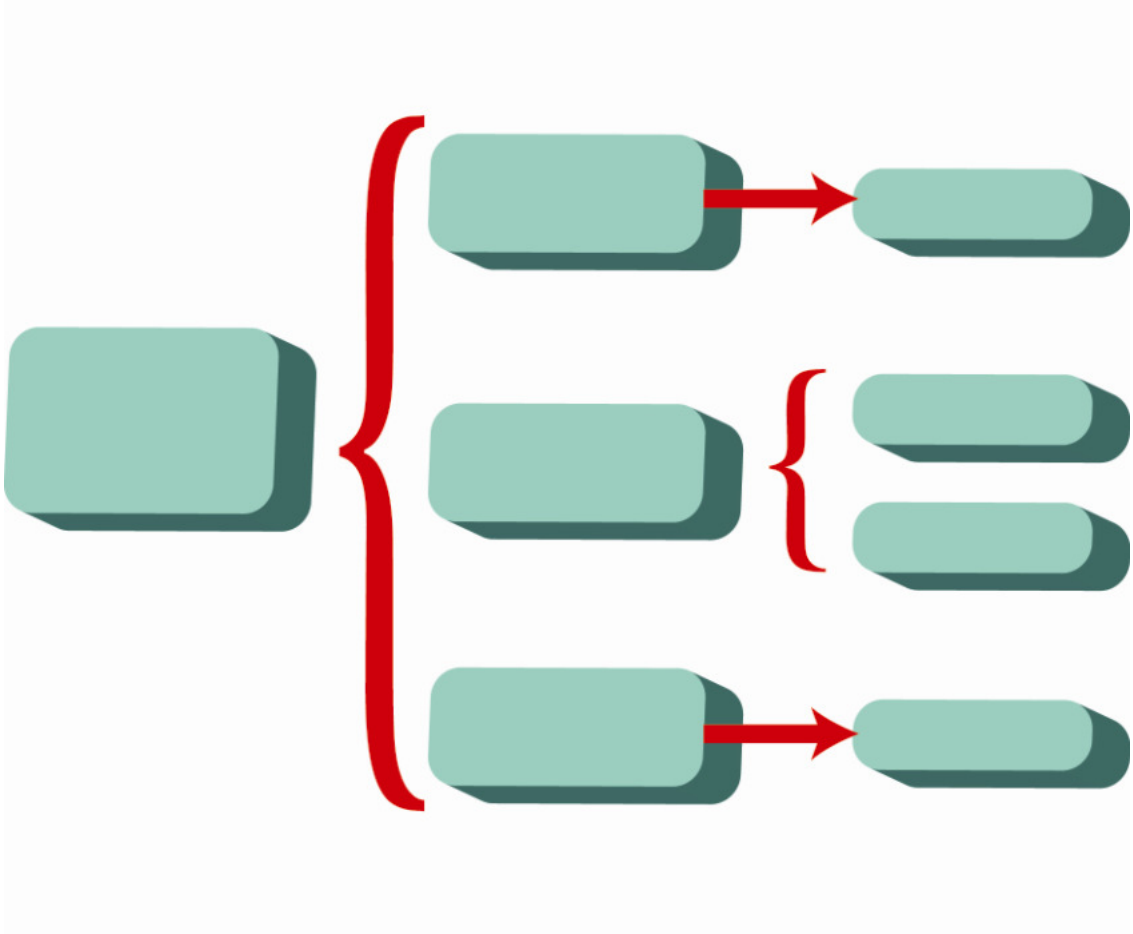
Según la forma y disposición geométrica de los organigramas, éstos pueden ser:

- ✓ Verticales (tipo clásico): representa con toda facilidad una pirámide jerárquica, ya que las unidades se desplazan, según su jerarquía, de arriba abajo en una graduación jerárquica descendente.

- ✓ Horizontales (de izquierda a derecha): son una modalidad del organigrama vertical, porque representan las estructuras con una distribución de izquierda a derecha. En este tipo de organigrama los nombres de las figuras se colocan en el dibujo sin recuadros, aunque pueden también colocarse figuras geométricas.

Ejemplo de un organigrama vertical y horizontal.

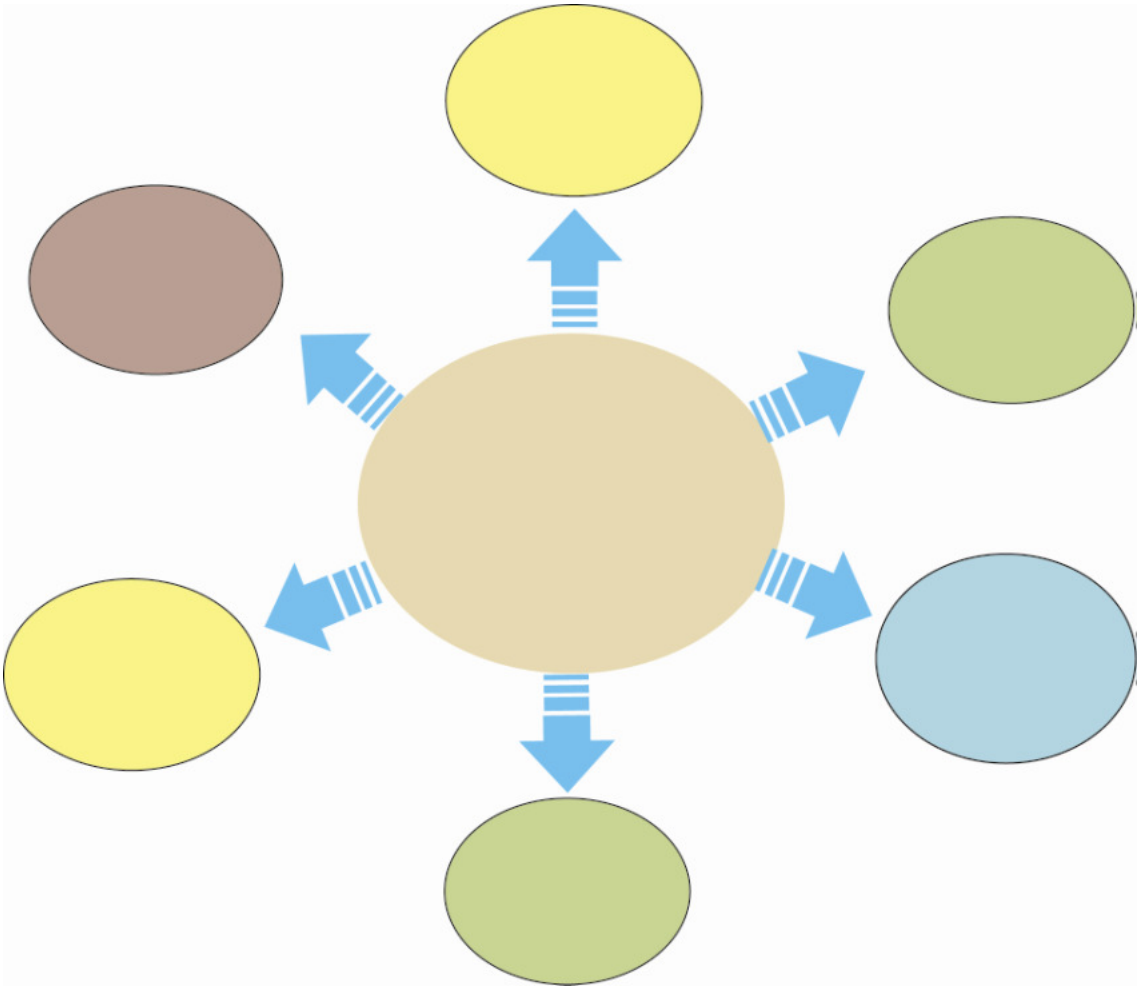




- ✓ Organigrama escalar: este tipo de organigramas no utiliza recuadros para los nombres de las unidades de la estructura, sino líneas encima de los

cuales se colocan los nombres. Cuando una línea sale en sentido vertical de una línea horizontal, muestra la autoridad de esta ultima.

- ✓ Organigrama circular o concéntrico: los niveles jerárquicos se muestran mediante círculos concéntricos en una distribución de adentro hacia a afuera. Este tipo de organigrama es recomendado por la práctica de las relaciones humanas, para disipar la imagen de subordinación que traducen los organigramas verticales.



Funciones de los organigramas.

- ✓ Descubrir y eliminar defectos o fallas de organización.
- ✓ Comunicar la estructura organizativa.
- ✓ Reflejar los cambios organizativos.

Otra clasificación de organigramas es la propuesta por María Emilia Barrera, en *www,monografías.com* (Texto estructura orgánica), que finalmente puede ser complementaria a la anterior.

- ✓ Estructurales. Muestran solo la estructura administrativa de la empresa.
- ✓ Funcionales. Indican en el cuerpo de la grafica, además de las unidades y sus relaciones, las principales funciones de los departamentos.
- ✓ Especiales. Se destaca alguna característica.
- ✓ Generales. Facilita una visión muy amplia de la organización, se limita a las unidades de mayor importancia presentes en toda la organización; se llaman también *cartas maestras*.
- ✓ Departamentales. Representan la organización de un departamento o sección.
- ✓ Esquemáticos. Contienen solo los órganos principales, se elaboran para el público, no contienen detalles.
- ✓ Analíticos. Son los organigramas mas específicos, los cuales suministran una información detallada y técnica, incluso se complementan con informaciones anexas y por escrito, símbolos convencionales de referencia con datos circunstanciados. Se destinan al uso de directores, expertos y personal de estado mayor.
- ✓ Suplementarios. Se utilizan para mostrar una unidad en forma analítica o más detallada, tales unidades pueden ser una dirección, un departamento o una gerencia, entre otros. Son complemento de los analíticos.

Otro tipo de organigrama es el de diseño geográfico: este tipo de organigrama se ha diseñado para organizaciones que operan en varias regiones geográficas. El diseño geográfico organiza las actividades alrededor de la ubicación, se le considera un diseño de tipo horizontal.

Starbucks es una organización de 3,000 millones de dólares que opera tiendas en tres continentes. Cada tienda vende granos de café, bebidas, equipo para hacer café, pastas y productos relacionados. Al administración le gusta ubicar las tiendas en lugares de mucho tráfico. *Starbucks* está integrada en forma vertical y controla sus fuentes de café, tostadores y tiendas minoritarias para asegurar su adhesión a sus principios estrictos.

En su sede en Seattle (Estados Unidos), los vicepresidentes ejecutivos le reportan al presidente. El trabajo del presidente es, sobre todo, enfocarse en la estrategia global de la compañía. Cuatro vicepresidentes están organizados por función. Para asegurar un servicio superior al cliente en sus 6,000 tiendas en el mundo, Starbucks ha establecido un vicepresidente ejecutivo de la cadena de suministro y café (es decir, las tiendas minoritarias). A esta persona le reporta el vicepresidente senior de café. Cuatro presidentes regionales (Japón, Europa, Medio Oriente, África, América del Norte, e Internacional) le reportan a ese vicepresidente senior. Cuando Starbucks abrió tiendas en Alemania, España y Grecia, esos gerentes le reportaron al presidente de Europa, Medio Oriente, África. Dentro de cada una de

estas regiones, varios gerentes distritales reciben lineamientos operativos que van desde prácticas para el tostado del café hasta capacitación en ventas, pero son responsables de las operaciones específicas y rentabilidad de sus propias regiones. Los gerentes de distrito también son responsables de las operaciones de las tiendas, la dotación de personal, las compensaciones y todas las funciones relacionadas con las operaciones de las tiendas en su área geográfica. Por ejemplo, son responsables de ver que cada empleado reciba 25 horas de capacitación formal, relacionada con el servicio al cliente, operaciones de caja registradora, métodos para la preparación del café y cómo sacar los granos de café en forma correcta.

Fuente: Hellriegel y cols, 2005.

2.5.4 Entorno.

Las empresas no se dan en la nada, están rodeadas de diferentes factores que ofrecen oportunidades o pueden limitarlas, existe un entorno micro y otro macroeconómico (Rodríguez Ocampo, s/f).

- Entorno demográfico. Incluye a las personas y éstas, a su vez, constituyen los mercados. Una empresa debe dejar muy claro cuánta gente quiere cerca. ¿Es de tipo comercial o de servicios?

- Entorno económico. Consiste en factores que afectan el poder de compra y los patrones de gasto de los consumidores. Esto es muy común verlo en los casos de las grandes tiendas departamentales de “prestigio”.

Ejemplo: *Liverpool* es una de las grandes cadenas que antes de ubicar una sucursal, estudia el poder adquisitivo de las personas en un radio de determinados kilómetros, ya que si éstas no pueden pagar sus costos, entonces no es rentable.

- Entorno natural. Abarca los recursos naturales que se requieren como insumos. Es necesario utilizar con prudencia los recursos renovables y no renovables.

- Entorno tecnológico. Está formado por fuerzas que influyen en las nuevas tecnologías y dan lugar a nuevos productos y oportunidades de mercado. Las tecnologías son elementos de cambio que pueden suponer tanto el éxito como el fracaso de una empresa, por el simple hecho de que las tecnologías nuevas desplazan a las viejas. Por ello, las empresas deben estar pendientes de las nuevas tendencias.

- Entorno político. Está formado por las leyes, las agencias gubernamentales y los grupos de presión que influyen en los individuos y organizaciones de una sociedad determinada. Dentro de este ambiente político cabe destacar las fuerzas que influyen en el entorno de la empresa como la legislación para las empresas, estas leyes suelen ser de diversas características: de protección a las empresas unas de otras, de protección de los consumidores, de las prácticas comerciales desleales o con el objetivo de proteger los intereses de la sociedad en contra del comportamiento comercial sin restricciones. Estas leyes siguen desarrollándose, por lo cual las empresas deberán estar atentas, con el fin de acoplar sus programas de *marketing* a las legislaciones actuales y venideras.

- Entorno cultural. Se compone de instituciones y otras fuerzas que afectan los valores, percepciones, preferencias y comportamientos básicos de una sociedad.

Por ejemplo: si un empresario quiere poner un cabaret en una zona residencial, con bastante tradición religiosa, la vida se le va a complicar.

Un aspecto imprescindible que toda empresa debe contemplar es el Desarrollo sustentable. La Unión Mundial de Conservación definió el desarrollo sustentable en términos de mejorar la calidad de la vida humana sin exceder la capacidad de carga de los ecosistemas que lo sustentan. Esto supone que el desarrollo sustentable es un proceso que requiere de progresos simultáneos en diversas dimensiones económica, humana, ambiental y tecnológica.
(Fuente: Insumos para el desarrollo sustentable en http://www.monografias.com/trabajos10/insu/insu.shtml?monosearch).

Un desarrollo económico y social respetuoso con el medio ambiente.
(Desarrollo sostenible en *www.wikipedia.com*)

El objetivo del desarrollo sostenible debe reconciliar los aspectos económico, social, y ambiental de las actividades humanas; "tres pilares" que deben tenerse en cuenta por parte de las comunidades, tanto empresas como personas:

- Pilar económico: funcionamiento financiero "clásico", pero también capacidad para contribuir al desarrollo económico en el ámbito de creación de empresas de todos los niveles.

- Pilar social: consecuencias sociales de la actividad de la empresa en todos los niveles: los trabajadores (condiciones de trabajo, nivel salarial, etc.), los proveedores, los clientes, las comunidades locales y la sociedad en general, necesidades humanas básicas.

- Pilar ambiental: compatibilidad entre la actividad social de la empresa y la preservación de la biodiversidad y de los ecosistemas. Incluye un análisis de los impactos del desarrollo social de las empresas y de sus productos en términos de flujos, consumo de recursos difícil o lentamente renovables, así como en términos de generación de residuos y emisiones... Este último pilar es necesario para que los otros dos sean estables.

2.5.5 Responsabilidad social.

Ante el crecimiento económico y la sobrevaloración del dinero, el empresario no debe perder de vista que si su empresa existe es gracias a que tiene un mercado al cual va a llegar su bien o servicio, que es de la comunidad que tendrá trabajadores, y se debe a esta comunidad. Es deber de las empresas cuidar su

recurso humano y preservar la comunidad. Después de todo, las empresas están formados por humanos y su finalidad son los humanos.

Es muy mal visto que una empresa anteponga sus intereses económicos a los intereses sociales (de hecho, puede ser una de las razones para que una empresa sea reubicada o cerrada), si está bien con la comunidad, la comunidad la cuidará, gozará de buena reputación y ésta será su mejor publicidad.

La responsabilidad social empresarial es: *el rol que la empresa tiene para con la sociedad que va más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios, e implica el asumir compromisos con los grupos de interés para solucionar problemas de la sociedad.*
(www.wikipedia.com).

Las empresas tienen dos responsabilidades primordiales:

Finalidad social externa, que es contribuir al pleno desarrollo de la sociedad, tratando que, en su desempeño económico, no solamente no se vulneren los valores sociales y personales fundamentales, sino que, en lo posible, se promuevan.

Finalidad social interna, que es contribuir, en el seno de la empresa, al pleno desarrollo de sus integrantes, tratando de no vulnerar valores humanos fundamentales, sino promoviéndolos.

Algunos de los objetivos sociales de las empresas para el bienestar de la sociedad se enumeran a continuación:

- Satisfacer las necesidades de los consumidores con bienes o servicios de calidad, en las mejores condiciones de venta.
- Incrementar el bienestar socioeconómico de una región al consumir materias primas y servicios; y al crear fuentes de trabajo.
- Cubrir, mediante organismos públicos o privados, seguridad social.
- Contribuir al sostenimiento de los servicios públicos mediante al pago de cargas tributarias.
- Mejorar y conservar la ecología de la región, evitando la contaminación ambiental.
- Producir productos y bienes que no sean nocivos al bienestar de la comunidad.

(Generalidades de la Empresa en *http://www.monografias.com/trabajos20/empresa/empresa.shtml?monosearch*).

Una empresa debe comprender que ser responsable socialmente le beneficiará a corto y largo plazo.

Beneficios concretos y tangibles que significa para la empresa tener una responsabilidad social:

- Un incremento de la productividad, ya que el trabajador está a gusto en la empresa y se le capacita para que lo haga cada vez mejor;
- Mejoramiento de las relaciones con los trabajadores, el gobierno y con las comunidades a nivel regional y nacional;
- Un mejor manejo en situaciones de riesgo o de crisis, ya que se cuenta con el apoyo social necesario;

- Sustentabilidad en el tiempo para la empresa y para la sociedad, dado que la responsabilidad social fortalece el compromiso de los trabajadores, mejora su imagen corporativa y la reputación de la empresa, entre otros.
- Imagen corporativa y reputación: frecuentemente los consumidores son llevados hacia marcas y compañías consideradas por tener una buena reputación en áreas relacionadas con la responsabilidad social empresarial. También importa en su reputación entre la comunidad empresarial, incrementando así la habilidad de la empresa para atraer capital y asociados, y también con los empleados dentro de la empresa.
- Rentabilidad de sus negocios o rendimiento financiero: se refiere a la relación entre prácticas de negocio socialmente responsables y la actuación financiera positiva. Se ha demostrado que las empresas fieles a sus códigos de ética tienen un rendimiento de dos a tres veces superior respecto a aquellas que no los consideran, de esta forma las compañías con prácticas socialmente responsables obtienen tasas de retorno a sus inversiones muy superiores a las expectativas.
- Reducción de Costos Operativos: son múltiples las iniciativas que logran reducir costos a las empresas, principalmente del área ambiental, como lo es el reciclaje, que genera ingresos extras.
- Acceso al Capital: las compañías que demuestran responsabilidades éticas, sociales, y medioambientales tienen acceso disponible a capital, que de otro modo no hubiese sido sencillo obtener.

(http://es.wikipedia.org/wiki/DiscusiÃ³n:Empresa).

Hace algunos años se presentó un problema con una compañía minera. La comunidad empezó a enfermar (en especial los niños por intoxicación con plomo), por lo que la comunidad y los medios de comunicación empezaron a presionar a la empresa. Tras un análisis de la situación se vio que las personas que se encontraban más cercanas a la planta eran las más afectadas, y que los niños que no tomaban leche, los más enfermos. Algo que fue muy importante resaltar es que la empresa llegó primero al lugar, y posteriormente la comunidad creció a su alrededor. Como respuesta y atendiendo a la responsabilidad social, la empresa se hizo cargo de los gastos médicos de las personas enfermas, realizó un estudio ambiental y reubicó a las personas que vivían en el perímetro cercano, entre otras acciones.

2.5.7 Áreas que integran una empresa.

Una empresa es una organización, es un *grupo social en el que a través de la administración de sus recursos, del capital y del trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de una comunidad. Conjunto de actividades humanas organizadas con el fin de producir bienes o servicios.*
h*ttp://www.monografias.com/trabajos20/empresa/empresa.shtml?monosearch*).

Una empresa combina tres factores:

- ✓ Factores activos: empleados, propietarios, sindicatos, bancos, etcétera.
- ✓ Factores pasivos: materias primas, transporte, tecnología, conocimiento, contratos financieros, etcétera.
- ✓ Organización: coordinación y orden entre todos los factores y las áreas.

(*http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa*).

Los elementos necesarios, mínimos indispensables para formar una empresa son:

- ✓ Capital,
- ✓ Trabajo y
- ✓ Recursos materiales.

No importa el tamaño de la empresa, todas las organizaciones deben tener contemplado todos los componentes, no importa si en activos sólo hay una persona o si te dedicas a vender chicles.

Por Ejemplo:

Venta de chicles.
Capital: Entre $10 y 50 pesos.
Trabajo: La fuerza que tú, como vendedor, le imprimas.
Recursos materiales: Una caja en donde ofrecerlos, un letrero, tu ropa de trabajo.

Claro está que entre más grande sea la empresa pues los requerimientos van a ser mayores, además a ti, como profesional, te será de utilidad saber cuáles son estos componentes porque así sabrás a que departamentos puedes incursionar.

1. Recursos materiales: Son los bienes tangibles con los que cuenta la empresa para poder ofrecer sus servicios, tales como:

a. *Instalaciones:* edificios, maquinaria, equipo, oficinas, terrenos, instrumentos, herramientas, etcétera (tratándose de la empresa).
b. *Materia prima:* materias auxiliares que forman parte del producto, productos en proceso, productos terminados, etcétera (tratándose del producto).

2. Recursos técnicos: Sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos, pueden ser:

a. Sistemas de producción, de ventas, de finanzas, administrativos, etcétera.
b. Fórmulas, patentes, marcas, etcétera.

3. Recursos humanos: Son indispensables para cualquier grupo social; pues de ellos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos. Los Recursos humanos poseen las siguientes características:

a. Posibilidad de desarrollo.
b. Ideas, imaginación, creatividad, habilidades.
c. Sentimientos
d. Experiencias y conocimientos.

Estas características los diferencian de los demás recursos, según la función que desempeñan y el nivel jerárquico en que se encuentren pueden ser: obreros, oficinistas, supervisores, técnicos, ejecutivos, directores, etcétera.

Dentro de las empresas hay áreas funcionales que cambiarán de una empresa a otra dependiendo de las necesidades de organización, un ejemplo es cuando una empresa requiere una organización jerárquica y departamental:

- ✓ Producción y logística.
- ✓ Dirección y recursos humanos.
- ✓ Comercial (*marketing*).
- ✓ Finanzas y administración.
- ✓ Sistemas de información.
- ✓ Ventas.

2.6 Visualización del entorno profesional.

Toda profesión debe ser enmarcada en su contexto, cuando decidiste estudiar tu carrera, algo que debiste de contemplar fue el perfil del egreso, es decir qué se espera de ti como profesional, si no lo has hecho, entonces ¡qué esperas!

2.6.1 Perfil profesional.

Nos referimos al perfil profesional cuando hablamos de las habilidades, destrezas, capacidades y conocimientos que el profesional ha adquirido al finalizar su carrera.

Perfil de puesto: Datos demográficos, nivel escolar, experiencia laboral, cursos y seminarios asistidos, características de personalidad: seguridad personal,

razonamiento lógico y abstracto, vocabulario, inteligencia y relaciones interpersonales (Durán, 2000).

La Organización Internacional del Trabajo, OIT (1993), define el concepto de "Competencia Profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo" (Bojorquez García s/f).

Recordemos que la formación profesional, busca descubrir y desarrollar habilidades y aptitudes del más alto nivel humano para las actividades laborales. El profesional posee componentes tanto teóricos como prácticos, pero con mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación. Conlleva un carácter marcadamente laboral, dado no sólo por sus contenidos técnicos, sino porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Invitación

Te invitamos a consultar los perfiles de egreso que se encuentran en el portal del CONALEP, en *www.conalep.edu.mx*

- Competencias.

Las competencias se refieren al conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos que debe reunir una persona que ha finalizado sus estudios, demostrando sus capacidades. Para que los profesionales cumplan con un perfil laboral completo deben demostrar que cumplen con tres tipos de competencias:

- Competencias genéricas.

Las once competencias genéricas definidas y acordadas, así como los principales atributos que han de articular y dar identidad a la Educación Media Superior de México, se indican a continuación (según un grupo de trabajo de la SEP en el 2008).

–Se autodetermina y cuida de sí.

1. Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
2. Es sensible al arte y participa en la apreciación e interpretación de sus expresiones en distintos géneros.
3. Elige y practica estilos de vida saludables.

–Se expresa y comunica.

4. Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.

–Piensa crítica y reflexivamente.

5. Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas a partir de métodos establecidos.

6. Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.

–Aprende de forma autónoma.

7. Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida.

–Trabaja en forma colaborativa.

8. Participa y colabora de manera efectiva en equipos diversos.

–Participa con responsabilidad en la sociedad.

9. Participa con una conciencia cívica y ética en la vida de su comunidad, región, México y el mundo.

10. Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales.

11. Contribuye al desarrollo responsable.

- Competencias disciplinares.

La UNAM ha realizado un ejercicio que podría contribuir a identificar los conocimientos básicos que debería aportar el bachillerato. El Consejo Académico de la UNAM aprobó un Núcleo de Conocimientos y Formación Básicos (NCFB) que definen como:

"El conjunto de conocimientos, habilidades, valores y actitudes que debe poseer el estudiante al finalizar sus estudios en cualquiera de los subsistemas del bachillerato de la UNAM".

"Los contenidos del NCFB se refieren a conocimientos, habilidades, valores y actitudes expresados en términos de desempeños terminales del estudiante".

Además, se señala que "no constituyen programas de estudios, ni los desempeños objetivos, temas o unidades programáticos. Su organización no indica necesariamente una secuencia didáctica específica y su desarrollo no depende de un enfoque o corriente pedagógica particular".

- Competencias profesionales.

Éstas se refieren a un campo del conocimiento que está en relación directa con el campo laboral.

El CONALEP plantea, además, competencias por proyecto técnico, lo que permite la formación por etapas.

– Ocupaciones propias del perfil.

El propósito de vincular la formación profesional con las Normas Técnicas de Competencia Laboral es elevar el nivel de ocupación de los egresados. Si conoces perfectamente tus competencias sabrás en qué ocupaciones debes estar.

Por ejemplo:

El Profesional Técnico o Profesional Técnico-Bachiller en Electromecánica Industrial, podrá desempeñarse en las siguientes áreas (*www.conalep.edu.mx*):

- ✓ Producción.
- ✓ Supervisión.
- ✓ Operación.
- ✓ Automatización industrial.
- ✓ Robótica.
- ✓ Mantenimiento.
- ✓ Talleres de reparación de Maquinaria y Equipo Electromecánico.

– Niveles salariales que puedes alcanzar.

Existen oportunidades que prácticamente son ilimitadas para que las personas bien preparadas encuentren un empleo bien remunerado. Cuando tú sales a buscar trabajar tienes que empatar tu necesidad de encontrar trabajo con la necesidad de alguien por encontrar un empleado en quien pueda confiar para que realice el trabajo necesario.

Todas las empresas requieren personal para su funcionamiento, algunos requieren directivos, otros requieren supervisores, otros, técnicos especializados.

Miles de personas dirigen su propio negocio, otros laboran para ellos sobre la base de un sueldo, salario o comisiones, claro que esto depende de la oferta y la demanda; conforme más ofertas de empleados existan en el mercado, los empleadores se darán el lujo de escoger y de ofertar un sueldo menor.

También existe la variable de la especialización y la capacitación, un empleador siempre buscará al empleado más capaz, y el empleado más capaz buscará un empleo bien remunerado.

La mejor combinación es una buena educación llevada a cabo con esmero y dedicación siendo crítico y autocrítico, y una buena experiencia con trabajo inteligente y activo, claro que la experiencia vas a adquirirla a través de: el servicio social y las Prácticas profesionales.

Los egresados del nivel medio superior perciben una remuneración más alta que los que tienen únicamente estudios de secundaria.

Tabla. Remuneraciones medias reales por persona ocupada (pesos de 2006).

Nivel de instrucción	Salario en 2006	Porcentaje de incremento que representa respecto del nivel anterior
Sin instrucción	2250.2	-
Primaria	2,952.2	31
Secundaria	3,621.2	23
Preparatoria	4,905.3	35
Superior	9,857.9	101

Tomado de: Cálculos con base en el Censo General de Población y Vivienda 2000.

2.6.2 Opciones de formación por plan de estudio.

El CONALEP articula competencias que le permiten al individuo desenvolverse en los diversos ámbitos de desempeño, enfrentando situaciones complejas y cambiantes de su entorno social y laboral con responsabilidad, al interrelacionarlas a partir de estructuras organizativas denominadas núcleos de formación de tal forma que se logre su cohesión hasta lograr un todo.

Los núcleos de formación definidos en el Modelo Académico para la Calidad y la Competitividad, proporcionan al alumno una educación integral acorde con sus necesidades e intereses que le permitan integrarse de forma armónica y participativa a la sociedad, ya sea académicamente o al mundo laboral. A continuación se describen cada uno de ellos.

- Formación Básica.

Este núcleo de formación, constituye el marco curricular común que deben cursar todos los alumnos de nivel medio superior de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Subsecretaria de Educación Media Superior (SEMS) y se centra en el desarrollo de competencias genéricas y disciplinares, que el Colegio las define de la siguiente forma:

Genéricas

Representan un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para desempeñarse eficazmente en los ámbitos personal, social, profesional y político, a lo largo de la vida y en diversos contextos. Es decir, se desarrollan de manera transversal en cuanto a que son pertinentes en todos los campos del saber y del quehacer profesional, por lo que no se a un campo disciplinar, asignatura o módulo.

Competencias Disciplinares

Al igual que las genéricas, constituyen el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para que los alumnos puedan desempeñarse eficazmente en diversos ámbitos, pero éstas son desarrolladas en torno a áreas del conocimiento específico y en el contexto de la tecnología.

El núcleo de formación básica se articula con la educación secundaria, dando continuidad a las competencias desarrolladas en este nivel educativo precedente y

permea el núcleo de formación profesional permitiendo la comprensión y explicación del quehacer profesional y haciendo significativo el aprendizaje.

- Formación Profesional.

Orientada al desarrollo de competencias laborales requeridas para la realización de funciones productivas demandadas por los sectores productivos local, regional y nacional, de acuerdo con las tendencias actuales de un mundo globalizado y cambiante. Las competencias a desarrollar en este núcleo corresponden a las competencias profesionales básicas y extendidas establecidas por la SEMS, realimentadas por las competencias genéricas y las mismas disciplinares, si así lo requiere la formación.

Existen dos componentes en este núcleo de formación:

Formación profesional general

Conformada por módulos que se orientan al desarrollo de competencias laborales generales de una carrera. Se cursa de segundo a sexto semestre por los alumnos, tras haber elegido una carrera de la oferta educativa del Colegio.

Formación profesional específica

Está enfocada a proporcionar una formación profesional específica dentro de la carrera elegida, que se traduce en los trayectos técnicos, los cuales constituyen una gama de opciones para los alumnos que, a partir del cuarto semestre, se forman en un campo profesional específico. Los módulos que conforman los trayectos técnicos se caracterizan por ser optativos (el

alumno elige al menos un trayecto de acuerdo con sus intereses y necesidades) y regionalizables (directamente relacionados con las necesidades de formación o capacitación de un grupo de población que se puede beneficiar mediante éstos y por su impacto en sectores clave para el desarrollo de regiones focalizadas).

- Formación Propedéutica.

Este núcleo constituye una alternativa adicional a la formación que ofrece el Colegio. Su objetivo es preparar a los alumnos que decidan incorporarse al nivel de estudios superiores, de acuerdo con sus intereses y expectativas profesionales, mediante la elección de 3 módulos correspondientes a un área de conocimiento específico y con un nivel de complejidad mayor a los módulos de formación básica ya cursados. Estas competencias corresponden a las competencias disciplinares extendidas establecidas por la SEMS.

En los planes de estudio del Modelo Académico para la Calidad y la Competitividad esta formación se organiza en trayectos propedéuticos conformados por un conjunto de módulos organizados de manera articulada y asociados a una de las siguientes áreas de conocimiento:

- Físico Matemáticas
- Químico Biológicas
- Económico Administrativas
- Socio Humanísticas

- Formación postécnica del plantel.

Su objetivo es propiciar la superación personal y profesional, tanto de los egresados de la institución o de personas que cuenten con un título de técnico, que deseen profundizar en un campo específico de formación o en un área de su interés para mejorar su desempeño laboral. Ésta es llevada a cabo mediante programas de actualización y especialización acordes con los procesos de innovación tecnológica y de producción.

Esta formación se caracteriza por la flexibilidad en sus programas, los cuales son actualizados continuamente de acuerdo con las necesidades del sector productivo y con los avances del desarrollo científico y tecnológico.

2.7 Evaluación de las posibilidades de éxito y desarrollo profesional.

El éxito personal y profesional depende de factores como los que se han revisado arriba, a continuación, revisarás algunos ejemplos de egresados CONALEP que eran estudiantes como tú. No poseían nada fuera de lo normal, solamente tuvieron claras sus metas y objetivos, sin perder de vista que la escuela es una oportunidad de desarrollo.

2.7.1 Casos de éxito de egresados CONALEP.

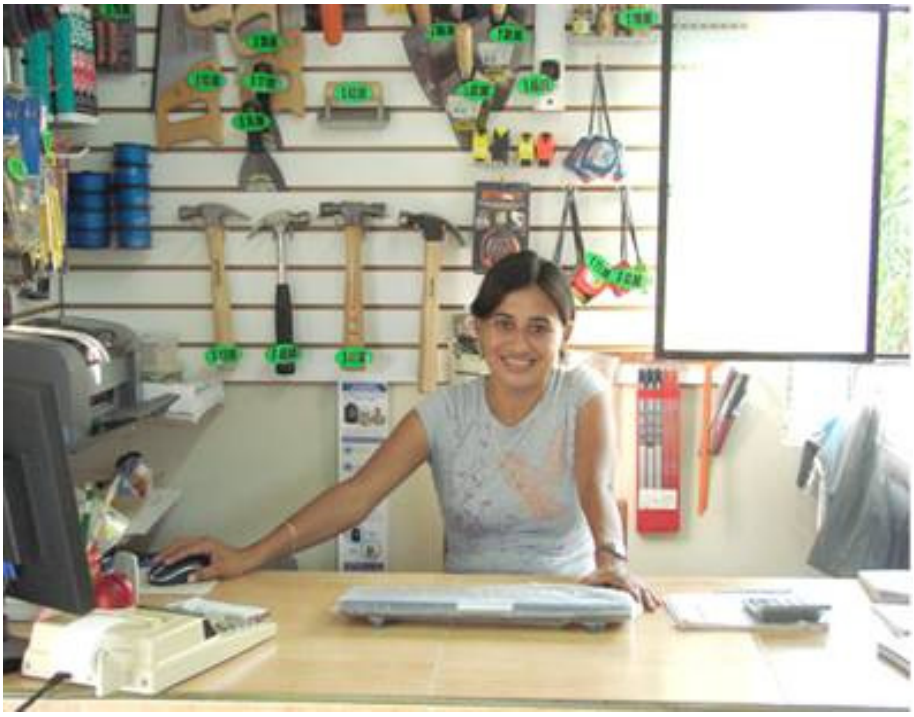
Es obvio que con una tradición de 30 años, el CONALEP ha formado a millares de alumnos que han puesto su confianza en el colegio. El sistema no ha hecho más que confiar en ustedes, pues se ha visto que los alumnos egresados del

CONALEP han logrado consolidar sus carreras, profesiones y sus vidas. Aquí te mostramos algunos casos de egresados que han logrado su desarrollo personal.

En el plan institucional del CONALEP se realizó una encuesta en donde se valoraron varios aspectos del sistema, en una de las preguntas hechas a empresarios se reflejó lo siguiente:

“Si trabaja o ha trabajado con egresados de CONALEP, cómo considera su desempeño. Lo interesante es que 29.4% considera que es excelente y 41.7% considera que es bueno. Como te podrás dar cuenta es más del 70% de los empresarios entrevistados quienes dan su opinión. Recuerda que tu sistema educativo está enfocado en prepararte para el trabajo, así que podemos decir que el nivel de calidad esperado se está alcanzando”

Uno de los casos exitosos es de Suremy Castro Aguayo del plantel Tizimín de Yucatán.



Para Suremy el trabajo está siempre latente: “es cuestión nada más de organización y dedicación y lo encuentras; él nunca va a venir hacia ti”.

Suremy nació en Tizimín y es egresada del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del estado de Yucatán, plantel Tizimín. Allá encontró las herramientas y la disciplina necesarias para enfrentarse a la vida, pues su carrera de profesional, Técnico en Informática, fue suficiente para lograr el sueño que había ambicionado.

Durante el tiempo que estuvo en el CONALEP realizó su servicio social en la Confederación Nacional de Fomento a la Educación (CONAFE).

Los problemas que se viven en las poblaciones rurales son cada vez más complejos y difíciles de resolver, y ya que niños son la base para mantener un desarrollo social equilibrado y sano, esto la impulsó, y junto con su asesor,

creó un módulo de atención comunitaria en donde los.niños acudían para realizar tareas, revisar caligrafía, ortografía y se brindaba fomento a la lectura y apoyo psicológico.

Con ello, los niños ampliaban su formación; pero el mayor mérito de Suremy en esa dependencia fue aplicar psicología para saber el porqué del bajo rendimiento académico. Una experiencia que la sacudió y la hizo más fuerte en su carrera.

Durante sus vacaciones (al término de cada semestre), acudía a la dirección que preside hasta la fecha la maestra Chary, como cariñosamente la conoce, le pedía una carta donde se especificaba que era estudiante, y se iba a la ciudad de Cancún a trabajar.

Dicha carta le servia de mucho pues, aunque sus empleos no eran sofisticados, conseguía trabajo con facilidad. Suremy trabajaba en zapaterías, loncherías, almacenes de ropa… Pero lo importante es que el dinero le servía para pagar su colegiatura y poder continuar con sus estudios.

Al término de su carrera tuvo la suerte de trabajar en una empresa que iba acorde a su perfil académico: *san jose pc.com* dedicada a la compra, renta y reparación de computadoras.

Ahí puso en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas. El CONALEP, plantel Tizimín le dio las herramientas necesarias y una educación integral que pone en práctica día con día.

Posteriormente, tuvo la oportunidad de formar parte de la empresa "Materiales y Triturados Tizimín S.A. de C.V.", en la cual tuvo mayores oportunidades de practicar lo aprendido. En dicha empresa laboró durante 8 años en el manejo de compra y venta de materiales; y fue así como decidió crear su propia empresa

Hoy es una empresaria más de la población de Tizimín, con un gran futuro, y deseosa de ser útil a la sociedad.
Finalmente comentó: "lo que bien se aprende jamás se olvida".

¿Que podemos aprender de Suremy?
Analicemos su historia. Primero, si te has fijado, viene de una comunidad que podría considerarse marginada, lo que podría haber influido en ella para resignarse a no estudiar. Pero no, ella quiso estudiar y aprender, podemos deducir que sus recursos económicos eran escasos pues tenía que trabajar lejos de su hogar para pagar su colegiatura, pero nunca perdió de vista su objetivo, que era estudiar; lo que le permitió trabajar pero sin distraerse por la satisfacción inmediata que da el dinero, pues ella sabía que el trabajo era el medio para alcanzar su fin.

Carrera: Profesional Técnico en Electrónica en Aviación.
Plantel: Aeropuerto, ciudad de México.
Generación: 1986-1989.
La historia de nuestro caso de éxito, egresado del CONALEP, tiene sus orígenes en la Glorieta de Insurgentes, en el centro de la ciudad de México.
Carlos Zenteno Meza acudió al módulo de orientación vocacional, revisando las carreras que tuvieran relación con la electrónica.
Electricidad, Física, prácticas de laboratorio e inglés entre otras materias, confirmaron el interés de Carlos por estudiar la carrera de Profesional Técnico en Electricidad y Comunicación en Aviación, en el Plantel Aeropuerto del Distrito Federal.
Si en un principio se vio motivado por ingresar al CONALEP por la formación técnica que le ofrecía el plan de estudios seleccionado, al final, Carlos

Zenteno, hoy exitoso empresario, se siente más que satisfecho por haber recibido una educación integral en el terreno social y civil.

Siendo aún estudiante, trabajó en un taller especializado ubicado dentro de las instalaciones del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México. Ahí aprendió los gajes del oficio; desde poner en orden el taller al final de cada jornada, hasta reparar equipos elementales y convertirse en auxiliar en operaciones "en línea" en las zonas de plataformas de carga aeronáutica.

Estos conocimientos fueron básicos para iniciar su propia empresa, la cual opera dando servicio a los sistemas de comunicación y navegación de los aparatos de empresas privadas, de unidades aéreas del sector público y de los pequeños aviones particulares.

Su mercado de trabajo es amplio, ya que en todo el país existen pocas empresas como la suya, debido a que las grandes líneas áreas comerciales cuentan con sus propios talleres de mantenimiento.

La satisfacción de Carlos no solamente reside en haber salido adelante en un campo profesional muy delicado de alta especialización y de enorme responsabilidad, su orgullo también reside en el hecho de haber incorporado a su empresa a varios compañeros técnicos egresados de su institución, el CONALEP.

Carlos señala que hay tres aspectos importantes que le brindó el CONALEP: buenos cimientos teóricos, la motivación para seguir aprendiendo y el éxito; un éxito que lo mantiene con los pies en la tierra aunque sus conocimientos los aplica en los aparatos que surcan los cielos de México.

El caso arriba citado nos muestra lo importante que es conocer y reconocer tus habilidades y aptitudes previas para elegir, de forma correcta, el área de conocimiento que se quiera estudiar. Quizá Carlos no sabía cuáles eran las

cualidades que tenía, y por eso decidió acudir a orientación vocacional para que le ayudasen a entender, y con ello tener mayores elementos para elegir su futuro.

Los dos casos anteriores muestran el coraje de estos exalumnos, que con dedicación y esfuerzo han logrado ser lo que se llama su propio jefe, creando su propio espacio de trabajo, aplicando todos sus conocimientos y entereza como personas que han creído en ellos mismos y en su formación.

Vinculación con el sector productivo.

La Federación Internacional y Nacional de Mujeres Profesionistas y de Negocios y el Club de Mujeres Profesionistas y de Negocios.
El CONALEP en el estado de Baja California Sur (…) ofrece servicios de capacitación tanto a desempleados como a trabajadores activos y apoya a las comunidades más desprotegidas del estado a través de la prestación de servicios de salud y capacitación.

Cuenta con dos planteles: CONALEP plantel San José del Cabo y plantel La Paz, y una extensión: Escuela de Enfermería "Profra. Ma. Silvia Salazar Salazar".
El plantel CONALEP, Escuela de Enfermería, establecido en 1992, se fundó

para atender la demanda de Educación Técnica en el ámbito de la Enfermería General en la ciudad de La Paz, Baja California Sur, y hasta el momento contribuye, en forma provechosa, en el desarrollo educativo de esta entidad.

El Club de Mujeres Profesionistas y de Negocios de La Paz, se encuentra afiliada a la Federación Estatal, Nacional e Internacional de Mujeres Profesionistas y de Negocios, y uno de sus objetivos principales es proteger los intereses de la mujer en el medio profesional, industrial y de negocios; impulsar las actividades que eleven el nivel cultural, material y moral de la comunidad, y ayudar a las jóvenes mujeres estudiantes quienes, teniendo calificaciones sobresalientes, no tengan manera de sufragar el gasto que requieren sus estudios.

Gracias al empeño y esfuerzo de la coordinadora del Proyecto 5-0 enlace internacional, Profra. Ma. Silvia Salazar Salazar, ante la Federación Nacional e Internacional de Mujeres Profesionistas y de Negocios, y el Club de Mujeres Profesionistas y de Negocios de La Paz, A.C.; se logró edificar un espacio para atender estudiantes de post-secundaria que deseaban estudiar la carrera de Enfermería, con la finalidad de impulsar a los hombres y mujeres que querían superarse en esta área. El objetivo principal de esta asociación es proteger los intereses de la mujer en el medio profesional, industrial y de negocios.

El lugar que ocupa ahora la escuela de enfermería es propiedad del Club, quienes dieron el edificio en comodato (por 30 años) al CONALEP, plantel La Paz, el 13 de marzo de 1992. Iniciando clases el 2 de marzo de este mismo año, siendo en ese entonces directora del plantel la Lic. Elsa de La Paz Esquivel Amador. Después de haber dado en comodato el edificio, se construyeron tres aulas más.

Con motivo del proceso de la federalización, el Club de Mujeres Profesionistas

y de negocios decidió renovar el contrato-comodato de la Escuela de Enfermería, el cual se llevó a cabo el 28 de junio del 2001, renovándolo por 22 años más.

Este Club, en coordinación con la Federación Internacional y Nacional, ha estado apoyando a nuestros jóvenes desde su creación y desde el año 2000 a la fecha, han becado a 468 alumnos. Esta asociación hizo un compromiso con el CONALEP para apoyar a los jóvenes de escasos recursos económicos. En un principio sólo apoyaban a los estudiantes de sexo femenino; y a partir del 2001 se autorizo a becar alumnos varones, pues ellos también necesitan del apoyo.

Asimismo, el Club otorgó un lote de libros para incrementar el acervo bibliográfico para Biblioteca de la Escuela de Enfermería, con valor de $47,312.10, donó 5 microscopios profesionales y una báscula para las prácticas en el laboratorio de anatomía y fisiología.

El trece de marzo de este año, se instaló la primera piedra, donde se construirá un auditorio para 300 personas.

Es importante señalar que el edificio, el equipo y las becas otorgadas a los alumnos de mejor promedio, no sólo los brinda el Club, a través de éste participan activamente la Federación Nacional e Internacional de Mujeres Profesionistas y de Negocios (BPW Australia, BPW Nueva Zelanda, BPW Isla Caimán, BPW Finlandia, BPW Nueva York, BPW Bermudas, BPW California) y por supuesto, la Federación Mexicana es una de las que más ha apoyado a la Escuela de Enfermería.

A la fecha, la escuela de enfermería cuenta con una matrícula de 233 alumnos, 12 administrativos y una plantilla de 24 prestadores de servicios académicos, cuenta con 6 aulas, 1 biblioteca, 1 laboratorio de enfermería, 4 sanitarios y una cancha de voleibol.

Este caso pone de manifiesto que para el sector productivo, el CONALEP es una institución que vale la pena apoyar, que sus estudiantes son dedicados y pueden ser garantía para un futuro laboral exitoso, porque es un hecho que las grandes empresas no apoyan económicamente o con servicios sociales a aquellas instituciones u organizaciones que no ofrecen calidad, es decir, no les gusta tirar su dinero, lo invierten, saben que en un fututo habrá personas preparadas en el mercado laboral.

– Caso de éxito interno.

Acreditación de los CAST como Laboratorios de Calibración y/o Pruebas.

La Acreditación de los Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos como Laboratorios de Calibración o Pruebas, es un reconocimiento que otorga la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), una vez que estos Centros han demostrado que cuentan con un Sistema de Calidad implantado en sus laboratorios, con base en los requisitos de la Norma NMX-EC 17025-IMNC-2006.

Dicho reconocimiento avala el apego a Normas Nacionales y la calidad de las mediciones, calibraciones, análisis y pruebas que realizan en sus laboratorios, lo cual genera una mayor aceptación de los servicios que proporcionan a las empresas del país.

Las pruebas y/o calibraciones que los CAST han obtenido ante la EMA son:

- Cuautitlán Izcalli.

Pruebas de resistencia a la tensión en productos de acero; dureza Rockwell C; doblez semiguiado en materiales metálicos; método de prueba mecánico para juntas soldadas y para ductilidad de soldaduras.

Calibración de calibradores vernier, de carátula y electrodigitales; medidores

de altura; indicadores de carátula y micrómetros de exteriores.

- Zapopan.

Pruebas de resistencia a la tensión en productos de acero.

- Matamoros.

Calibración de calibradores vernier.
Calibraciones de Micrómetros.

- Guadalupe. *

Pruebas de resistencia a la tensión en productos de acero.

- Tijuana. *

Pruebas de resistencia a la tensión en productos de acero.

- León. *

Pruebas de despegado de calzado y resistencia a la flexión repetida en suelas sintéticas.

- Cd. Juárez. *

Calibración de calibradores vernier.

- Coatzacoalcos. **

Determinación de coliformes totales.
Notas:
*En proceso de reacreditación, con base en la versión de la Norma NMX-EC-17025-IMNC-2006.
** En proceso de acreditación.

Este caso nos demuestra la calidad en los servicios que el CONALEP otorga a las empresas y que lo hace cada más competitivo. Se evidencia la interrelación entre la formación académica y la actividad empresarial, es decir, lo que te forma como profesional no está sólo en los libros sino aplicado a lo que actualmente se

requiere en el sector laboral, lo que te permite estar actualizado tanto a nivel tecnológico como administrativo.

> El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es, sobre todo, un trabajo de constancia, de método y de organización".
> J.P. Sergent

2.7.2 Desarrollo empresarial.

Al graduarte en el sistema, hay dos opciones, el desarrollo profesional laboralmente hablando o la continuación de tus estudios a nivel profesional.

En el desarrollo profesional a nivel laboral, también hay dos opciones: emplearte en alguna empresa o generar tu propio empleo. Es muy frecuente que creas que el ser empleado es la única opción, pero como acabas de darte cuenta, hay personas que prefieren el reto de ser sus propios jefes, ¿y por qué no?, tú eres tan capaz como cualquier otra persona de cualquier otra escuela, lo único que necesitas es tener espíritu emprendedor.

Los emprendedores crean algo con el propósito de ganar mientras aceptan el riesgo y la incertidumbre asociados a las empresas.

Algunas de las características de los emprendedores son:

- ✓ Crean algo nuevo: Un producto, un servicio o una tecnología.
- ✓ Crean algo mejor: Pueden mejorar un producto, un servicio o una tecnología que ya existen, es decir, optimizan lo que la competencia ya ofrece y lo hacen mejor que los demás

- ✓ Atiende un mercado mal atendido o uno nuevo: Los competidores descuidan el mercado pequeño, o no alcanzan a cubrir porciones del territorio.
- ✓ Ofrece un nuevo sistema de distribución o de entrega: El mayor ejemplo es Internet, ya que ha bajado costos impresionantemente.

Para poder ser un empresario con visión emprendedora requieres de ciertas características personales como sugiere Hellriegel:

*Necesidad de logro. Ya veíamos que Maslow pone estas necesidades por encima de las fisiológicas y de las de seguridad, así que supone que tú ya has cubierto estas necesidades. Si eres alguien que desea la excelencia en lo que hace, que le gusta ganar, tomar responsabilidades, plantearte metas de dificultad moderada y no temes a la crítica, tienes espíritu emprendedor.

*Necesidades de independencia. No necesitas que los demás te digan que lo que haces está bien o que te den permiso para plantearte metas; tienes un impulso

interno, confías en tus capacidades y posees una gran cantidad de respeto por ti mismo.

*Seguridad en sí mismo. Ésta se forma con la obtención de objetivos y alcanzando metas, te permite ser optimista al presentar proyectos ante los demás, sabes que si tienes errores son susceptibles de mejora y eso no te amedrenta.

*Sacrificio personal. Para alcanzar el éxito hay que posponer placeres pasajeros, reconoces que todo lo que vale la pena tiene un precio, puedes sacrificar la fiesta si sabes que tienes que estudiar para el examen o puedes sacrificar tus horas de sueño para hacer el proyecto que tienes que presentar la próxima semana.

*El emprendedor no nace, se hace. A lo largo de tu desarrollo vas adquiriendo muchas características clave que te hacen competitivo, pero sobre todo, el emprendedor cree que puede hacerse y vence sus miedos y limitaciones, aceptando riesgos y aprendiendo de la experiencia. Desarrolla nuevas formas de pensar y se motiva a sí mismo para la mejora continua.

Otras características o rasgos que componen el perfil del emprendedor (según SEDEEM, DGETA, DGETI, ITACE):

a) Capacidad de innovación.
b) Valor para enfrentar situaciones inciertas o capacidad para asumir riesgos moderados.
c) Visión de futuro.
d) Autonomía en la acción, iniciativa propia.
e) Optimismo.
f) Habilidad para formular planes de acción.
g) Habilidad de persuasión.

"La preparación que ofrece el CONALEP permite a los egresados colocarse en mandos medios de los sectores secundario y terciario, o bien, autoemplearse".

Abel, un chico que se había preparado para ser técnico en máquinas de tejido, había trabajado en varias empresas, pero siempre que había recorte de personal le tocaba a él porque siempre era el nuevo. Un día, se desesperó porque no encontraba trabajo (era una época difícil para el sector), entonces decidió poner un puesto de papas, por supuesto que no era lo que el había estudiado, pero las competencias genéricas que había desarrollado le permitieron instalar un puesto digno. Ahora ofrece diferentes productos, lleva su contabilidad a la perfección y se ha dado cuenta que puede ganar muy bien con esfuerzo y disciplina.

2.7.3 Ingreso a estudios superiores.

Una de las grandes ventajas del CONALEP es que, además de prepararte como Profesional Técnico, te da la opción de prepararte en otras habilidades y conocimientos importantes para tu formación en la Educación Superior, al otorgarte el título de Profesional Técnico-Bachiller, por lo que estás en igualdad de condiciones para concursar por un lugar en cualquier universidad ya sea pública o privada.

Algo que puedes tomar en cuenta a la hora de elegir tu carrera profesional a nivel superior es tu carrera previa, pues será más provechoso si prosigues por el camino del área del conocimiento que has elegido a nivel medio superior, y tendrás muchos más elementos que otros estudiantes que sólo ingresan con conocimientos genéricos del bachillerato.

Por ejemplo, si has estudiado alguna carrera en el área económico administrativa, entonces elegir una carrera en esta misma área te dará mayores oportunidades de apropiarte del conocimiento subsecuente en el otro nivel y te permitirá tener mayor crítica de la información que obtengas; por otro lado, si ya te encuentras trabajando aplicando los elementos de tu carrera, te facilitará la comprensión de los nuevos conocimientos.

Algunas de las razones erróneas que pueden llevarte a elegir alguna carrera son:

- que la carrera sea socialmente aceptable,
- que sea económicamente rentable;
- que, además, sea fácil y rápido el ingreso al campo laboral, sin tener en cuenta la vocación; y,
- que si se relaciona con las materias más fáciles o las que más gustaron en bachillerato, mejor.

Tu elección de una formación universitaria está enmarcada por una serie de presiones ambientales, pero también por una decisión personal. Es por ello que debe estar dentro de un proyecto personal, no solo profesional sino de vida.

Hay algunos aspectos que pueden ayudarte a elegir tu carrera:

Para una buena elección deben tenerse las tres condiciones siguientes:

- Que sea completamente libre, no debe existir ningún tipo de coacción.
- Que se den varias opciones, cuando existen varias alternativas se da una verdadera elección.
- Se debe dimensionar las consecuencias de cada alternativa.

Aprecio.

La elección efectuada nos debe enamorar, es muy importante amar, que te apasione, que te emocione el hecho de imaginarte estudiando esa carrera, que te despierte interés el ejercicio de la profesión.

La acción.

Qué estas dispuesto a hacer y cuánto estás dispuesto a dar, es decir, cuánta dedicación le vas a dar, cuanto tiempo, dinero y esfuerzo vas a otorgarle a algo que será tu futuro.

En la próxima unidad revisarás otros elementos que te ayudarán a tomar decisiones más racionales, efectivas y claras en todos los aspectos de tu vida.

Joaquín ha salido del CONALEP y no sabe qué esperar del futuro. No sabe a dónde ir a pedir trabajo, bueno, ni siquiera sabe si quiere trabajar y dejar de estudiar; de pronto le dan ganas de seguir estudiando pero no sabe qué. Entonces, un amigo le pregunta por qué no estudia algo relacionado con su carrera técnica (mecánica automotriz), así que se pone a averiguar y se da cuenta que hay una carrera que le gustaría: ingeniería automotriz. Busca escuelas y descubre que hay varios tipos de universidades: las que son demasiado teóricas y las tecnológicas, también se entera de que podrá seguir su formación para el trabajo, es decir, continuará desarrollando sus competencias disciplinares y por supuesto profesionales, lo que le dará mayores y mejores oportunidades.

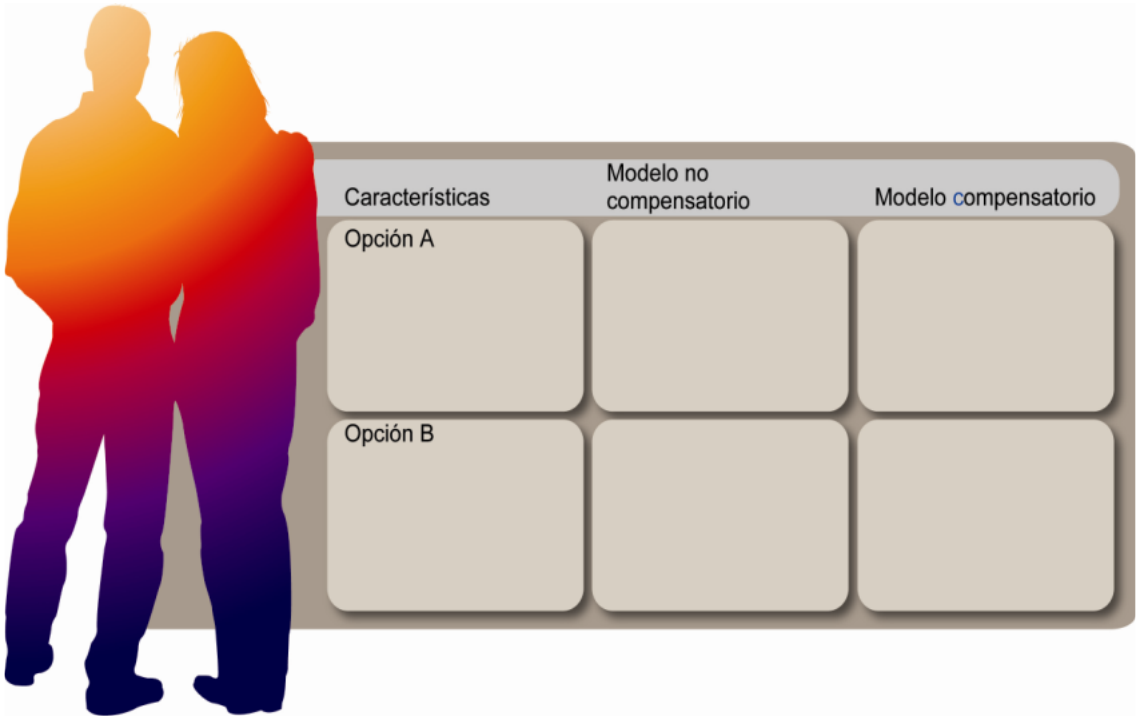
Los temas que se han tocado en esta unidad son muchos, pero lo importante es que tú puedas formarte un criterio sobre el tipo de formación que estás recibiendo, con ello tendrás mayores elementos para elaborar tu plan de vida tanto a nivel personal como profesional y por supuesto, laboral.

ejercicio

Ejercicio 15

Tomando en cuenta los dos modelos iniciales para la toma de decisiones –compensatorio y no compensatorio–, realiza un análisis de cómo escogerías pareja.

En una columna escribe las características, tanto positivas como negativas, recuerda, no estás calificando, sólo simularás que vas a elegir de entre algunas opciones (sólo de dos a tres).



Ejercicio n16

Mis zonas ocultas.

Objetivo. Propiciar la confianza entre los integrantes del grupo y el autoconocimiento de las características de personalidad que los demás perciben de cada uno de los participantes.

Primero, cada uno de los participantes anotará, en una hoja de papel doblada por la mitad, 10 características de personalidad.

Una vez hecho esto, el grupo se divide en subgrupos de 4 a 6 personas.

Cada uno pega la hoja que le corresponde en su espalda y deja que los integrantes de su equipo anoten las características que creen que posee.

Una vez que todos los miembros de su equipo anoten lo que tienen que decir de su personalidad, se leerá de manera individual.

Al final, todos los estudiantes leerán frente al grupo lo que les fue escrito.

Ejercicio 17

Constelación de valores.

Tomado de: Aguilar Kubli y Jáuregui Covarruvias

Ejercicio 18

En grupos de 3 a 5 personas, busca una noticia del periódico sobre el calentamiento global.

Una vez en el salón de clases léanla y analicen su contenido.

Cuando terminen de leerla extraigan las ideas principales.

Realicen una reflexión sobre el entorno ambiental para la actividad económica de las empresas generadoras de bienes o servicios.

Planteen soluciones para un desarrollo más amigable con la naturaleza.

Una vez que tengan estos elementos, expóngalos ante sus compañeros.

Ejercicio 19

Describir el proceso mediante el cual se efectúa alguna actividad productiva.

- ✓ En grupos de 3 a 5 personas, decidan qué actividad van a describir, pueden apoyarse en las experiencias propias o de alguien que ya conocen.
- ✓ Discutan el proceso.
- ✓ Dibujen un diagrama en donde se exprese el proceso.
- ✓ Una vez que hayan terminado, expondrán frente al grupo el proceso del que se trate.
- ✓ Los demás miembros del grupo (los observadores), podrán hacer contribuciones al proceso y ustedes tendrán que incluirlas si lo consideran necesario.

Ejercicio 20

Instrucciones de un dibujo abstracto (modificado de *Aprender Jugando* 1).

Objetivo. Una de las competencias genéricas en la vida de cualquier ser humano es saber escuchar. Este ejercicio pondrá a prueba tu capacidad de escucha y de seguimiento de instrucciones.

Primera etapa: alguien del grupo diseñará un dibujo usando formas geométricas.

Con el diseño en la mano, alguien del grupo (sentado de espaldas a éste), describirá las figuras para que los demás dibujen el diseño.

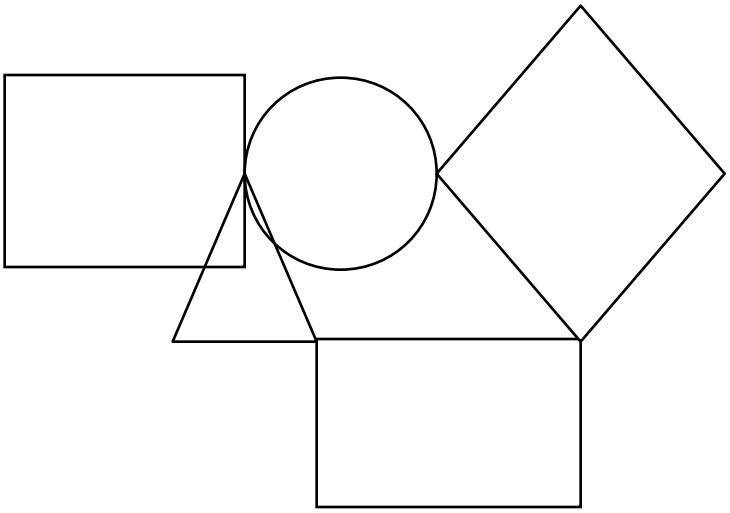
Los demás no pueden hacer preguntas, sólo deben escuchar con atención.

Segunda etapa: otra persona, ahora frente al grupo, describirá nuevamente el diseño y en esta ocasión sí se permitirán preguntas.

Una vez que todos tengan su dibujo, compararán sus diseños, y posteriormente los contrastarán con el original.

Expresarán cómo se sintieron cuando no hay comunicación clara, ni las instrucciones son precisas.

Ejemplo de diseño:



Ejercicio 21

Realiza un ejercicio de recuerdo, en donde tú o tu familia se han encontrado con personas que ofrecen servicios y que, por no estar actualizados, cometen errores.

Personaje	Errores (descríbelos)

Una vez que termines:
En pequeños grupos realiza un análisis de las respuestas.

Anota las conclusiones en relación con la importancia de la actualización y de la certificación.

Ejercicio 22

De acuerdo con tu propia experiencia dentro del Sistema CONALEP y con el tema relacionado (2.2, 2.3 y 2.4), realiza un ejercicio de análisis.

En pequeños grupos efectuarás un ejercicio de crítica al sistema.

Discutirán:

- 10 puntos de fortaleza del CONALEP.
- 10 puntos de debilidad del CONALEP.
- 10 puntos de oportunidad del CONALEP.
- 10 amenazas que tiene el CONALEP.

Fortalezas	Oportunidades
Debilidades	Amenazas

Una vez que hayan terminado, pasarán frente al grupo a exponer su análisis.

Ejercicio 23

En pequeños equipos de trabajo crearán un estandarte para el CONALEP.

Se requieren lápices de colores, una hoja de rotafolio y un palo en donde pegar la hoja de rotafolio.

Posteriormente pasarán al frente para explicar en qué consiste su estandarte

Recuerda que se vale que pongas en juego tu creatividad.

El profesor, junto con el grupo, decidirán cuál ha sido el mejor con base en:

- Creatividad.
- El que mejor refleje la filosofía del CONALEP.
- El más llamativo.
- El más respetuoso de los valores del sistema.

Ejercicio 24

En el portal del CONALEP, existe una lista de perfiles de egreso de las diferentes carreras. Localiza la tuya, estudia el perfil y pégalo en tu cuaderno para que sea un objetivo a alcanzar durante toda tu estancia en el Colegio.

Utilízalo como una lista de chequeo, en donde podrás anotar qué conocimiento técnico y científico vas adquiriendo y cuáles te faltan, además te servirá como parámetro para exigir que el conocimiento te lo facilite el Colegio.

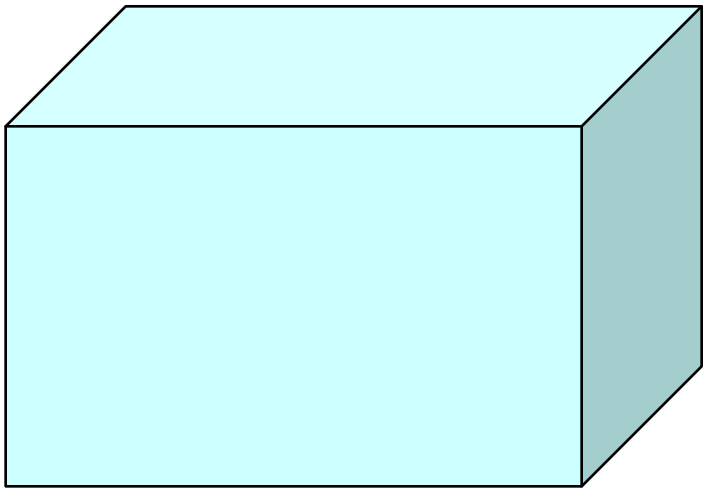
www.conalep.gob.mx

Ejercicio 25

Creando.

En equipos de 3 a 5 personas realizarán un proyecto para producir una caja:

- Hacer el plano.
- Las instrucciones de armado.
- Realizar el armado en clase.
- La caja más original y funcional, será la que gane, de acuerdo con la votación del grupo y teniendo como voto de calidad el del profesor.



Ejercicio 26

En equipos de 5 personas elegirán una ocupación a la que puedan tener acceso.

Crearán su Norma de Competencia Laboral.

Al final, la escribirán en una hoja de rotafolio y la expondrán frente al grupo.

Nota: es importante que no sea una actividad técnico profesional, puede ser vendedor de tamales, estilista, barrendero, etcétera.

Para consultar las Normas de Competencia Laboral, visita el sitio: *www.conocer.gob.mx*

Ejercicio 27

CUESTIONARIO

1. ¿Definición de empresa?

2. ¿Qué son los recursos de una empresa?

3. ¿Cómo se clasifican?

4. ¿Cómo se clasifican las empresas por su actividad o giro? Da un ejemplo de cada una.

5. ¿Cómo se clasifican las empresas según el origen del capital? Da un ejemplo de cada una.

6. ¿Cuál es la diferencia entre una empresa pequeña, una mediana y una grande respecto a su volumen de ventas y al grado de mecanización?

Ejercicio 28

Empresa	Por su giro	Origen del capital	Por su magnitud
Petróleos Mexicanos			
Coca Cola			
Grupo Electra			
Cervecería Cuauhtémoc M.			
Hotel Marriot			

De acuerdo con el cuadro anterior.

En pequeños grupos realizarán una investigación sobre una empresa, contestando a las siguientes preguntas:

¿Cómo está clasificada esta empresa?

¿Cuál es su visión?

¿Cuál es su misión?

¿Cuáles son sus objetivos y metas?

¿Cómo es su organigrama? Dibújalo.

¿Cuáles son sus áreas de funcionamiento?

¿Esta empresa tiene proyectos de responsabilidad social? ¿Cuáles son?

¿En que área de esta empresa podrían laborar? (Cada uno de los integrantes deberá contestar esta pregunta y la siguiente).

¿Qué actividad realizarías?

Ejercicio 29

De acuerdo al ejemplo de *Starbucks* de la sección 2.2.5, realiza la siguiente actividad:

1. Ubica a *Starbucks* en sus clasificaciones.

2. Realiza su organigrama.

3. Crea una Norma de Competencia Laboral para el empleado que se capacita durante 25 horas.

4. Posteriormente, expongan sus resultados en clase y con ayuda del profesor analicen cómo es que esta empresa ha llegado a ser una de las operadoras de café más grandes.

Ejercicio 30

Analizando las competencias genéricas.

En el siguiente cuadro te presentamos las competencias que todo estudiante de Educación Media Superior debe poseer para su desarrollo personal y profesional, contesta honestamente si posees dicha competencia y cómo podrías mejorarla.

Competencia	Sí	No	Mejoría
1. Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.			
2. Es sensible al arte y participa en la apreciación e interpretación de sus expresiones en distintos géneros.			
3. Elige y practica estilos de vida saludables.			
4. Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.			
5. Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas a partir de métodos establecidos.			
6. Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.			
7. Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida.			
8. Participa y colabora de manera efectiva en equipos diversos.			
9. Participa con una conciencia cívica y ética en la vida de su comunidad, región, México y el mundo.			
10. Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales.			
11. Contribuye al desarrollo responsable.			

Una vez que termines, compártelo con tus compañeros en pequeños grupos proponiendo diferentes opciones para la mejora.

Para finalizar, cada equipo pasará al frente para su exposición, llegando a propuestas grupales.

Ejercicio 31

¡Yo soy un caso de éxito!

De forma individual realiza una reflexión de cómo te visualizas al terminar tu formación en el Colegio.

Contéstate las preguntas:

- ¿Quién serás?
- ¿Cómo estarás física, emocional y económicamente?
- ¿A qué te dedicarás, cuáles serán tus actividades laborales o profesionales?
- ¿A quién harás sentir orgulloso?
- ¿Con qué contribuirás al desarrollo de tu comunidad?

Ejercicio 32

Imaginando mi futuro como empresario.

En grupos de 3 a 5 personas imaginen una empresa, es decir, asúmanse como emprendedores.

Planteen una idea referente a su carrera.

Realicen un miniproyecto de una microempresa, que contenga:

- Nombre de la empresa (logotipo).
- Giro de la empresa.
- Visión y misión.
- Objetivos.
- Organigrama.
- Áreas funcionales.

Una vez que terminen este ejercicio lo expondrán ante el pleno del grupo.

Recuerda, es una simulación, así que atrévete a imaginar, quién quita y mañana, seas un joven empresario.

Unidad 3

Determina su plan de vida y carrera.

Introducción a la Unidad

La proyección personal y profesional es una de las tareas más difíciles de los seres humanos, ya que involucra pensar en el futuro, tomando en cuenta el pasado para saber qué has aprendido, y experimentando el presente para sopesar las diferentes oportunidades que se tienen en el momento preciso.

La proyección tiene que ver con visualización, con imaginarte cómo quieres estar en el futuro, pero la proyección también involucra la toma de decisiones. El poder decidir es una habilidad que se desarrolla cuando se tienen varias opciones de entre las cuales debe elegirse. En esta etapa tú tienes que tomar decisiones en diferentes circunstancias y sobre distintas cosas, especialmente en lo que se refiere a tu identidad. En este momento de vida te estarás preguntando ¿para qué viniste a este mundo?, ¿quién eres?, ¿hacia dónde quieres ir?, ¿qué vas a hacer de tu vida?, ¿cuando termines el colegio qué sigue?... Y seguramente tendrás otras más. Esta unidad te permitirá dar respuestas a algunas de estas preguntas.

Encontrarás algunas herramientas para generar alternativas de solución a los problemas o estrategias de elección para diferentes circunstancias a las cuales te enfrentes, siguiendo un método que ha resultado ser eficaz tanto a empresas como a personas que deben resolver problemas diversos.

La toma de decisiones que ahora debes realizar gira sobre los planos personal y profesional, pues son los principales retos que tienes que enfrentar en este momento. En el área personal necesitas definir tu rumbo sobre quién serás, cómo quieres llegar a la adultez, qué valores regirán tu vida, cómo quieres resolver tu área académica, qué quieres lograr con tus estudios, qué quieres hacer a nivel profesional, familiar, laboral, etcétera.

Ya en la primera unidad se mencionó la importancia de las metas, en esta ocasión profundizaremos un poco más sobre el tema, ya que requerirás de los elementos que revisarás para lograr el producto final de esta materia: tu plan de vida y tu plan profesional.

Abordaremos los elementos para la planificación y el trazado de las acciones a seguir para el logro de los objetivos a nivel personal, que es tu filosofía de vida; la que te guiará en el camino a ser una mejor persona. El proyecto profesional está enmarcado en el proyecto personal, lo que quiere decir que, el primero, no puede contradecir al segundo. Por lo tanto, tu estrategia de acción debe contemplar la totalidad de tu persona, requerirás de la valoración de tus habilidades y capacidades para elegir de manera correcta, las opciones que te ayuden a alcanzar tus metas.

Esta unidad, al igual que las anteriores, contiene ejercicios que requieren de tu reflexión, algunos los efectuarás de forma individual y otros, de forma grupal, te invitamos a realizarlos pues cada ejercicio tiene como objetivo reforzar el conocimiento y la práctica de los planteamientos teóricos.

El producto final de este Módulo es la creación de un documento que te ayudará el resto de tu carrera, ya que se te pide que plantees tu filosofía personal, tu misión,

visión, que jerarquices tus valores y despliegues tus objetivos y metas en términos personales y profesionales, para ello te servirán las dos unidades anteriores. El autoconocimiento sobre tu propio concepto y valoración, será un pilar importante para que puedas realizar tu plan personal, mientras que la toma de decisiones y el conocimiento de tu perfil profesional, te ayudarán a hacer un plan profesional y laboral más claro y realista, de tal modo que tus posibilidades de éxito serán mayores.

Una vez más te felicitamos por la valentía de adentrarte en tu mundo interno y por abrirte al mundo externo, por tu compromiso y la superación de tus propios miedos, por la osadía de innovarte y atreverte a cambiar los hábitos que te impedían el crecimiento personal y profesional. Este es el primer reto, de ti depende aprender de ti, de los demás y del mundo académico para seguir creciendo y alcanzando tus metas. Revisaremos los elementos para la planificación y el trazado de las acciones a seguir para el logro de los objetivos a nivel personal, que es tu filosofía de vida y que te guiará en el camino a ser una mejor persona. El proyecto profesional está enmarcado en el proyecto personal, lo que quiere decir que el primero no puede contradecir al segundo, por lo tanto tu estrategia de acción debe contemplar la totalidad de tu persona.

Resultados de aprendizaje

Tomarás decisiones examinando críticamente los factores que impactan tu autorrealización en el ámbito personal, social y profesional

Desarrollo del Tema

3.1 Reflexión sobre la importancia de la toma de decisiones con base en acciones programadas.

Como se ha visto en unidades anteriores, la toma de decisiones es imprescindible en la vida diaria, en especial cuando hablamos de aquellas que han de determinar el rumbo que tomará nuestra vida tanto en el plano personal como profesional, incluyendo el académico.

3.1.1 Definición.

Trataremos de aclarar a qué nos referimos cuando hablamos de la toma de decisiones.

Tovar, M.A., expone que la toma de decisiones se define como la selección de un curso de acciones entre alternativas, es decir, que existe un plan, un compromiso de recursos de dirección o reputación.

Una segunda definición menciona que la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, éstas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial, etcétera.
(*http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones*)

Una tercera definición indica que la toma de decisiones consiste en encontrar una conducta adecuada para resolver una situación problemática, en la que, además, hay una serie de sucesos inciertos (García Higuera s/f).

Analicemos las definiciones anteriores:

- ✓ Primero: hay que elegir.
- ✓ Segundo: para elegir hay que tener opciones o alternativas.
- ✓ Tercero: las alternativas deben estar enfocadas a la solución de la situación problemática o novedosa.
- ✓ Cuarto: las decisiones se tienen que tomar en todos los escenarios.
- ✓ Quinto: se requiere de nuestra participación activa, es decir, de habilidades y conductas específicas.

Si te has dado cuenta, un componente importante es que para tomar decisiones, primero debemos tener una disyuntiva, así que se requiere reconocer primero esta situación, esto es, ser conscientes de que tiene que decidirse.

La toma de decisiones está involucrada en todos los aspectos de la vida, pero muy en especial en el área personal, académica y profesional, tomando en cuenta que te encuentras en una etapa crucial para tu futuro. El tomar una decisión profesional implica la identificación de un amplio rango de posibilidades y las consecuencias potenciales que podrían ocurrir si una alternativa particular se pone realmente en práctica.

El arte de tomar decisiones está basado en cinco ingredientes básicos que el individuo debe tener:

1. Información: sobre los aspectos relevantes, tanto de la situación que tiene que resolverse, como de las diferentes alternativas.
2. Conocimientos: de las circunstancias que rodean el problema y de algunas situaciones que se le parezcan, entonces puede tomarse en cuenta para que la decisión sea favorable, o si no tenemos conocimientos entonces buscar a quien los tiene para que nos ayude.
3. Experiencia: cada vez que solucionamos diferentes situaciones aprendemos, guardamos en nuestro cerebro aspectos relevantes de este problema y de la solución que se alcanzó, lo cual genera mayor confianza en la solución de problemas futuros.
4. Análisis: existen varios métodos o estrategias para solucionar diferentes problemas, claro, no son recetas de cocina pero sí pueden ayudar a tomar mejores opciones.
5. Juicio: es necesario para combinar la información, los conocimientos, la experiencia y el análisis, con el fin de seleccionar el curso de acción apropiado. Se requiere del sentido común, la madurez, el razonamiento y la experiencia y se supone que mejora con la edad.

(Toma de decisiones en http://www.monografias.com/trabajos12/decis/decis.shtml?monosearch).

3.1.2 Tipos.

El abordaje de la toma de decisiones ha sido más estudiada por campos como la administración, la ingeniería y la Psicología. Todos coinciden en que hay dos clases de decisiones:

- Programadas.

Una decisión programada se aplica a problemas estructurados o de rutina (Tovar, M.A.).

Otra definición, que podrás encontrar en el *link*: *http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones*, expone que las decisiones programadas son aquellas que se toman frecuentemente, son repetitivas y se convierte en una rutina tomarlas; como el tipo de problemas que resuelve, se presenta con cierta regularidad, ya existe un método bien establecido de solución y por lo tanto, ya se conocen los pasos para abordar este tipo de problemas, por esta razón, también se las llama decisiones estructuradas. Las decisiones programadas se toman de acuerdo con políticas, procedimientos o reglas, escritas o no escritas, que facilitan la toma de decisiones en situaciones recurrentes porque limitan o excluyen alternativas.

Las decisiones programadas son aquellas que:

- ya tienen un antecedente.
- se presentan con frecuencia.
- tienen una solución más o menos conocida.
- responden a reglas escritas o no escritas, pero conocidas por el tomador de decisiones.
- quien toma la decisión sólo tiene un número limitado de alternativas.

En una empresa, este tipo de decisiones son muy comunes. Existe un manual en donde, generalmente, se plantean las problemáticas más comunes con las posibles opciones.

Si un cliente llega muy molesto, el manual dice que puede tratar de calmársele mostrándose empático, ofrecerle un producto igual, canalizarlo con alguien de más alto rango, etc. Es decir, saben qué hacer con un cliente para no perderlo, si la compañía tiene como política que el cliente siempre tiene la razón.

- No programadas.

Las decisiones no programadas son todo lo contrario a las programadas, te mostraremos dos definiciones para que puedas formar tu criterio.

Las decisiones no programadas se usan para situaciones no programadas, nuevas y mal definidas, de naturaleza no repetitiva (Tovar, M.A.).

También denominadas *no estructuradas*, son decisiones que se toman en problemas o situaciones que se presentan con poca frecuencia, o aquellas que necesitan de un modelo o proceso específico de solución. Las decisiones no programadas abordan problemas poco frecuentes o excepcionales. Si un problema no se ha presentado con la frecuencia suficiente como para que lo cubra una política, o si resulta tan importante que merece trato especial, deberá ser manejado como una decisión no programada.
(http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones)

Podemos decir que las decisiones no programadas son aquellas que:

- no tiene una antecedente,
- que se presentan con poca frecuencia
- su solución es poco conocida,
- no responden a reglas escritas o no escritas,
- puede requerir de modelos previos en situaciones similares
- quien toma la decisión sólo tiene un número ilimitado de alternativas.

Una empresa quiere lanzar un nuevo servicio. Es novedoso e innovador, así que no hay antecedentes de este tipo de productos en el mercado, por lo que puede guiarse por una estrategia de lanzamiento anterior de productos que no son de primera necesidad, utilizando un modelo.

Tovar menciona que la mayoría de las decisiones no son ni completamente programadas ni completamente no programadas; son una combinación de ambas. La mayor parte de las decisiones no programadas las toman los gerentes del nivel más alto, esto es porque los gerentes de ese nivel tienen que hacer frente a los problemas no estructurados (Tovar, M.A.).

- Consecuencia.

En cierta medida, las decisiones programadas limitan nuestra libertad, porque la persona tiene menos espacio para decidir qué hacer. No obstante, el propósito real de las decisiones programadas es liberarnos. Las políticas, las reglas o los procedimientos que usamos para tomar decisiones programadas nos ahorran tiempo, permitiéndonos con ello dedicar atención a otras actividades más importantes.

(http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones).

3.2 Análisis para la toma de decisiones personales y profesionales.

Antes de pasar a resolver un problema o una situación dada, hay que pensar que debemos definir y delimitar, lo más claro posible la situación, problema o dilema del que se trate (Nezu y Nezu, 1995).

1. Búsqueda de toda la información y de todos los hechos disponibles sobre el problema.
2. Descripción de estos hechos en términos claros y sin ambigüedades.
3. Diferenciar la información relevante de la irrelevante y los hechos objetivos de las inferencias, suposiciones e interpretaciones no comprobadas.
4. Identificación de los factores y circunstancias que hacen de la situación un problema, un dilema o una situación determinante.
5. Establecer una serie de objetivos realistas para la solución.

Uno de los grandes problemas que se está observando en la juventud es que no quieren hacerse responsables de su propia vida, no quieren arriesgar nada, quieren todo "servidito y la boca", no piensan en el futuro, por lo tanto no hacen planes, dedicándose a vegetar (a vivir como vegetales recibiendo todo del medio, sin moverse).

Antes de continuar, una pregunta:

¿Estás dispuesto a tomar el rumbo de tu vida, corriendo riesgos de manera consciente y responsabilizarte de tus actos para alcanzar tus objetivos?

1.1.3.2.1 Autodeterminación y elección:

Por autodeterminación podríamos entender, capacidad de decidir por voluntad propia. Es un proceso que cambia según los requisitos de cada persona y lo que sea necesario para crear una vida completa. La persona decide dónde y cómo

vive, qué necesita, qué educación sigue, qué hace con su tiempo, etcétera. (*http://thechp.syr.edu/index.html*).

En unidades anteriores también se mencionaron otros conceptos que están implicados en las elecciones:

- Auto-eficacia: qué tan eficaz se considera el individuo para determinadas tareas y actividades.
- Auto-competencia: qué tan competente se es para qué tipo de tareas.
- Auto-determinación: cuánta decisión se tiene de enfrentar las tareas.

La elección es una parte central de la autodeterminación. Muchas veces, las personas con incapacidades no tienen muchas alternativas. No pueden elegir muchos aspectos importantes de sus vidas, como dónde viven y con quién, cómo pasan su tiempo y gastan su dinero y, en unas instancias, hasta qué comen. Otras veces, tienen opciones limitadas. Por ejemplo, pueden elegir su compañero de cuarto, pero no pueden decidir si tienen uno al principio. La elección en sí es poder escoger de todo lo disponible de los varios estilos y modos de la vida; ambiciones y preferencias individuales que la mayoría de la gente puede gozar. *http://thechp.syr.edu/index.html*

- Personal.

Cuando hablamos de autodeterminación a nivel personal nos referimos a la capacidad que tienes para decidir qué camino o rumbo vas a seguir a lo largo de tu existencia, qué tan decidido te mostrarás a tomar las riendas y hacer las cosas porque quieres hacerlas y no porque alguien te obliga.

En términos generales, las decisiones personales giran en torno a:

- Tu salud y tu cuerpo.
- Tu crecimiento y superación personal.
- Tu aprendizaje.
- Tu vida ética y moral.
- Tu familia.
- Tu círculo social.
- Por supuesto, tú futuro.
- Intereses.
- Actitudes.

De manera particular tendrás que tomar decisiones vitales que tendrán un peso muy grande en tu futuro, plantéate las siguientes preguntas:

¿Qué tan dispuesto estoy para enfrentar mis miedos?
¿Estoy listo para tomar decisiones?

- Académica.

La edad en la cuál te encuentras es crucial, pues no hay forma de escapar a la pregunta eterna ¿y qué vas a estudiar? Ahora tú estás iniciando la aventura del bachillerato, en donde se pone de manifiesto una serie de metas que, se supone, ya tienes, y se espera de ti que estés determinado a alcanzarlas.

Tu vida está enfocada hacia el área académica, y por supuesto que no es cualquier cosa, ya que tu compromiso, responsabilidad y entrega a esta actividad será una demanda siempre; la pregunta es ¿estás determinado a llevar una vida académica completa?, claro que primero debe definirse a qué se refiere esto.

- ☑ Asistencia; este factor es el primero, pues si no asistes a clases entonces el conocimiento que puedas adquirir se verá incompleto y no podrás tener todos los elementos teóricos, prácticos y metodológicos necesarios para construir tu saber.
- ☑ Trabajo; las diferentes actividades programadas en tu escuela, no son para molestarte, ten por seguro que todas y cada una de ellas tienen una razón de ser, cada una persigue un objetivo para desarrollar en ti nuevas formas de pensamiento, para que adquieras nuevos conocimientos y desarrolles tus competencias.
- ☑ Relaciones; tú perteneces a una comunidad académica compuesta por estudiantes iguales a ti, maestros, personal administrativo y directivo. Las relaciones con cada una de estas figuras tienen un peso en tu permanencia en la escuela, además, el hecho de que puedas llevar buenas relaciones te dará la oportunidad de disfrutar plenamente tu estancia en el colegio. Otra de las ventajas es que muchos de los contenidos de tus materias requieren trabajo en equipo, ya que es una de las competencias genéricas que se busca desarrolles, pues la vida nos enseña que las cosas en solitario son mucho más difíciles.
- ☑ Disposición para el aprendizaje; este rubro es igual o más importante que los anteriores, ya que, si no te encuentras en la posición de permitir que los nuevos conocimientos e información entren a tu sistema cognoscitivo, casi nada podrá hacer la escuela para lograr que aprendas. El aprendizaje es un proceso interno, por lo tanto es individual y personalizado, la enseñanza le toca al colegio pero el aprendizaje es tuyo, y si no estás autodeterminado para llevarlo a cabo, así el maestro se ponga de cabeza, no aprenderás.

Ya hemos revisado, en la sección anterior, algunas características que debe tener la escuela para que tú te decidas por ella.

- Profesional.

La autodeterminación en este nivel se refiere a qué tan dispuesto estás para adquirir los conocimientos y competencias para ser el profesional que quieres ser.

- ✓ Tipo de actividad.
- ✓ Con que nivel de calidad.
- ✓ Cuanto quieres ganar.
- ✓ En que tipo de organización quieres ejercer tus conocimientos.
- ✓ Perfil profesional.
- ✓ Requerimientos en el mercado laboral.
- ✓ Competencia.

3.2.2 Generación de alternativas de solución.

El objetivo es que puedan darse tantas opciones que estén disponibles como se pueda, para llegar a la meta, la técnica más usada para generar alternativas es la lluvia de ideas, y sí, es que te pongas a pensar en todas las alternativas que lleguen a tu cabeza, pero siguiendo tres principios según Nezu y Nezu (En Caballo, 1995).

1. Principio de cantidad: cuantas más alternativas generes más probabilidad de éxito.
2. Principio del aplazamiento del juicio: no desechar ninguna opción antes de terminar la generación de alternativas.
3. Principio de variedad: pensar en un amplio rango de soluciones posibles a través de una variedad de estrategias o tipos de enfoque.

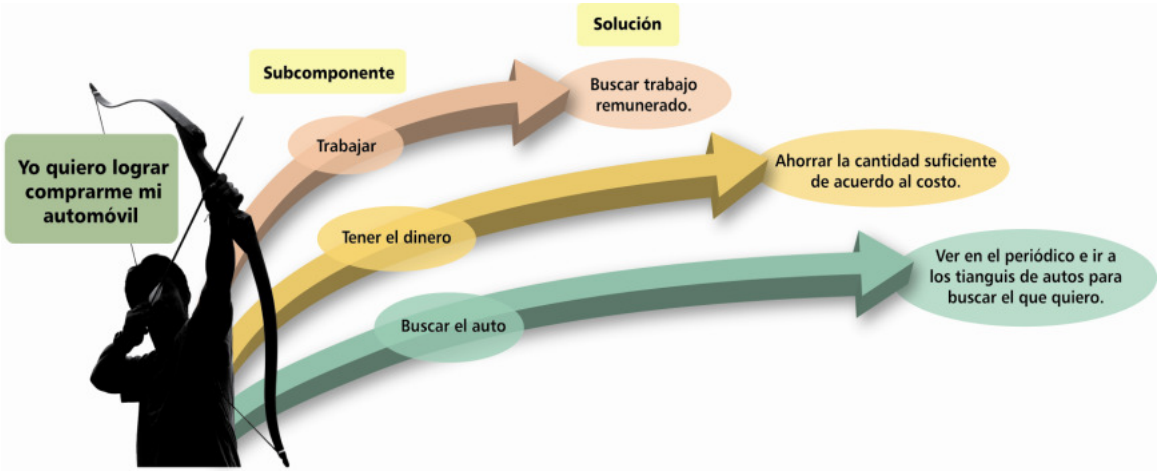
Ejemplo 1

Quiero hacer que mi negocio de serigrafía tenga más ingresos económicos. Puedo:

- Anunciarme en la Sección Amarilla.
- Abrir una página electrónica.
- Imprimir y repartir volantes.
- Dar regalos a los clientes.
- Dar descuentos a los clientes nuevos.
- Llamar por teléfono hablando a todos los que aparecen en el directorio zonal.
- Poner música afuera del changarro para llamar la atención.
- Rentar un auto e ir anunciando con un altavoz, los productos.
- Pedirles a mis familiares que me recomienden.
- Repartir tarjetas de presentación.
- Mandar correos electrónicos a todos mis contactos, anunciándome.
- Poner una manta en la esquina del changarro.

Otra técnica en la solución de problemas es el Análisis de medios y fines, el problema o situación se divide en subcomponentes y cada uno va resolviéndose hasta alcanzar el objetivo final.

Ejemplo 2



Claro, este ejemplo es muy básico, pero cuántas veces te has encontrado con una idea, que puede convertirse en una meta pero no tienes idea por dónde empezar para llegar a ella.

Otro método es la búsqueda al azar, en esta opción es la casualidad, el destino, la suerte, etc., lo que determina cuando se alcanzará la meta o la solución. Como seguramente intuyes, este modo es el menos eficaz para alcanzar lo que quieres, porque le dejas toda la responsabilidad de tus acciones o inacciones a algo externo, sobre lo que no tienes control.

Ejemplo 3

Quiero entrar a la mejor universidad de México, sé que el examen de admisión es de alto nivel y que sólo entran las mejores calificaciones. Al momento de presentar el examen contesto con el clásico método de “ave María dame puntería”, en vez de estudiar con anticipación para no dejar al azar una meta tan importante como

es la universidad que me formará en la profesión que quiero (Por cierto, ¿cuánto te preparaste para tu examen de admisión al bachillerato?).

Una técnica que seguramente has empleado o tus papás han empleado con frecuencia, es la referente a las Analogías, que no es otra cosa que aplicar el conocimiento previo a soluciones de problemas o situaciones similares; claro está que las analogías tienen que emplearse con reserva porque no siempre las situaciones son parecidas.

Ejemplo 4

¿Por qué no estudias lo mismo que tu primo?, ¡ya ves qué bien le va!

3.2.3 Evaluación de alternativas y recursos.

Para poder evaluar las alternativas para la solución de alguna problemática o para alcanzar un objetivo, tienes que estimar (Nezu y Nezu, 1995):

1. Qué tan eficaz es una alternativa para alcanzar el objetivo.
2. La probabilidad de que realmente la persona sea capaz de llevar a cabo las acciones de solución o para alcanzar un objetivo.

Es justo aquí en donde sometes a juicio tus habilidades, actitudes, intereses y aptitudes, pero sobre todo tu determinación. Si estás comprometido con lo que te planteas entonces no habrá obstáculos insalvables.

Nezu y Nezu plantean que, para evaluar las opciones, es necesario anticipar los resultados tomando en cuenta las consecuencias positivas y negativas, esperadas a corto y largo plazo. También tiene que valorarse la relación costo-beneficio, el tiempo que se invertirá en llevar a cabo el plan y qué tan viable es (si es posible o no, realizarlo).

3.2.4 Elección de la mejor opción.

Generalmente asumimos que la mejor opción es aquella que tiene mayores beneficios y costos. También la valoración de las capacidades del individuo es un criterio importante para elegir la mejor opción.

Este paso no puede darse si no se han generado las suficientes alternativas. Suficientes, se refiere al hecho de que tienen que ser más de dos y desde diferentes perspectivas.

Para que tomes la mejor decisión es importante que jerarquices las alternativas. De acuerdo con el análisis cualitativo y cuantitativo, el primer criterio se refiere a la calidad de la opción la que mejor se ajusta a tu meta y la que más cómodo te hace sentir, mientras que el criterio cuantitativo se refiere a la cantidad de beneficio y de costo que tiene la opción.

Una forma de hacer la parte cualitativa es ponerlo en términos numéricos. A cada opción se le asigna una calificación para el beneficio y una calificación para el costo; el resultado es el que tomas en cuenta para la elección.

Existen técnicas que nos ayudan a valorar múltiples criterios. Los siguientes términos pueden ayudar a tomar la decisión según el resultado que se busque:

- Maximizar: Tomar la mejor decisión posible.
- Satisfacer: Elegir la primera opción que sea mínimamente aceptable, satisfaciendo de esta forma una meta u objetivo buscado.
- Optimizar: La que genere el mejor equilibrio posible entre distintas metas.

(*http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones*).

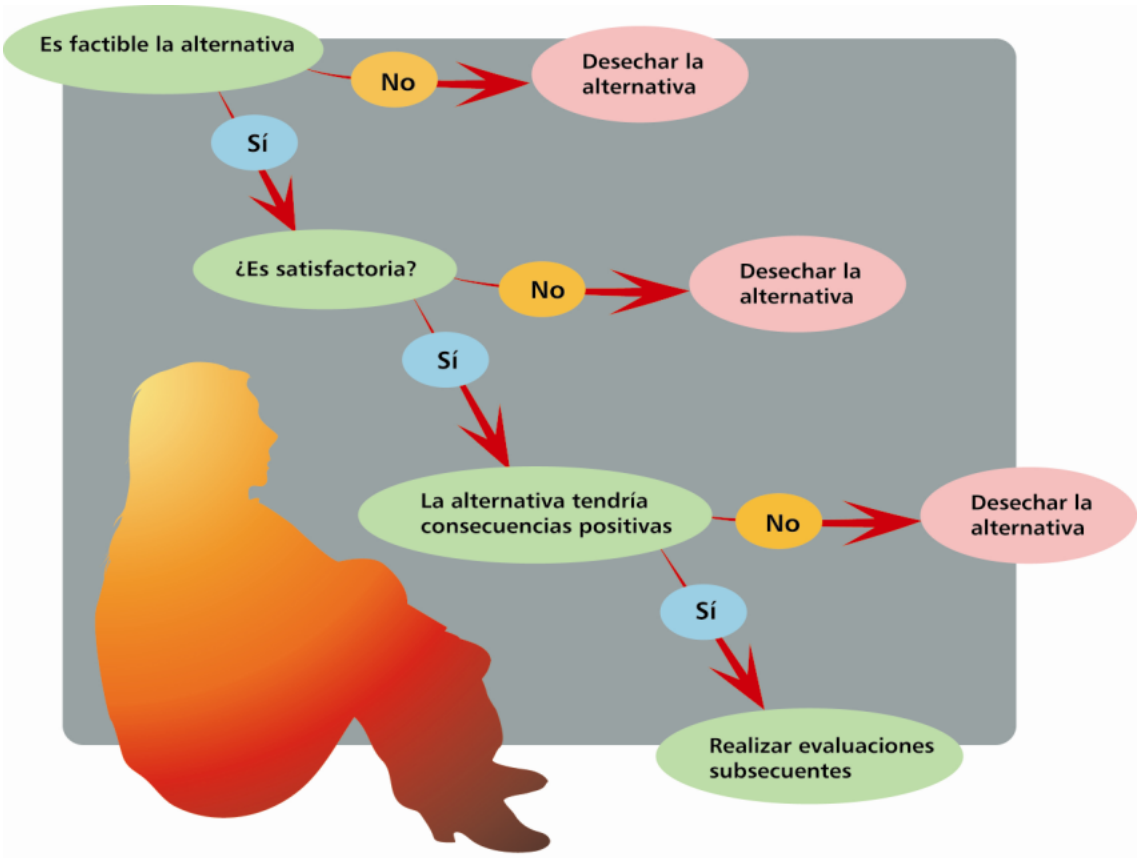
Yo necesito trabajar, pero tengo distintas metas. Una, es generar un ingreso económico que me permita darme un nivel de vida que me guste; la segunda, es terminar la carrera.

Una solución, de entre varias, es buscar un trabajo por las mañanas, para ir a la escuela en la tarde pero resulta que el trabajo de 6 horas diarias y fines de semana, me impide hacer las tareas y estudiar lo suficiente. ¿Qué pasa con esta alternativa? No genera el mejor el equilibrio entre la situación económica y el objetivo de la escuela, así que no es la mejor opción pues pone en riesgo la culminación de la carrera.

Algunas de las estrategias para la toma de decisiones también se basan en las variables o elementos de la situación, un ejemplo de ello es el análisis de riesgo

en el que prácticamente cada decisión, se basa en la interacción de variables importantes, muchas de las cuales tienen un elemento de incertidumbre pero quizás un grado bastante alto de probabilidad. Por ejemplo, la sensatez de lanzar un nuevo producto podría desprender varias variables críticas: costo del producto, inversión del capital, precio que se puede fijar, tamaño del mercado potencial y participación del mercado total (Tovar, M.A.).

Otra técnica es la de Árboles de Decisión que presentan los puntos de decisión, los acontecimientos fortuitos y las probabilidades existentes en los diversos cursos que se podrían seguir (Tovar, M.A.).



Esquema de Árbol de decisión, evaluación de alternativas
(tomado de Curso: Toma de decisiones)

3.2.5 Asume compromisos y consecuencias.

El cambio hacia la mejoría requiere de compromiso pero, qué quiere decir esto; que tú vas a hacerte una promesa y las promesas se cumplen.

Primero, tienes que hacer la promesa, que en este caso es la meta, y segundo, debes cumplir la promesa, es decir, tienes que alcanzar la meta.

Para esto tienes que hacerte responsable de tus actos, no dejar para mañana lo que puedas hacer hoy, tratar de que las trampas o impedimentos no te frenen en el logro de tus objetivos y metas

Cuando uno hace una promesa a alguien más (o a nosotros mismos), estamos habando de un ingrediente básico que es la responsabilidad, tú serás responsable cuando cada que haces una promesa, en general, eres capaz de cumplirla, así que creas fama de ser una persona responsable.

La responsabilidad también se refiere a qué tan capaz eres de asumir las consecuencias de las decisiones que has tomado. ¿Cómo logras esto?, pues asumiendo los resultados de tus acciones, sean positivos o negativos.

Recuerda, la responsabilidad se refiere a: Cuando se toman decisiones, es importante generar un apartado de responsabilidades, tanto individuales como grupales. Las responsabilidades se calculan cuando se ha realizado un análisis de la situación y se ha decidido tomar una de las opciones.

¿Recuerdas cuando hablamos de *locus* de control en la primera unidad?, ¿de cómo el *locus* de control interno se responsabilizaba de todo, fuera malo o bueno y tuviera que ver con él o no, y el *locus* de control externo asume que toda la responsabilidad de lo que pasa es de alguien más, menos de él?

Pues bueno, una persona responsable es aquella que puede asumir que las consecuencias se deben a sus acciones. Sólo así es capaz de repartir las responsabilidades y quedarse con su parte, pero además:

- ✓ Una persona que asume sus compromisos es alguien que puede dejar lo poco importante y relevante para su meta, en un segundo término.

- ✓ También es capaz de regresar sobre sus pasos para saber cuáles fueron los aciertos y cuáles los errores.

- ✓ Por supuesto, es capaz de tomar cartas en el asunto para reparar los daños que haya causado su decisión.

Para asumir consecuencias es bueno que las haya imaginado antes de poner en acción una decisión. ¿Recuerdas que en la segunda unidad hablamos sobre los factores internos para tomar decisiones? Uno de ellos era la anticipación (la capacidad de prever los riesgos y consecuencias de una acción), y el buen tomador de decisiones deberá desarrollarla, sobre todo porque las decisiones vitales es mejor no tomarlas por el método del azar, o del ensayo y error.

3.2.6 Evaluación de los resultados.

– Interna: se refiere al grado de satisfacción que experimentas al llevar a cabo las acciones.

– Externa: la obtención del resultado se refiere a si se ha alcanzado la meta o no.

La evaluación es el proceso final si se ha logrado la meta, es decir, si la decisión funcionó; pero siempre es efectivo considerar el reciclaje si la decisión no fue eficaz, por ello la generación de alternativas y su subsecuente jerarquización ahorrará tiempo ya que no tiene que empezarse de cero, pues ya contamos con alternativas previamente generadas y evaluadas.

Algunas herramientas que te ayudarán a monitorear tus resultados son:

– **Registro.** Es una herramienta que te permite registrar si las tareas que te has planteado las has realizado diaria y sistemáticamente.

Ejemplo:

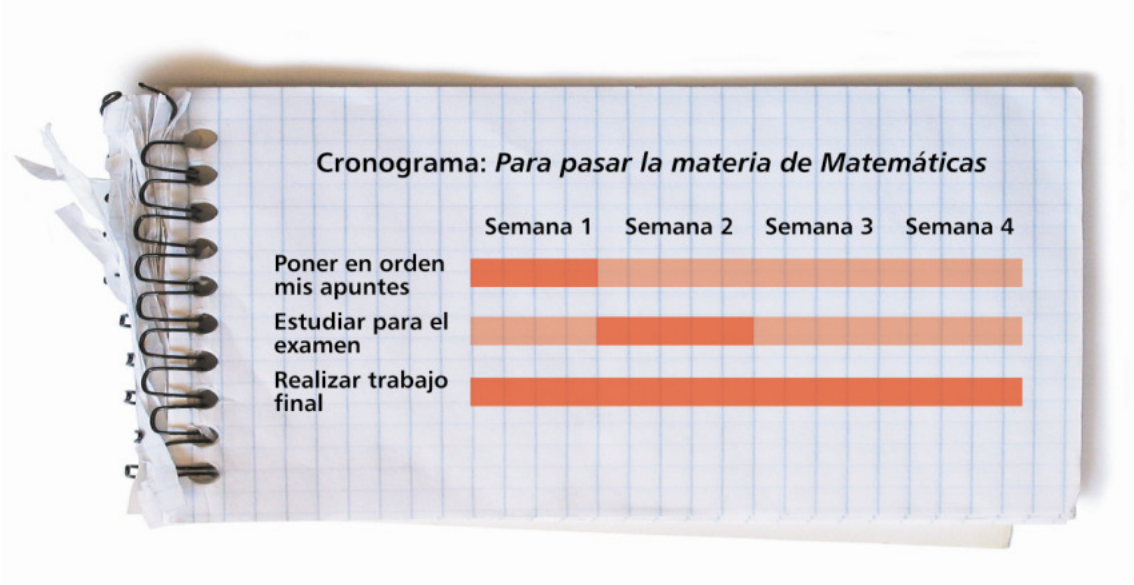
Meta: *Ser más disciplinado(a)*

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total
• Levantarme temprano						
• Tender mi cama						
• Llegar temprano a mis clases						
• Hacer mis tareas						
• Estudiar media hora						
• Hacer ejercicio						

– **Cronograma.** Para administrar tu esfuerzo y tiempo. Es un calendario con actividades, que te ayudarán a no perderte ni distraerte de tu meta, pero también sirve para evaluar constantemente que estás sobre el plan original, y corregir en el camino los errores de planeación que surjan.

Ejemplo:

Cronograma: *Para pasar la materia de Matemáticas.*



En el siguiente esquema puedes observar que la toma de decisiones es un proceso, nunca para. Es lineal pero puedes regresarte a cualquier etapa en el momento en que lo necesites, corregir en el camino, y lograr con ello mayor eficacia.

Auto determinación y elección
Identificación y definición
Evaluación de alternativas y recursos
Análisis para la toma de decisiones personales y profesionales
Generación de alternativas
Elección de la mejor opción
Evaluación de resultados
Asume compromisos y consecuencias

Resultados de aprendizaje

Definirás metas a corto, mediano y largo plazo asumiendo un compromiso personal para consolidarlas

3.3 Creación de metas claras, precisas y alcanzables.

El proceso de cambio es algo de lo que muchas personas huyen, pero eso no significa que no quieran cambiar, en realidad todas las personas necesitan cambiar y lo desean, pero generalmente no se atreven o no saben cómo hacerlo. En otras ocasiones sienten temor de abandonar algo que se llama comodidad.

Ya has analizado algunas características de personalidad y seguramente te has dado cuenta que algunas personas son temerosas, con pocas habilidades sociales o simplemente no quieren arriesgar nada. Seguramente tú no eres así, tú eres una persona atrevida y muy valiente, así que ahora la tarea es cambiar, pero estableciendo un plan para el crecimiento en todas las áreas de tu vida.

> Se alcanza el éxito convirtiendo cada paso en una meta y cada meta en un paso.
> C.C. Cortéz.

3.3.1 Tipos.

Las metas pueden ser a:

- Corto plazo: El tiempo requerido para esta categoría es de una semana a un mes.
- Mediano plazo: El tiempo requerido va de un mes a un año, son metas más ambiciosas que las anteriores.
- Largo plazo: El tiempo requerido va de dos a cuatro o cinco años, requieren una mayor paciencia pues sus resultados no son inmediatos, el riesgo es mayor.

Las metas responden a un plan de vida, para alcanzar éste, necesitas establecer tu visión, misión, valores, objetivos y metas. Recuerda que son éstas las que te servirán de guía pero también de evaluación, para saber si estás logrando ser la persona que deseas en los diferentes ámbitos.

- Académicas.

El plano académico se refiere a los estudios. Qué quieres conseguir con tu paso por este colegio. Primero, ¿tu meta es llegar a ser un profesional técnico o un profesional técnico-bachiller? Segundo, ¿qué quieres llegar a aprender en cada una de las materias o cursos que tomas? Tercero, ¿qué nivel de calidad quieres alcanzar en cada semestre o evaluación?

Por lo tanto, podemos decir que las metas en el ámbito académico pueden enfocarse en los siguientes aspectos:

- ✓ Rendimiento.
- ✓ Comportamiento.
- ✓ Conocimiento.
- ✓ Sistema educativo.
- ✓ Valores institucionales.
- ✓ Aptitudes.

- Personales

Hacen referencia a lo que pretendes conseguir como persona, en campos distintos de los anteriores. Por ejemplo, ser un buen compañero y tener muchos amigos, ser un buen jugador de tenis, tener personalidad y decidir por ti mismo... (*http://w3.cnice.mec.es*).

Áreas de mejora personal.

- ✓ Enriquecimiento personal: aumentar el autoconcepto.
- ✓ Integración social: cómo expresar los problemas con los demás y escucharlos, ser amistosos y agradables, respetar a los demás.
- ✓ Mejoramiento intelectual: tanto a nivel cultural como de instrucción.
- ✓ Salud física: ejercicio, alimentación, sueño, agua, chequeos médicos.
- ✓ Contacto familiar: relaciones cercanas y sanas con los miembros de la familia.
- ✓ Desarrollo espiritual y ético: conocimiento y aplicación de los valores personales, humanos y universales en la vida diaria.

- De trabajo.

Para trazar metas que te lleven a alcanzar tu objetivo en el área laboral tienes que plantearte primero dicho objetivo, puedes empezar preguntándote ¿qué tipo de trabajo te gustaría desempeñar?

Una vez respondida esta pregunta ya puedes hacer el objetivo:

"Desempeñar un trabajo en donde ponga a prueba mis conocimientos y habilidades, relacionados con la carrera que he estudiado, ganando un salario acorde a mis capacidades y conocimientos".

En las decisiones que tomes, tu personalidad y actitudes son factores importantísimos para el éxito en tu carrera y en tu vida.

Algunos factores que puedes tomar en cuenta para establecer tus objetivos y metas son:

- ✓ Tipo de actividad.
- ✓ Remuneración.

- ✓ Proyección (hasta dónde quieres llegar en el escalafón).
- ✓ Papel laboral (empleado o empresario).
- ✓ Perfil profesional.

Objetivo. Laborar en una empresa transnacional en donde pueda escalar en funciones y responsabilidades, así como en remuneración, como un experto en sistemas computacionales.

Metas: 1. Terminar mi carrera de Programación de Sistemas Computacionales con un promedio de 9. 2. Buscar empresas para realizar mis prácticas profesionales, desempeñando un papel sobresaliente y adquirir experiencia. 3. Entregar solicitudes de empleo en las empresas de mi interés, que cubran los requisitos que busco. 4. Trabajar con dedicación y responsabilidad para alcanzar el puesto que pretendo.

Algunas metas son de corto plazo, algunas de mediano plazo y otras, de largo plazo, como puedes observar son secuenciales.

3.3.2 Características.

– Claras y precisas.

Las metas precisas con fechas, tiempos y cantidades nos ayudan a medir los logros, con esto, sabes cuándo cumpliste una meta exactamente y puedes sentirte orgulloso de haberla cumplido.

(*http://www.kuvik.com/libertad-financiera-planeacion-de-metas.html*).

Deben ser claras, señalando qué quiere lograrse. La claridad se alcanza cuando las metas se ponen por escrito ya que permite ver la lógica con la que están escritas y corregirlas.

– Con un fin determinado.

Recuerda que las metas tienen que ver con el objetivo y éste, a su vez, con tu política o sea tu filosofía de vida. Las metas que persiguen un fin evitan la actuación al azar o por ensayo y error.

– Alcanzables.

Las metas deben ser claras y acorde a la evaluación personal y de la meta misma, tienen que ver con los recursos propios, cuando decimos “alcanzables”, nos referimos a que tú tengas las herramientas y habilidades necesarias para las tareas que te harán alcanzar esa meta, tomando en cuenta la naturaleza de la meta misma.

Cuando se establecen metas muy grandes, que resulta frustrante alcanzarlas podemos desmoralizarnos y creer que somos incapaces de lograr algo, o si, por el contrario, la meta es demasiado fácil, no nos sentiremos satisfechos.

– Verificables.

Cuáles son los criterios de verificación que se pusieron a la meta para saber que se ha alcanzado, involucra tareas específicas para cada meta.

– Temporalizadas.

Como ya hemos visto, el poner tiempo a las metas mejora el desempeño. Las metas con un tiempo limitado son más fáciles de evaluar y por supuesto de

alcanzar. Cuando una meta es demasiado lejana tiende a diluirse, puede perderse el foco y los esfuerzos serán inútiles.

– Flexibles.

La flexibilidad tiene que ver con la creatividad, con la habilidad para producir una variación en las ideas, cambiar de estrategia en caso de que alguna de las metas no sea acorde con el objetivo final, o en el camino surjan inconvenientes o cambien las circunstancias.

3.4 Fijación de las estrategias para el logro de un fin.

Uno de los problemas fundamentales en los jóvenes de hoy es la planeación de su vida. Los jóvenes analizan el entorno, derivan la visión, la misión, establecen los objetivos, las estrategias, los programas y las métricas y evalúan los resultados de su desarrollo, pero olvidan un paso importante: El de definir los valores que deben tener al ser implementado el Plan Estratégico Personal.

La estrategia tiene como objetivo determinar con precisión cómo vas a lograr tus metas. La estrategia es un método que asegura el logro de tus metas que servirán como el marco de acción de los programas que se diseñarán para el logro de tus objetivos. Las acciones son pasos inmediatos que tomarás ahora (esta semana) para empezar a trabajar en la estrategia.
(Planeación Estratégica Personal en
http://www.monografias.com/trabajos14/planeacion-personal/planeacion-personal2.shtml?monosearch).

Para establecer estrategias que te ayuden a lograr un fin, requieres focalizar tu atención y tu energía en el logro de las metas que te hayas trazado, por supuesto

que es importante que puedas realizar un análisis de tus habilidades y defectos, para realizar un plan acorde a tus características

La estrategia debe tomar en cuenta el análisis previo que has realizado de:

- ✓ Fortalezas.
- ✓ Debilidades.
- ✓ Oportunidades.
- ✓ Amenazas.

Debe estar acorde con tu filosofía personal y tus objetivos.

Objetivo. Remodelar mi casa.

Metas: 1. Derribar la pared que divide la cocina de la estancia, 2. Cambiar el baño, 3. Poner ventanas nuevas, 4. Resanar las paredes de las recamaras, etcétera.
Estrategia: Hacer todo a la vez. Primero, derribar la pared, después poner ventanas nuevas, posteriormente cambiar el baño, etc., con mis propias manos, pidiendo ayuda o buscando a la persona experta en la materia.

3.4.1 Claras.

Las estrategias deben estar planteadas claramente, sin ambigüedades, no deben contradecir unas metas con otras.

Por ejemplo, si digo que quiero tirar una pared y no digo, ni cuándo, ni cómo, ni para qué, la estrategia no estará clara.

El escribir las estrategias nos dará con claridad los pasos a seguir, sin confusiones, y puedes repasarlas cada vez que te sientas confundido

3.4.2 Lógicas.

Si hago *X* entonces pasa *Y*

Que sean realistas, entre más elementos fantasiosos contenga menos probable será su consecución.

Deben ser creativas, innovar y tomar riesgos, poniendo en juego todas tus habilidades y conocimientos.

Si seguimos con el ejemplo de tirar una pared, y en mi estrategia planteo que quiero tirarla en una hora, con los puños. Mi estrategia será poco realista pero además, ilógica.

3.4.3 Secuenciales.

– Prioridades: Cuando tengas varias metas, asigna a cada una su prioridad y orden. Con esto no te sentirás presionado por tener muchas metas por cumplir y ayudará a enfocarte en las más importantes.

– Alcanzables: Las metas del primer nivel deben ser alcanzables. Si las metas son muy grandes no verás avance hacia su cumplimiento. Las metas diarias deben derivarse de aquéllas a largo plazo.

– Organiza tus ideas en tres grupos: metas a largo plazo, a mediano plazo, y a corto plazo. De este modo, teniendo metas a largo plazo, serás capaz de fijar el rumbo para volverte exitoso en tu carrera. Luego, orientándote de nuevo en el presente, serás capaz de dar un paso a la vez para llegar a tu meta final.

Nuevamente recuerda que tienen que ver un fin determinado y entonces deberán cubrir fases para alcanzar el objetivo (de la meta más cercana a la más lejana), recuerda que es un proceso que parte de la visión.

Primero deben lograrse aquéllas de corto plazo, luego las de mediano y posteriormente, las de largo plazo.

3.5 Determinación de los indicadores acordes a las metas y estrategias planteadas.

No sabrás que has alcanzado tus objetivos si no tienes cómo evaluarlo, pero la evaluación no debe ser sólo un análisis interno, en términos de satisfacción, también debe tener señales externas que te guíen.

3.5.1 Tareas.

Cada meta debe poseer una serie de tareas específicas acordes a la meta de que se trate. Esta parte es sumamente importante pues si las tareas asignadas no son congruentes con la meta, ésta no se realizará. Las tareas también nos permitirán evaluar las metas

Metas:	Tareas:
Cuidar mi alimentación.	Cuidar que la alimentación sea balanceada. Comer comida sana. Cuidar que los horarios de las comidas sean los mismos. Tomarme media hora para tomar mis alimentos. Comer tres veces al día.

3.5.2 Tiempos.

Como ya se ha dicho, no podemos abarcar todo, debemos priorizar (darle un valor a cada cosa que se quiere lograr), para ello, hay que tener en cuenta que podemos establecer metas de corto, mediano y largo plazo.

Los tiempos tienen que ir de menos a más, los cual nos ayuda a ordenar y organizar los objetivos, las metas y las tareas.

- Corto plazo: El tiempo requerido para una meta de esta categoría es de una semana a un mes.

- Mediano plazo: El tiempo requerido va de un mes a un año, son metas más ambiciosas que las anteriores.

- Largo plazo: El tiempo requerido va de dos a cuatro o cinco años, requieren mayor paciencia pues sus resultados no son inmediatos y el riesgo es mayor.

Los objetivos tienen esta temporalidad también, pero las tareas tienen un tiempo corto, de horas o días.

3.5.3 Hábitos de estudio.

Los hábitos los entendemos a las conductas repetitivas, ¿tú tienes un hábito de estudio?

Seguramente tienes diferentes hábitos, por ejemplo, bañarte todos los días, entonces por qué no estudiar todos los días.

Un hábito tiene la finalidad de ahorrar energía, ya que la actividad realizada se efectúa casi automáticamente y entonces, nuestra mente puede estar ocupada en otra cosa, además, da constancia y certidumbre, pues no tenemos que estar al pendiente de si se realizará o no, sabemos que se hará.

Cuando estamos en la etapa escolar, creemos que es a través de los profesores que aprendemos, pero no es así, aprendemos por nosotros mismos, el profesor es sólo un facilitador, un guía, el trabajo de aprender es nuestro.

Una de las formas en que puedes garantizar tu aprendizaje es estableciendo hábitos de estudio.

El que puedas lograr un hábito de estudio te garantizará el éxito académico y el laboral, ya que podrá ayudarte a ser ordenado y disciplinado en tus actividades cotidianas, te permitirá enfrentarte a situaciones nuevas, ya que habrás adquirido experiencia sobre tus éxitos y fracasos.

A partir de este hecho, los hábitos de estudio pueden ser:

- Generar un espacio físico para el estudio.
- Dedicar un intervalo de tiempo con la finalidad de estudiar.
- Cuestionar, preguntar y analizar la información que estás leyendo.
- Confrontar la información que estás leyendo con la que ya tienes, reconstruir la realidad con base en las experiencias pasadas.
- Tratar de poner en práctica lo que estudias, en la imaginación o en la realidad.
- Tener a la mano todos los materiales necesarios para el estudio evita que te levantes constantemente y cortes el periodo de consolidación de la información.
- Procurar interrumpir el periodo de estudio si has estudiado más de dos horas, o en su defecto, cuando sientas que no puedes concentrarte.

Una parte importante es la generación del espacio físico, aun cuando pienses que puedes estudiar en cualquier lado, si procuras hacerlo en un lugar adecuado los resultados serán mayores. Es importante que recordemos algunos puntos en este sentido.

El lugar debe tener luz suficiente, ventilación, limpieza, espacio, servicio y facilidades de desplazamiento. Debe tener tranquilidad, con ausencia de ruidos estruendosos; los ruidos discontinuos molestan mucho.

Otro factor importante es la limpieza personal: si te encuentras cómodo con tu limpieza no tendrás distractores en este sentido.

Para poder estudiar es importante tener cubiertas las necesidades básicas, ya que si tienes hambre o sueño no podrás concentrarte y tu tiempo será malgastado.

Factores que facilitan el aprendizaje:

1. Motivación: Tener el deseo de hacer algo. Tienes motivación: a) si sabes exactamente lo que esperas obtener de tu estudio; b) si realmente te interesa lograrlo.

2. Concentración: Representa el enfoque total de tu atención, la potencia absoluta de tu mente sobre el material que estás tratando de aprender. Para concentrarte efectivamente en tu trabajo debes estar preparado para hacer ese trabajo.

3. Actitud: La educación depende completamente de que tomes parte activa en los procesos de aprendizaje. El aprendizaje es directamente proporcional a la intensidad de la reacción que ofrezcas ante él y depende del vigor con que pongas tu mente a pensar y a trabajar efectivamente en las ideas que vas a aprender. Una forma de estimular la acción mental es tomar notas en la clase o en el momento de estar leyendo. Tomar notas es uno de los procedimientos ideales para conservar tu mente alerta y ocupada respecto a lo que tus ojos o tus oídos están percibiendo. El aprendizaje no se realizará si no hay una reacción mental de alguna clase hacia lo que se escucha o se lee.

4. Organización: Debes conocer la organización de todo el material, la forma en que todo se reúne para formar una estructura completa. Si puedes comprender la idea básica de lo que se trata y los puntos principales que expone el autor o maestro, podrás seguir cada una de las ideas individuales y colocar cada una de las "piezas" de la información con mayor facilidad e inteligencia. Si conoces el todo, puedes decidir fácilmente en dónde encaja cada una de las partes que proporciona el maestro o el autor.

5. Comprensión: Es realmente la verdadera finalidad hacia la que conducen los cuatro factores anteriores. La actitud es necesaria porque la comprensión es la consecuencia del análisis y de la síntesis de los hechos e ideas. La organización es necesaria, pues uno debe percibir la relación que existe entre las partes de la información y los principios, antes que pueda comprenderse su significado e importancia. Motivación, actitud, organización y concentración pueden compararse con las cuatro patas de una mesa, en la cual la comprensión viene a ser la cubierta.

6. Repetición: Para recordar una cosa, debemos repetirla. La materia estudiada quince minutos al día durante cuatro días, o aún quince minutos a la semana, durante cuatro semanas, probablemente se recuerde mucho mejor que la estudiada una hora y que nunca más vuelve a revisarse. Puedes "repasar" determinado material veinticinco veces sin aprenderlo.

(El Proceso del Aprendizaje en
http://www.monografias.com/trabajos12/pedalpro/pedalpro.shtml?monosearch

3.5.4 Estilo de aprendizaje.

Cada individuo aprende de manera distinta, pues, como ya dijimos, la enseñanza es un proceso que depende del profesor, pero el aprendizaje es del alumno, es decir, cada uno es responsable de lo que aprende y del cómo aprende. Hay varias teorías que tratan de explicar el cómo, pero aquí únicamente nos enfocaremos en dos de ellas, que ofrecen explicaciones claras y nos dan la oportunidad de desarrollar los estilos que más nos convengan de acuerdo con lo que queremos aprender.

El modelo de estilos de aprendizaje elaborado por Kolb supone que para aprender algo debemos trabajar o procesar la información que recibimos. Dice que podemos aprender en cuatro fases (Dirección General de Bachilleres, 2004).

1. Actuar.

(Alumno activo) Los alumnos activos se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas. Disfrutan el momento presente y se dejan llevar por los acontecimientos. Suelen ser entusiastas ante lo nuevo y tienden a actuar primero y pensar después en las consecuencias. Llenan sus días de actividades y tan pronto disminuye el encanto de una de ellas se lanzan a la siguiente. Les aburre ocuparse de planes a largo plazo y consolidar proyectos, les gusta trabajar rodeados de gente, pero siendo el centro de la actividades. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿cómo?

2. Reflexionar.

(Alumno reflexivo) Los alumnos reflexivos tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas. Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión.

Para ellos lo más importante es esa recogida de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones todo lo que pueden. Son precavidos y analizan todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento. En las reuniones observan y escuchan antes de hablar procurando pasar desapercibidos. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿por qué?

3. Experimentar.

(Alumno pragmático) A los alumnos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas, y comprobar si funcionan en la práctica. Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan las largas discusiones discutiendo la misma idea de forma interminable. Son básicamente gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas. Los problemas son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿qué pasaría si…?

4. Teorizar.

(Alumno teórico) Los alumnos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente. Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la información y su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad. Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades faltas de lógica clara. La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es ¿qué?

El aprendizaje, como resultado de la búsqueda continua de la verdad, es la responsabilidad más comprometedora que tiene el hombre en estos momentos. (Metodología del estudio en *monografías.com*).

El aprendizaje consiste en adquirir nuevas formas para hacer las cosas o para satisfacer los deseos.

Antes, el fin del aprendizaje, era la memoria, única depositaria de los descubrimientos de otros. Por eso, "aprender" con este fin era relativamente fácil puesto que no se buscaban más técnicas sino aquellas que ayudaran a "memorizar" y "repetir".

Este modelo, también llamado visual-auditivo-kinestésico (VAK), toma en cuenta que tenemos tres grandes sistemas para representar mentalmente la información, el visual, el auditivo y el kinestésico. (Dirección General de Bachilleres, 2004)

– La persona Visual.
Entiende el mundo tal como lo ve; el aspecto de las cosas es lo más importante. Cuando recuerda algo lo hace en forma de imágenes; transforma las palabras en imágenes y cuando imagina algo del futuro lo visualiza. Son muy organizados, les encanta ver el mundo ordenado y limpio, siempre están controlando las cosas para asegurarse de que están bien ubicadas. La gente visual suele ser esbelta. Su postura es algo rígida, con la cabeza inclinada hacia delante y los hombros en alto. Se presenta bien vestida y siempre se le ve arreglada y limpia. La apariencia le es muy importante, combina bien su ropa y la elige con cuidado.

– La persona Auditiva.

Tiende a ser más sedentaria que la visual. Es más cerebral que otros y tiene mucha vida interior. Estará muy interesado en escuchar. La persona auditiva es excelente conversadora. Tiene una gran capacidad de organizar mentalmente sus de ruidos. Normalmente son muy serios y no sonríen mucho. Su forma de vestir nunca va a ser tan importante como sus ideas. Su estilo tiende a ser conservador y elegante.

– La persona Kinestésica.

Es muy sentimental, sensitiva y emocional. Lleva el “corazón a flor de piel”. Demuestran su sensibilidad y expresan espontáneamente sus sentimientos. Se relacionan muy fácilmente con otras personas. La apariencia no les interesa mucho, algunas veces su forma de vestir tiende a ser descuidada y puede no combinar. Lo que a ellos les importa es sentirse cómodos. Se mueven mucho pero con soltura y facilidad. Sus posturas son muy relajadas, con los hombros bajos y caídos. Sus movimientos son lentos y calmados.

Resultados de aprendizaje

Elaborarás con autonomía tu plan de vida y carrera acorde con tus intereses personales y contexto social.

3.6 Definición de su filosofía personal.

Un proyecto de vida se basa en tres preguntas existenciales que son: quiénes somos, hacia dónde vamos y qué debemos hacer. Éstas, sin embargo, son demasiado importantes para permitir que otros las respondan por nosotros. Tocan la profundidad de la vida por lo tanto, implican pensar y planear.

3.6.1 Visión.

Definir la visión es reconocer qué es lo que verdaderamente quieres para la próxima etapa de tu vida. Tu visión es cómo deseas que se vea tu futuro. Es importante tener una visión de cómo quieres que sea tu vida. Si tienes claro lo que quieres y va de acuerdo con tu verdadero propósito en la vida, definitivamente lograrás que así sea.
(Planeación Estratégica Personal en http://www.monografias.com/trabajos14/planeacion-personal/planeacion-personal2.shtml?monosearch).

La toma de decisiones comienza con una visión. Para fijar metas personales y profesionales, tómate un tiempo e incorpora todo el conocimiento que tienes sobre ti mismo(a) y visualiza cómo deseas que sea tu vida a futuro. (*http://ocupate.wordpress.com/).*

La visión es una declaración de cómo quieres ser en el futuro. A continuación, se mencionan algunas herramientas para saber cuál es tu visión. (Planeación Estratégica Personal en http://www.monografias.com/trabajos14/planeacion-personal/planeacion-personal2.shtml?monosearch).

1. ¿En qué área de tu vida necesitas enfocar la visión? Ésta puede ser laboral, familiar, de salud, de estabilidad económica, servicio a la comunidad o desarrollo personal, etc. Aunque es importante imaginar cómo se verán afectadas otras áreas como consecuencia de tu visión, lo más importante es seleccionar el área clave de tu vida que se verá afectada, aquella en la que tu logro más importante será evidente en la próxima etapa de tu vida.

2. Describe exactamente qué estás buscando en esta área. ¿Cómo visualizas un logro exitoso? Es importante que tengas una imagen clara de lo que estás buscando. Anota las características principales en forma de afirmación.

3. Usa tus talentos creativos para desarrollar un símbolo que identifique tu propósito, valores y visión. Dicen que un dibujo vale más que mil palabras. Encuentra o crea una imagen que exprese lo mejor posible tu enfoque y que te recordará, a cada instante, aquello que estás buscando para la siguiente etapa de tu vida.

Quiero ser una persona respetuosa de los demás, pero sobre todo de mi misma, aprendiendo de la vida y poniendo en práctica todo lo que sé para ser una mejor persona sin dañar a terceros, enfocando mis energías al crecimiento personal y profesional para llegar a ser una persona virtuosa, un profesionista respetable y un trabajador productivo.

3.6.2 Misión.

La misión es coherente con la visión y debe expresar en términos concretos la visión.

- ✓ Quién soy.
- ✓ Qué hago.
- ✓ Y hacia dónde me dirijo.

La misión es el resultado del autoconocimiento, del análisis de las capacidades y deseos personales.

La misión.

- o Convertirme en un profesionista posicionado en el mercado de trabajo, desarrollando mis conocimientos e integrándome en diferentes círculos de estudio, suscribiéndome a revistas científicas y asistiendo a diferentes universidades nacionales e internacionales en los veranos científicos.
- o Reforzar mi posición dentro de los círculos de influencia mediante la creación de clubes científicos.
- o Ser un profesionista competitivo en el área de “Potencia”.

(Planeación Estratégica Personal en http://www.monografias.com/trabajos14/planeacion-personal/planeacion-personal2.shtml?monosearch).

3.6.3 Valores.

Recuerda nuevamente, la definición de valor: “Etimológicamente la palabra valor deriva del latín tardío *valor*, derivada del vocablo *valere*, que significa ser fuerte, ser potente. Entonces valor: es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser, como en la razón de ser, de lo que es real” (López de Llergo.).

Los valores se dividen en:

- Valores Religiosos.
- Valores Morales.
- Valores Estéticos.
- Valores Intelectuales.
- Valores Sociales.
- Valores Físicos.
- Valores Económicos.

(Sagols y cols., 2005).

Y lo importante es la jerarquización personal de los valores para lograr tus metas, los valores guían nuestra conducta, acotan nuestra actuación:

Los valores se refieren a los principios o ideas que orientan el comportamiento de las personas. Los valores varían de acuerdo a la sociedad, al grupo de pertenencia, a las personas (Valores y toma de decisiones en http://www.monografias.com/trabajos58/valores-toma-decisiones/valores-toma-decisiones.shtml?monosearch)

La persona que plantea su plan de vida tiene la imperante necesidad de identificar los valores que se deben tener para lograr su propósito. Su objetivo es aislar los valores que deben guiar elecciones, decisiones y relaciones importantes en la próxima etapa de la vida. Esto es importante para llevar a cabo su propósito en la vida práctica.

Los valores fundamentales que influirán en mis elecciones y decisiones, aquellos que guiarán mi comportamiento en la siguiente etapa de mi vida son:

- Amor a mí mismo y a los demás.
- Rectitud de mis actos.
- Ser proactivo.

(Planeación Estratégica Personal en http://www.monografias.com/trabajos14/planeacion-personal/planeacion-personal2.shtml?monosearch).

3.7 Valoración de su proyecto personal y profesional.

Desde que nacemos estamos destinados a alcanzar la mayor superación, es una condición humana que nos impulsa a ser mejores, a luchar cada más, pero no sin

sentido, no sin rumbo, pues el ser que vive sin objetivos es un ser que tiene una vida poco emocionante, llena de temores y miedos.

De acuerdo a *Harl Urban* (Aguilar Kubli y Jáuregui Covarrubias, 1997), hay un repertorio de opciones que podemos elegir en esta vida:

- Somos libres de elegir nuestro carácter.
- Somos libres de elegir nuestros valores.
- Elegir cómo tratar a los demás.
- Cómo manejar la adversidad.

3.7.1 Actitudes.

La actitud es una organización relativamente estable de creencias, sentimientos y tendencias hacia algo o alguien.

Esta definición tiene tres componentes (Morris y Maisto, 2001):

☑ Las creencias, que como ya sabes, son construcciones y pensamientos sobre algo o alguien.

☑ Los sentimientos (amor, odio, simpatía, aversión, etc.).

☑ Las tendencias conductuales, que se refieren a las acciones relacionadas con el objeto, ya sea acercarse o alejarse.

Lo ideal es que estos tres componentes sean congruentes, es decir, que la creencia tenga que ver con el sentimiento y así, se actúe en consecuencia.

Por Ejemplo:

La clase de Matemáticas me genera pensamientos de mucho agrado, pues creo que soy muy bueno con las matemáticas, es como hablar otro idioma, así que me genera gusto y placer asistir a aprender, por lo tanto asisto a clase, hago tareas, participo y expongo mis dudas.

La actitud guía el tipo de respuesta o comportamiento con que se enfrenta una situación, ésta puede ser positiva o negativa.

Los expertos parecen estar de acuerdo en que las personas altamente exitosas comparten al menos esta importante característica: una actitud inquebrantable. Y si la actitud es la clave del éxito duradero, eso quiere decir que todos nosotros tenemos el potencial de lograr el éxito.
(*www.gestiopolis.com*)

3.7.2 Esfuerzos para alcanzar objetivos

Si has podido plantear tu plan de vida, entonces ahora tienes que hacer todo lo necesario para poner manos a la obra.

- ✓ Autodeterminación. La elección de hacer lo que debes hacer para alcanzar tus objetivos.
- ✓ Sacrificio. Dejar de hacer cosas que no contribuyen al logro de tus metas, que te quitan energía necesaria para el objetivo planteado.
- ✓ Organización. Plantear todos los factores que tienen que ver con las metas y objetivos.
- ✓ Jerarquización. Ordenar las metas con base en la importancia, la temporalidad y el factor que contenga para el logro del objetivo.

Además, algo muy importante para alcanzar los objetivos es el interés que despierte en ti el alcanzar tal o cual objetivo, la disposición y la disponibilidad de

tiempo para hacer lo que sea necesario, incluyendo modificar tu actitud cuando ésta sea un impedimento para llegar a tu fin.

3.8 Elaboración de su proyecto de plan de vida y carrera.

Esta es la parte en donde ponemos a prueba todo lo que has aprendido a lo largo del curso, de hecho, es tu oportunidad para demostrar que eres competente, pero sobre todo, para que te inicies como empresario, sí, como el dueño de la empresa más interesante y prometedora, tu existencia.

Los siguientes apartados tienen que ser completados por ti. Se trata de que desarrolles esta última parte del libro y generes tu propio plan, escribe tus objetivos personales, profesionales y familiares, plantea tus metas. Por cada objetivo, plantea las estrategias o acciones (las tareas o actividades que realizarás) por cada meta, el cómo vas a evaluarlas (indicadores) y los tiempos límite.

3.8.1 Metas.

Los objetivos se componen de las metas, y deben ser igualmente claros, precisos, alcanzables y verificables, recuerda que los objetivos se plantean para poder alcanzar tu plan de vida o de carrera.

Las metas deben plantearse de acuerdo con:

1. La conducta que esperas tener.
2. Las condiciones en las que se de la conducta.
3. Especificar el nivel mínimo de desempeño.

3.8.2 Área.

- Personal.

Plantea tus objetivos por nivel.

¿Qué nivel de salud quieres tener?

¿Qué relaciones quieres establecer y con quién?

En el área de crecimiento personal, qué tipo de persona, en general, quieres llegar a ser.

- Profesional.

El tipo de estudiante que quieres ser.

El tipo de trabajo que quieres tener.

- Familiar.

En referencia a tu papel como hijo, hermano, primo, tío o si ya eres papá o mamá.

3.8.3 Metas por objetivo.

Un objetivo es una expresión que señala lo que queremos ser y no necesariamente es medible. A la meta se le conoce también como objetivo operativo y se trata un evento futuro que deseamos alcanzar como un paso para llegar al objetivo. La palabra griega *meta*, significa *más allá*, y es un resultado específico que se desea alcanzar y que indica el progreso hacia el logro del objetivo que se planteó. Las metas deben ser medibles y convertirse en tareas de implementación para las diferentes funciones de la vida.

Recuerda:
"Una meta, es pues lo que conduce a lograr el objetivo, y en consecuencia, el objetivo es el resultado de haber alcanzado cada una de las metas necesarias o planteadas para lograr el objetivo propuesto".
(*www.gerence.com*).

Objetivo personal. Cuidar mi alimentación.

Metas:

- Comer diario tres veces al día.
- Cuidar que la alimentación sea balanceada.
- No comer comida chatarra.
- Cuidar que los horarios de las comidas sean los mismos.
- Disponer de media hora para tomar mis alimentos.

Mis objetivos.

Mis metas por objetivo.

3.8.4 Estrategias o acciones.

Definición de estrategia:

En términos empresariales, podemos definir *estrategia* como la movilización de todos los recursos de la empresa en el ámbito global tratando de alcanzar objetivos a largo plazo (Viña del Mar, 2000).

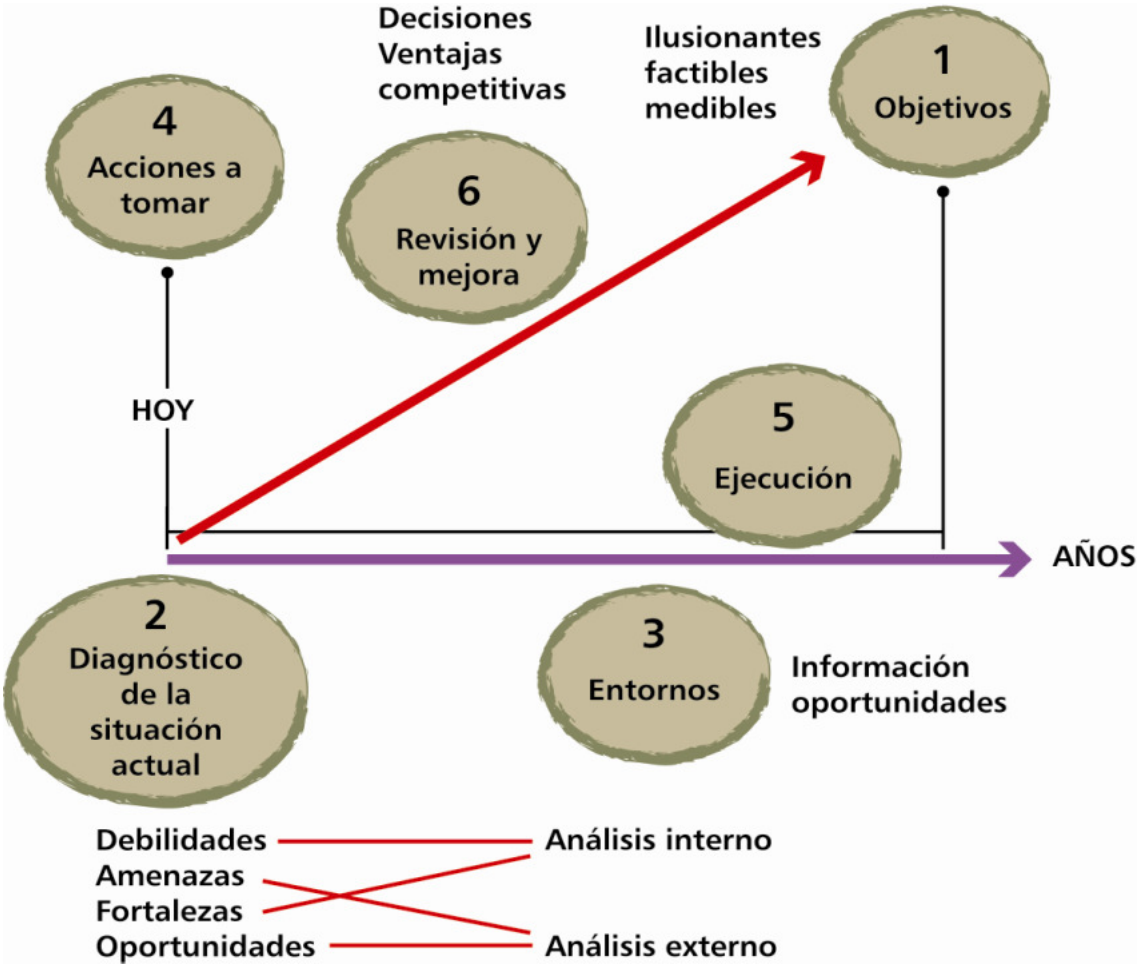
La estrategia es un proceso amplio que nos orienta hacia lo qué se va a lograr, cómo va a conseguirse, y con qué elementos se va a luchar. Una estrategia viene a ser una combinación de fines y de medios; las orientaciones de cómo llegar a esos fines.

En términos personales, una estrategia es la movilización de todos tus recursos (habilidades, conocimientos, destrezas, sentimientos, valores, relaciones, etc.), para alcanzar tus objetivos.

Una vez establecidas tus metas de vida, hay que hacer un plan para dentro de 25 años con metas que debes cumplir para poder llegar a tus metas de vida, después hay que efectuar un plan para cumplir en 5 años (con el objetivo de cumplirlo) para acercarte al plan de 25 años. Posteriormente, tienes que hacer un plan a 1 año plazo, otro a 6 meses plazo y otro más para un mes de plazo, con metas cada vez más pequeñas, alcanzables y ordenadas para cumplir en tu camino a los planes siguientes.

Finalmente, debes escribir una lista de cosas para hacer a diario, empezando el día de hoy para trabajar hacia cumplir tus metas de vida.

(*http://www.kuvik.com*).



Este esquema muestra de manera gráfica, una estrategia de acción en términos empresariales. Si te das cuenta, inicia con los objetivos, pero antes de eso, la empresa ya definió su visión, misión y valores por los cuales se regirá. Puedes aplicarlo a tu persona perfectamente, complementándolo con el análisis de toma de decisiones antes del paso cuatro de este esquema.

La estrategia responde a la pregunta sobre qué debe hacerse en una determinada situación. Establecer un plan de acción propio, interpretar el plan del oponente,

tener una orientación del curso que pueden tomar los acontecimientos en el futuro son los principales elementos que conforman una estrategia. La táctica, otro concepto importante que responde a las acciones o tareas específicas, contesta a la pregunta de cómo llevamos a cabo nuestros planes e ideas. Calcular con exactitud cada movimiento, encontrar maniobras, combinaciones o recursos para mejorar nuestra posición es competencia de la táctica. (*http://www.laplaza.org.ar/colabora/sca.htm*).

Estrategias o acciones para cada meta.

El estratega debe reconocer, por lo menos, tres importantes restricciones:

- Realidad (cuidar que no sean tan fantásticas que nadie pueda hacerlas, ni tú).
- Receptividad (oportunidad de realización, también tiene que ver con el entorno, no puedes generar una estrategia que no sea posible llevar al cabo).
- Recursos (tanto los personales como los materiales).

(Planeación Estratégica Personal en [http://www.monografias.com/trabajos14/planeacion-personal/planeacion-personal2.shtml?monosearch).

Pero además de las tres “R” tenemos:

- Una carga inicial (visión, misión, valores).
- Una antena direccional (indicadores de las metas y objetivos).
- Capacidad para tolerar la estática (poder implantar la estrategia con éxito a pesar de la resistencia).

3.8.5 Indicadores.

Los profesores se basan en indicadores para saber si has aprendido, algunos de éstos son tus tareas, trabajos, exámenes, participaciones, portafolios y conducta decorosa, entre otros. Con ello, tu maestro puede inferir que has tenido un buen aprovechamiento, y por ende, que has aprendido.

Tú sabes que has aprendido, cuando te ponen a realizar una práctica y sabes perfectamente cómo hacerla. Si tu meta fue aprobar la materia, por supuesto que tu indicador final será una calificación aprobatoria.

Los indicadores que utilizarás para tu plan de vida tienen que ser acordes a tus metas. Son elementos que te ayudan a evaluar tu desempeño, si tú quieres, es algo así como una lista de chequeo que te ayuda a ver cómo vas en el camino a la meta, qué te falta y qué has logrado.

Ejemplo 1

Indicador: Saludar a los compañeros cuando llego al salón de clase.

Indicador: Hacer las tareas diariamente.

Indicador: Platicar con mi familia cuando llego de la escuela.

Indicador: Pasar las materias con calificación de 8 ó 9.

Metas: *Comer tres veces al día.*

Indicadores:

1. Las comidas deben contener alimentos de los diferentes grupos.
2. No comer comida chatarra.
3. Comer a la misma hora diariamente.

4. Dedicar media hora para tomar mis alimentos, siempre que sea posible.

Los indicadores:

Ejemplo 2

Meta: *Practicar la honestidad.*

Indicadores:

1. Hablar siempre con la verdad.
2. No utilizar bienes o recursos ajenos sin autorización.
3. Ser respetuoso de las leyes sin requerir de la vigilancia y la censura.
4. Comportarse, en cualquier situación, de manera íntegra y congruente con sus valores y creencias personales.
5. Aceptar equivocaciones, reconocer sus errores, y afrontar y responsabilizarse de las consecuencias.
6. No abusar de la confianza que otras personas han puesto en ellos.
7. No engañar a las demás personas ni a sí mismos.
8. No mantener una actitud pasiva ante la deshonestidad de otras personas.
9. No aprovecharse de las oportunidades de manera indebida.
10. Reconocer los logros de otras personas.

(El desarrollo de habilidades, valores y actitudes Propuestos en la misión, en http://www.itesm.mx/va/publicaciones/documentos/havs.pdf)

3.8.6 Fecha límite por meta.

Las metas que hayas generado para generar tu plan de vida, deberán tener un tiempo de finalización.

Los tiempos deben ser realistas, acordes con la meta y con los elementos requeridos para lograrlos, si, por ejemplo, la meta es ahorrar diez mil pesos en un mes, quizá no se alcance, si el sueldo es de 15 mil, y deben de hacerse varios pagos (renta, despensa, pasajes, servicios, etc.). Pero si la meta se pone a tres meses, el tiempo en el que se logrará será más realista.

Los tiempos por meta:

Ejercicio 33

Acertijo del perro, el pollo y el zorro.

(Tomado de Henson y Eller, 2000).

Un granjero tiene que cruzar un lago con su perro, su pollo y su zorro. El cruce se complica porque el granjero sólo tiene combustible para dos viajes de regreso a través del lago y en el bote sólo hay lugar para él y para dos animales. No puede dejar solos al perro y al zorro porque el perro mataría al zorro, no puede dejar solos al zorro y al pollo porque el zorro se comería al pollo y no puede dejar al perro porque también se comería al pollo.

¿Cómo puede el granjero transportarse él, su perro, su pollo y su zorro por el lago con seguridad?

Resuelve el dilema empleando el análisis de medios y fines para descomponer el problema en subproblemas.

Subproblema	**Solución**
Atravesar con el zorro.	
Atravesar con el pollo.	
Atravesar con el perro y el granjero.	

Ejercicio 34

De forma grupal, analiza el siguiente problema.

Estoy a la mitad del semestre y en peligro de reprobar más de la mitad de las materias, pues tengo que trabajar y no me ha dado tiempo de estudiar y dedicarme lo suficiente. No quiero que mis papás se enteren y no quiero reprobar, porque el estudio es mi principal objetivo.

Analiza la expresión anterior e identifica el problema real y después lleva a cabo los siguientes pasos:

1. Generación de alternativas, recuerda que cada uno deberá aportar por lo menos una, sin importar si suena absurda.
2. Analizar cada alternativa en sus pros y sus contras, costos y beneficios, tomando en cuenta el entorno.
3. Jerarquizar las alternativas de acuerdo con el análisis anterior.
4. Tomar una decisión.
5. Plantear una estrategia para llevar a cabo la alternativa de solución.
6. La estrategia deberá contener las tareas específicas y un modelo de evaluación.

Ejercicio 35
Mi autorregistro.

Primero plantea tu meta:

_____

_____

En la tabla, escribe algunas tareas que puedan ayudarte a evaluar el avance diario, para el logro de tu meta.

Al finalizar la semana, analiza la tabla y sé autocrítico con tu desempeño.

Ejercicio 36

Aros.

Material: 4 aros de colores y un palo en un extremo del salón, cinta adhesiva, plumones y hojas de papel.

Instrucciones:

El profesor pondrá 5 marcas en el piso, la primera a una distancia de 1 metro del palo en donde se ensartarán los aros, la segunda a una distancia de 25 cm de la primera, la tercera a la misma distancia de la segunda y así sucesivamente. Cada

marca tiene un puntaje, la primera tiene 1 punto, la segunda 2, la tercera 3, la cuarta 4 y la quinta, 5.

Cada participante deberá ensayar una vez para evaluar cuál es su destreza en los aros. Una vez que cada uno ha ensayado, tendrá que escribir una meta de puntos a alcanzar con los 4 tiros a los que tendrá derecho (el profesor puede bajar o subir el número de tiros de acuerdo con el tamaño del grupo).

Una vez que ha planteado su meta, cada participante deberá plantear una estrategia, es decir, deberá anotar de cuánto será su primer tiro, de cuánto el segundo, y así sucesivamente.

El alumno deberá anotar su plan y su estrategia en el pizarrón.
Una vez que pase a tirar los aros, deberá seguir al pie de la letra su plan, y el profesor deberá anotar si el aro fue ensartado o no y de cuánto fue el total, para evaluar si el alumno alcanzó la meta.

Ya que los todos los participantes hayan tenido su turno, el grupo se dividirá en dos o tres subgrupos. Los subgrupos efectuarán el mismo procedimiento para plantear una meta y posteriormente una estrategia de tiro para alcanzar la meta, deberán decidir cuál es el puntaje a alcanzar, el orden de tiro de los participantes, la meta de cada participante y la estrategia individual.

También tendrán que anotarlo en el pizarrón o en una hoja de rotafolio para que, al término del ejercicio, se evalúe si los equipos han alcanzado o no, su meta grupal.

En grupo, analizar cómo se sintieron en cada etapa del ejercicio, cómo planearon y qué elementos tomaron en cuenta para llegar a una estrategia.

Es importante resaltar que no es un ejercicio de competencia, sino de planeación individual y grupal.

Fuente: Acevedo Ibáñez, A. (2000).

Ejercicio 37

Define tu visión.

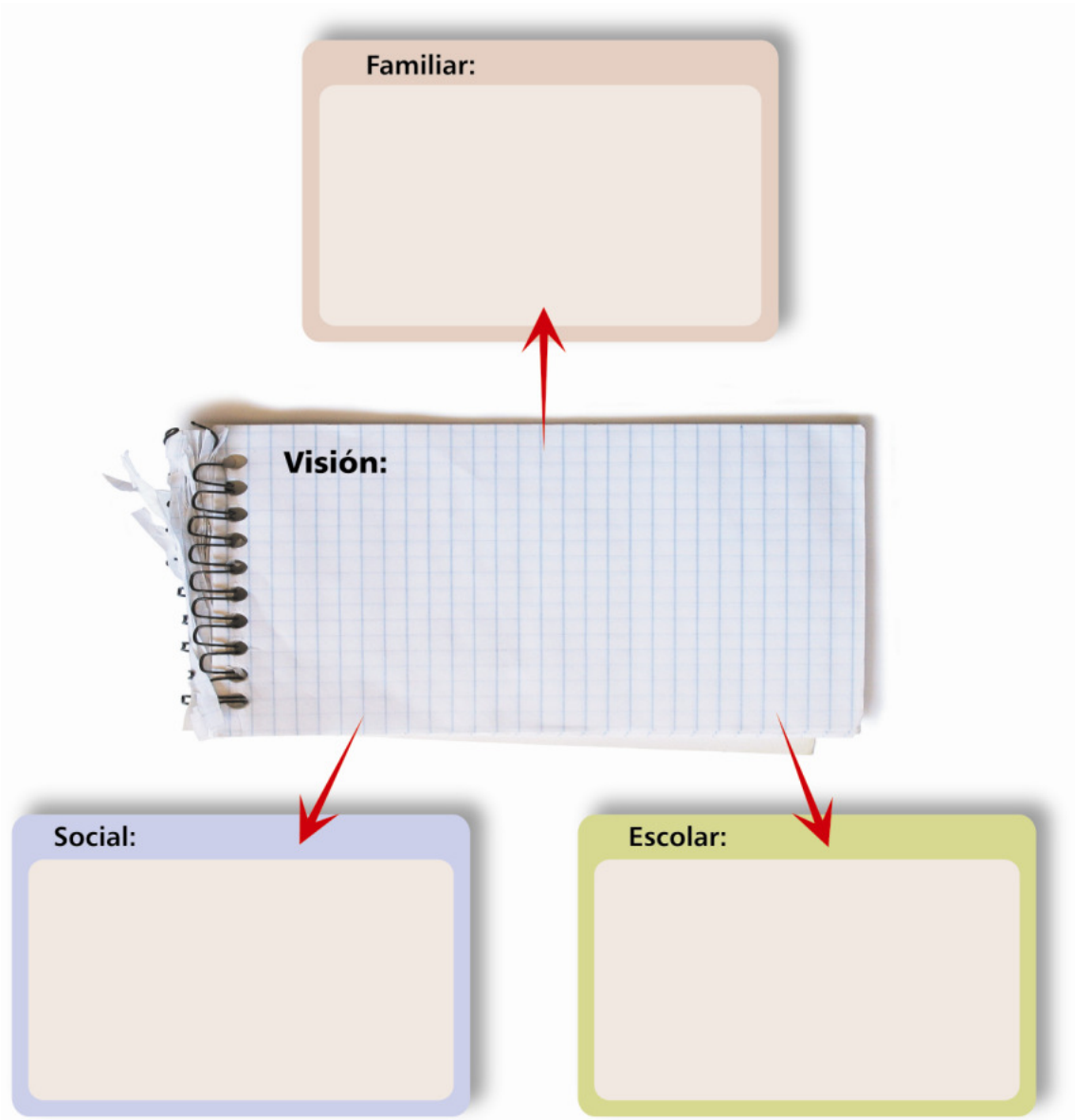
Dibuja tu símbolo o escribe tu visión en el centro del diagrama.

Describe lo que deseas ver en cada una de las otras áreas como resultado de la realización de tu visión.

¿Sabes lo que quieres? Entonces describe cómo quieres que sea tu vida.

Escribe las afirmaciones y el símbolo de tu visión en el círculo central. Da a cada círculo externo el nombre del área específica de tu vida que necesitas sea integrada alrededor de tu visión.

Escribe qué quisieras ver en cada área cuando estés viviendo tu "visión". Asegúrate de haber considerado todas las áreas que se verán afectadas por tu visión.


Familiar:
Visión:
Social:
Escolar:

Ejercicio 38

Destrucción y construcción del mundo.

Objetivo:

Analizar la creatividad de los participantes.

Lograr una interrelación de diferentes sistemas de valores.

En equipos de 8 a 10 personas.

Instrucciones:

El instructor lee el siguiente mensaje.

“Una inmensa catástrofe ha asolado la Tierra. Dentro de 30 minutos, el globo terráqueo será destruido por completo. De todos sus habitantes, tan sólo restan nueve personas. Una nave espacial con capacidad para cinco plazas, espera para transportar a los sobrevivientes a un lejano planeta donde podrán iniciar una nueva civilización.

La tarea del grupo consiste en determinar, dentro del tiempo señalado, quiénes ocuparán los únicos lugares disponibles y ¿por qué?

El grupo se compone de:

- Un sacerdote
- Un juez
- Un policía
- Un esposo

- Una esposa embarazada
- Una vedette
- Un agricultor
- Una maestra

Los papeles a representar se sortean.

Desarrollo:

- ✓ Se distribuye al grupo en equipos de nueve personas.
- ✓ Después de leído el mensaje y ya que han decidido quién se sube a la nave. Se supone que ésta ha llegado a su destino así que el trabajo de los ocupantes es decidir cómo van a vivir
- ✓ Los que permanecen en la Tierra descubren que no va a desaparecer y deben decidir cómo van a vivir a partir de ese momento.
- ✓ Finalmente, se discute el ejercicio en torno a:

¿Cómo se sintieron?
¿Cómo llegaron a esos resultados?
¿Qué valores se vieron involucrados en la decisión?

Fuente: Acevedo, A., *Aprender jugando 1*, Limusa, 1999.

Ejercicio 39

Evaluación de la responsabilidad

De manera individual evalúa si cumples o no, con los *criterios de desempeño* para ser una persona responsable.

Criterio	Sí	No
1. Cumplo cabalmente los compromisos que contraigo libremente.		
2. Me hago cargo de las consecuencias de mis actos, decisiones y opiniones.		
3. Soy capaz de identificar las condiciones que deberá tener el producto de mi compromiso, para cumplirlas y obtener así la satisfacción propia y de la persona con la cual se generó.		
4. Soy consciente y formal en mis palabras, decisiones y actos.		
5. Reflexiono antes de actuar, con el fin de evitar posibles consecuencias indeseables.		
6. No responsabilizo a otras personas de mis omisiones, errores o fracasos.		
7. Soy puntual.		
8. Cumplo con las fechas límite para terminar las tareas que me comprometí a llevar a cabo.		
9. Evalúo racionalmente a quienes tengo que evaluar.		
10. Analizo el impacto que mi proceder tendrá en otras personas.		

Realiza un reflexión sobre tus respuestas, y realiza un cauto-compromiso de mejorar tu desempeño en esta área para el futuro.

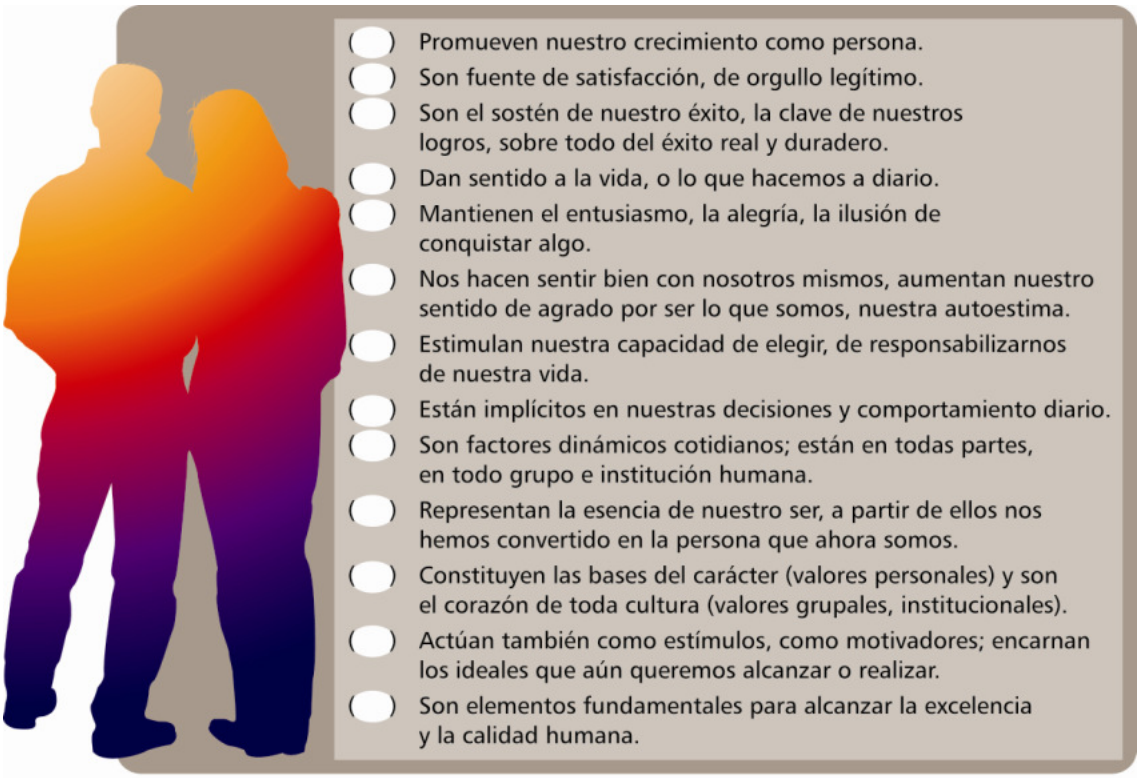
Fuente: El desarrollo de habilidades, valores y actitudes Propuestos en la misión, en http://www.itesm.mx/va/publicaciones/documentos/havs.pdf

Ejercicio 40

¿Qué función desempeñan los valores?

(Aguilar Kubli y Jáuregui Covarrubias, 1997).

Instrucciones: marca con una X en los paréntesis las afirmaciones con las que estés de acuerdo respecto a la función que desempeñan los valores en la vida y en el crecimiento personal. Escribe otras expresiones que consideres importantes.



( ) Promueven nuestro crecimiento como persona.
( ) Son fuente de satisfacción, de orgullo legítimo.
( ) Son el sostén de nuestro éxito, la clave de nuestros logros, sobre todo del éxito real y duradero.
( ) Dan sentido a la vida, o lo que hacemos a diario.
( ) Mantienen el entusiasmo, la alegría, la ilusión de conquistar algo.
( ) Nos hacen sentir bien con nosotros mismos, aumentan nuestro sentido de agrado por ser lo que somos, nuestra autoestima.
( ) Estimulan nuestra capacidad de elegir, de responsabilizarnos de nuestra vida.
( ) Están implícitos en nuestras decisiones y comportamiento diario.
( ) Son factores dinámicos cotidianos; están en todas partes, en todo grupo e institución humana.
( ) Representan la esencia de nuestro ser, a partir de ellos nos hemos convertido en la persona que ahora somos.
( ) Constituyen las bases del carácter (valores personales) y son el corazón de toda cultura (valores grupales, institucionales).
( ) Actúan también como estímulos, como motivadores; encarnan los ideales que aún queremos alcanzar o realizar.
( ) Son elementos fundamentales para alcanzar la excelencia y la calidad humana.

Ejercicio 41

Materiales:

2 hojas de papel de china por equipo.
1 huevo.
Un metro de cinta adhesiva.
2 hojas blancas.
Un lápiz.

Instrucciones:

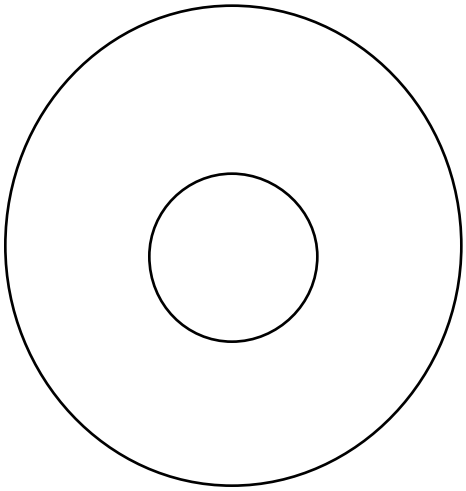
En grupos de 5 personas realizarán un plan para hacer llegar un huevo al centro de un círculo sin que éste tenga que tocar el suelo y sin que se rompa.

El profesor trazará un círculo de 30 cm de diámetro al centro del lugar y otro más grande, a una distancia de un metro del primero, pero que contenga al segundo.

El equipo tendrá que entregar su plan de solución al profesor y éste lo leerá al grupo general.

El equipo pondrá en marcha su plan.

El equipo que logre pasar el huevo sin daños, gana.



Ejercicio final:

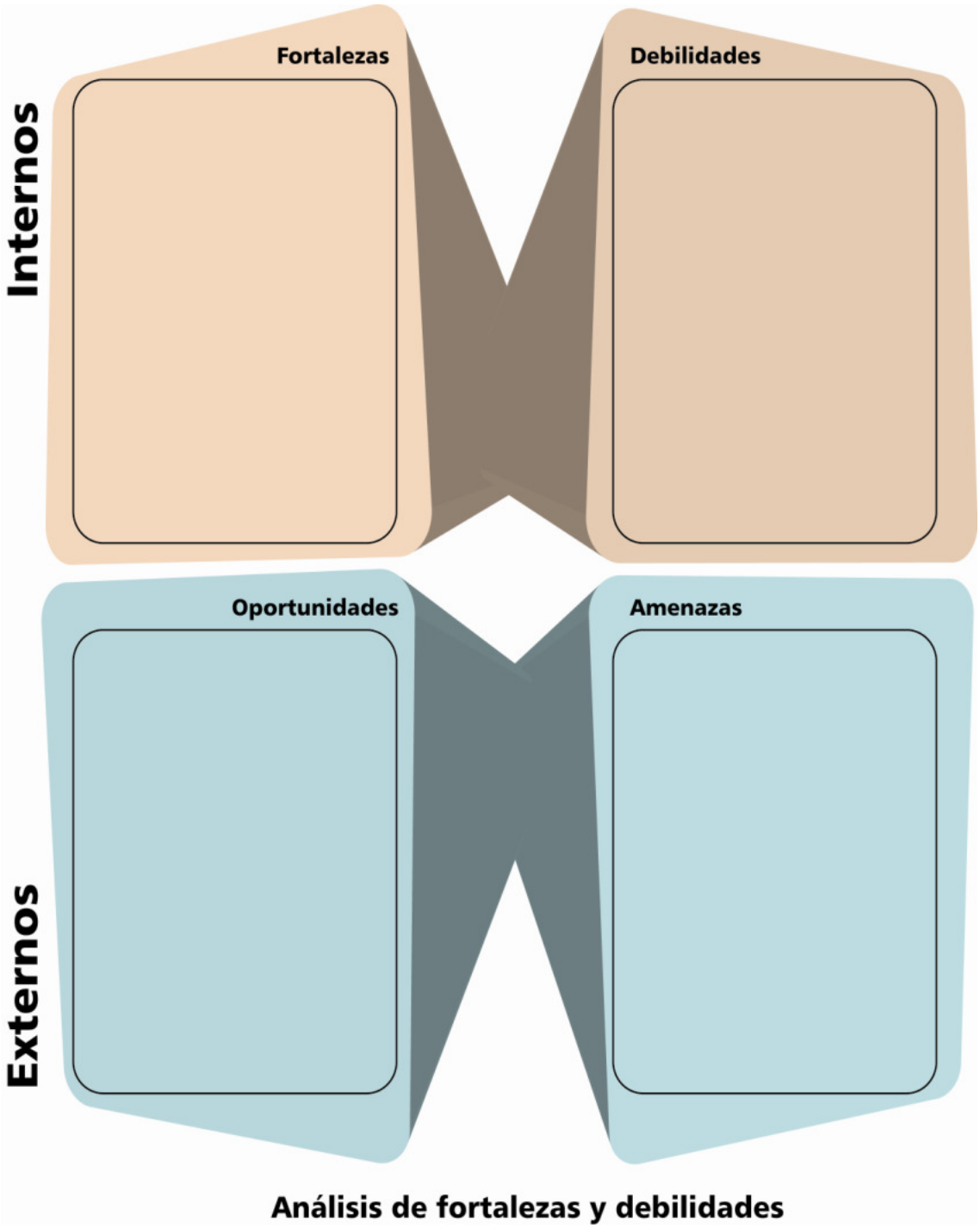
Este ejercicio deberás entregarlo al final del Módulo en una presentación formal, incluyendo tu fotografía y deberá contener:

- Nombre
- Plantel
- Carrera
- Grupo

- Plan de vida y carrera
- Análisis de fortalezas y debilidades
- Visión
- Misión
- Valores
- Objetivos

-metas de corto plazo
    -indicadores
    -tiempos
-metas de mediano plazo
    -indicadores
    -tiempos
-metas de largo plazo
    -indicadores
    -tiempos

Primero, deberás realizarlo en el libro o en tu cuaderno para que, posteriormente, lo transcribas en la computadora. Este ejercicio deberá realizarse en varias sesiones, hasta que lo termines a tu entera satisfacción. El objetivo de hacerlo en diferentes sesiones es que puedas aclarar todas las dudas en clase.



Análisis de fortalezas y debilidades

– Plantea una visión.

– Tu misión.

– Tus valores.

– Tus objetivos personales.

-metas de corto plazo
-indicadores
-tiempos
-metas de mediano plazo
-indicadores
-tiempos
-metas de largo plazo
-indicadores
-tiempos

– Tus objetivos familiares.

-metas de corto plazo
-indicadores
-tiempos
-metas de mediano plazo

-indicadores

-tiempos

-metas de largo plazo

-indicadores

-tiempos

– Tus objetivos profesionales.

-metas de corto plazo

-indicadores

-tiempos

-metas de mediano plazo

-indicadores

-tiempos

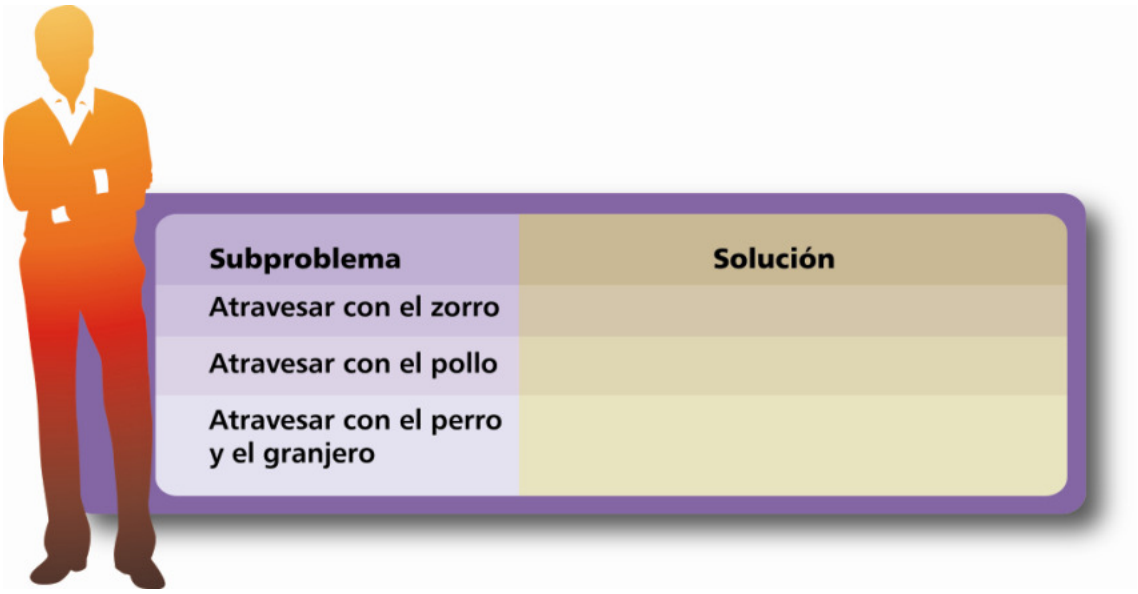
-metas de largo plazo

-indicadores

-tiempos

Resultados esperados:

Ejercicio del Acertijo del perro, el pollo y el zorro.



Subproblema	Solución
Atravesar con el zorro	
Atravesar con el pollo	
Atravesar con el perro y el granjero	

glosario

Acertijo: (De acertar). 1. m. Enigma o adivinanza que se propone como pasatiempo. 2. m. Cosa o afirmación muy problemática

Afán Solicitud, empeño, pretensión, deseo, anhelo vehemente.

Ambiguo, gua (Del lat. ambigŭus). 1. adj. Dicho especialmente del lenguaje: Que puede entenderse de varios modos o admitir distintas interpretaciones y dar, por consiguiente, motivo a dudas, incertidumbre o confusión. 2. adj. Dicho de una persona: Que, con sus palabras o comportamiento, vela o no define claramente sus actitudes u opiniones. 3. adj. Incierto, dudoso.

Amenaza 3. f. pl. Der. Delito consistente en intimidar a alguien con el anuncio de la provocación de un mal grave para él o su familia.

Argumentar 1. argüir (sacar en claro). 2. argüir (descubrir, probar). 3. intr. Aducir, alegar, poner argumentos. 4. intr. Disputar, discutir, impugnar una opinión ajena.

Autocrítica Perteneciente o relativo a la autocrítica. 2. adj. Que practica la autocrítica. 3. f. Juicio crítico que se realiza sobre obras o comportamientos propios.

Bilateral Perteneciente o relativo a los dos lados, partes o aspectos que se consideran.

Connotación Acción y efecto de connotar.2. Parentesco en grado remoto.

Contexto 1. m. Entorno lingüístico del cual depende el sentido y el valor de una palabra, frase o fragmento considerados. 2. m. Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el cual se considera un hecho.

Consecución Del lat. consecutĭo, -ōnis). 1. f. Acción y efecto de conseguir.

Convicción Convencimiento. 2. f. Idea religiosa, ética o política a la que se está fuertemente adherido.

Cualitativo va. 1. adj. Que denota cualidad.

Debilidad 1. f. Falta de vigor o fuerza física. 2. f. Carencia de energía o vigor en las cualidades o resoluciones del ánimo.

Discernir Distinguir algo de otra cosa, señalando la diferencia que hay entre ellas. Comúnmente se refiere a operaciones del ánimo.

Empatía 1. f. Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro.

Enfermedad psicosomática Aquella enfermedad física real ocasionada por factores psicológicos como el estrés y la ansiedad.

Entrañable Íntimo, muy afectuoso.

Escalafón (Der. de escala, de formación oscura). 1. m. Lista de los individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, méritos, etc.

Escatimar Cercenar, disminuir, escasear lo que se ha de dar o hacer, acortándolo todo lo posible.

Estándar Que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia. 2. m. Tipo, modelo, patrón, nivel.

Facultad Aptitud, potencia física o moral. 2. f. Poder, derecho para hacer algo. 3. f. Ciencia o arte. 4. f. Cada una de las grandes divisiones de una universidad, correspondiente a una rama del saber, y en la que se dan las enseñanzas de una carrera determinada o de varias carreras afines. 5. f. Local o conjunto de locales en que funciona dicha división de una universidad. **6.** f. En las universidades, cuerpo de doctores o maestros de una ciencia.

Globalización de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales.

Homologar Equiparar, poner en relación de igualdad dos cosas. 2. tr. Dicho de un organismo autorizado: Registrar y confirmar el resultado de una prueba deportiva realizada con arreglo a ciertas normas. 3. tr. Dicho de una autoridad: Contrastar el cumplimiento de determinadas especificaciones o características de un objeto o de una acción.

Incursionar . Realizar una incursión de guerra. 2. □ntr.. Realizar una actividad distinta de la habitual.

Instrumentar Preparar las partituras de una composición musical para cada uno de los instrumentos que la ejecutan. 2. tr. Crear, constituir, organizar. 3. tr. Disponer o preparar el instrumental.

Introspección Observación interior de los propios actos o estados de ánimo o de conciencia.

Jerarquía Gradación de personas, valores o dignidades.

Modalidad Modo de ser o de manifestarse algo.

Monopolio Concesión otorgada por la autoridad competente a una empresa para que esta aproveche con carácter exclusivo alguna industria o comercio. 2. m. Convenio hecho entre los mercaderes de vender los géneros a un determinado precio. 3. m. acaparamiento. 4. m. Ejercicio exclusivo de una actividad, con el dominio o influencia consiguientes. 5. m. Situación de mercado en que la oferta de un producto se reduce a un solo vendedor.

Oportunidad Sazón, coyuntura, conveniencia de tiempo y de lugar.

Pedagogía Ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza. 2. f. En general, lo que enseña y educa por doctrina o ejemplos.

Pernear Dicho de una idea o de una doctrina: Penetrar en algo o en alguien, y más específicamente en un grupo social.

Potenciar Comunicar potencia a algo o incrementar la que ya tiene.

Prioridad Anterioridad de algo respecto de otra cosa, en tiempo o en orden. 2. f. Anterioridad o precedencia de algo respecto de otra cosa que depende o procede de ello.

Progresivo, va Que avanza, favorece el avance o lo procura. 2. adj. Que progresa o aumenta en cantidad o en perfección.

Relativo, va (Del lat. relatīvus). 1. adj. Que guarda relación con alguien o con algo. 2. adj. Que no es absoluto. 3. adj. No mucho, en poca cantidad o intensidad. Daba a aquel asunto una relativa importancia. 4. adj. Discutible, susceptible de ser puesto en cuestión. Su opinión es muy relativa.

Sopesar Levantar algo como para tantear el peso que tiene o para reconocerlo. 2. tr. Equilibrar o compartir el peso de una carga en los serones o angarillas de la acémila aparejada. 3. tr. Examinar con atención el pro y el contra de un asunto.

Subjetivo Perteneciente o relativo al sujeto, considerado en oposición al mundo externo. 2. adj. Perteneciente o relativo a nuestro modo de pensar o de sentir, y no al objeto en sí mismo.

Tendencia (De tender, propender). 1 Propensión o inclinación en los hombres y en las cosas hacia determinados fines. 2. f. Fuerza por la cual un cuerpo se inclina hacia otro o hacia alguna cosa. 3. f. Idea religiosa, económica, política, artística, etc., que se orienta en determinada dirección.

Verificable Que se puede verificar. 2. adj. Fil. Dicho de una proposición: Que permite comprobar su verdad y examinar el método por el que se ha alcanzado.

Visualizar Formar en la mente una imagen visual de un concepto abstracto. 4. tr. Imaginar con rasgos visibles algo que no se tiene a la vista. 5. tr. Inform. Hacer visible una imagen en un monitor.

bibliografía

Acevedo Ibáñez, A. *Aprender Jugando* Tomos 1, 2 y 3. Dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría, Ed. Limusa, México, 2000.

Allende y Morones Díaz, G., *Glosario de términos vinculados con la cooperación académica,* ANUIES, México, 2006, p. 4.

Alvarado Calderón, K., "Los procesos metacognitivos: la metacomprensión y la actividad de la lectura", Revista Electrónica *Actualidades Investigativas en Educación,* Vol. 3, núm. 2, 2003.

American Psychiatryc Association, (1995) Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, IV edición. España: Masson.

Argudín, Yolanda. *Educación basada en Competencias. Nociones y Antecedentes*, Trillas, México, 2007.

Barrios Cepeda, A., "Autoconcepto y características familiares de niños resilientes con discapacidad, el caso de una población del caribe colombiano", *Investigación y desarrollo*. Julio, vol.13, núm. 001, 2005, pp. 108-127.

Caballo, V (compilador), (1995), Manual de Técnicas de terapia y modificación de conducta. Siglo XXI de España Editores.

Díaz Barriga, Ángel, "El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?", *Perfiles educativos*, Vol. XXVIII, núm. 111, 2006, pp. 7-36.

Hellriegel, D., Jackson, S.E., Slocum, J.W. Administración: un enfoque basado en competencias, 10ª edición. International Thomson Editores. 2005.

Henson, K.T. y Eller B.F. *Psicología educativa para la enseñanza eficaz.* Thomson Editores, México, 2000.

Matute E., y otros, "Efecto de la edad en una tarea de planificación y organización ('pirámide de México') en escolares", *Revista de Neurología,* 2008, 47, (2): 61-70.

Molina Ruiz, E., y otros, "Procedimientos de análisis, evaluación y mejora de la formación práctica", *Revista de Educación*, 2008, 346:335-361.

Morris, C.G. y Maisto A.A. *Psicología.* 10ª ed., Prentice Hall, México, 2001.

Riso, W., *Terapia Cognitiva. Fundamentos teóricos y conceptualización del caso clínico,* Grupo Editorial Norma, México, 2006, pp. 102-108.

Secretaría de Educación Pública, *Manual de estilos de aprendizaje material autoinstruccional. Para docentes y orientadores educativos,* Subsecretaría de Educación Media Superior, Dirección General del Bachillerato Dirección de Coordinación Académica, 2004.

Referencias electrónicas.

Cejas Yanes, Enrique, La formación por competencias laborales en [*www.monografias.com*], Contacto: *eccy1959@ispetp.rimed.cu*

Competencia laboral en la era de la globalización en [*www.monografias.com*].

CONOCER, 2003, en [*www.conocer.gob.mx*].

De la Caba, M.A. Consultado en [*http://www.sc.ehu.es/miwcacom/EDUCAFEC.PDF*].

Desarrollo sostenible en [*www.wikipedia.com*].

Diferencia entre meta y objetivo, consultado en [*www.gerencia.com*].

El desarrollo de habilidades, valores y actitudes propuestos en la misión, en [http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/inf-doc/hav.html], recuperado el 8 de julio de 2008.

El ABC de la gestión del tiempo, consultado en [*http://www.infoservi.com/BOLETIN/abcgestion.html*].

Estrategia y táctica, en [http://www.laplaza.org.ar/colabora/sca.htm], recuperado el 5 de septiembre de 2008.

Educación Técnico-Profesional en Iberoamérica, III, Centroamérica, Caribe y México en [*http://www.oei.es/consultaoei.htm*].

García Higuera, J.A., *El proceso de toma de decisiones y de resolución de problemas* en [*http://www.cop.es/colegiados/M-00451/cv.html*], recuperado el 25 de agosto de 2008.

García García, A. E., Motivación Individual, consultado en [*http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/G/GarciaAlfredoMotivacion20individual.htm*].

Generalidades de la empresa en [*www.monografias.com*].

Hernández Madrigal, P. Acerca del paradigma cognitivo, consultado en [*http://www.universidadabierta.edu.mx*].

[*http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones*], recuperado el 25 de agosto de 2008

[http://w3.cnice.mec.es/recursos2/orientacion/03accion/op04.htm]

Informe de expresión oral y escrita, principales características de la administración por objetivos, en [*http://www.kuvik.com/libertad-financiera-planeacion-de-metas.html*], recuperado Viña del Mar 15/12/00.

Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), La validación y certificación de competencias laborales, en [*www.oit.org*].

López de Llergo (s/f). *El dónde y el cómo de los valores*.

Mina Paz A. Aprender a pensar la vida como la empresa más valiosa del universo, consultado en [*www.monografias.com*].

Patiño A., Jorge Andrés, La vida y el proyecto profesional en [*www.monografias.com*].

Rodríguez Moguel, E.A. (s/f). Planeación estratégica personal, consultado en [*www.monografías.com*].

Rodríguez Ocampo, A., Análisis de la influencia del entorno micro y macro económico en la actividad de la empresa torrefactora de café de Villa Clara. (Cuba), en [*www.monografias.com*].

Santamaría, S., *Tipos de organigramas,* 2005 en [*www.monografias.com*].

SEDEEM, DGETA, DGETI, ITACE, *Aprender a emprender un modelo para inducir una cultura empresarial. Manual del alumno*, 2006, consultado en archivo.*pdf*

Sibilia, Elvis (s/f). *Psicología del carácter y las creencias*. Contacto: *elvisibilia@hotmail.com*

Tovar M.A., *Toma de decisiones*, en [*http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/040924182324.html],* recuperado el 25 de agosto de 2008

Un resumen del concepto de la autodeterminación, en [http://thechp.syr.edu/index.html], recuperado el 30 de julio de 2008.

Vida y proyecto profesional en [*www.monografias.com*].

Wald, Alejandro, *Cuestión de actitud. El éxito personal y profesional*, en [*http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/actitud-para-alcanzar-exito-personal-profesional.htm*], recuperado el 7 de julio de 2008.

Yagosesky, R. Autoestima, consultado en [*www.monografias.com*].