



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



**VIDEOS EDUCATIVOS PARA DESARROLLAR EL CV Y LA
ENTREVISTA DE TRABAJO DIRIGIDO A PSICÓLOGOS**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA
JESÚS OSMAR GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ**

**DIRECTOR:
DRA. ALEJANDRA VALENCIA CRUZ**

CDMX, 2020.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	4
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 1. INSERCIÓN LABORAL	8
1.1. Situación en México	10
1.2. Situación de la Psicología en México	20
1.3. Herramientas para la inserción laboral	22
1.3.1. Curriculum Vitae.	25
1.3.2. Entrevista de Trabajo o Laboral.....	32
CAPÍTULO 2. RECURSOS EDUCATIVOS	36
2.1. Videos Educativos	36
2.2. Modelo instruccional como guía para el diseño de recursos educativos	39
2.2.1. Modelo instruccional ADDIE.	42
CAPÍTULO 3. MÉTODO	44
3.1. Justificación	44
3.2. Objetivo general	45
3.3. Pregunta de investigación	45
3.4. Hipótesis de investigación	45
3.5. Variables de investigación.....	46
3.5.1. Dependientes.....	46
3.5.1.1. CV.....	46
3.5.1.2. Entrevista de trabajo.	47
3.5.2. Independientes.	49
3.5.2.1. Videos educativos.....	49
3.6. Procedimiento de investigación: Modelo instruccional ADDIE	49
3.6.1. Fase 1. Análisis de la información.....	50
3.6.1.1. Resultados de Fase 1. Información sobre CV y entrevista de trabajo.....	53
3.6.2. Fase 2. Diseño.....	55
3.6.3. Fase 3. Desarrollo.	57
3.6.3.1.Resultados de la Fase 3. ¿Los videos desarrollados se pueden considerar como recursos educativos?.....	60
3.6.3.1.1. Validación de jueces para los videos educativos: ¿Cómo hacer mi CV? y ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?	60
3.6.3.1.2. Validación del sitio de Google para alojar los videos educativos.....	63
3.6.4. Fase 4. Implementación con grupo piloto.....	63

3.6.4.1. Resultados de la Fase 4. Implementación con grupo piloto.....	66
3.6.5. Fase 5. Implementación con grupo experimental.	69
3.6.5.1. Resultados de la Fase 5. ¿Los videos educativos diseñados promueven una mejora en el desarrollo del CV y la preparación para la entrevista de trabajo en los estudiantes universitarios de Psicología?.....	73
3.6.5.1.1. ¿Existen diferencias en la realización del CV con la visualización del video educativo?.....	73
3.6.5.1.2. ¿Existen diferencias en la preparación de la entrevista de trabajo con la visualización del video educativo?	76
CONCLUSIONES.....	82
REFERENCIAS	92
ANEXOS.....	108
Anexo 1: Carta Invitación.....	109
Anexo 2: Estructura de la Entrevista semi-estructurada (vía telefónica).....	110
Anexo 3: Entrevista a la Maestra Sofía L. (Área Ciencias Cognitivas y del Comportamiento)	111
Anexo 4: Entrevista al Lic. Luis G. (Área Educativa).....	114
Anexo 5: Entrevista al Dr. José J. (Área Clínica).....	116
Anexo 6: Entrevista al Lic. Carlos S. (Área Organizacional).....	119
Anexo 7: Entrevista a la Dra. Az R. (Área de Neurobiología y Neurociencias)	121
Anexo 8: Entrevista a la Lic. Brenda G. (Área Social).....	124
Anexo 9: Guión del video ¿Cómo hacer mi CV?	127
Anexo 10: Guión del video ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?.....	137
Anexo 11: Secuencia didáctica.....	143
Anexo 12: Sitio de Google desarrollado para alojar videos	145
Anexo 13: Rúbrica para evaluar videos educativos.....	157
Anexo 14: Formulario de Google para la evaluación del video ¿Cómo hacer mi CV?.....	162
Anexo 15: Formulario de Google para la evaluación del video ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?.....	163
Anexo 16: Formulario de Google para evaluar sitios web	164
Anexo 17: 6 Vacantes de trabajo elaboradas exprofeso para este estudio.....	167
Anexo 18: Lista de Cotejo para la evaluación de CV	173
Anexo 19: Lista de ponderación para evaluar un CV	175
Anexo 20. Comentarios sobre los videos de CV y Entrevista de Trabajo.....	178
Anexo 21. Comentarios: cómo se prepararían para la entrevista de trabajo y su experiencia en el sitio	179
Anexo 22. Formato de evaluación de Imagen Profesional	181

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todas las personas y situaciones que me permitieron llegar a este momento de mi vida, esas experiencias me orientaron a mejorar, aprovechar y disfrutar el tiempo, porque considero que el cambio es posible porque todos los caminos tienen facilidades y dificultades, pero es necesario continuar con el intento, poner a prueba más alternativas de solución a las situaciones vividas para hacer de este un lugar mejor para vivir.

A la UNAM, que me ha permitido ser parte de su casa de estudios, prometo continuar mi labor como universitario para mejorar a mi país y a la humanidad desde el lugar en que me encuentre. Adicional, doy gracias a los proyectos PAPIME involucrados, en especial al proyecto *competencias socioemocionales asociadas a la inserción laboral de estudiantes universitarios y su promoción (PE 308518)*. Así mismo, agradezco a la investigadora encargada, la Dra. Alejandra Valencia Cruz, a mis revisores, en especial a la Dra. Yunuen Guzmán y al Lic. Ricardo Lozada, quienes me han dado un panorama más crítico del trabajo y han fomentado mi creatividad a lo largo de la carrera, contribuyendo de manera positiva en mi crecimiento profesional y personal.

Por último, agradezco a toda mi familia, quienes me han formado como persona y ser humano. Siempre tendré claro nuestro objetivo en la vida y vivir con gran pasión cada momento que me reste. A mi madre, abue y hermano; padre; tíos y primos; y Litza, porque juntos estamos creciendo tanto en lo profesional como en lo personal.

A todos los que me acompañaron en este proyecto, porque estoy seguro de que toda experiencia es emocionante cuando uno está acompañado de las personas correctas...

Con orgullo azul y oro...

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo diseñar videos educativos para promover una mejora en el desarrollo de CV y preparación a una entrevista de trabajo en estudiantes de Psicología mediante el modelo instruccional ADDIE (acrónimo de Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación), debido a la gran competitividad por las pocas ofertas laborales que existen en la actualidad, adicional a las precarias condiciones que dificultan una adecuada calidad de vida. Los resultados muestran que los videos educativos son una herramienta para mejorar el desarrollo del CV y su desempeño en una entrevista de trabajo, sin embargo, resulta indispensable complementar la información de los videos con actividades vivenciales y retroalimentación específica para conseguir resultados más efectivos en su inserción laboral.

Palabras clave: CV, entrevista de trabajo, inserción laboral y modelo instruccional.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe una gran competencia para insertarse al mercado laboral debido al gran número de personas que están en búsqueda de empleo y la baja cantidad de vacantes ofertadas en el sector formal. Aunado a esto, es posible observar la baja calidad de los empleos en México, donde se normaliza cada vez más su insuficiencia para el desarrollo personal, profesional y social de las personas (Navarro, 2019; Canal Once, 2019, 2018a, 2018b; Excélsior TV, 2018). Esta situación ha sido bastante comentada en documentos y medios tanto nacionales como internacionales (OECD, 2019; DW Español, 2019a, 2019b, 2019c, 2015; Martínez, 2017) porque es una problemática social a nivel mundial que se refleja en desempleo, migración o fuga de cerebros, solo por mencionar algunos ejemplos. Ahí la relevancia de buscar alternativas de solución a corto y largo plazo, no obstante, es fundamental diseñar un proyecto que contemple las futuras necesidades laborales, así como la formación de las siguientes generaciones. Es importante recordar que hace algunos años era más sencillo encontrar un empleo, más cuando se había cursado una preparación universitaria; pero la realidad actual es que cada vez aumenta la complejidad de conseguir un empleo, inclusive con una formación superior. Lo anterior se debe, en parte, por la situación económica global y nacional, otra razón mencionada pocas ocasiones, es que las personas no cumplen el perfil solicitado para los puestos ofertados (Riquelme, 2019; Mendoza, 2019). Se debe considerar que para los presentes y potenciales puestos de trabajo se buscan perfiles cada vez más específicos en el tema o giro de la organización, derivado del actual mundo digital, donde se ha modificado la comunicación de presencial a distancia (o virtual) y una palabra será la clave para destacar o vincular a una persona de las demás.

Una alternativa clara y evidente para atender estos puntos es la formación académica de la profesión, pero esta conlleva bastante tiempo, se debe considerar el diseño curricular (desde la planeación hasta la evaluación), el cual tarda años en llevarse a cabo. Por otro lado,

la actualización o capacitación podría ser una alternativa más, ya que permite desarrollar en menor tiempo las habilidades para un puesto, no obstante, esta vía es específica a las actividades de una posición y es vital realizar el análisis de este para que la capacitación sea exitosa. Por ende, es posible tener diversas formas de abordarlo, solo dependerá de la población objetivo y el tiempo establecido para el desarrollo de las habilidades. De ahí, lo oportuno de enfocarse hacia la población inmediata que lo necesita como lo es la comunidad universitaria, porque la inserción laboral se convierte en el siguiente paso en su ejercicio profesional, pues a lo largo de la vida académica la elaboración del *curriculum vitae*, así como la preparación a una entrevista de trabajo son temas poco valorados por algunas instituciones educativas. Sin embargo, cada herramienta tiene su función principal como eje central o guía profesional: en el CV se muestra quién eres en el ámbito profesional; mientras que la entrevista de trabajo es la negociación entre las dos partes (organización-persona).

Dado el contexto anterior, este trabajo busca generar recursos que respondan a las necesidades actuales y ser base para futuros proyectos al mostrar evidencia empírica y, de paso, recursos audiovisuales (videos educativos) como apoyo a los estudiantes que estén en este proceso de inserción laboral para promover una mejora en el desarrollo de CV y preparación para la entrevista de trabajo en estudiantes de Psicología, mediante el modelo instruccional ADDIE.

La tesis se divide en los siguientes capítulos: en el primer capítulo se aborda la inserción laboral, la situación en México y de la Psicología, así como las herramientas en este proceso (CV y entrevista de trabajo); en el segundo se desarrolla el tema de recursos educativos, en específico los videos educativos y el modelo instruccional. En el tercer capítulo se incorpora el método del proyecto y resultados de las distintas fases. Por último, se desarrollan las conclusiones.

CAPÍTULO 1. INSERCIÓN LABORAL

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mediante la Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior 2012, define a la inserción laboral como «la incorporación de las personas en el mercado de trabajo» (INEGI, 2012, p. 89), es decir, el acto de incorporarse a cualquier empleo. Esta definición es concreta y ha sido utilizada en otros trabajos enfocados a la inserción laboral de profesionales de licenciatura (Benhumea, 2016). Pero la inserción laboral no solo se debe considerar al punto de insertarse en un empleo, sino que también es necesario contemplar la permanencia en el mismo. Hoy en día, es necesario hablar de una incorporación laboral, y considerar los diferentes desenlaces a los que conduce. La inserción hace referencia a la introducción de algo en otra cosa y en este caso, de alguien en una empresa u organización (RAE, 2020e); mientras al utilizar el término de incorporación se hace alusión a la unión de una persona o una cosa a otra u otras para que haga un todo con ellas (RAE, 2020d). En otras palabras, la inserción se refiere al acto de entrar a la estructura social (encontrar un empleo en el actual mercado laboral), mientras que la incorporación aborda una idea de reajustar dicha estructura (crear nuevas necesidades en el mercado para aperturar más empleos). Dicha diferenciación permite incluso vislumbrar alternativas de solución al considerar el tiempo previsto, donde la inserción laboral se enfoca en resultados a corto plazo; mientras que la incorporación laboral lo tiene planificado a largo plazo.

Lo anterior es relevante porque ya se pueden encontrar indicios de otros trabajos con este tipo de perspectivas que tratan de formar una terminología para su especialización. Por ejemplo, cuando una persona se ha formado en una materia en específico y consigue insertarse en un empleo de dicha formación, se puede hablar de una inserción profesional (Porrás, 2013). No obstante, es necesario considerar que «cualquier estudio sobre inserción al mercado laboral debe considerar las transformaciones acaecidas en la sociedad en general y en los

sistemas de producción en particular» (Porrás, 2013, p. 113). Por ello, conocer la situación actual del lugar donde se realiza -o se planea realizar- un proyecto, es una piedra angular para su abordaje. Así mismo es necesario conocer los hábitos y los recursos tecnológicos de la población para utilizarlos como vía de orientación, aunque también pueden generar problemas como el aislamiento, sesgos ideológicos (Pariser, 2017) o la pasividad (Silió, 2019) por su inadecuado uso o su falta de regulación.

También, se deben considerar las perspectivas del empleo a nivel internacional como una guía del futuro en el ámbito laboral. Un ejemplo puede ser la publicación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos mejor conocida como OCDE o por sus siglas en inglés como OECD (2019), donde se retoman tres puntos importantes para la transición laboral que se avecina: la digitalización, al pasar de los materiales físicos al mundo virtual; la globalización, donde se genera mayor conocimiento independientemente de las fronteras territoriales; y el envejecimiento de la población mundial. Estos grandes factores han modificado y terminado con antiguos empleos, pero han generado nuevos y el reto más grande es que la mayoría de la población tenga oportunidades para una mejor calidad de vida sin aumentar la brecha de desigualdades entre las personas. Otra guía podría ser la adaptación de las estrategias en otros países, quienes ya tienen un enfoque educativo dirigido a los empleos del futuro, donde se prepara a los niños poco a poco a esta realidad próxima (Jezard, 2017).

Dichas estrategias pueden apoyarnos en la toma de decisiones a largo plazo donde se acepte el constante cambio de las necesidades de cada región y tomar medidas para mejorar la calidad de vida, donde se tenga un equilibrio entre la vida profesional y la privada, tal y como lo menciona en una entrevista el paleoantropólogo Juan Luis Arsuaga: «La vida no puede ser trabajar toda la semana e ir el sábado al supermercado» (Marcos, 2019). Y queda claro que la vida de una persona no puede ser solamente su empleo, por ello se deben

considerar otros aspectos sociales como lo familiar o de ocio para apoyar la salud tanto física como mental de las personas debido a su influencia en la productividad laboral reflejado en la economía de un país (Usla, 2019). Para dar dicho cambio, es primordial tener en cuenta la situación específica de cada región o país donde se pretende abordar el tema, de lo contrario la población seguirá encapsulada en su propio bucle y negación que van a imposibilitar el cambio. En otras palabras, tal y como lo menciona la analista mexicana Viri Ríos (2020) en su artículo publicado recientemente en *The New York Times*, se deben cuestionar los mitos relacionados al ámbito laboral, así como aceptar las condiciones donde uno se ubica sean éstas excesivas o precarias, para que las mismas personas sean quienes inicien estrategias de índole económico para lograr dar el salto tan anhelado a una vida mejor.

1.1. Situación en México

En la actualidad, las ofertas de empleo en México son acordes al nivel socioeconómico del Estado donde se requieren (Cabrera, Hickman y Mares, 2010). Es decir, la demanda de profesionales se relaciona a la especialización productiva de la región, donde se requiere a profesionales con un perfil específico de acuerdo con las necesidades de cada región, y más para un país como el nuestro con una gran diversidad cultural. Inclusive las formas de contactar y contratar son variadas, ya que este proceso de incorporación al mundo laboral se ha ido transformando junto a las nuevas tecnologías. Lo anterior se puede constatar gracias a las investigaciones de la Asociación de Internet MX sobre la «búsqueda de empleo en México» (AMIPCI, 2016; AIMX, 2017; 2018; 2019), las cuales se describen a continuación:

La investigación realizada en 2016 (AMIPCI, 2016) refiere que el 90% de los internautas mexicanos (n=1814), es decir, con acceso a internet, buscan empleo por medios digitales, de los cuales, el 71% lo hace por medio de una computadora, mientras que el 29% restante lo hace por medio de un dispositivo móvil, principalmente por celular (27%).

Además, la investigación sugiere un incremento anual en las búsquedas de este tipo, ya sea por motores de búsqueda como Google, Yahoo! y Bing; en redes sociales como Facebook, Twitter y LinkedIn; o en bolsas de trabajo en internet tales como OCC Mundial, Computrabajo, LinkedIn, Bumeran, entre otras.

La investigación referente a 2017 (AIMX, 2017) menciona que el 90% de la población (n=3700) busca empleo en línea. Sin embargo, hubo un incremento en el uso de los dispositivos móviles a comparación del año anterior, donde el 55% lo hace a través de una computadora, el 38% por celular y el 7% por una tableta electrónica. Los medios utilizados más comunes son: las bolsas de trabajo en internet (las más recordadas por la población son OCCMundial y Computrabajo); los sitios web de las empresas o buscadores; y, el nuevo medio para buscar trabajo, las aplicaciones móviles. Es importante considerar que además de la búsqueda de empleo, la segunda actividad realizada por los participantes fue buscar alguna oferta educativa que de acuerdo la Asociación, es con el fin de encontrar un mejor empleo o un incremento salarial en su trabajo actual.

La investigación realizada en 2018 (AIMX, 2018), con un total de 3797 participantes refiere que los dispositivos más utilizados para la búsqueda de empleo son la computadora (55%) y el celular (40%), mientras el resto lo hace por medio de una tableta (5%). Las bolsas de trabajo (la población refiere conocer principalmente OCCMundial y Computrabajo), las aplicaciones móviles y los sitios web de las empresas son los medios digitales que más se utilizan para buscar trabajo.

La investigación llevada a cabo en 2019 (AIMX, 2019), donde participaron 1920 buscadores de empleo, refieren que los dispositivos más utilizados para la búsqueda de empleo son el celular (42%) y la computadora (31%). Las bolsas de trabajo se mantienen como el medio digital que más se utiliza para buscar empleo. Además, en este estudio se hace énfasis en la perspectiva de los reclutadores, quienes se apoyan de dichas herramientas para

la búsqueda de candidatos, enfocado a personas con experiencia laboral y con las competencias necesarias para el puesto. Otro aspecto relevante de este trabajo es tomar en cuenta el punto de vista de las personas que buscan empleo, en específico sus intereses sobre los mismos, dándole mayor importancia al desarrollo profesional, así como los diversos tipos de salario emocional (como el balance entre el trabajo y la vida personal, el ambiente laboral o las prestaciones superiores a las que marca la ley).

En las investigaciones mencionadas, la mayoría de la población que contestó la encuesta contaba con un grado de estudios de Licenciatura. Este dato es relevante si se considera la información publicada en medios de comunicación donde mencionan lo complicado de encontrar un empleo digno que apoye el desarrollo personal, profesional y social de las personas (Ríos, 2020). Más en la población que busca insertarse al mercado laboral por primera vez porque les solicitan experiencia que, en la mayoría de los casos no tienen y propician la actual desocupación (Forbes, 2019d; Rodríguez, 2019; Saldaña, 2019), donde un gran porcentaje cuenta con una formación en educación media superior o superior (Mendoza, 2018). Por ello, es de pensarse el continuar con una carrera al contemplar que las personas dedicadas al comercio llegan a ganar más dinero a aquellas con una formación universitaria (Forbes, 2019b). Por ende, la remuneración económica de una persona no es proporcional a su nivel educativo, sino que se debe atender las condiciones para el desarrollo.

Las condiciones laborales en México son cada vez más precarias, inclusive los salarios dentro del ámbito formal no alcanzan para comprar la canasta básica actual (Ordaz, 2019) y llegan a ser tan bajos que una gran parte de la población universitaria que comienza este trayecto de inserción laboral gana menos de seis mil pesos mexicanos al mes (Forbes, 2019c). Aunque no sólo se debe considerar la remuneración desde el ámbito económico, ya que existen diversos tipos como: las actividades a desempeñar, el espacio, tiempo y modalidad

del trabajo, ambiente laboral y políticas de la organización (Almeda, 2017), pero las investigaciones y los medios de comunicación se han enfocado en este tipo de remuneración.

Otro aspecto relevante de los estudios realizados por la Asociación de Internet MX (AMIPCI, 2016; AIMX, 2017; 2018; 2019) es acerca de los sectores donde se encuentran las personas activas en el mundo laboral, permitiendo conocer en gran medida los perfiles profesionales requeridos en la actualidad, así como vislumbrar aquellos puestos en un futuro. Por ejemplo, los sectores enfocados a dar Servicios Especializados y la Construcción han sido constantes a lo largo de los últimos años; de un par de años a la fecha el sector Automotriz, el de Productos de Consumo, la Farmacéutica y de Retail se han posicionado como los emergentes y de mayor demanda. Aunque hoy en día, todos los puestos enfocados a las TIC son las más demandadas debido a la pandemia COVID-19. Dicha información nos da pauta a conocer el panorama en la búsqueda de empleo en México por internet, donde la mayoría se concentra en la parte central del país y en zonas urbanas (ciudades), dando pauta a oportunidades laborales enfocadas a las Ingenierías o dirigidas a un Desarrollo Tecnológico a diferencia de zonas rurales donde se tiende a ir hacia perfiles de Humanidades o Sociales (Mora y De Oliveira, 2012). Estas características del mercado laboral por región serán una ventaja para aquellos que se encuentren en búsqueda de empleo, pero sobre todo para aquellos aún en formación, porque al tener claro las competencias y las herramientas que les serán solicitadas cada día les resultará más fácil desarrollarse como profesionales en el actual entorno cambiante.

Es importante mencionar que sin un adecuado trayecto profesional será más complicado conseguir un empleo y lograr sus propias metas de vida, pues incluso llegan a situaciones desfavorables para desarrollarse, como el desempleo. Esta situación es cada vez más clara en toda la población, porque se trata de un fenómeno social a nivel nacional (Canal Once, 2019, 2018a, 2018b), inclusive internacional (DW Español, 2019a, 2019b, 2019c;

Martínez, 2017), lo cual propicia otros fenómenos sociales tales como la migración (DW Español, 2015) o la fuga de cerebros (Excélsior TV, 2018). Por ello, una forma de apoyar a los recién egresados para insertarse al mundo laboral es empatar su formación profesional con las necesidades del mercado donde se encuentran, dado que existen pocas ofertas de trabajo (Cabrera, Hickman y Mares, 2010), además de que los candidatos no cuentan con el perfil para llegar a ocuparlos o mantenerse en los mismos (Riquelme, 2019; Mendoza, 2019). Aunado a esto existen dos perspectivas, por un lado, está la de las personas en búsqueda de empleo; por el otro están las organizaciones que están dispuestas a integrar y desarrollar al talento, sin embargo, es complicado cuando existe poca o nula interacción entre las instituciones educativas y las empresas, aunque cada institución tiene propósitos distintos. Y por ello, la mayoría de las universidades, en especial las públicas, no contemplan apoyar a sus estudiantes para insertarse al mundo laboral o lo hacen de manera mínima y superficial, donde se percibe una diferencia con aquellas instituciones privadas que desde los primeros años de carrera les orientan a buscar empleo o emprender su propio negocio. Aunque no todo debe centralizarse a la institución de formación, es claro que si existe una guía en esta formación profesional se tendrá una inserción laboral exitosa (González y Carrillo, 2016; Mora y De Oliveira, 2012). Una alternativa sería, como ya se mencionó, empatar su formación profesional con las necesidades del mercado donde se encuentran, pero es más importante saber cómo llevarlo a cabo. De entrada, es saber que conlleva tiempo y recursos, pero es posible encontrarlos en los espacios en la formación académica como lo son las clases de tronco común o aquellas enfocadas a la orientación profesional, donde se pueden realizar actividades para fomentar un plan de vida y carrera en el ámbito profesional; los recursos como textos, infografías o estudios se pueden encontrar en bases de datos gratuitas como lo son Google Académico, SciHub o Asociaciones sin fines de lucro (como la AIMX), cuya información puede ser verificada. Al contemplar estos puntos (y teniendo acceso a un

dispositivo con internet) es posible empatar la formación profesional de los estudiantes o las mismas personas pueden llevar a cabo este tipo de dinámicas a distancia, donde se les permite conocer la situación del mercado laboral en la cual se ubican, así como definir las competencias que han desarrollado a lo largo de sus vidas y a la par determinar cuáles quieren o necesitan para lograr su propio desarrollo profesional.

Derivado de la problemática sobre la inserción laboral, sobre todo en población adulta joven, se han realizado algunos esfuerzos en los últimos años para aumentar el índice de ocupación en el sector formal en México. Uno de estos primeros esfuerzos se encuentra en la Gaceta Parlamentaria del Palacio Legislativo de San Lázaro del 2013, en el cual se publica una crítica, donde se comenta lo siguiente: «vemos claramente que no existen empleos para los egresados de diferentes carreras y mucho menos salarios justos» (Cámara de Diputados, 2013). Además, añaden que los egresados se desaniman al no encontrar un trabajo por esta falta de oportunidades, por lo que buscan empleo en otros puestos ajenos a las de su formación. Si bien sólo es una proposición, al menos queda constatado que la situación era visible desde hace años. Y una posible explicación a esta problemática se puede inferir de la herramienta: «Compara Carreras» del Instituto Mexicano para la Competitividad, el cual expone datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) como: el aumento del nivel educativo, donde uno de cada cinco mexicanos concluyó la Educación Superior cada vez con menores beneficios económicos entre una persona que termina la universidad y la persona que termina el bachillerato (IMCO, 2019). Incluso con estos resultados concluyen que aún es rentable para los estudiantes asistir a la universidad, pero debe considerarse la institución educativa, ya que como lo plantean Murillo y Montaña (2017), existen diferencias entre los egresados de cada instancia: aquellos egresados de una universidad pública tienen una rápida inserción laboral, pero están en empleos que se catalogan como de menor calidad, además de que sienten la necesidad de mayor preparación para sus puestos, aunque están

satisfechos en los mismos. Mientras que los egresados de universidades privadas tardan más tiempo en insertarse, pero están en empleos catalogados de mayor calidad, además de sentirse capaces para desempeñar sus puestos, aunque se encuentran insatisfechos en los mismos. Cabe mencionar un aspecto relevante en esta diferencia para la empleabilidad, aquellas conexiones laborales puestas en juego para conseguir un empleo, pues esta práctica se lleva a cabo desde hace años tanto en empresas públicas como privadas. Por ello, el contar con redes profesionales es una fuente potencial para incorporarse con mayor facilidad a un empleo de calidad (González y Carrillo, 2016; Mora y De Oliveira, 2012). Aunque deben considerarse otros aspectos como lo es: el grado de estudios donde la gran mayoría ha elevado su nivel de calificación (Educación Media Superior y Superior); la institución de formación, donde sólo algunas gozan de prestigio y reconocimiento a nivel nacional e incluso internacional; si la carrera cursada es o no valorizada en el mercado laboral al considerar el desarrollo económico de la región (enfocado a Tecnología-Ingeniería o enfocado a Sociales-Humanidades); nivel socioeconómico de origen así como de la región; inclusive cuestiones que pueden ser de índole discriminatorio como el sexo; género, raza, etnia, etc. (Mora y De Oliveira, 2012).

Otro de los esfuerzos más recientes es el programa «Jóvenes Construyendo el Futuro», el cual tiene como objetivo apoyar a los jóvenes para insertarse en el mercado laboral mediante una capacitación en una de las empresas autorizadas denominadas «tutoras» para dicho propósito. Aquí la persona vinculada escoge la institución tutora y posteriormente la organización le decide aceptar o no, es decir, ambas partes deben estar interesadas para comenzar la capacitación que dura alrededor de un año. A lo largo de este año programado el gobierno dará una cantidad de dinero o beca a los jóvenes que se encuentran en el programa; la cantidad otorgada de manera mensual es de \$3,600 pesos mexicanos. La intención de este programa es que, al término de la capacitación, se llegué a contratar a los jóvenes capacitados. Sin embargo, la cantidad de jóvenes que ingresaron a las organizaciones ha dejado mucho que

desear, inclusive se puede mencionar que la estrategia ha fracasado porque solo 15 mil jóvenes han sido vinculados a dichos espacios cuando en el primer año del mismo se tuvo un millón de becarios (Rivera, 2019). Por ello, se plantea aumentar la cantidad de la beca acorde al salario mínimo y el tiempo de capacitación a 13 meses, con el fin de que la empresa apoye a vincular al joven a un empleo en caso de no contratarlo (Morales y Fernández, 2020). Sin embargo, las actuales instituciones académicas ya cuentan con una idea similar que es un requisito para la titulación: el Servicio Social, inclusive en algunas instancias se les motiva a desarrollarse en un espacio profesional mediante las Prácticas Profesionales (bajo supervisión). Lo anterior lleva a cuestionar estas estrategias, porque muestra la desvinculación existente entre la academia (refiriendo al sistema educativo) y el mercado laboral (tanto el actual como el emergente), por ende, la pregunta sería: ¿en realidad los jóvenes no cuentan con las competencias necesarias para insertarse al mercado laboral? o ¿más bien no existen los suficientes empleos en el ámbito formal para todos en esos jóvenes?, quizá ese sea el motivo por el cual se prefiere decir que son ellos (los jóvenes) quienes presentan deficiencias, porque desde esta perspectiva le competiría a las instancias gubernamentales tomar medidas más acertadas y con mayor impacto a mediano y largo plazo. No obstante, es importante considerar el punto de vista de otras personas, en específico de los reclutadores o aquellos enfocados a la Administración de Personal, quienes refieren que los candidatos no cuentan con las competencias básicas o necesarias para emplearse o mantenerse y lograr un desarrollo profesional (Riquelme, 2019; Mendoza, 2019). Aquí se apertura una oportunidad tanto para las instituciones académicas como laborales, donde se comience a vincular con mayor regularidad, con el fin de apoyar al desarrollo económico del país y, en consecuencia, al desarrollo de su propia organización.

Otra acción a nivel gubernamental para atender esta problemática es la realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que por medio del Servicio Nacional de

Empleo (SNE) proporciona diversas herramientas para facilitar la inserción laboral, los cuales consisten en la impartición de talleres presenciales de 2 a 4 horas o el uso de bolsas de empleo presenciales y en línea. Además, presentan investigaciones para conocer la ocupación y el empleo en nuestro país, esto por medio de su herramienta en línea conocida como el Observatorio Laboral (OLA), el cual va dirigido a estudiantes, buscadores de empleo y empresas (SNE, 2019; OLA, 2019a). En ella se encuentra información detallada de la situación actual del mercado laboral, al mencionar datos acerca de los profesionistas ya ocupados en un empleo de su formación académica. Cabe aclarar que la información sólo contiene los datos sobre 202 ocupaciones, donde los participantes se encuentran instalados en el mercado formal y se deja fuera el sector informal. También es importante mencionar que los datos son recabados de su Portal del Empleo y del cuarto trimestre de 2018 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, realizadas por la STPS y el INEGI.

Para el manejo de la información sobre la actividad económica del país se constituyen 11 sectores. Estos son: Agropecuario, Comercio, Construcción, Educación y Salud, Extractiva, Gobierno, Servicios Personales, Transformación, Transporte y Turismo.

De los sectores mencionados, Turismo, Transformación y Comercio son los que emplean al mayor porcentaje de jóvenes, entre 16 a 24 años (21.3%, 18.5% y 17.4% respectivamente). Mientras que los sectores de Gobierno, Educación y Salud y Extracción son las que menor porcentaje presentan (6.4%, 7.77% y 8.2% respectivamente). Esto es relevante, ya que los egresados universitarios tienen esta edad aproximadamente. Sin embargo, los sectores con ingresos más elevados son estos últimos, mientras que Turismo, Servicios Personales y Agropecuario cuentan con los ingresos más bajos.

Un dato interesante es que 9 de los 11 sectores se concentran en el centro del país. Los sectores Agropecuario y Extracción son los que se concentran en la zona sureste de México. De ahí que sea relevante conocer las necesidades de la región en la que se encuentra.

Por último, en el panorama profesional específicamente de la Ciudad de México (CDMX), se encuentran 228,679 personas ocupadas con un ingreso mensual de \$9,774 pesos. Esto es congruente a los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en 2019, en la cual se menciona que la mayoría (67%) de los 47 millones de mexicanos que trabajan a nivel nacional perciben un salario de entre \$3,080 a los \$15,429 pesos; el 29% percibe 3,080 o menos; y el 4% percibe \$15,429 o más (García, 2019b).

La problemática visible es la desigualdad salarial en los trabajadores mexicanos, esta se puede atribuir a la diferencia existente entre las características requeridas en los empleos disponibles en el mercado laboral y el perfil profesional de los egresados universitarios que tratan de insertarse en alguna actividad económica de su profesión, donde las áreas sociales son las más susceptibles de esta situación (Flores, 2013). Por tal motivo parece sustancial que las instancias académicas, pero sobre todo las gubernamentales, tengan en cuenta la formación de sus estudiantes y ciudadanos para esta transición profesional. De lo contrario, los empleados mexicanos continuarán en las actuales precarias condiciones (Navarro, 2019) donde se normaliza situaciones como la de laborar en empleos que no tienen relación directa con la formación académica (Ordaz, 2020), donde se llega a laborar más horas que en otros países (Forbes, 2019a) y no se tiene la posibilidad de equilibrar las actividades fuera del ámbito laboral (García, 2019a). Estas condiciones provocan los actuales escenarios desfavorables como el aumento del desempleo (Miguel, 2019), donde se mantiene el mismo poder adquisitivo que hace décadas (Canal Once, 2018a) por el poco crecimiento y la desaceleración económica (Fuentes, 2019). Además de posibilitar otros problemas a mediano y largo plazo, como la baja cantidad de dinero que se otorgará para las pensiones (Notimex, 2018) aún con la propuesta del ahorro con las afores pues tendrán un alto costo para las finanzas públicas (Albarrán, 2019).

Para hacerle frente a lo anterior es necesario tener planes de acción a corto, mediano y largo plazo, para tener la oportunidad de alcanzar una mejor calidad de vida. Una de estas alternativas sería la de plantearse objetivos precisos y alcanzables para los diversos aspectos de la vida, para observar resultados inmediatos y metas a mediano plazo con tiempo para realizarlas. Por ejemplo, pensar en el «yo viejito» podría apoyar para pensar qué necesitaremos y cómo nos gustaría envejecer (Urías, s.f.); en el caso del recién egresado podría ayudar el pensar en el monto del pago que quiere alcanzar en su última etapa laboral para trazar un camino profesional (Bespoke Ad, 2019). Y a nivel institucional, es necesario contemplar la cultura organizacional que se tiene, así como la misión y la visión que va a dar pauta a las acciones correspondientes, por ejemplo, en una institución educativa universitaria, si se busca formar profesionales para apoyar el cambio social, se debe considerar vinculaciones con otras organizaciones que fomenten ese cambio. Como ejemplos se pueden retomar los recientes acuerdos del Conalep con KIA para formar técnicos automotrices y vincularlos a un empleo de forma inmediata (Notimex, 2020) o el realizado por el Tec de Monterrey y Amazon Web Services, cuya alianza tiene el propósito de proveer a la institución educativa la tecnología para su mayor facilidad de acceso y desarrollo (Treviño, 2020).

1.2. Situación de la Psicología en México

En el caso de la Psicología en particular, sucede una situación similar a la de México en general. La carrera es una de las más demandadas a nivel nacional (IMCO, 2019) por lo que tiene un excedente número de profesionistas (Cabrera, Hickman y Mares, 2010). Además, es una de las carreras que compite con otras profesiones en el ámbito profesional para las vacantes de empleo existentes (Cabrera, Hickman y Mares, 2010) y, como ya se dijo, son pocas si se compara con el resto de las ofertas laborales (García y Amador, 2016).

La información alojada en el Observatorio Laboral permite comprender mejor la situación de la Psicología tanto a nivel nacional como en la CDMX (OLA, 2019b; 2019c). A nivel nacional, existen 107,299 profesionales en Psicología ocupados, los cuales tienen un ingreso mensual promedio de \$9,944. Esto los coloca en el lugar 102 de la ocupación mejor pagada (de 202 ocupaciones que maneja el Observatorio). El 43.8% labora en la región central. Del total, el 66% labora en el sector privado y 34% en el público; el 59.6% son trabajadores subordinados y remunerados, mientras que el 38% son trabajadores por cuenta propia. Por último, los datos refieren que el 78% de estos ocupados cuenta con un nivel de escolaridad superior, mientras que el 22% restante cuenta con el nivel de posgrado.

La información que se tiene de la profesión en la CDMX es mayor, de acuerdo con los datos de la matrícula inscrita en el último ciclo escolar, es decir, equivalente a 22,673 inscritos; aunque lo alarmante es que solo 4,690 logran concluirla. Por otro lado, en el ámbito laboral, cuenta con 42,716 personas ocupadas, quienes tienen un ingreso mensual promedio de \$15,025 pesos (comparado con el ingreso de la CDMX que es de \$9,774), lo cual la coloca en el lugar 17 en el ranking de las ocupaciones mejores pagadas de la Ciudad. Además, es la ocupación donde más mujeres se encuentran. No obstante, se menciona que poco más de la mitad de esta población trabaja en un empleo acorde a sus estudios (53.3%), mientras que el resto se ubica en un empleo de nivel técnico (5%) u otros que no tienen relación a sus estudios (41%). Por lo que debe tenerse reservas respecto a los increíbles lugares donde la ubican. Por último, la misma herramienta ofrece una idea de lo que se solicita para una vacante en su Portal de Empleo, en el cual mencionan que se cuentan con solo 6 vacantes, donde es necesario contar con licenciatura y de 1 a 2 años de experiencia para tener un salario de \$10,000 aproximadamente.

Otro estudio que permite vislumbrar la situación de la profesión es la realizada por González y Carrillo (2016), donde se llevaron a cabo entrevistas a los egresados de una

Universidad en Guadalajara, con el fin de obtener información acerca de su proceso de inserción laboral. En este estudio se encontró que cuatro de cada diez egresados entrevistados no trabajan en algo relacionado con la Psicología. Y aquellos que se insertaron, fue por medio de las recomendaciones de familiares o conocidos y no necesariamente por sus habilidades o credenciales como profesionales. Estos datos son relevantes, ya que proporcionan información sobre el proceso de inserción laboral, aunque cada región tiene sus características particulares, esta investigación realizada en un Estado diferente, parece no alejarse mucho de la realidad de la Ciudad de México (Mora y De Oliveira, 2012).

Por otro lado, el mercado laboral para la Psicología proporciona mayormente vacantes del área organizacional y educativa (García y Amador, 2016; Cabrera, Hickman y Mares, 2010). De ahí que éstas sean las áreas en las que se insertan los recién egresados en la carrera de Psicología.

1.3. Herramientas para la inserción laboral

Dado lo anterior, tanto la situación en México como el de la Psicología, es de gran importancia que las instituciones educativas provean a los estudiantes el apoyo para afrontar esta transición al mundo profesional, donde conozcan y sean capaces de desarrollar herramientas que favorezcan su inserción laboral. Va de la mano a uno de los propósitos del sistema educativo: preparar a las personas para que tengan la capacidad de desarrollarse de manera personal, laboral y familiar, a la par de una transformación de la sociedad (SEP, 2018; s.f.). Además, debe considerarse lo que dice el Instituto Mexicano para la Competitividad referente a las instituciones de educación superior: «el éxito de las universidades depende del éxito de sus estudiantes» (IMCO, 2019, p. 14). En ese sentido, no sólo se habla de las universidades, sino del sistema educativo mismo, más en la actualidad, considerando el

constante cambio en las actividades y tecnologías, al grado de ir dejando obsoletas cada dos años las habilidades laborales de los empleados (Mendoza, 2019).

Para lograr dicho éxito, se debe contar con diversas herramientas que permitan abordar la situación. Una de ellas es, generar congruencia entre la misión y la visión profesional con sus acciones; otra alternativa es contemplar y emparejar las necesidades del mercado laboral con su perfil profesional. Para ello, conocer las actividades y competencias de cada profesión en los espacios de trabajo resulta indispensable (Amador-Soriano, Velázquez-Albo y Alarcón-Pérez, 2018) para visualizar las necesidades o áreas de oportunidad donde se pueda aportar como profesional. Esto puede apoyar a una elección más afinada de su empleo, facilitar su inserción al campo laboral, donde se tenga claro la alta competitividad por las vacantes disponibles en el mercado. Sin embargo, estas herramientas están enfocadas a largo plazo, pues lleva tiempo implementarse. Por otro lado, de forma inmediata se cuentan con herramientas que se han utilizado en los últimos años para los procesos de reclutamiento y selección de personal. Herramientas tan cotidianas que no se les da la importancia, lo cual es un error, pues son las vías para insertarse en un empleo. Una de estas herramientas básicas para la inserción laboral es el *curriculum vitae* (CV), el cual es solicitado al inicio de cualquier proceso de reclutamiento y ha evolucionado al paso del tiempo junto a las necesidades digitales actuales, este llega a ser lo más importante en un proceso porque es el primer contacto con la organización. Otra herramienta fundamental es la entrevista de trabajo, considerada como la segunda impresión que se tiene de la persona. Por lo anterior, es importante realizar un adecuado currículum y una excelente entrevista de trabajo, porque son los primeros pasos para insertarse o bien, incorporarse a un empleo.

Dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), existen actividades que buscan orientar a sus estudiantes tales como los talleres impartidos de manera optativa por medio de la Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE)

para el desarrollo de éstas dos herramientas (DGOAE, 2019a, 2019b). Por su parte, la Facultad de Psicología por medio de su Bolsa de Trabajo, proporciona herramientas similares a las de la DGOAE (Facultad de Psicología, 2019a, 2019b). Sin embargo, no están enfocadas específicamente para el profesional en Psicología, además de contar con un horario determinado y cupo limitado. Esto es importante a considerar, pues la misma información refiere que para desarrollar el CV, las personas necesitan conocer su perfil profesional, es decir, tener conocimiento acerca de sus competencias profesionales (Sanabria y Chávez, 2017; Howard, 2000; Brazeau, 1996) para ser congruentes con su misión y visión profesional (Amador-Soriano, Velázquez-Albo y Alarcón-Pérez, 2018). En ese sentido se debe considerar la institución académica, así como, los aspectos particulares de la profesión, como en el caso de la Psicología, la cual presenta diversas áreas para su desarrollo laboral con características específicas. Dichas áreas se pueden observar en las descripciones de trayectorias académicas de la Facultad de Psicología, donde se muestran los seis campos de conocimiento, los cuales son: Ciencias Cognitivas y del Comportamiento, Procesos Psicosociales y Culturales, Psicobiología y Neurociencias, Psicología Clínica y de la Salud, Psicología de la Educación, Psicología Organizacional (UNAM, 2010a, 2010b, 2010c, 2010d, 2010e, 2010f, 2019; s.f.). Así mismo, se debe contemplar la parte social que puede influir en las decisiones para una contratación, aún con toda la metodología que se recomienda para la selección del personal. Por ejemplo, los estereotipos sociales o los prejuicios pueden orientar la elección hacia una persona en específico, ya sea por el aspecto físico o personal como su expresión oral o no verbal. Estos pueden apoyar o desfavorecer a una persona en distintos escenarios de la vida como lo es un candidato en su búsqueda de empleo, porque las primeras impresiones suelen mantenerse a lo largo del tiempo. Cuando las diversas experiencias son negativas, al no conseguir el ingreso a un empleo, puede generar síntomas de ansiedad a los candidatos que, a la larga, van a influir de manera negativa en su calidad de vida donde se

afecta la autoestima y la autoeficacia (Kimble et al., 2002; Treated, s.f.). Por lo cual es importante influir positivamente en las expectativas de las personas con metas obtenibles a corto y mediano plazo para mejorar su desempeño en las actividades objetivo, como lo es el desarrollo de un CV o su desempeño de un candidato en una entrevista laboral. De ahí la importancia de tener claras las características sociales que van a favorecer el ingreso a un empleo, aunque cabe mencionar la necesidad de contemplar los aspectos relevantes para el puesto como la parte académica (conocimientos), sus habilidades, motivaciones e intereses, tal y como se menciona anteriormente.

Al conocer qué herramientas se utilizan para la inserción laboral y cómo se desarrollan, aumentan las posibilidades de insertarse en algún empleo, pues se evitan los errores comunes (que al inicio se desconocen) y se enfocan en los puntos claves para dichos procesos de selección. Pareciera cosa sencilla hacer un CV o asistir a una entrevista de trabajo, pero sin una base que apoye su realización menores posibilidades tendrá de ingresar una persona al tan competitivo mercado laboral.

1.3.1. Curriculum Vitae.

El *curriculum vitae* o currículum, mejor conocido como «CV» (aunque la abreviatura correcta es C.V.) es un término que proviene del latín, que significa literalmente: «carrera de la vida» (RAE, 2020a, 2020b; Howard, 2000, p. 6). Esta se escribe con tilde, sólo cuando se dice currículum, sin embargo, en la actualidad, cuando se escriben locuciones latinas se recomienda utilizar cursivas y sin tilde, por ello, lo correcto sería utilizar «*curriculum vitae*», donde la pronunciación correcta de «*vitae*» es «bíte» (latín vulgar) o «bítae» (latín clásico), ya que la pronunciación que se utiliza cotidianamente «bitáe» es incorrecta (Fundéu, 2020). Ambas se utilizan como sinónimos cuando se refieren a la definición de la Real Academia Española (RAE) como la «relación de los títulos, honores, cargos, trabajos realizados, datos

biográficos, etc., que califican a una persona» (RAE, 2020a). Por lo general, en Estados Unidos se utiliza el término «*resume*», mientras que en Europa se emplea el término «*CV*» (Howard, 2000), al igual que en Latinoamérica y no debe confundirse con el currículum enfocado al desarrollo curricular, cuyo fin está orientado a la formación académica (Ruiz, 2000).

Dicha herramienta funciona como el primer acercamiento, por lo cual, es una presentación hacia otros, ya sea una persona u organización, de ahí que se pueda considerar como el medio publicitario más importante de una persona (Brazaeau, 1996) el cual proporciona las nuevas oportunidades. Este ha sido abordado desde hace décadas y con diversas perspectivas: primero se retoma desde el ámbito laboral (Howard, 2000; Brazaeau, 1996), el cual continúa en la actualidad (CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016; 2014); posterior, toma mayor peso en la parte académico-profesional para la construcción de los proyectos de vida (Sanabria y Chávez, 2017; Murillo, 2012). Sin embargo, se debe tener en cuenta que la función del CV aún sigue direccionada hacia la obtención de un empleo. Adicional, la literatura refiere que el CV es una herramienta autónoma y, por ende, no existe un formato perfecto y universal que ayude a los candidatos en dicho propósito, porque cada persona tiene características particulares que lo hacen ser quien es, incluso cuando haya nacido en un mismo país o estudiado en la misma universidad y carrera.

Desde esta perspectiva dirigida al ámbito laboral, Howard menciona que la función del CV «consiste en facilitarle el proceso de búsqueda de un nuevo trabajo ofreciendo sus cualidades y experiencia a la persona adecuada» (2000, p. 6). Y cuánta razón tiene al decir que va hacia la persona correcta, porque de enviar o dejar el CV con otras personas o áreas, incluso dentro de la misma organización, quizá nunca sea considerado. Por otro lado, Brazaeau menciona que la función del *curriculum vitae* es «el de informar a los empleadores que

estamos disponibles y tenemos interés de trabajar para esa compañía, así como describir los servicios y ventajas que ofrecemos» (1996, p. 20), donde se busca conseguir una entrevista de trabajo. Por ello, no es solo un resumen de la historia profesional de una persona, es un medio para mostrar las competencias con las que se cuenta para un puesto determinado y por esa razón se debe orientar específicamente a el empleo deseado (Brazeau, 1996). Por lo tanto, deben contemplarse los objetivos a corto, mediano y largo plazo; establecer las prioridades de vida tanto en lo personal como en lo laboral; así como analizar la trayectoria hasta ese momento y hacía donde se quiere llegar para construir el CV personalizado y con ello, aumentar las posibilidades de conseguir un empleo (Sanabria y Chávez, 2017; Howard, 2000; Brazeau, 1996).

Aunque los autores comparten la idea de que no existe un formato único de CV, sí mencionan puntos importantes para considerarlos a la hora de realizarlo (Aguilar, 2018; CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Sanabria y Chávez, 2017; Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016, 2014; Muñiz, 2016b; Murillo, 2012; Howard, 2000; Brazeau, 1996). Estos pueden resumirse en lo siguiente (Cuadro 1):

Cuadro 1

Criterios del CV

Criterio	Descripción
*Encabezado	Es un resumen del perfil profesional del candidato que le permite saber a la persona que lo lea (empleador), quién es a grandes rasgos quien se postula. Por lo general, es el título de la posición postulada o el máximo grado académico.
*Datos de identificación	Son los datos de contacto del candidato, donde se muestra: nombre, domicilio, número y correo de contacto.
*Objetivo profesional	Breve descripción de los propósitos e intereses que tiene el candidato con la organización. Debe tener máximo 3 renglones y se recomienda mencionar: las competencias con las que se cuenta, hacia quién va dirigida la propuesta y con qué finalidad.
*Formación académica	Mención de los estudios cursados hasta ese momento. Se recomienda sólo mencionar el último grado de estudios.
Idiomas y paquetería informática	Presentación de los idiomas y la paquetería informática que sabe el candidato. Se recomienda mencionar el nivel de dominio y si cuenta con certificación para comprobarlo.
Actualización	Muestran las actividades de aprendizaje continuo como cursos, eventos académicos y certificaciones relacionadas con el puesto y de las cuales tienes constancia que lo avale.
*Experiencia profesional	Es el apartado donde se agrega la experiencia relacionada directamente con el puesto. Cuando una persona aún no ha laborado de manera formal, se recomienda anexar su servicio social, prácticas profesionales, programa de becario o participación en concursos con una destacada participación. Es pertinente colocar: nombre de la empresa u organización, puesto ocupado, tiempo por posición, breve descripción de logros alcanzados en su estancia.

Continuación del cuadro 1

Criterio	Descripción
Áreas de interés	Se mencionan las posibles áreas de interés que tiene un candidato dentro de una organización. Por lo general, se recomienda colocar solo palabras clave, al final del documento y sólo cuando se inicia en la búsqueda de empleo, es decir, candidatos sin experiencia en el ámbito laboral.

Se muestran los criterios referidos por la literatura para conformar un CV exitoso (Aguilar, 2018; CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Sanabria y Chávez, 2017; Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016, 2014; Muñiz, 2016b; Murillo, 2012; Howard, 2000; Brazeau, 1996). Aquellos criterios señalados con un (*) son los necesarios o imprescindibles dentro de un *curriculum vitae*.

Elaboración propia.

Adicional a los anteriores criterios, se hace referencia a ciertas características que un CV debería considerar para tener mayor efectividad, derivado del limitado tiempo de los reclutadores a la hora de realizar la revisión de este (Del Pilar, 2013; Howard, 2000; Brazeau, 1996). Estas características se presentan en el cuadro 2. Además de la estructura y las características que un CV efectivo debe tener, se hacen recomendaciones importantes a la hora de elaborarlo. Con fines didácticos, se muestran en el cuadro 3.

Cuadro 2

Características del CV efectivo o exitoso

Característica	Descripción
*Extensión	La extensión debe ser de máximo 1 cuartilla. Muestra la capacidad de sintetizar información de un candidato. Se recomienda considerar la organización y la cultura donde se pretende enviar un CV, porque existen empresas que solicitan formatos específicos, o bien, hay países donde lo normal es enviar un CV de 4 a 5 páginas.
*Facilidad de Lectura	A la hora de realizar un CV se recomienda considerar al lector, donde se tenga en cuenta el color de la hoja, el tamaño de la letra. Por lo general, sugieren realizarlo a computadora, impresa en hoja blanca donde el tamaño de la letra sea mínimo de 11; se puede incrementar el tamaño sólo en palabras o títulos clave. En la actualidad, es necesario considerar que se leerá en un dispositivo electrónico, por lo que es pertinente contemplar el uso de texto con colores oscuros para su mejor visualización.
*Ortografía	El CV debe estar redactado de manera correcta al igual que la ortografía para comprender el perfil del candidato. En la actualidad, es necesario considerar que se leerá en un dispositivo electrónico, por lo que se recomienda utilizar las palabras clave que puedan estar relacionadas con la posición para aparecer en los motores de búsqueda.
Foto /Fotografía	La foto no es necesaria para todas las vacantes, pero en caso de añadirla es necesario que sea con vestimenta formal de acuerdo con la cultura. También apuntan la importancia de ubicarla en el lado superior derecho de la hoja, para evitar alguna grapa o clip, ya que, por lo regular, esto se realiza del lado izquierdo del documento y pueden tapar la foto.

Se presentan las características de un CV efectivo o exitoso de acuerdo con los autores (Aguilar, 2018; CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Sanabria y Chávez, 2017; Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016, 2014; Muñiz, 2016b; Murillo, 2012; Howard, 2000; Brazeau, 1996). Aquellos criterios señalados con un (*) son los necesarios o imprescindibles dentro de un *curriculum vitae*.

Elaboración propia.

Cuadro 3

Recomendaciones para la elaboración de CV.

Recomendaciones
Tener a la mano un CV general como borrador o guía.
Conocerse a sí mismo y mejorar la confianza en uno mismo.
Identificar qué solicita la vacante y elaborar el CV con base en ello.
Resaltar logros.
Evitar colocar información sensible susceptible de algún delito.
Guardar y enviar en PDF.
En caso de enviarlo vía correo electrónico, es preferible añadir una breve carta de presentación donde se salude al destinatario, se presente el candidato y su profesión o experiencia, además de añadir el puesto deseado, el medio de reclutamiento e interés por tener una entrevista.

En este cuadro se colocan las recomendaciones para elaborar un CV exitoso (Aguilar, 2018; CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Sanabria y Chávez, 2017; Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016, 2014; Muñiz, 2016b; Murillo, 2012; Howard, 2000; Brazeau, 1996).

Elaboración propia.

A manera de conclusión se puede decir que, en la actualidad, el CV es la oportunidad que tiene un candidato de presentar las competencias desarrolladas a lo largo de su vida y demostrar que es la persona o, mejor dicho, el mejor talento disponible para desempeñar de manera efectiva las actividades del puesto al cual se postula. Esto resulta fundamental para cualquier candidato, porque hoy en día, las mejores estrategias para cualquier organización es atraer, formar y retener al talento (González, 2018) al igual que la adecuada gestión del conocimiento (Cegarra y Martínez, 2018).

1.3.2. Entrevista de Trabajo o Laboral.

La entrevista es una técnica donde dos o más personas conversan con un objetivo específico en un determinado espacio y obtener la información requerida de acuerdo con el fin establecido previamente (RAE, 2020c; Sampieri, 2014; Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruíz, 2013) y puede realizarse de manera presencial o a distancia (vía telefónica o videollamada). Debido a su flexibilidad, es una técnica que se adapta al contexto, la cual ofrece más información que por otro medio no es posible, esto brinda una visión más amplia de lo que se busca conocer, que contribuye a la investigación.

La literatura refiere distintos tipos de entrevistas, que van a depender de la estructura como se plantea para obtener la información. Estos son: estructurada o cerrada (también conocida como enfocada); semiestructurada; y, abierta o no estructurada (Sampieri, 2014; Díaz-Bravo et. al., 2013; Morga, 2012). En Psicología se pueden añadir otros tipos que dependerán del objetivo de la entrevista: de investigación; psicopedagógica o psicoeducativa, de orientación vocacional; clínica; y la enfocada al ámbito laboral (también conocida como entrevista de trabajo) (Morga, 2012). Cualquier entrevista se compone de tres fases fundamentales: la apertura, el cual es el inicio y se realiza el *rapport* (empatía para disminuir la tensión); la segunda es el desarrollo, donde se obtiene la información; por último, el cierre o conclusión, es el final de la entrevista (Aguilar, 2018; Morales, 2007).

La entrevista de trabajo o entrevista laboral es el primer encuentro entre el empleador y el candidato a ocupar un puesto determinado, donde existe un intercambio de información. Las dos partes evalúan si es realmente a quién buscan para continuar su desarrollo. El entrevistador contempla si el candidato tiene la capacidad para dicho puesto, donde se toma en cuenta el perfil profesional, la imagen y la actitud con la cual le es transmitida; mientras el candidato evalúa si realmente es el espacio dónde se quiere desempeñar y continuar el desarrollo de sus competencias (Aguilar, 2018; Grados, 2017; Alles, 2009b; Morales, 2007;

Rodríguez, 2002). Por ello, es una técnica básica para los procesos de selección de personal y es utilizada en cualquier parte del mundo (Nikolaou y Georgiou, 2018). Alles (2009a, 2009b, 2009c) ha sido una de las autoras que ha profundizado sobre este tema, incluso ha formado su propia metodología basada en competencias, la cual puede encontrarse en su página web oficial, donde se ofrecen recursos gratuitos de formación, aunque la base fundamental se puede comprender con su Trilogía de diccionarios de: competencias, comportamientos y preguntas. En el Tomo II «Diccionario de comportamientos» menciona que la entrevista es la piedra angular del proceso de selección y base para desarrollo de la organización.

Dentro de la entrevista laboral se pueden diferenciar dos subtipos, denominados: por competencias; y, por incidentes críticos o BEI (por su nombre en inglés *Behavioral event interview*). La primera hace referencia a la metodología STAR (acrónimo de Situación, Tarea, Acción y Resultado), donde el entrevistador busca las competencias definidas por la organización por medio de varias preguntas para conocer diversas situaciones y las acciones realizadas por el candidato; en la segunda, el entrevistador se enfoca en todas las acciones realizadas en una situación en específico, por ende, se dice que es más profunda. Ambos sirven al objetivo de conocer al candidato y determinar si continúa o no un proceso de selección, sin embargo, la técnica de entrevista laboral más utilizada en la actualidad es aquella basada en competencias (Aguilar, 2018; Alles, 2009b), al grado de considerarse una moda, pero con diversas variantes en el modo de evaluación tanto para su observación como su desarrollo (Lukas y Santiago, 2009).

Sus fases son las mencionadas anteriormente, pero dentro del ámbito laboral contemplan ciertas peculiaridades. En la apertura se realiza el *rapport* por ambas partes (por ejemplo: hablar del trayecto al sitio de la entrevista o las actividades realizadas antes de la misma); también, el reclutador expone la dinámica planeada. En el desarrollo, se revisan los

antecedentes claves para el puesto con base en la información del CV; además, se abordan preguntas que permitan conocer la forma de actuar ante situaciones relacionadas con el puesto solicitado. Ya para la conclusión o cierre, ambas partes han obtenido la información necesaria para saber si es tanto el candidato como el lugar idóneo donde le gustaría trabajar (Aguilar, 2018; Morales, 2007). Adicional, en la literatura se encuentran diversas recomendaciones para la entrevista de trabajo, las cuales se pueden observar en el cuadro 4.

Con lo anterior se puede concluir que la entrevista de trabajo es una técnica en la cual existe un intercambio de información entre un entrevistador y un candidato como mínimo, con el fin de decidir si es el candidato idóneo para el puesto y si es la organización adecuada para su desarrollo profesional. Aquí se evalúa la capacidad del candidato para desempeñar dicho puesto, y se considera el perfil profesional, así como la actitud con la cual se lo trasmite al entrevistador.

Cuadro 4

Recomendaciones para la entrevista de trabajo

Recomendaciones

Conocer la institución a la que se postula, específicamente sobre su: misión, visión y los valores o filosofía que maneja.

Conocer la ubicación del lugar de la entrevista y el nombre del entrevistador (o con quien se tendrá la comunicación).

Aprender a manejar la ansiedad con técnicas de relajación.

Practicar las respuestas antes de la entrevista, empleando la metodología STAR, donde se resalte las acciones realizadas con resultado positivo o favorable.

Conocerse a sí mismo y mejorar la confianza en uno mismo.

Aprender cosas nuevas (actualizarse).

Llegar puntual a la entrevista (aproximadamente 10 minutos antes).

Llevar CV impreso, documentos que soliciten y dónde anotar.

Usar vestimenta formal (acorde al lugar y cultura).

Utilizar lenguaje formal y aclarar las dudas del reclutador las veces que sean necesarias, así como responder de manera concreta.

Agradecer el tiempo otorgado en la entrevista y solicitar más información sobre el proceso siguiente de selección.

Se muestran las recomendaciones para que un candidato logre una entrevista exitosa (Aguilar, 2018; Grados, 2017; Alles, 2009b; Morales, 2007; Rodríguez, 2002).

Elaboración propia.

CAPÍTULO 2. RECURSOS EDUCATIVOS

Como se ha referido anteriormente en el apartado de Inserción Laboral, estamos en un mundo digital en crecimiento donde el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son necesarios para los procesos de enseñanza-aprendizaje a nivel mundial. Esto ha dado paso a una amplia gama de oportunidades para transmitir conocimiento (Uyulgan y Akkuzu, 2018; Rajadell y Garriga-Garzón, 2017), sin embargo, no todos los recursos disponibles están diseñados para enseñar un contenido específico, ni están dirigidos a una población. Además, no cuentan con una metodología que los avalen como un recurso educativo (Pariser, 2017).

Con lo anterior se comprende la necesidad de diseñar y producir recursos digitales que promuevan una mejora educativa en las personas, donde se faciliten herramientas para la transmisión de conocimientos.

2.1. Videos Educativos

Una de las TIC más utilizadas en las últimas décadas son los videos, para corroborar lo anterior solo basta con revisar las plataformas digitales de mayor demanda como Facebook, WhatsApp y, principalmente, YouTube (Chávez y Gutiérrez, citados en Rodríguez y Fernández, 2017), en los cuales existen miles de videos de diversa índole. Sin embargo, no todos los videos son educativos. Por ende, es de suma importancia contar con una definición que permita aclarar el concepto de estos recursos audiovisuales (Ver Cuadro 5), así como sus diferencias (Ver Cuadro 6).

Cuadro 5

Definición de video y video educativo.

Video	Video Educativo
Sistema de grabación y reproducción de imágenes que puede acompañarse de sonidos sobre cualquier contenido mediante medios electrónicos (RAE, 2020f).	Medio o herramienta didáctica que se puede constituir de imágenes, audio y texto combinados en secuencias que faciliten el proceso de aprendizaje de una población, el cual tiene el objetivo de transmitir conocimientos para desarrollar, reforzar o consolidar el aprendizaje de ciertos conceptos o habilidades en los mismos (Rodríguez, López y Mortera, 2017; De la Fuente, Hernández y Pra, 2018; Roldán y Cárdenas, 1994; Bravo, 1996).

En el cuadro se muestran las definiciones de video y video educativo retomada de la literatura.
Elaboración propia.

Cuadro 6

Diferencias entre video y video educativo.

Video	Video Educativo
Sin objetivo previo definido	Tiene objetivo previamente definido
Sin diseño claro o desestructurado	Estructurado para para desarrollar, reforzar o consolidar un conocimiento específico
No está dirigido a una población.	Tiene una población objetivos (por ejemplo: alumnos, trabajadores, audiencia, etc.).

Se presentan las diferencias entre video y video educativo de acuerdo con la revisión teórica.

Elaboración propia.

Pero no basta con observar las diferencias conceptuales si no existe un sustento empírico. Al revisar los resultados de diversos trabajos se logra vislumbrar que el uso de videos educativos promueve una mejora en el aprendizaje de los temas a enseñar en distintos niveles educativos y en diferentes países. A continuación, se muestran algunos ejemplos:

El trabajo realizado en México por Rodríguez, López y Mortera (2017) sobre el uso de las matemáticas con estudiantes de secundaria obtuvo resultados favorables al presentarse un leve incremento en los promedios generales de los estudiantes.

La investigación realizada por Uyulgan y Akkuzu (2018) con estudiantes universitarios de bioquímica en Turquía, cuyo propósito era enseñar los conceptos de la materia en el laboratorio, refiere una mayor participación y motivación por parte de los estudiantes al hacer uso de estos recursos.

Otros trabajos en educación superior son los realizados en la materia de Administración Empresarial tanto en México (Rodríguez y Fernández, 2017) como en España (De la Fuente et al., 2018). Ambos tuvieron una modalidad a distancia y muestran resultados positivos del uso de los videos educativos, ya que, en ambos estudios, los grupos donde recibieron el apoyo de estas herramientas muestran un incremento en sus calificaciones, así como en el promedio general.

La investigación realizada por Murray y Leadbetter (2018), quienes utilizaron el video como método de entrenamiento en psicólogos educativos de Reino Unido, mencionan haber obtenido resultados favorables, ya que los estudiantes refieren un mayor interés y motivación con estos recursos, además de que esta técnica les permite manipular la reproducción, dando paso a la reflexión de su actuar como profesionales en Psicología.

Estos trabajos exponen la eficacia del uso de los videos como recurso educativo. No obstante, su uso con fines para la incorporación laboral específicamente en el desarrollo del CV y la preparación a una entrevista de trabajo no ha sido reportado por ningún autor en

documentos académicos. Por ello, se debe recordar que todo recurso educativo tiene su propósito, de ahí el uso de un modelo instruccional que le permita tener un control en la calidad de los materiales (Góngora y Martínez, 2012), además de enfocarlo a las necesidades de la población objetivo.

2.2. Modelo instruccional como guía para el diseño de recursos educativos

Un modelo tecno-educativo, o mejor conocido como modelo instruccional es una guía para realizar una incorporación exitosa de las TIC en procesos educativos. Existen diversos modelos instruccionales y su uso dependerá del propósito de enseñanza.

La compilación realizada por la comunidad académica del Doctorado en Sistemas y Ambientes Educativos de la Universidad Veracruzana (2014) permite identificar los modelos más utilizados y adecuados para formar a personas en diversos contextos, con el fin de insertarse en la sociedad actual (en el ámbito educativo, cultural, laboral). Los dieciséis modelos son presentados en el Cuadro 7.

En conclusión, el modelo instruccional es una guía que permite desarrollar actividades y recursos para alcanzar objetivos claros en diversos contextos, principalmente en el ámbito educativo. Adicional, el modelo ADDIE es el único modelo instruccional, de acuerdo con la revisión, que se ha utilizado en contextos académicos y laborales dada su flexibilidad y dinamismo. Este modelo instruccional fue la base para desempeñar el proyecto, por ello se describe a continuación a mayor detalle.

Cuadro 7

Modelos de diseño instruccional

Modelo instruccional	Descripción
ACOT	El modelo <i>Apple Classrooms for Tomorrow</i> (ACOT), es efectivo para la enseñanza-aprendizaje con apoyo tecnológico, compuesto por cinco etapas: Introducción, Adopción, Adaptación, Apropiación e Invención. Surge en 1985 como un proyecto educativo para la incorporación de tecnología en el proceso enseñanza - aprendizaje a través del uso de computadoras.
ADDIE	El Modelo ADDIE es uno de los modelos comúnmente utilizado en el diseño instruccional, su nombre obedece al acrónimo <i>analyze</i> (análisis), <i>designe</i> (diseño), <i>develop</i> (desarrollo), <i>implement</i> (implementación) y <i>evaluate</i> (evaluación); que representan las fases de este modelo, considerado para algunos como un modelo genérico.
ARCS	El Modelo ARCS (acrónimo de: <i>attention, relevance, confidence y satisfaction</i>) es un diseño motivacional para el aprendizaje y el rendimiento. Tiene un enfoque hacia la solución de problemas en ambientes de aprendizaje orientados a estimular y mantener la motivación de los estudiantes.
ASSURE	El modelo A.S.S.U.R.E, permite ofrecer a los diseñadores de cursos en línea una guía para diseñar y conducir la instrucción, cuyo fin radica en la participación de los estudiantes con el ambiente virtual. Los elementos que la conforman son: Analizar las características de los estudiantes, Selección de medios y materiales, Utilizar las estrategias, tecnologías, medios y materiales, Participación de los estudiantes, Evaluación y revisión de la implementación y resultados del aprendizaje.
Comunidad de indagación	Este modelo conceptualiza la creación de una comunidad virtual de aprendizaje, basada en el constructivismo y la colaboración, en la que sus miembros aprenden a partir de tres elementos interdependientes: presencia social, presencia docente y presencia cognitiva.
CONNECT	El modelo CONNECT no tiene una definición específica, en el se busca conectar el conocimiento formal que se obtiene a través de una metodología específica de aprendizaje en una institución o escuela y el aprendizaje informal que se obtiene en los centros de ciencia, museos, etc.; pero con el valor agregado que proporciona el uso de la Realidad Aumentada, como medio substancial para realizar dicho enlace.

 Continuación del Cuadro 7

Modelo instruccional	Descripción
EAC	El Modelo de diseño de Entornos de Aprendizaje Constructivista (EAC) tiene como propósito principal fomentar la solución de problemas y el desarrollo conceptual; así como enfatizar el papel del estudiante en la construcción del conocimiento (aprender haciendo).
Tutoría y aprendizaje en línea	Modelo de Cinco Fases para la Tutoría y el Aprendizaje en Línea (en inglés « <i>Salmon's Five Stage Model of E-learning</i> »), el cual consta de cinco etapas o fases para desarrollar el aprendizaje en modalidad virtual con ayuda de un moderador. Estas etapas son: acceso y motivación, socialización en línea, intercambio de información, construcción del conocimiento y desarrollo.
HyFLEX	El Modelo HyFlex, compuesto por las palabras <i>Hybrid</i> y <i>Flexible</i> , ofrece una respuesta a las demandas de flexibilidad, poniendo a disposición del estudiante dos o más opciones para llevar a cabo actividades de aprendizaje equivalentes de manera presencial o virtual. Los principios rectores de este modelo son: Alternativas, Equivalencias, Reuso, Accesibilidad.
Aula invertida	El aula o modelo invertidos de aprendizaje, pretende invertir los momentos y roles de la enseñanza tradicional, donde la cátedra, habitualmente impartida por el profesor, pueda ser atendida en horas extra-clase por el estudiante mediante herramientas multimedia; de manera que las actividades de práctica puedan ser ejecutadas en el aula a través de métodos interactivos de trabajo colaborativo.
ITL	El ITL <i>Logic Model</i> tiene la visión de formar estudiantes con habilidades digitales para su aplicación en la vida diaria y laboral, a partir de un cambio en los sistemas educativos para que doten de mayor liderazgo y cultura escolar y en consecuencia lograr prácticas de enseñanza innovadoras para los alumnos, con la integración de las TIC. Dicho modelo contempla tres ejes básicos: Contextos e insumos, prácticas y resultados.
TIM	La Matriz de Integración Tecnológica (TIM por sus siglas en inglés de <i>Technology Integration Matrix</i>), ayuda a los maestros a evaluar el nivel en que usan la tecnología en su práctica docente, los niveles son: entrada, adopción, adaptación, infusión y transformación.

Continuación del Cuadro 7

Modelo instruccional	Descripción
OILM	El Modelo de Aprendizaje de Interacción en Línea (del original en inglés <i>Online Interaction Learning Model</i> , OILM), fue propuesto con la finalidad de describir las variables que forman parte del aprendizaje en línea, pero con un enfoque constructivista del conocimiento. Su diseño define los elementos ideales para establecer situaciones eficientes de aprendizaje en línea.
SAMR	El modelo de Sustitución, Aumento, Modificación, Redefinición (SAMR), consiste en un conjunto jerárquico de 4 niveles y dos capas (mejora, transformación), que permite evaluar la forma en que las tecnologías son usadas por los docentes y de esta manera conocer qué tipo de usos de la tecnología tienen un mayor o menor efecto sobre el aprendizaje de los estudiantes.
The Dick and Carey Systems Approach Model	El modelo tecno-educativo <i>The Dick and Carey Systems Approach</i> , es una de las metodologías utilizadas en el desarrollo de ambientes de aprendizaje a través de sistemas digitales, considera la formación de instructores capacitados para realizar la incorporación de las TIC. Sus principales componentes son: Identificación de la meta instruccional, Análisis de la instrucción, Análisis de los estudiantes y del contexto, Redacción de objetivos, Desarrollo de instrumentos de evaluación, Elaboración de la estrategia instruccional, Desarrollo y selección de los materiales de instrucción, Diseño y desarrollo de la evaluación formativa, Revisión de la instrucción y Diseño y desarrollo de la evaluación sumativa.
TPACK	El modelo TPACK (acrónimo en inglés de <i>Technological Pedagogical Content Knowledge</i>), refiere al Conocimiento Tecnológico Pedagógico del Contenido, está propuesta interrelaciona el saber qué (el contenido) con el saber cómo (la pedagogía) y el saber con qué y dónde (la tecnología en red). De acuerdo con el modelo para que una actividad educativa apoyada de tecnología se desarrolle de forma eficaz, deben conjugarse tres ámbitos de conocimiento: de Contenido (CK), Pedagógico (PK) y Tecnológico (CK).

En el cuadro se describen las características básicas de los modelos instruccionales referidos en Esquivel (2014).

Elaboración propia.

2.2.1. Modelo instruccional ADDIE.

Como se ha mencionado, el modelo ADDIE (acrónimo de Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación) es uno de los más utilizados en contextos educativos y

laborales (Morales-González, Edel-Navarro y Aguirre-Aguilar, 2014) debido a su flexibilidad y eficacia, el cual está en constante evaluación, porque cada fase genera un producto que se evalúa para el objetivo final. Por ello, este modelo se considera proactivo e interactivo entre sus colaboradores (diseñadores y estudiantes) y requiere un compromiso grupal donde se vinculen las estrategias institucionales para desarrollar las actividades y metas de aprendizaje.

Cada fase tiene una finalidad específica, las cuales son:

- **Análisis:** se considera el contexto donde se llevará a cabo el proyecto, así como el objetivo a desarrollar. En esta fase se recaba la información de diversas fuentes para conocer sobre el tema de investigación.
- **Diseño:** consiste en desarrollar los objetivos y el diseño de los recursos con base en la revisión de la información.
- **Desarrollo:** se lleva a cabo las actividades planeadas en el diseño. Una vez terminado, se realiza la evaluación de los recursos desarrollados con el fin de mejorarlos antes de llevar a cabo la implementación.
- **Implementación:** se aplican los recursos desarrollados.
- **Evaluación:** esta parte del modelo se lleva a cabo a lo largo de cada fase para su desarrollo. Al final se realiza una evaluación donde se contemplan todas las fases anteriores y se identifique si se consiguió el objetivo inicial.

El modelo instruccional ADDIE se adapta a diversos contextos, dicha flexibilidad permite relacionar y dar respuesta a problemáticas con una base científica de manera simple. Por ello, se decide utilizar dicho modelo, en el presente proyecto desarrollado en un ambiente académico y orientado a brindar herramienta para el inicio de la trayectoria laboral en universitarios de la carrera de Psicología.

CAPÍTULO 3. MÉTODO

3.1. Justificación

La actual disparidad de las ofertas de empleo y los egresados de universidades propicia una alta competitividad para incorporarse al campo laboral. Por ello, es necesario considerar las necesidades del mercado para que este proceso de transición sea exitoso. Al contemplar la situación de la Psicología, en la que sus profesionales se encuentran mayormente en el área central (urbana) de acuerdo con estadísticas en el sector formal, debe pensarse que habrá una tendencia a insertarse en alguna organización, por lo que es de vital importancia conocer cómo promocionar el perfil profesional para llevar a cabo dicha incorporación. La UNAM, a través de la DGOAE ha realizado manuales y talleres para el apoyo en la inserción laboral de sus estudiantes. Además, la Facultad de Psicología mediante su Bolsa de Trabajo, imparte talleres similares para sus integrantes. Sin embargo, ninguno está enfocado a la materia en específico, lo cual es necesario para una mejor promoción; tampoco cuentan con alguna aplicación publicada que pueda exponer su eficacia; y, están programadas en horarios determinados cuya duración estimada es de 2 horas para cada taller impartido de manera presencial cuyo cupo es limitado.

Por lo cual es fundamental proponer alternativas y reforzar actividades que apoyen al estudiantado para su inserción al mundo laboral. De ahí que se haga la propuesta de videos educativos, ya que existen antecedentes que dan soporte a la idea de que dichos recursos promueven el aprendizaje de los estudiantes con respecto a lo que se busca enseñar. Sin embargo, no se han reportado estudios diseñados específicamente para el desarrollo del CV y la entrevista de trabajo, aunque se encuentran videos en plataformas digitales como YouTube, que, de manera similar a los programas o talleres dichos anteriormente, no cuentan con las especificaciones para considerarse como recurso educativo ni evidencia de su efectividad.

Dadas las situaciones expuestas, este estudio busca diseñar recursos educativos que les permita a los psicólogos estar preparados para su incorporación al campo laboral, específicamente para el desarrollo del CV y la preparación para la entrevista de trabajo, donde se consideran las especificidades de cada área de conocimiento que se imparte en la Facultad de Psicología de la UNAM, así como el contexto de la Ciudad de México y Zona Metropolitana. Lo anterior se aborda mediante el uso del modelo instruccional ADDIE, ya que permite la incorporación exitosa de las TIC con propósitos académicos, además de haberse utilizado anteriormente en espacios educativos y laborales.

3.2. Objetivo general

Diseñar videos educativos que promuevan una mejora en el desarrollo de CV y preparación para la entrevista de trabajo en estudiantes de Psicología, mediante la guía del modelo instruccional ADDIE.

3.3. Pregunta de investigación

¿Los videos educativos promueven una mejora en el desarrollo del CV y la preparación para la entrevista de trabajo en los estudiantes universitarios de Psicología?

3.4. Hipótesis de investigación

Los videos educativos promueven una mejora en el desarrollo del CV y la preparación para la entrevista de trabajo en los estudiantes universitarios de Psicología.

Hipótesis nula

Los videos educativos no promueven una mejora en el desarrollo del CV y la preparación para la entrevista de trabajo en los estudiantes universitarios de Psicología.

3.5. Variables de investigación

3.5.1. Dependientes.

3.5.1.1. CV.

- Definición conceptual: resumen profesional donde se expone la información que permita conocer a grandes rasgos a la persona que se postula a una vacante de trabajo (Aguilar, 2018; Sanabria y Chávez, 2017, p. 7; Murillo, 2012, p. 4; Howard, 2000, p. 6).
- Definición operacional: El CV elaborado por el estudiante debe contener las siguientes características:
 - *Encabezado: resumen concreto del perfil profesional, que permite saber del candidato a grandes rasgos.
 - *Datos de contacto: como nombre completo, dirección general (sin especificar calle y número), teléfono y correo electrónico.
 - *Objetivo profesional: interés o intereses del candidato hacia el puesto. Va direccionado a la institución (en máximo 3 renglones), mencionando: ¿Qué ofrece?, ¿A quién? y ¿Para qué?
 - *Formación académica: agregando el último grado de estudios y menciona estatus (terminado o en curso).
 - Idiomas y/o Paquetería: sólo aquellos que sabe manejar y que tienen relación con el puesto, colocando si está certificado (o no) y nivel de dominio.
 - Actualización: actividades (cursos, talleres, diplomados, etc.) relacionadas con el puesto.

- *Experiencia profesional: experiencia en aspectos relacionados al puesto (servicio social, prácticas profesionales, programas de investigación). Resaltando: Los logros obtenidos en esa experiencia.
- Áreas de interés: agrega áreas donde también pudiera laborar, dentro de la institución.
- *Facilidad de lectura: CV organizado y de fácil lectura.
- *Ortografía: Está correctamente escrito.
- Fotografía: En caso de tener la fotografía, ésta es formal y se encuentra del lado superior derecho del CV.
- *Extensión: La extensión es de una cuartilla (completa).

Nota: Las características señaladas por un asterisco (*) son básicas o necesarias en un CV.

3.5.1.2. Entrevista de trabajo.

- Definición conceptual: tipo de entrevista en la cual existe un intercambio de información para conocer la capacidad del postulante a una vacante de trabajo (Aguilar, 2018, p. 7; Grados, 2017; Morales, 2007, p. 27; Rodríguez, 2002, p. 104).
- Definición operacional: Desempeño del estudiante durante la entrevista en la que se observa: la imagen profesional física, no verbal y oral de los candidatos.
 - La imagen física: se considera
 - Higiene personal.
 - Vestimenta: acorde al puesto o de preferencia lo que considera formal en la sociedad.

- Cabello: que no interfiera el rostro y socialmente aceptado en hombres y mujeres.
- Cara:
 - Mujeres: no usar exceso maquillaje.
 - Hombres: rasurados o tener recortado el bigote y barba.
- La imagen no verbal: se considera
 - La forma de caminar: erguido, cabeza alta, mirada atenta y paso firme.
 - Saludos: de forma breve y firme.
 - Contacto visual durante la entrevista.
 - Sentado: espera a que se le invite a tomar asiento, manteniéndose relajado, apoyando espalda en el respaldo sin cruzar brazos ni piernas de manera notoria.
 - Conducta táctil: toca al entrevistador únicamente en el saludo y no se toca a sí mismo (como agarrarse el cabello, la cara o rascarse).
 - Sonrisa: Se muestra sonriente en la entrevista (sin burlarse o carcajear).
- La imagen oral: expresión oral que conlleva:
 - Expresión de sus ideas de forma clara y ordenada.
 - Seguridad y confianza en lo que habla.
 - Tono de voz adecuado (que escuche el entrevistador).
 - Pronunciación adecuada.
 - Postura acorde a la expresión.

3.5.2. Independientes.

3.5.2.1. Videos educativos.

- Definición conceptual: medio o herramienta didáctica que se puede constituir de imágenes, audio y texto combinados en secuencias que faciliten el proceso de aprendizaje de una población, el cual tiene el objetivo de transmitir conocimientos para desarrollar, reforzar o consolidar el aprendizaje de ciertos conceptos o habilidades en los mismos (Rodríguez et al., 2017; De la Fuente et al., 2018; Roldán y Cárdenas, 1994; Bravo, 1996).
- Definición operacional:
 - Video de CV: recurso educativo orientado a mostrar cómo desarrollar un CV.
 - Video de Entrevista de trabajo: recurso educativo orientado a mostrar cómo prepararse para la entrevista de trabajo.

Por el diseño empleado en el estudio, hay ausencia y presencia de la intervención (pretest-postest), es decir, se presenta el video tanto de CV como de Entrevista de Trabajo.

3.6. Procedimiento de investigación: Modelo instruccional ADDIE

Esta investigación se realiza en 5 fases, las cuales se basan en las primeras cuatro acciones del modelo instruccional ADDIE, ya que la parte de la evaluación se lleva a cabo a lo largo de las fases anteriores para dar paso a la siguiente fase. Las fases son las siguientes:

- Fase 1: Análisis de información.
- Fase 2: Diseño de recursos educativos y secuencias didácticas.
- Fase 3: Desarrollo. En esta fase se realiza una evaluación por jueces de los recursos.

- Fase 4: Implementación con grupo piloto.
- Fase 5: Implementación con grupo experimental.

Para su mejor comprensión, se expone el orden en que fueron realizados cada fase y sus respectivos resultados que dieron pauta al siguiente punto del modelo.

3.6.1. Fase 1. Análisis de la información.

En esta fase se realizó lo concerniente al análisis de la información de acuerdo con el modelo ADDIE, la cual consiste en hacer la búsqueda de la información referente al CV y la entrevista de trabajo de las siguientes fuentes:

- Documental: en bases de datos de la UNAM y Google Académico.
- Videos convencionales: en la plataforma YouTube.
- Entrevistas a informantes clave: 6 profesionales en Psicología con conocimientos de cada área específica y que haya laborado en actividades relacionadas a éstas:
 - Organizacional
 - Educativa
 - Clínica
 - Social
 - Neurociencias
 - Ciencias Cognitivas y del Comportamiento.

Materiales de Fase 1

- Computadora: para la realización de búsqueda de información.
- Celular: para realizar las entrevistas con informantes (llamadas telefónicas).

Instrumentos de Fase 1

- Medio de contacto:
 - Carta Invitación (Anexo 1). Este material se envió por correo electrónico a cada psicólogo, para invitarlos a participar como informantes en el proyecto mediante una entrevista telefónica. Una vez aceptada la invitación, se agendó una cita para realizar la entrevista.
- Recolección de Información:
 - Entrevista semi-estructurada (Anexo 2): se basa en una guía de preguntas donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para obtener más información (Sampieri, 2014), en este caso del CV del psicólogo por área y lo que vivieron en las entrevistas de trabajo.

Procedimiento de Fase 1:

Primero se realizó la búsqueda documental en la base de datos de la UNAM, con las siguientes palabras:

- Inserción laboral
- Inserción laboral en psicólogos
- Curriculum Vitae
- Currículum
- CV
- Entrevista de trabajo
- Entrevista laboral
- Video educativo
- Video educativo en universitarios

También se tomaron los talleres de «Herramientas para elaborar un Currículum» y «Preparando mi entrevista de trabajo», ambos impartidos en el Centro de Orientación Educativa (COE), por parte de la DGOAE. Así como la adquisición de los manuales para cada tema (25 y 30 pesos mexicanos, respectivamente).

Después, se revisaron algunos de los videos convencionales en la plataforma YouTube, donde se encuentran una gran cantidad de videos, por lo que se opta por revisar los tres primeros con mayor relevancia y calificación por cada tema de acuerdo con el sistema de la plataforma (mayor número de vistas y likes). Para los videos referentes al CV se buscaron las palabras: CV, cómo hacer un cv; currículum; currículum vítae; curriculum vitae; mientras que para la entrevista de trabajo se buscaron las siguientes: que hacer para la entrevista de trabajo; entrevista de trabajo; entrevista laboral. Los videos revisados fueron los siguientes:

- Para CV:
 - Aprende a hacer tu Cv paso a paso (OCCMundial, 2014).
 - Cómo hacer un Currículum Sin Experiencia Laboral (Muñiz, 2016b).
 - 10 Tips de CV Manpower (ManpowerGroup México, 2017)
- Para la entrevista de trabajo
 - 20 preguntas y Respuestas en una Entrevista de Trabajo #1 (Muñiz, 2016a).
 - 10 preguntas trampa en una entrevista laboral (Global Empleos, 2017).
 - Tips para tu Entrevista de Trabajo (Preve Asesoría Patrimonial, 2017).

Además, se realiza una búsqueda de información sobre los empleos y artículos publicados acerca de los temas en Bolsas de Trabajo digitales mediante el buscador Google.

Las Bolsas de Trabajo revisadas fueron:

- LinkedIn (2018).
- OCCMundial (2014).
- CompuTrabajo (2018).

- Bumeran (2017).
- beWanted (Rico, 2018).

Por último, se llevaron a cabo seis entrevistas semiestructuradas con los informantes (psicólogos con experiencia laboral y con un área definida), donde se pudo conseguir más información acerca de las necesidades del psicólogo a la hora de solicitar empleo, considerando sus características de acuerdo con el área de conocimiento (Anexos 3, 4, 5, 6, 7 y 8). Las entrevistas fueron previamente autorizadas por medio de una carta invitación enviada por correo electrónico y se realizaron mediante llamadas telefónicas. Por medidas de seguridad se opta por tomar notas de estas en vez de su grabación.

3.6.1.1. Resultados de Fase 1. Información sobre CV y entrevista de trabajo.

Dentro de la información recabada se confirma que la inserción laboral es un proceso complicado hoy en día y que es necesario trazar una estrategia para lograr insertarse al mundo laboral, pues el perfil profesional de cada persona es diferente y aporta diversas competencias para una institución. Además, es importante considerar la organización a la cual se postula, porque aumenta las posibilidades de ser considerado para un puesto. Sin embargo, no se encuentra información directa sobre una profesión en específico.

Por otro lado, los videos han sido una de las herramientas más utilizadas para enseñar contenidos. Dentro del ámbito académico se han utilizado tanto para población de educación básica como superior, obteniendo resultados positivos donde se favorece los procesos de enseñanza-aprendizaje en diversos temas. Aunque no existe evidencia de un estudio referente a la realización del CV y Entrevista de Trabajo, ya que solo se encuentran videos convencionales que abordan esta temática, los cuales no se mencionan claramente la fuente con la cual fueron realizados y van a un público en general (si es que van dirigidos).

Posteriormente, al comparar la información de los vídeos con los recursos de diversas bolsas de Trabajo se puede concluir que:

- El Video Educativo es un medio de transmisión de conocimiento utilizado para enseñar o mostrar contenidos específicos. Estos dependen del enfoque que trate de darse, ya que tienen un objetivo y van dirigidos a una población en específico.
- El *Curriculum Vitae* es una herramienta que permite mostrar a otra u otras personas la trayectoria de vida de una persona. Generalmente se utiliza para los procesos de reclutamiento y selección de personal. Por ello es vital contar con las características que permitan ser un instrumento efectivo para ser seleccionado en el actual mundo laboral, considerando las nuevas tecnologías de la información. Las características principales son el contenido y la estructura, de tal forma que se tenga claro quién es la persona postulada, de dónde viene o qué ha realizado en su vida (en este sentido, en el ámbito laboral) y cómo puede ser contactado.
- La Entrevista de Trabajo es una herramienta básica y usual para los procesos de selección de personal donde se corrobora la información que se cuenta del candidato (por lo general del CV). Aquí se pone en juego la conducta de las personas que deja una impresión en el entrevistador. De ahí la importancia en desempeñarse de manera adecuada en la entrevista.

Los comentarios obtenidos en las entrevistas con los informantes clave se analizaron de acuerdo con el modelo de Bardín (2002), el cual propone organizar las respuestas con base en los temas referidos por los participantes, donde se obtuvo la siguiente información (Figura 1):

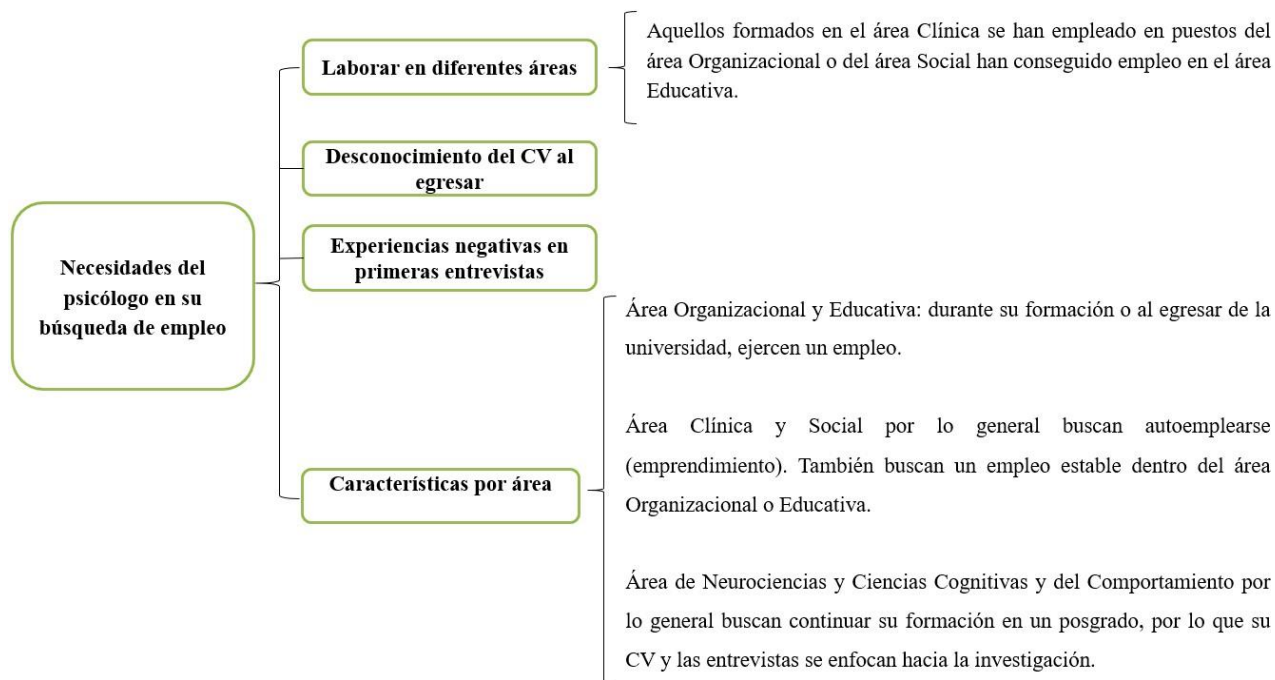


Figura 1. Necesidades del psicólogo en su búsqueda de empleo. Se muestran las necesidades referidas por los psicólogos entrevistados en su búsqueda de empleo. Para una mayor revisión ver Anexos 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

Cabe mencionar que algunos de los informantes han tenido contacto con otros colegas, aportando más información sobre la situación de las áreas. Sin embargo, se tendrían que hacer más estudios para considerarlos como determinantes.

3.6.2. Fase 2. Diseño.

Esta fase conlleva el diseño, conforme al modelo instruccional. Consiste en desarrollar los objetivos de los vídeos con base en la revisión de la información (Fase 1). Con ello, se planifica las características del CV y la preparación para la entrevista de trabajo, para realizar tanto los videos como sus respectivos instrumentos de evaluación. Además, se realiza la secuencia didáctica de las actividades.

Materiales de Fase 2

- Computadora.
- Celular.

Instrumentos de Fase 2

- Guiones de vídeos: materiales que permiten llevar a cabo la elaboración de los dos vídeos:
 - ¿Cómo hacer mi CV? (Anexo 9).
 - ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo? (Anexo 10).
- Secuencia didáctica: instrumento que desarrolla una estructura de cómo se realizarán las actividades y en qué tiempo aproximadamente (Anexo 11).

Procedimiento de Fase 2

Se llevó a cabo el diseño de los 2 vídeos (Preproducción), desarrollando sus respectivos objetivos, guiones y modos de evaluación. Aunado a esto se diseñó un lugar de alojamiento para su fácil visualización: Sitio de Google (Anexo 12) donde se considera su estructura pensada para computadoras y dispositivos móviles, así como su debida evaluación (instrumentos).

Con el propósito de tener un mayor control, se hizo la secuencia didáctica donde se va mencionando cómo se desarrollarían las actividades.

3.6.3. Fase 3. Desarrollo.

Dentro del modelo ADDIE, el desarrollo es la sección donde se lleva a cabo las actividades planeadas en el diseño. Además, se realiza la evaluación por jueces de los recursos desarrollados con el fin de mejorarlos antes de llevar a cabo la implementación.

Participantes de Fase 3

- Jueces para validación del contenido del diseño de
 - Videos:
- De recurso educativo: dos profesionales con experiencia (una cuenta con quince años y la segunda con tres años) en la realización de recursos tecnológicos para la enseñanza.
- De contenido: dos profesionales con experiencia de veinte años en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Sitio:
 - Un estudiante de Lic. en Psicología (séptimo semestre) con experiencia en el desarrollo de plataformas digitales y estándares de calidad.
 - Una autoevaluación del sitio.

Materiales de Fase 3

- Computadora.
- Programas:
 - GoAnimate: para la realización de los vídeos educativos.
 - Drive: manejo de documentos.
 - Sites: lugar donde se alojan los recursos educativos.
 - Analytics: para conocer la conducta de los usuarios en el sitio.

Instrumentos de Fase 3

- Para la evaluación
 - De los vídeos (realizados por los jueces)
 - Rúbrica para evaluar videos educativos: «Trabajo realizado en el marco y el apoyo del proyecto PAPIME PE301819 Evaluación y desarrollo de recursos educativos abiertos»; es un material realizado para evaluar recursos de aprendizaje desarrollados por estudiantes de Psicología (Anexo 13). Este instrumento contempla dos partes: en la primera se hace una revisión general mediante tres preguntas abiertas; en la segunda, se califica el vídeo considerando 19 criterios en una escala que va de 3 (experto) a 1 (inexperto).
 - Formularios de Google: se desarrollaron estos materiales exprofesopara este trabajo con el objetivo de que los jueces de contenido (expertos en el tema), pudieran realizar la evaluación:
 - Evaluación del vídeo ¿Cómo hacer mi CV? (Anexo 14). Dicho instrumento se compone por tres secciones: en la primera se abordan los datos del reclutador; en la segunda se encuentran 19 reactivos que pueden ser contestados en una escala tipo Likert con cuatro opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. En la última sección, viene una pregunta abierta para comentarios.
 - Evaluación del vídeo ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo? (Anexo 15). El instrumento se compone de tres secciones: la primera son datos del evaluador; la segunda se compone por 14 preguntas que pueden ser contestados en una escala tipo Likert con

cuatro opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. En la última sección, viene una pregunta abierta para comentarios.

- Del sitio de Google:
 - Formulario de Google para evaluar sitios web: instrumento que permite la evaluación de los sitios web (Ver Anexo 16), «Trabajo realizado en el marco y el apoyo del proyecto PAPIME PE307417 para el desarrollo de sitios educativos»; es un material realizado para evaluar sitios educativos desarrollados por estudiantes de Psicología. Se compone de tres secciones: 1) información del evaluador; 2) contiene 25 preguntas tipo Likert con cuatro opciones para evaluar al sitio (totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.); 3) respuesta abierta para comentarios.

Procedimiento de Fase 3

Se llevan a cabo las actividades planeadas en la secuencia didáctica: la producción de los videos y el sitio donde serán alojados. Al final, se realiza la validación por jueces de los recursos desarrollados. En el caso de los videos se contemplan cuatro evaluaciones, dos por estructura como recurso educativo y dos por el contenido de este. Referente al sitio, la validación se realiza por medio de una evaluación externa (experto en estándares de calidad) y una autoevaluación. Posterior a las evaluaciones, se realizaron las modificaciones sugeridas por los jueces en los recursos desarrollados. Estos se pueden consultar en el siguiente link (enlace):

<https://sites.google.com/view/cvyentrevistadetrabajodelpsicl/p%C3%A1ginaprincipal?authuser=0>

3.6.3.1.Resultados de la Fase 3. ¿Los videos desarrollados se pueden considerar como recursos educativos?

3.6.3.1.1. Validación de jueces para los videos educativos: ¿Cómo hacer mi CV? y ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?

Los jueces consultados para revisar los recursos desarrollados refieren que ambos videos contienen los elementos necesarios para considerarlos como un adecuado recurso educativo, debido a que, en su mayoría, presentan las puntuaciones más altas del instrumento (nivel experto) (Ver Figura 2 y 3).

Los participantes refieren estar de acuerdo con los contenidos expuestos en los videos. Esto permite decir que la información que se proporciona es adecuada para cumplir el objetivo del proyecto educativo (Ver Figura 4 y 5). No obstante, se recomiendan algunas modificaciones. Posterior a la evaluación de los videos, se consideran los elementos a mejorar y se llevan a cabo las adecuaciones correspondientes a cada recurso. Referente al video como recurso educativo se hicieron las siguientes mejoras en cada uno: especificación del objetivo del video; desarrollo de espacios de reflexión sobre lo que ya saben acerca del tema y ejemplos que permitan generar empatía con la audiencia; se añadió la licencia de registro de derechos de autor y las referencias donde se obtiene dicha información. Concerniente al contenido de los videos, se hicieron las siguientes mejoras en su respectivo recurso: cambiar el formato de CV mostrado, en vez de utilizar una imagen con simulación de texto, se añadió contenido que sirva de guía; se ampliaron los datos y recomendaciones para una entrevista; y, se colocan ejemplos sobre el tema.

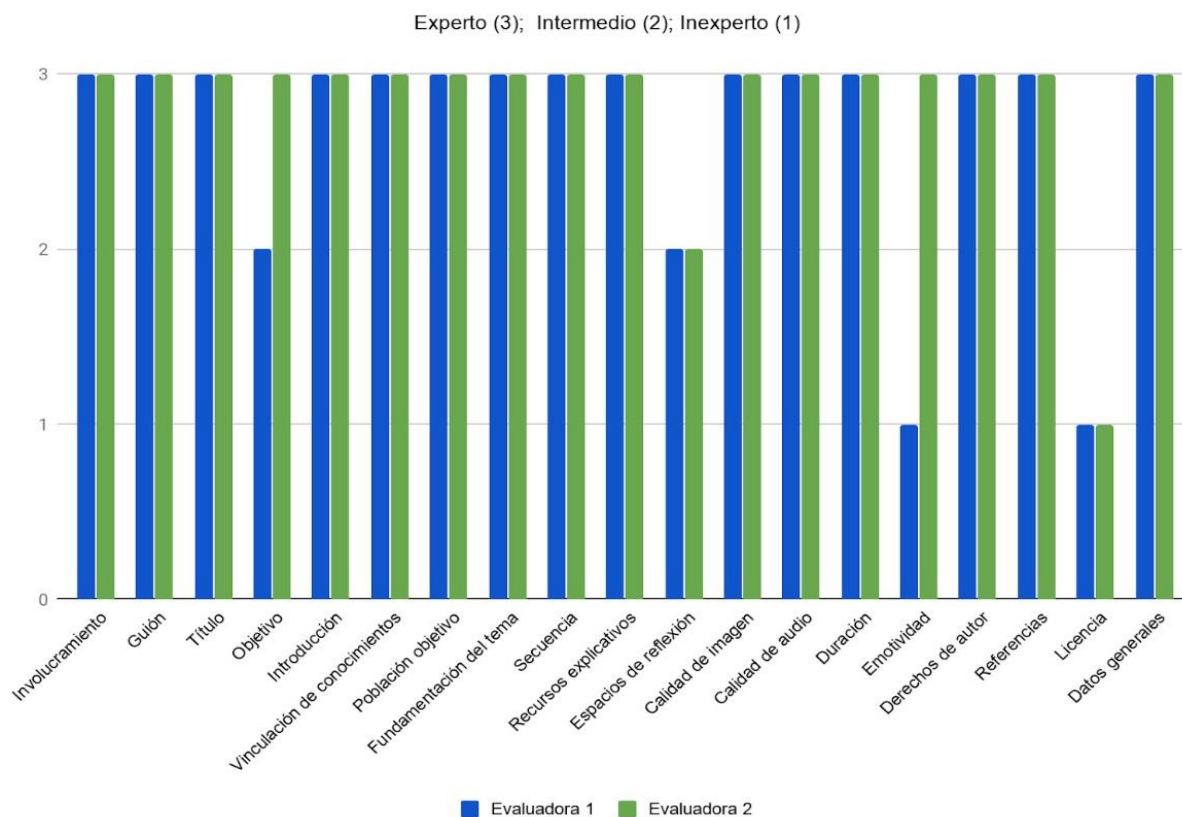


Figura 2. Evaluación de jueces del video de CV. En la mayoría de los criterios se obtienen resultados de nivel experto.

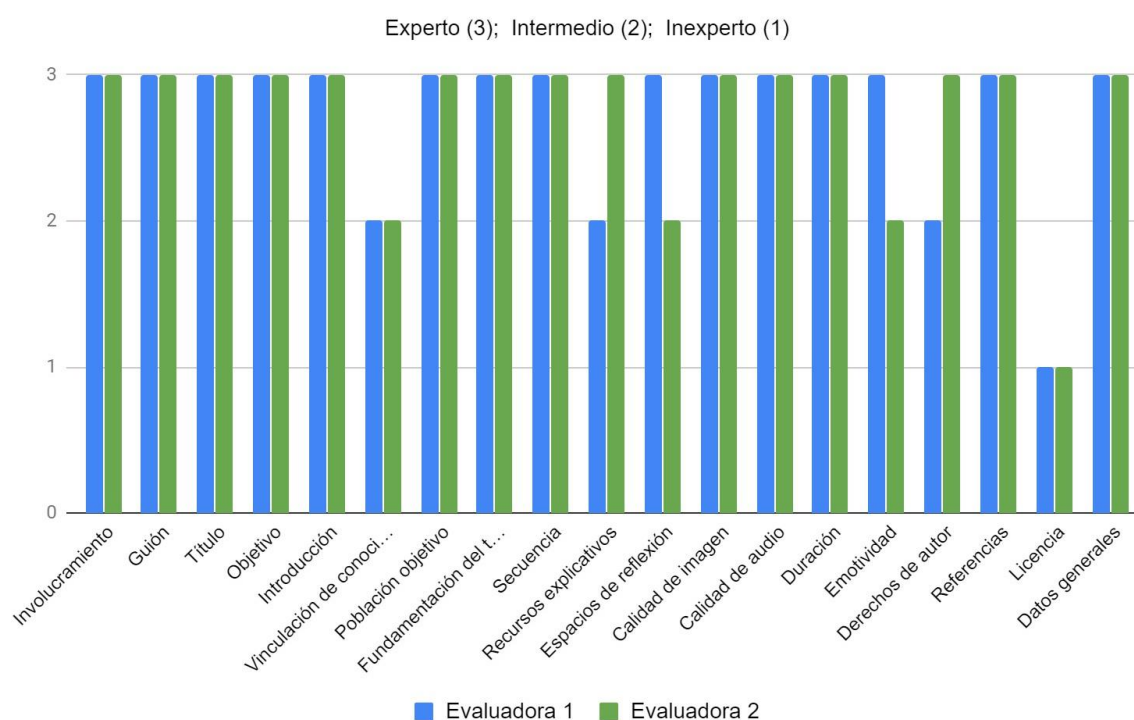


Figura 3. Evaluaciones de los jueces sobre video de entrevista de trabajo como un recurso educativo. En la mayoría de los criterios se obtienen resultados de nivel experto.

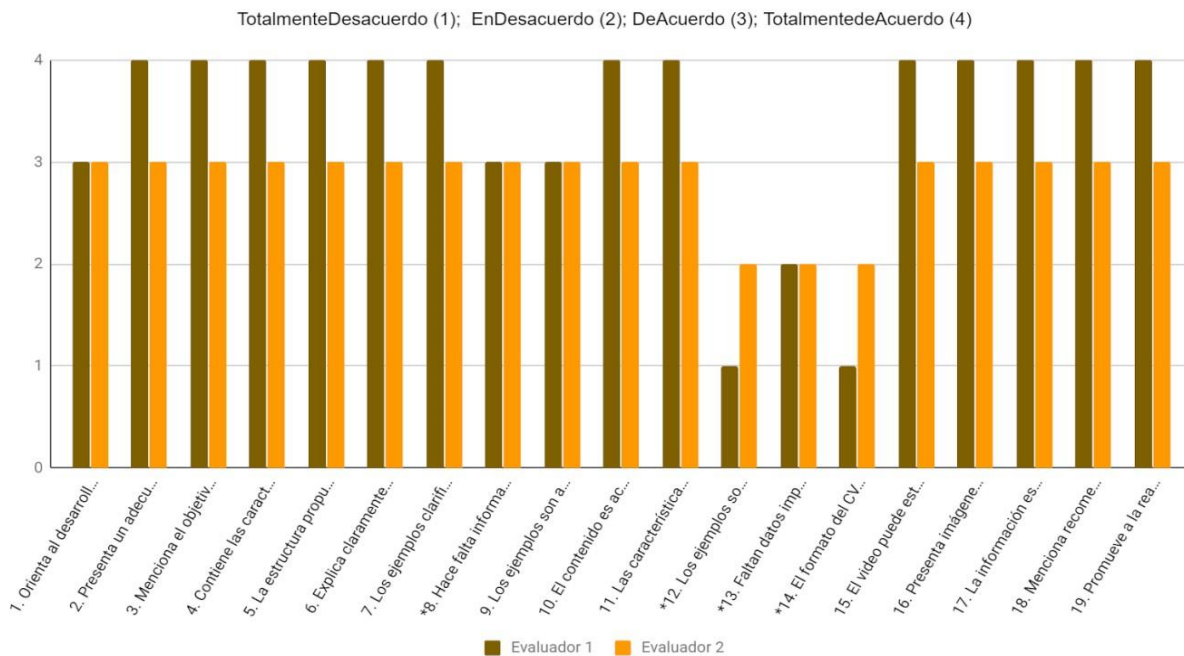


Figura 4. Evaluación de los jueces de contenido acerca del video de CV. Los jueces de contenido están de acuerdo en la mayoría de los criterios.

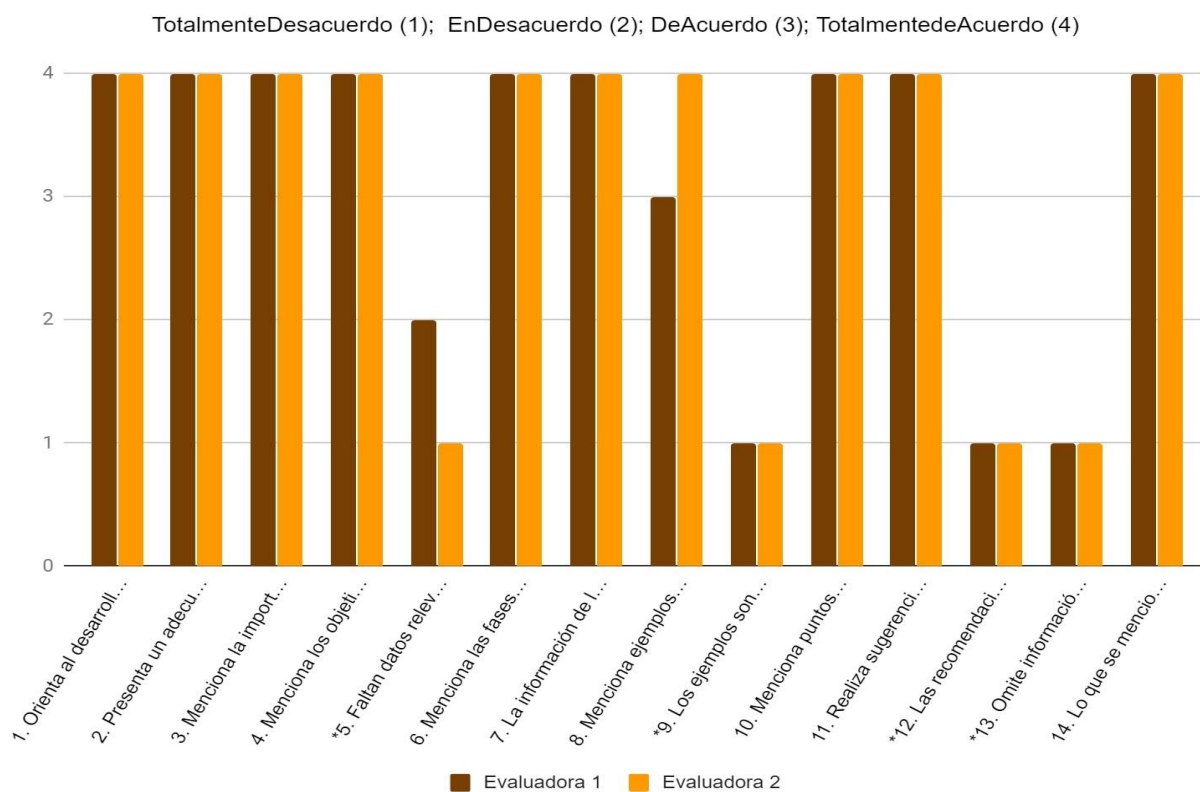


Figura 5. Evaluación de los jueces de contenido acerca del video de entrevista de trabajo. Los jueces de contenido están de acuerdo en la mayoría de los criterios.

3.6.3.1.2. Validación del sitio de Google para alojar los videos educativos.

La validación del sitio se realizó por medio de una evaluación externa (quien cuenta con experiencia en estándares de calidad) y una autoevaluación. Ambas evaluaciones se llevaron a cabo con el instrumento anteriormente descrito, donde se obtuvieron puntuaciones positivas (Ver Figura 6), por ende, es posible mencionar que el sitio alcanzó su objetivo de mostrar los videos educativos.

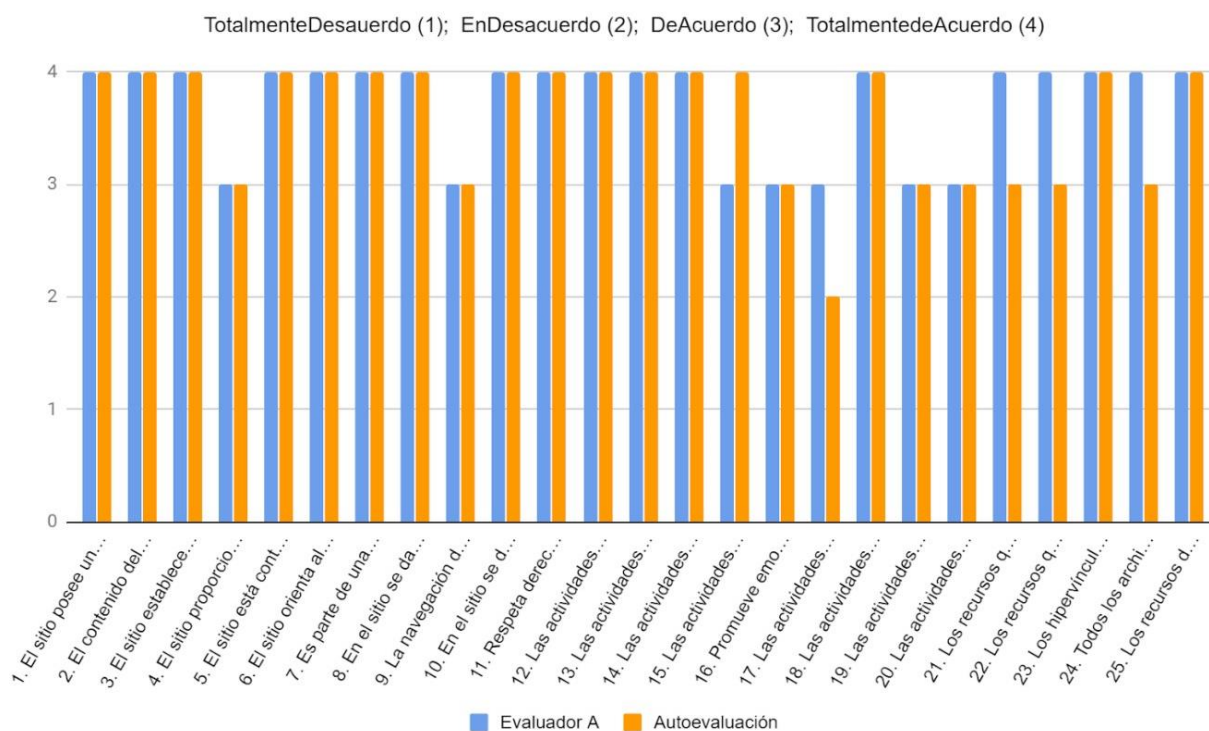


Figura 6. Evaluaciones de los jueces del contenido del Sitio de Google. Es el primer espacio donde se contempló alojar lo videos educativos desarrollados.

3.6.4. Fase 4. Implementación con grupo piloto.

Esta fase corresponde a la implementación dentro del modelo instruccional ADDIE, donde se lleva a cabo la primera aplicación de los recursos audiovisuales al grupo piloto mediante el sitio.

Diseño de Fase 4: preexperimental con aplicación Preprueba-Posprueba con un solo grupo. Esta consiste en aplicar a un grupo una prueba antes del estímulo o variable independiente (videos educativos), posterior, se le administra dicho estímulo para, finalmente, aplicar de nueva cuenta la prueba (Sampieri, 2014). Su respectivo diagrama es:

G 0₁ X 0₂

Muestra de Fase 4

- Piloto: se invitó a 15 estudiantes de 7mo. semestre de la Facultad de Psicología, en dónde únicamente 4 estudiantes terminan las actividades diseñadas (cada uno con tendencia a una de las siguientes áreas: clínica, educativa, neurociencias y organizacional).

Materiales de Fase 4

- Videos educativos: desarrollados exprofeso para este estudio.
 - ¿Cómo hacer mi CV?
 - ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?

Sitio web: desarrollado exprofeso para este estudio con el fin de alojar los videos y realizar actividades de evaluación:

<https://sites.google.com/view/cvyentrevistadetrabajodelpsicl/p%C3%A1ginaprincipal?authuser=0>

- Computadora y celular para el manejo de la información.
- Seis vacantes de trabajo: elaboradas exprofeso para este estudio donde se consideran las posiciones más solicitadas para los psicólogos. Tomando como base las publicadas en bolsas de trabajo en línea (Anexo 17).

- Programas:
 - Herramientas de Google:
 - Gmail: para recibir actividades de los participantes en el piloteo enviar la retroalimentación del pilotaje (en los posteriores 5 días hábiles a su envío).
 - Drive: manejo de documentos.
 - Sites: lugar donde se alojan los recursos educativos (vídeos).
 - Analytics: para conocer la conducta de los usuarios en el sitio

Instrumentos de Fase 4

Para los materiales desarrollados por los estudiantes:

- Lista de Cotejo para evaluar un CV (Anexo 18): elaborado exprofeso para este estudio. Este instrumento evalúa la presencia de 12 indicadores que recomiendan anexar en el CV, los cuales son: encabezado, datos de contacto, objetivo profesional, formación académica, idioma y paquetería, actualización, experiencia profesional, áreas de interés, facilidad de lectura, ortografía, fotografía y extensión (Aguilar, 2018; CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Sanabria y Chávez, 2017; Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016, 2014; Muñiz, 2016b; Murillo, 2012; Howard, 2000; Brazeau, 1996).
- Lista de ponderación para evaluar un CV (Ver Anexo 19): elaborado exprofeso para este estudio. Este instrumento evalúa el nivel de dominio de 12 indicadores que recomiendan anexar en el CV y son calificadas en una escala de 0 (no está en el CV) a 3 (Está presente y es relevante para el puesto). Los criterios son los mismos que los del instrumento anterior (Aguilar, 2018; CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Sanabria y Chávez, 2017;

Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016, 2014; Muñiz, 2016b; Murillo, 2012; Howard, 2000; Brazeau, 1996).

Ambos instrumentos fueron revisados por dos reclutadores con experiencia mínima de 1 año en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

- Preguntas para evaluar Entrevista de Trabajo y comentarios finales de los universitarios con el uso del sitio (utilizados sólo en el grupo piloto):
 - ¿Cómo te prepararías para la Entrevista de la vacante que elegiste?
 - ¿Cómo fue tu experiencia con esta plataforma?

Procedimiento de Fase 4

Se invitó mediante redes sociales a 4 estudiantes de últimos semestres de distintas áreas de la carrera, mencionando que visitaran el sitio y realizaran las actividades planteadas, las cuales consistieron en: enviar su CV; visualizar los videos; elegir una vacante de trabajo para postularse; elaborar su CV dirigido a la vacante; enviar CV nuevo; esperar retroalimentación. En un lapso de una semana se reciben en línea las actividades solicitadas y se devuelve la retroalimentación en un periodo de 5 días hábiles.

3.6.4.1. Resultados de la Fase 4. Implementación con grupo piloto.

El análisis utilizado para el grupo piloto fue de tipo mixto, se utilizó el método cuantitativo de tipo inferencial no paramétrico (debido al tamaño de la muestra), mediante el programa estadístico IBM SPSS 21. Adicional, se complementó utilizando el método cualitativo al analizar el contenido de los comentarios expresados por los estudiantes con el modelo de Bardín (2002).

La prueba estadística utilizada fue la T de Wilcoxon con muestras relacionadas, ya que permite observar si existe diferencias estadísticamente significativas entre las medias medidas antes y después de una intervención (Sampieri, 2014). Los resultados obtenidos no muestran dichas diferencias entre el pre y el post del puntaje total ($z = -1.84$, $p < .066$; $m_{pre} = 15.75$, $s = 5.67$, $m_{post} = 29.25$, $s = 5.67$).

Los comentarios expresados por los estudiantes en las preguntas finales de la actividad se analizaron con el modelo previamente descrito (Ver Figura 7, 8 y 9) y se optó por colocar seudónimos para proteger la privacidad de los participantes. Los estudiantes en Psicología valoran de manera positiva los videos, los cuales consideran como agradables y claros, además de expresar el proceso que realizarían para presentarse a la entrevista de trabajo, al contemplar las recomendaciones del video educativo (Anexo 21). Otro punto importante para considerar es que los participantes realizaron las actividades en los últimos periodos para su entrega, donde refirieron postergarlas debido a sus clases.

Debido a lo anterior, se opta por cambiar la forma de evaluar dentro de la plataforma en el sitio de Google, en vez de ser evaluado por un juez externo se diseña una autoevaluación con la lista de ponderación para evaluar un CV desarrollado para este proyecto. Adicional, se realiza una serie de preguntas para evaluar el aprendizaje respecto a la entrevista de trabajo. Para más información ver la «Actividad 4. Autoevaluación» del Anexo 12.

De igual manera, al considerar la carga de trabajo de los estudiantes, se opta por cambiar la dinámica a distancia mediante el sitio de Google desarrollado hacia una aplicación de los videos educativos en una materia con relación a este tema, con la finalidad de mantener el control de aplicación de los recursos sin postergar su visualización y la realización de actividades.

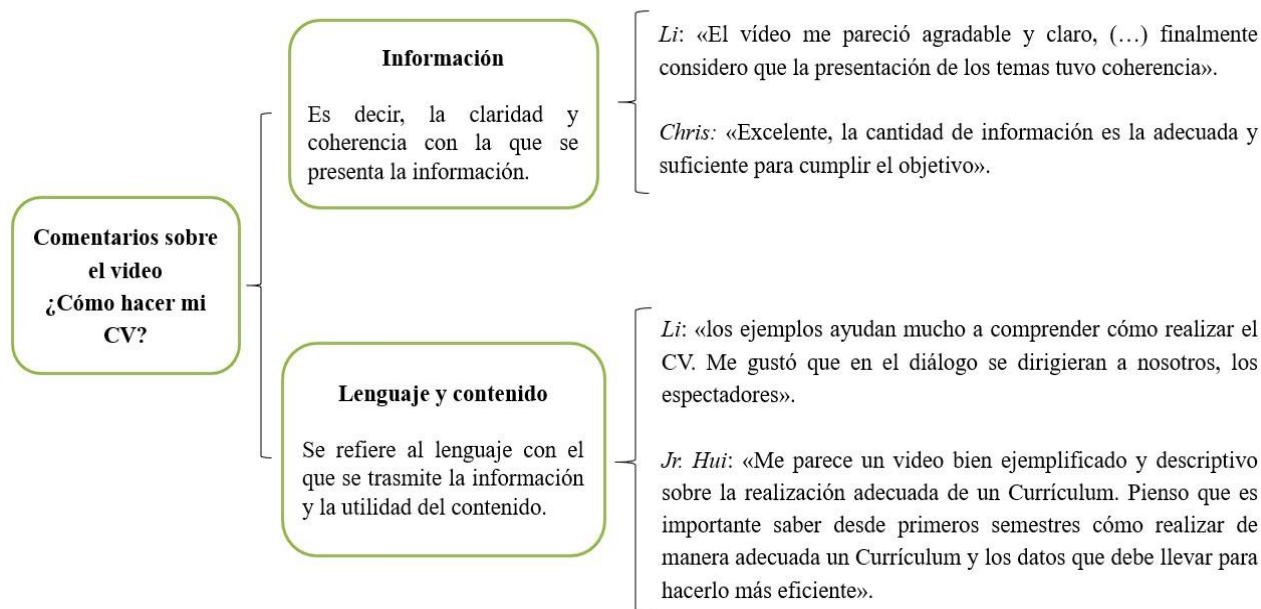


Figura 7. Comentarios sobre el video de CV. Para más información ver Anexo 20.

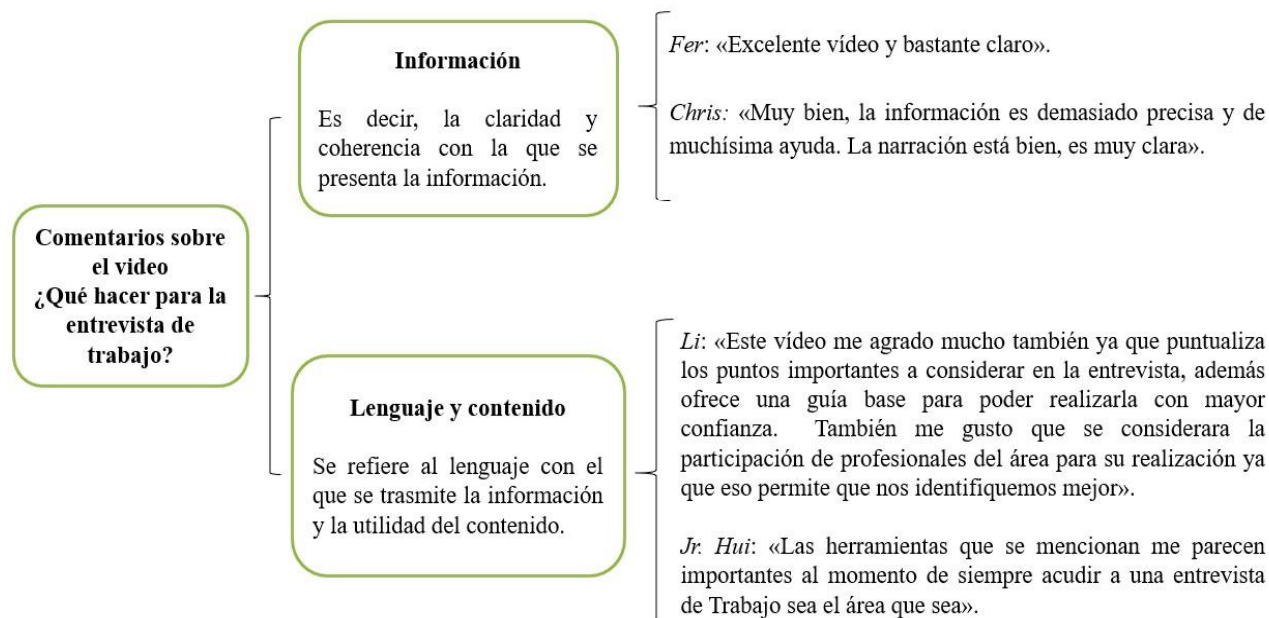


Figura 8. Comentarios sobre el video de entrevista de trabajo. Para más información ver Anexo 20.

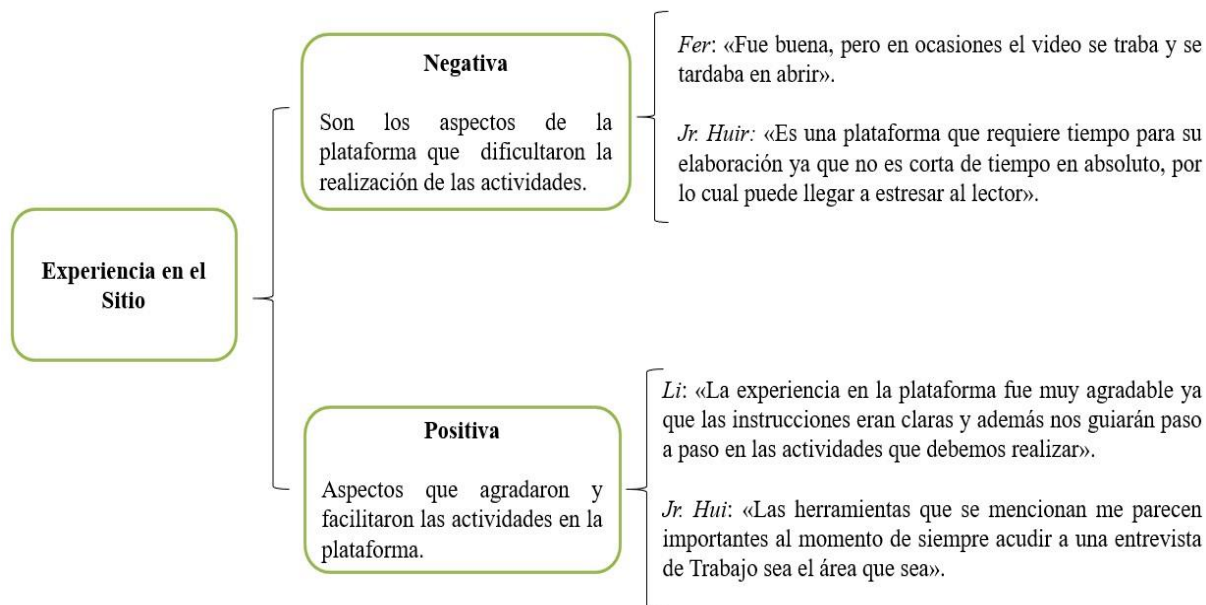


Figura 9. Comentarios sobre el sitio. Para más información ver Anexo 21.

3.6.5. Fase 5. Implementación con grupo experimental.

En esta segunda aplicación de los recursos educativos, se opta por llevar a cabo la exposición de los videos en una materia del sistema escolarizado, para evitar interrumpir sus actividades y que no concluyan con las dinámicas o abandonaran el estudio. Por ello, se coordinó la secuencia didáctica con la docente a cargo de la asignatura contextual de «Comprensión de la Realidad Social III», la cual se estableció en seis sesiones ya que los videos se usaron como apoyos para los temas del currículo y entrevista. Para la parte del currículo se solicitó una primera y otra segunda versión de este; para la entrevista se hicieron dos simulaciones.

Diseño de Fase 5: preexperimental con aplicación Preprueba-Posprueba con un solo grupo.

Esta consiste en aplicar a un grupo una prueba antes del estímulo o variable independiente (videos educativos), posterior, se le administra dicho estímulo para, finalmente, aplicar de nueva cuenta la prueba (Sampieri, 2014). Su respectivo diagrama es:

$G \quad O_1 \quad X \quad O_2$

Muestra de Fase 5

- Sujetos: para la aplicación se invitó a 95 estudiantes de octavo semestre de la carrera de Psicología de la Facultad de Psicología (muestra intencional no probabilística). En la cual 41 estudiantes participaron en la parte del CV (36 mujeres y 5 hombres) y 74 en la parte de la entrevista de trabajo (64 mujeres y 10 hombres).

Participantes de Fase 5

- Reclutadores: seis reclutadores (3 mujeres y 3 hombres) con experiencia mínima de un año en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Algunos reclutadores contaban con mayor tiempo de experiencia en estas labores.

Contexto y escenarios de Fase 5: las aplicaciones se llevaron a cabo dentro del aula escolar, como apoyo a la materia. La aplicación de los videos educativos fue por medio de la proyección audiovisual en el horario y salón de clases de la asignatura.

Materiales de Fase 5

- Videos educativos: desarrollados exprofeso para este estudio.
 - ¿Cómo hacer mi CV?
 - ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?
- Computadora.
- Proyector.
- Bocinas.

- Siete vacantes de Psicología, una por cada área de la Psicología (Organizacional, Educativa, Clínico, Social, Psicobiología y Neurociencias y Ciencias Cognitivas y del Comportamiento) y una de la carrera en general. Dichas vacantes fueron solicitadas y prestadas por una Bolsa de Trabajo para profesionales en Psicología.

Instrumentos de Fase 5

- Lista de ponderación para evaluar un CV (Anexo 19).
- Formato de evaluación de Imagen Profesional (Valencia, 2016, basado en Salcedo, 2009) (Anexo 22): Material que permite evaluar la imagen profesional del entrevistado a partir de su comportamiento y desempeño en la entrevista. La evaluación se califica en una escala de 1 (puntaje más bajo) a 5 (puntaje más alto). La imagen profesional está compuesta por la imagen física donde se hace referencia a la presentación del candidato (compuesto por la higiene, vestimenta, cabello y cara); imagen no verbal, la cual evalúa las acciones del candidato a lo largo de la entrevista (compuesto por caminado, saludo, contacto visual, sentado, conducta táctil y sonrisa); y, expresión oral, que corresponde a los comentarios realizados a lo largo de la entrevista (está conformado por la expresión, seguridad, tono de voz, pronunciación, postura) (Aguilar, 2018; Grados, 2017; Alles, 2009b; Morales, 2007; Rodríguez, 2002).

Procedimiento de Fase 5:

Esta implementación consistió en seis sesiones, donde cada una tenía un objetivo en particular:

- Sesión 1) Se contextualiza sobre la situación laboral en México, y se les presentaron siete vacantes de Psicología, solicitando que eligieran aquella que fuera de su interés, para que realizaran su CV postulándose a ella.
- Sesión 2) Se retoma la experiencia de los estudiantes, donde se hicieron las aclaraciones pertinentes y se proyectó el recurso audiovisual: ¿Cómo hacer mi CV? También es mencionado que vuelvan a desarrollar su CV considerando los puntos abordados en los videos, además de avisarles que en la siguiente sesión se llevará a cabo la entrevista de dicha vacante (simulación). A cada estudiante le fue asignado un reclutador y horario determinado.
- Sesión 3) Se realizaron las entrevistas simuladas programadas.
- Sesión 4) En esta sesión se retoma la experiencia de los estudiantes y se proyecta el recurso audiovisual: ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo? Y se indicó que se prepararan nuevamente para la entrevista de la vacante elegida, tomando en cuenta el recurso educativo.
- Sesión 5) Se realizaron las segundas entrevistas simuladas.
- Sesión 6) Se recabó la experiencia de los estudiantes, además de brindarles su retroalimentación final (mostrándoles sus resultados de la evaluación).

En ambas entrevistas participaron los 6 reclutadores encargados de realizarlas y de dar retroalimentación por escrito en el instrumento formato de evaluación de Imagen Profesional.

3.6.5.1. Resultados de la Fase 5. ¿Los videos educativos diseñados promueven una mejora en el desarrollo del CV y la preparación para la entrevista de trabajo en los estudiantes universitarios de Psicología?

El análisis utilizado para el grupo experimental fue mixto, se utilizó el método cuantitativo de tipo descriptivo e inferencial no paramétrico debido al nivel de medición de las variables (ordinal), el cual se realizó por medio del programa estadístico IBM SPSS 21. Las pruebas estadísticas utilizadas fueron la T de Wilcoxon con muestras relacionadas, ya que permite observar si existe diferencias significativas entre las medias del grupo medidas antes y después de la intervención; y, la prueba porque permite observar si hay diferencias significativas entre la media de los componentes a evaluar (Sampieri, 2014; Siegel y Castellan, 1995). Además, se utilizó el método cualitativo al analizar los comentarios mediante el método de Bardín (2002) descrito anteriormente, externados por los estudiantes en las sesiones (2, 4 y 6), así como los comentarios escritos de los reclutadores en los instrumentos en la parte de las entrevistas.

Para una mejor exposición de los resultados, se abordan en dos partes: la primera es referente a lo obtenido en el pre-post del *curriculum vitae*; mientras que, en la segunda, se menciona sobre la entrevista de trabajo.

3.6.5.1.1. ¿Existen diferencias en la realización del CV con la visualización del video educativo?

Como se menciona anteriormente, en cuestión a los resultados del CV se utiliza la T de Wilcoxon de muestras relacionadas, con el fin de conocer si existe una diferencia estadísticamente significativa en dos momentos de la evaluación: la inicial, la cual se refiere

a la evaluación antes de la aplicación del recurso educativo diseñado (pre-test); y, la final, realizada después de la implementación del video educativo (post-test) (Tabla 1).

De manera general, en la tabla 1 se observa que la media obtenida de la muestra aumenta en la evaluación final, teniendo una diferencia estadísticamente significativa ($p \leq .01$). Es decir, que después de la aplicación del video educativo existe una mejora en el promedio general del grupo al realizarla. También se encuentran diferencias significativas en los siguientes tres criterios: Datos Generales, Formación Académica y Ortografía. En los ocho criterios restantes, no se obtuvo una diferencia estadísticamente significativa, aunque en cinco criterios existe un leve incremento en su promedio (Objetivo Profesional, Idiomas y Paquetería, Experiencia Profesional, Áreas de Interés, Facilidad de Lectura, Fotografía); en una no hubo ningún cambio (Extensión); y en dos, presentaron un decremento mínimo en su promedio (Encabezado y Actualización). Lo anterior puede deberse a que los puntajes iniciales (pretest) ya eran altos o bajos y por eso no se observaron diferencias en el post. Aunque los cambios se observaron en puntos que parecieron más centrales para los estudiantes.

Tabla 1

Comparación entre evaluación inicial y final del CV con la T de Wilcoxon

Evaluación	Inicial	Final	Z
Total	21.88	24.05	-2.89 **
Encabezado	1.49	1.41	-0.51
Datos Generales	2.24	2.51	-2.19*
Objetivo Profesional	1.05	1.27	-1.89
Formación Académica	2.17	2.61	-3.49**
Idiomas y Paquetería	1.71	1.95	-1.63
Actualización	0.88	0.80	-0.24
Experiencia Profesional	1.68	1.78	-0.79
Áreas de Interés	.88	1.17	-1.09
Facilidad de Lectura	2.61	2.83	-1.71
Ortografía	2.12	2.73	-3.17**
Fotografía	2.59	2.66	-0.50
Extensión	2.32	2.32	-0.14

En la tabla se muestran los resultados obtenidos entre la aplicación pretest y posttest del CV de manera general y por criterio. La prueba estadística utilizada fue la T de Wilcoxon.

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

Comentarios de los estudiantes.

En las sesiones enfocadas a obtener la experiencia de los estudiantes, se obtienen comentarios puntuales de algunos estudiantes, los cuales refieren lo siguiente (Figura 10):

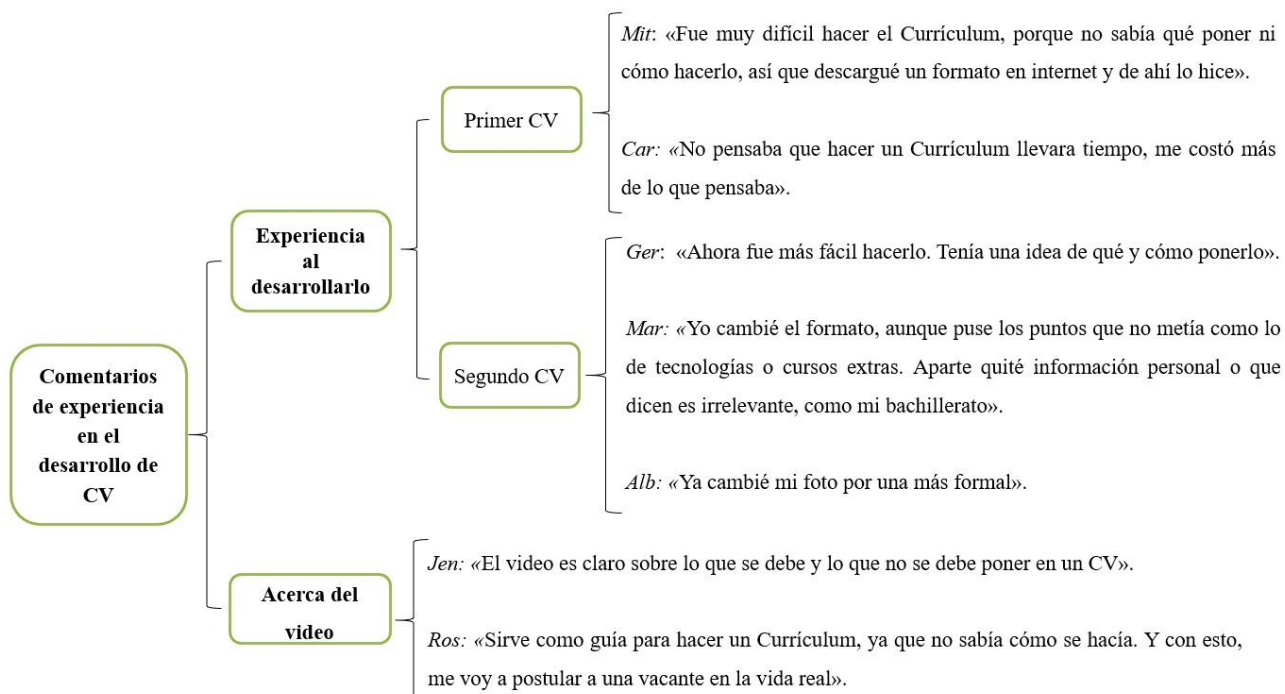


Figura 10. Experiencia de los psicólogos sobre el CV.

3.6.5.1.2. ¿Existen diferencias en la preparación de la entrevista de trabajo con la visualización del vídeo educativo?

En esta segunda parte, se abordan los resultados obtenidos en la entrevista de trabajo, donde se utilizaron dos pruebas estadísticas: primero se utilizó la F de Friedman para conocer si existen diferencias estadísticamente significativas entre los criterios que componían el instrumento de imagen profesional: Física, No Verbal y Verbal (Tabla 2). Posteriormente, se aplicó la T de Wilcoxon, con la intención de conocer si existen diferencias estadísticamente significativamente en los componentes, así como en sus respectivos criterios en los momentos de evaluación (pre-post).

Tabla 2

Comparaciones entre los elementos de la imagen profesional en las entrevistas.

Elementos	Física	No Verbal	Verbal	X^2
Primera Entrevista	2.07	2.11	1.82	3.48
Segunda Entrevista	1.93	2.15	1.92	2.45

Ninguna de los componentes muestra diferencias estadísticamente significativas.

Por otro lado, en la Tabla 3 se puede constatar que la media general del desempeño en la entrevista de los estudiantes mejora y es estadísticamente significativa ($p \leq .01$). Además, se obtienen resultados similares en los componentes: Física y No verbal. Mientras que no se encuentran diferencias en el componente: Verbal. Aunque cabe recalcar que la puntuación en cada componente es alta, tomando en cuenta el máximo en cada una: Física (20 puntos); No Verbal (30); y, Verbal (25 puntos).

El componente Física, presenta diferencias en los cuatro criterios que la conforman. El componente No Verbal, la cual se integra de seis criterios (Caminado, Saludo, Contacto Visual, Sentado, Contacto táctil y Sonrisa), presenta diferencias en solo cinco (excepto Sentado). Y en el área Verbal, hay diferencias en tres de los cinco criterios que la integran.

Tabla 3

Comparación entre evaluación inicial y final en la entrevista de trabajo con la T de Wilcoxon

Evaluación	Inicial	Final	Z
Física	17.54	19.22	-3.94**
Higiene	4.69	4.89	-2.68**
Vestimenta	4.68	4.09	-3.96**
Cabello	4.23	4.70	-3.30**
Cara	4.46	4.82	-2.99**
No Verbal	26.30	27.72	-3.47**
Caminado	4.26	4.53	-2.33*
Saludo	4.19	4.66	-4.20**
Contacto Visual	4.26	4.65	-3.57**
Sentado	4.57	4.72	-1.52
Contacto táctil	4.26	4.55	-2.33*
Sonrisa	4.39	4.68	-2.37*
Verbal	22.72	23.32	-1.49
Expresión	4.37	4.61	-2.94**
Seguridad	4.05	4.46	-2.90**
Tono de voz	4.39	4.57	-1.54
Pronunciación	4.45	4.59	-1.39
Postura	4.54	4.77	-2.44*

En esta tabla se presentan los resultados de los criterios de la entrevista, así como los respectivos criterios que los conforman. La prueba estadística utilizada fue la T de Wilcoxon, donde la mayoría de los criterios muestran diferencias estadísticamente significativas.

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

Comentarios de los reclutadores.

En este apartado se coloca la retroalimentación que los reclutadores escribieron en el instrumento de cada estudiante, mencionando las características particulares observadas en las entrevistas. No obstante, en la tabla 4 se colocan las observaciones más recurrentes (Ver Tabla 4). Una constante en ambas entrevistas para mejorar su desempeño es la referente al área verbal, enfocada a sus logros y expresión. Para ello, los reclutadores recomiendan que los candidatos maximicen sus logros y hablen un poco más de ellos mismos. Además, de manera personal, añaden que pudieron notar una mejora en la imagen física y la conducta no verbal en los participantes. En lo físico es debido a que iban con la vestimenta acorde a la vacante, por ejemplo: a una escuela con vestimenta semiformal; o a una organización, de traje. Para la parte de conducta no verbal, refieren que pudieron observar a los estudiantes con mayor seguridad y confianza, porque ya no se mostraban nerviosos, es decir, ya no presentaban movimientos estereotipados o mantenían el contacto visual (mirada) durante la entrevista.

Comentarios de los estudiantes.

De manera similar al vídeo del CV, se recabaron los comentarios que los estudiantes expresaron en las sesiones, estos se presentan en la figura 11.

Tabla 4

Comentarios recurrentes de reclutadores en las entrevistas.

Entrevista 1	Entrevista 2
Mejorar lo que mencionan en la entrevista, recomendando que hablen más de ellos y maximicen sus logros.	Buena entrevista, pero maximiza tus logros, da más detalles de lo que hiciste.
Conocer más sobre la vacante y de la organización. Además de perfilarse a la vacante.	Buen desempeño en entrevista muestra seguridad.
No mostrarse con nerviosismo o manejar la ansiedad.	Evitar el uso de muletillas y de aquello que no se relaciona con la vacante.
Usar vestimenta más formal (no jeans o tenis).	

En la presente tabla se enseñan los comentarios recurrentes de los reclutadores en las entrevistas, donde se hacen mayores observaciones en las primeras.

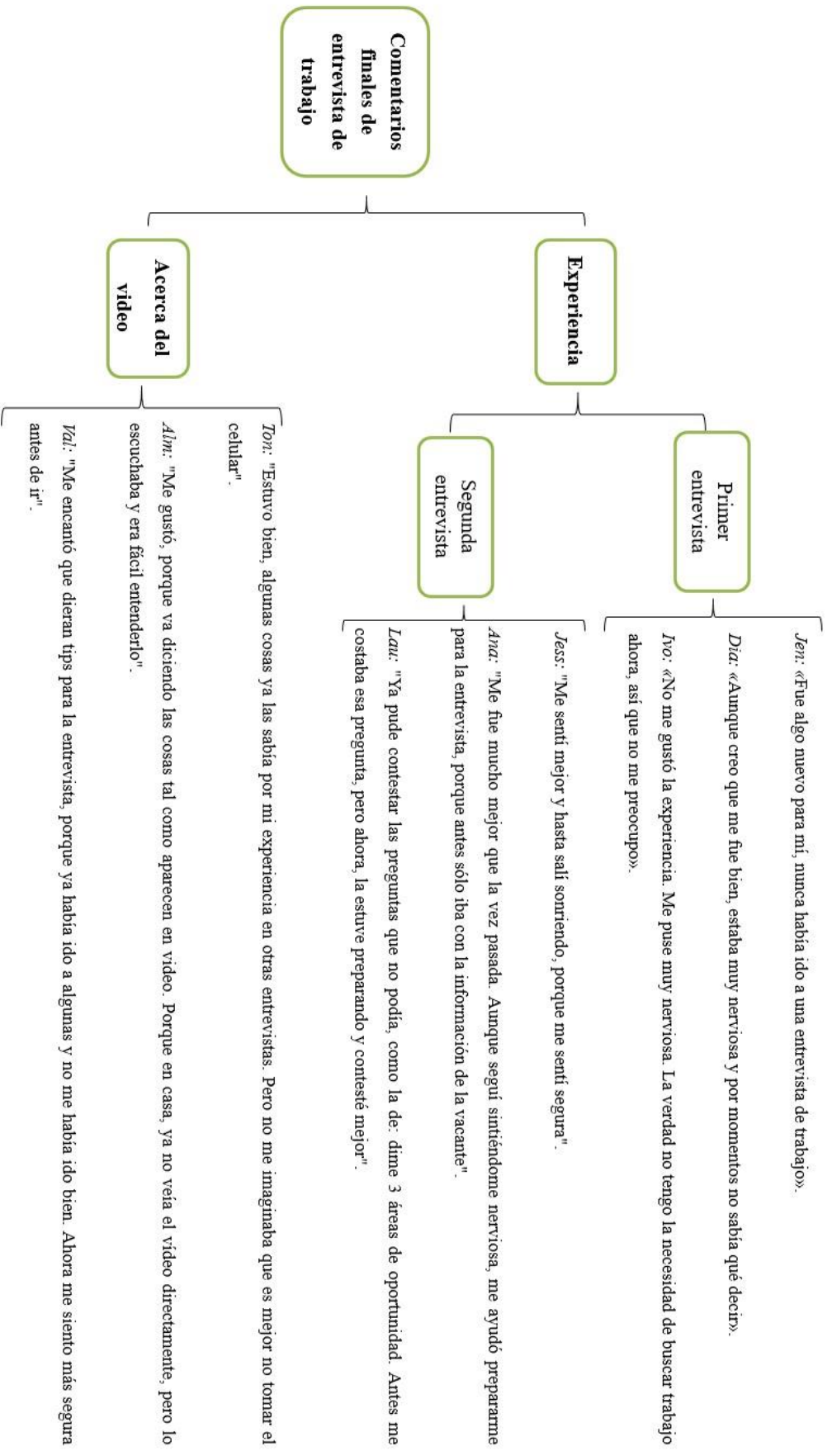


Figura 11. Experiencia de los psicólogos sobre la entrevista de trabajo.

CONCLUSIONES

«El éxito de las universidades depende del éxito de sus estudiantes» (IMCO, 2019, p. 14), esta frase hace referencia al éxito tanto académico como el profesional, la capacidad de los estudiantes para insertarse en el mundo laboral y contribuir al crecimiento social y económico de su país. En la actualidad la incorporación laboral de recién egresados es cada vez más difícil y las condiciones laborales son precarias. Publicaciones refieren que incluso aquellas personas dedicadas al comercio llegan a ganar más dinero comparadas a las personas con una formación universitaria (Forbes, 2019b). En ese sentido, encontrar un buen empleo depende de más condiciones que sólo el grado académico, como el desempeño medido en competencias (Aguilar, 2018; Sanabria y Chávez, 2017) o la situación laboral en la zona, como en el caso de México donde existe precariedad (Canal Once, 2019, 2018a, 2018b; Forbes, 2019a, 2019b, 2019c, 2019d; García, 2019a, 2019b; Ordaz, 2019; Rodríguez, 2019; Saldaña, 2019; Mendoza, 2018), aunque ya es una problemática a nivel internacional (DW Español, 2019a, 2019b, 2019c, 2015; Martínez, 2017).

Por otro lado, de acuerdo con el sistema educativo (SEP, 2018, s.f.) resulta fundamental preparar a las personas para desarrollarse de manera personal, laboral y familiar. En ese sentido, brindar herramientas que coadyuven a los universitarios en su transición al campo laboral, les permitirá estar mejor preparados y puede aminorar los factores que disminuyen su inserción. Si bien, existen en la red diversos recursos digitales que presentan contenido con recomendaciones para dicho propósito, entre otros temas, no todos ellos pueden ser considerados recursos educativos adecuados, puesto que un video educativo se enfoca a objetivos y población específica (Rodríguez et al., 2017; De la Fuente et al., 2018; Roldán y Cárdenas, 1994; Bravo, 1996), dando resultados favorables en los estudios realizados con estos recursos. Por ello, el presente proyecto opta por desarrollar herramientas audiovisuales para apoyar a los psicólogos, primordialmente de la comunidad perteneciente a la UNAM

considerando las diversas áreas de la carrera de Psicología (2010; 2010; 2010; 2010; 2010; 2010; 2019; s.f.). Además de considerar que es una de las carreras con mayor demanda en la actualidad (IMCO, 2019, p. 23) y cuenta con una gran cantidad de profesionales a nivel nacional, así como en la Ciudad de México y Área Metropolitana (OLA, 2019b; 2019c).

Adicional, se utiliza el modelo ADDIE como una guía para llevar a cabo este trabajo. Dentro de las primeras fases se maneja el análisis de la información (Fase 1) y el diseño (Fase 2).

Posterior, se realiza el desarrollo de los recursos, donde se hace la evaluación por jueces de estructura y de información (Fase 3), la cual da sustento para mencionar que los dos videos desarrollados, tanto el referente al CV como el de la entrevista de trabajo, son recursos educativos adecuados, pues contienen los elementos (estructura) y la información (contenido) necesaria, permitiendo cumplir el objetivo de este proyecto, el cual es encontrar si existen diferencias en el desarrollo del CV y la preparación para la entrevista de trabajo en psicólogos al visualizar los videos educativos.

De igual forma, se realiza una evaluación del sitio el cual se contemplaba como el lugar para alojar los videos, por ello, no se requirió a jueces con amplia experiencia en comparación con los jueces solicitados para evaluar los videos. De acuerdo con los resultados, el espacio web cumple con los criterios necesarios para su implementación con el grupo piloto.

En la aplicación al grupo piloto (Fase 4) se observaron algunas complicaciones. Estas fueron las siguientes:

- De la invitación a quince estudiantes de séptimo semestre de la carrera de Psicología, sólo cuatro terminan las actividades.
- Los estudiantes refieren que los videos tardaban en reproducirse.
- Las actividades las postergaban al final de la semana (periodo de entrega), expresando que, debido a sus asignaturas, no tenían tiempo para desarrollarlas.

Dentro de los resultados con los participantes en el grupo piloto, no se muestran diferencias estadísticamente significativas en la realización del CV. La cantidad reducida ($n=4$) de la muestra pudo afectar los resultados. Esta conclusión es derivada de los comentarios que hacen los estudiantes respecto a los videos, donde los valoran de manera positiva, al mencionar que son «agradables y claros», incluso cuando algunos de ellos no conocían cómo realizar un CV o no lo habían puesto en práctica. Además, desconocían toda la planeación que conlleva hacer un CV y la preparación para la entrevista, sin darles la importancia como partes fundamentales para su transición al mundo laboral. En la entrevista de trabajo, se contempla una pregunta abierta para conocer las posibles acciones que pudieran hacer los estudiantes en dicha situación. Sin embargo, solo se puede obtener los puntos mencionados por las personas y no necesariamente significa que lo realizarán en una situación real.

Debido a estas situaciones se opta por cambiar la implementación con el grupo experimental, con apoyo de materias que permitan esta dinámica para llevarse a cabo. Con el fin de observar los cambios en la parte de la entrevista se modifica la forma de evaluación: en vez de contestar una pregunta abierta, se llevan a cabo simulaciones de entrevista con reclutadores.

Además, se aumenta el número de participantes para el grupo experimental.

En la última fase de este estudio (Fase 5), la cual se enfoca al grupo experimental, se encontró un aumento en las medias de los promedios generales tanto de los CV como en las entrevistas de trabajo de los estudiantes en el postest, al presentarse diferencias estadísticamente significativas. Con ello, es posible decir que los videos educativos promueven una mejora en el desarrollo del CV, así como en el desempeño en las entrevistas. Cabe mencionar que no se habla de una causalidad directa, debido a los diversos factores en juego a lo largo de la aplicación, tales como el tiempo transcurrido de una sesión a otra, la

experiencia previa o la búsqueda de información por parte de los estudiantes, la cual no fue recabada para este trabajo.

Es pertinente hacer la aclaración que los criterios del CV son una guía y no un requisito indispensable, pero se recomienda contar con 8 de ellos (señalados con un *) (Aguilar, 2018; CompuTrabajo, 2018; Rico, 2018; Sanabria y Chávez, 2017; Bumeran, 2017; OCCMundial, 2016, 2014; Muñiz, 2016b; Murillo, 2012; Howard, 2000; Brazeau, 1996).

De los resultados obtenidos de cada criterio que conformaba la evaluación es posible derivar lo siguiente: los estudiantes mejoran en la información que colocan en los *Datos Generales, *Formación Académica y *Ortografía. Dichos aspectos son relevantes para la presentación del candidato hacia la organización o empleador, donde se muestra su profesionalidad y la información de contacto para recibir una propuesta laboral. En caso de faltar o estar errados, quedaría descartado en un proceso. Además, mejoran en el criterio de experiencia académica, un aspecto básico para cualquier *curriculum vitae*. Y de acuerdo con las recomendaciones de los autores, sólo se debe colocar la experiencia más reciente y relacionada con la posición a la cual se postula (Sanabria y Chávez, 2017), de lo contrario, ocuparía espacio con información innecesaria. Dichos detalles hacen la diferencia en los procesos de reclutamiento y selección actuales, por la basta cantidad de candidatos, así como los diversos medios digitales para llevarlos a cabo, por lo que una oración o, incluso una palabra, puede separarte o vincularte con las organizaciones.

Los aspectos para mejorar se retoman del resto de los criterios, aun cuando ninguno haya tenido diferencias significativas en términos estadísticos. Aquellos que presentaron un leve incremento en su promedio fueron: *Objetivo Profesional, Idiomas y Paquetería, *Experiencia Profesional, Áreas de Interés, *Facilidad de Lectura, Fotografía y *Extensión.

Esto datos sirven para complementar un CV, sin embargo, se puede observar tres criterios «básicos», lo cual puede disminuir las probabilidades de ser tomados en cuenta para

una posición, porque no cuentan con la experiencia solicitada o no la saben plasmar de forma atractiva para los reclutadores; es complicada de leer (no se comprende fácilmente) o su extensión es demasiado larga para detenerse a leerlo completamente. Dada la mejoría en estos criterios se infiere que el recurso desarrollado apoya como guía a los estudiantes para elaborar su propio CV.

En los dos criterios restantes donde decrementaron su promedio fueron: *Encabezado y Actualización. Es interesante que hayan sido estos aspectos, porque el primero es un título de presentación como profesional ante el posible empleador; mientras que el segundo, se enfoca en mencionar los cursos o talleres extra que el estudiante haya cursado y que puede servirle como un distintivo para su perfil. Esto puede deberse al desconocimiento de los posibles nombramientos que pudiera llevar (como «Estudiante de 5to. semestre en», «Pasante de», «Lic. en») (Sanabria y Chávez, 2017, p. 15). Otra posibilidad es que aún no se tenga definido una identidad profesional, inclusive cuando se haya cursado un gran porcentaje de créditos y áreas de especialización (considerando el plan de estudios). O peor, el desinterés de apropiarse como profesionales porque todavía se encuentran en su formación universitaria, como lo menciona el grupo piloto y el experimental, sin percatarse que sólo retrasan este proceso de transición para cuando se encuentren en búsqueda de empleo (al ser egresados o titulados). Esta situación donde los estudiantes no consideran el mercado laboral concuerda con el hecho de que los candidatos no cuenten con el perfil para llegar a ocupar o mantenerse en los pocos empleos ofertados porque no se están preparando para desempeñarse en ellos ni construyen los medios necesarios que les permita tener una vida de calidad (Riquelme, 2019; Mendoza, 2019; Cabrera, Hickman y Mares, 2010). Incluso, en la actualidad, se están dando acciones en otros países respecto a estos temas, al tratar de establecer leyes que den pauta a la inserción laboral e independencia familiar posterior a la formación universitaria (Díaz, 2020; Gómez, 2020; T13, 2020; Televisa.News, 2020). De ahí la relevancia de abordar desde la

formación académica la relación existente entre la carrera con la práctica en el ámbito laboral, para construir y definir su propio objetivo profesional, así como su trayectoria como psicólogos. Aquí resulta fundamental empatar las necesidades del mercado y la formación académica de los estudiantes, pues permite desarrollar a lo largo de su trayectoria una identidad como profesionales y con ello, adquirir las competencias necesarias para insertarse a un empleo donde continúen su desarrollo personal y profesional. En la actualidad existen algunos intentos de este tipo en diversas entidades educativas de nivel media superior y superior, donde se ha vinculado a sus estudiantes con empresas para formarlos y generar empleos (Notimex, 2020; Treviño, 2020). Construir los objetivos profesionales en los estudiantes de Psicología, así como apoyarlos en esta transición al mundo laboral por medio de las TIC como parte de su proceso de formación, les apoyará a tener más claridad hacia dónde se dirigen y cómo se proyectan ante el mundo, con el fin de aumentar sus posibilidades de inserción o bien, incorporación al mercado laboral y mejorar las condiciones actuales de trabajo (Santana, 2013; Rodríguez, Álvarez, Figueroa y Rodríguez, 2009). Lo anterior puede llevarse a cabo a inicios de la carrera, reforzarlo a la mitad (ya que en este punto de eligen materias de manera optativa) y consolidarlo al final de esta, para que la formación tenga una orientación a los conocimientos y experiencias dónde ellos decidan desarrollarse.

Por otro lado, la entrevista de trabajo tiene aspectos centrales o fundamentales a considerar, de los cuales se puede tener en cuenta tres criterios, estos son: la Imagen Profesional Física, No Verbal y Verbal (Aguilar, 2018; Grados, 2017; Morales, 2007; Rodríguez, 2002). Aquellos que presentaron diferencias estadísticamente significativas fueron: La Imagen Profesional Física y No Verbal. Estos aspectos son valiosos, porque conllevan las primeras impresiones generadas del candidato al reclutador. La parte Física hace referencia a la apariencia en aspectos de vestimenta e higiene personal, este se compone de cuatro criterios, todos con diferencias estadísticamente significativas. Es decir, los estudiantes

mejoran su proyección como profesionales, incluso cuando se muestran calificaciones altas en la primera entrevista, los comentarios de los reclutadores confirman estos resultados, derivado de la primera ronda de entrevistas donde se comentó de forma general que los estudiantes «contemplaran llevar una vestimenta formal», mientras en la segunda, sólo hicieron referencia a casos específicos.

La sección No Verbal, enfocada a las conductas de los estudiantes durante la entrevista, se conforma por seis criterios, de los cuales cinco obtuvieron una diferencia estadísticamente significativa (Caminado, Saludo, Contacto Visual, Contacto Táctil y Sonrisa). Estos aspectos van en función a cómo se desempeña el candidato a lo largo de la entrevista, desde su forma de caminar, el saludo y el contacto físico que realiza, si mantiene o no el contacto visual con el entrevistador y por supuesto, si muestra una sonrisa para establecer empatía. Además, el aspecto restante (Sentado), referente a si el candidato espera a que le permitan sentarse o si se sienta sin autorización, también tuvo una mínima mejora en su promedio, aunque esta no fue significativa. Dichos puntos parecen muy fáciles, sin embargo, cuando no se ha tenido la experiencia de una entrevista o se tiene una idea distorsionada de la misma, pueden presentarse situaciones que estresen a los candidatos al punto de bloquearse en la entrevista. Por ello, la conducta No Verbal es un aspecto básico, el simple hecho de saberlo puede provocar un cambio en las acciones tomadas por los mismos candidatos, más si se considera la parte social que se juega a la hora de un proceso de contratación, por ejemplo, los estereotipos sociales o los prejuicios que pueden favorecer o perjudicar a una persona por la impresión generada al reclutador (Kimble et al., 2002).

Con lo anterior, se puede decir que el vídeo promueve una mejora de la conducta durante la entrevista, en cuyos aspectos sean concernientes a la presentación y proyección profesional del candidato. Estos puntos se ven reforzados por los comentarios tanto de los reclutadores como de los estudiantes, ya que en la segunda entrevista los reclutadores no hacen

énfasis en estos puntos de apariencia física y nerviosismo; mientras los estudiantes refieren sentirse con mayor seguridad para realizarla.

Por último, en la sección Verbal, constituida por cinco criterios, solo en tres presentan diferencias estadísticamente significativas (Expresión, Seguridad y Postura). Estos criterios hacen referencia a lo mencionado por el candidato durante la entrevista, así como la forma de decirlo. Aquellos criterios que no tuvieron una diferencia significativa (Tono de voz y Pronunciación), también mejoran su promedio en el grupo. Dado lo anterior, se puede concluir que el video promueve una mejora en el contenido expresado por los estudiantes, pero no en la forma de decirlo. Esto se reafirma con los comentarios de los reclutadores, que expresan en las dos entrevistas la necesidad de un apoyo extra en esta parte, porque pueden explotar más sus logros, hablar más de ellos mismos en las entrevistas, como parte de su promoción profesional. Esto pudiera ser un tanto contradictorio, ya que las puntuaciones son altas dentro de lo evaluado en el instrumento (en promedio 4 de 5 puntos). Una posible respuesta a esta situación, y como posible limitación, es que los reclutadores solo entrevistaron a estudiantes de la misma universidad, por lo que puede establecerse una forma general de interacción (por la cultura de la institución académica), impidiendo observar el panorama que se vive en una situación externa, donde los reclutadores hacen comparaciones con otros perfiles de diversas partes u organizaciones.

La importancia de abordarlo desde la Psicología radica en la diversidad de perspectivas que le permite apoyar en varios contextos al considerar como base las emociones y la autoestima para el desarrollo de una persona. Adicional, cada área tiene aspectos específicos que pueden complementar cualquier proyecto como el área organizacional con la cultura de una organización, sus procesos de reclutamiento y selección e incluso la capacitación; el área educativa dirigido al cambio en agentes educativos o el uso de las TIC; el área de social y clínica, con el autoconocimiento y construcción de la identidad. En este proyecto se pueden

distinguir los puntos anteriores: la primera fase concerniente al análisis se contempló la cultura de la institución académica, así como la situación general tanto del país como de la carrera en Psicología. Posterior, se diseñaron los recursos educativos (TIC). Derivado de la implementación se observó la concepción que tienen de sí mismos (autoeficacia y autoestima), lo cual va a influir en su proyección como profesionales y con ello, en la obtención de un empleo o el emprendimiento de un negocio.

Al considerar estas situaciones, se hace la recomendación de continuar con la dinámica de simulaciones de entrevista, al tomar en cuenta los resultados, específicamente los comentarios de los estudiantes, al referir sentirse seguros y con mayor confianza en la segunda entrevista, esta experiencia les permitió tener un acercamiento al escenario real en el proceso de reclutamiento y selección que la mayoría desconocía, al aplicarse en grupos contextuales o generales, donde pueden estar de diversas áreas, se observó que no todos contaban con las nociones básicas para desenvolverse en una entrevista. A diferencia de las personas cuya formación tiende al área Organizacional, pues estos cursan materias (solo de manera optativa) sobre estos temas.

Como se puede observar tanto en la parte del CV como de la entrevista de trabajo, resulta necesario reforzar la vinculación del proyecto profesional desde la formación académica y a la par, empatar lo que el mercado laboral actual demanda como una base para su desarrollo. La institución académica debe apoyar a los estudiantes en esta transición para que logren juntos este objetivo, por ello, es pertinente orientarlos a apropiarse de una identidad como profesionales en Psicología que les permita insertarse en el mundo laboral y ocupar lugares importantes para la toma de decisiones cuyo fin sea mejorar la calidad de vida de las personas en México y por qué no, a nivel internacional.

Con todo lo anterior, se puede concluir que los recursos audiovisuales desarrollados enfocados al CV y la entrevista de trabajo cumplen con los criterios para considerarlos como

videos educativos. Así mismo, existen diferencias estadísticamente significativas en los resultados de los estudiantes en Psicología al visualizarlos, donde se promueve una mejora en su implementación. Adicional, se recomienda continuar con el desarrollo de recursos educativos abiertos y el uso de las TIC orientados a la autoestima y autoconocimiento para apoyar en la formación de la identidad profesional; al proceso de reclutamiento y selección de personal para prepararlos a las dinámicas actuales de obtención de un empleo, con el fin de incrementar el contenido para las diversas plataformas digitales abiertas, como el desarrollado en este proyecto (sitio de Google) o las realizadas por la UNAM, mediante el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED), tales como el Campus Virtual de la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED), la Red Universitaria de Aprendizaje (RUA), Docencia Digital (DD) conocimiento para todos, entre otros. Para conocer la amplia gama de plataformas ofrecidas por la UNAM, revisar los siguientes enlaces:

- SUAYED: <https://distancia.cuaed.unam.mx/acerca>
- Campus Virtual de la CUAIEED:
<https://distancia.cuaed.unam.mx/campusvirtual.html>
- RUA: <https://www.rua.unam.mx/portal/>
- DD conocimiento para todos: <https://www.docenciadigital.unam.mx/>
- Otros:
<https://distancia.cuaed.unam.mx/campusvirtual.html#contenidoseducativosabiertos>

REFERENCIAS

- Aguilar, M. T. (2018). Preparando mi entrevista de trabajo. México: Dirección General de Orientación y Atención Educativa.
- AIMX (2017). Búsqueda de Empleo por Internet AIMX 2017. Recuperado de: <https://www.asociaciondeinternet.mx/es/component/remository/Busqueda-de-Empleo-por-Internet/Busqueda-de-Empleo-por-Internet-AIMX-2017/lang,es-es/?Itemid=>
- AIMX (2018). Búsqueda de Empleo por Internet AIMX 2018. Recuperado de: <https://www.asociaciondeinternet.mx/es/component/remository/Busqueda-de-Empleo-por-Internet/Busqueda-de-Empleo-por-Internet-AIMX-2018/lang,es-es/?Itemid=>
- AIMX (2019). 6° Estudio de Búsqueda de Empleo por Internet en México 2019. Recuperado de: <https://www.asociaciondeinternet.org.mx/en/component/remository/Busqueda-de-Empleo-por-Internet/Estudio-de-busqueda-de-empleo-en-linea-2019/lang,engb/?Itemid=>
- Albarrán, E. (12 de noviembre de 2019). Sólo 24% de la generación afore obtendrá una pensión. *EL ECONOMISTA*. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/Solo-24-de-la-generacion-afore-obtendra-una-pension-20191112-0150.html>
- Alles, M. A. (2009a). *Diccionario de competencias. La trilogía. Tomo I*. Argentina: GRANICA.
- Alles, M. A. (2009b). *Diccionario de comportamientos. La trilogía. Tomo II*. Argentina: GRANICA.

- Alles, M. A. (2009c). *Diccionario de preguntas. La trilogía. Tomo III*. Argentina: GRANICA.
- Almeda, C. (6 de abril de 2017). Salario Emocional: la clave para fidelizar al talento. *Talent Clue*. Recuperado de: <http://blog.talentclue.com/salario-emocional>
- Amador-Soriano, K., Velázquez-Albo, M. A. y Alarcón-Pérez, L. M. (2018). Las competencias del psicólogo desde una perspectiva integral. *Revista de Educación y Desarrollo*, (45), 5-14. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Amador.pdf
- AMIPCI (2016). Búsqueda de Empleo por Internet AMIPCI 2016. Recuperado de: <https://www.asociaciondeinternet.mx/es/component/remository/Busqueda-de-Empleo-por-Internet/Busqueda-de-Empleo-por-Internet-AMIPCI-2016/lang,es-es/?Itemid=>
- Bardín, L. (2002). *Análisis de contenido*. España: Editoriales Akal, S.A.
- Benhumea, A. O. (2016). Inserción laboral de la licenciatura en trabajo social. Una muestra de la generación 2009-2013. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México.
- Bespoke Ad. (7 de noviembre de 2019). ¿Recién graduado? Piensa en el último pago que recibirás (no sólo en el primero). *Expansión*. Recuperado de: <https://expansion.mx/bespoke-ad/2019/11/07/recien-graduado-piensa-en-el-ultimo-pago-que-recibiras-no-solo-en-el-primero>
- Bravo, L. (1996). ¿Qué es el vídeo educativo? *Comunicar* (6), 100-105. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15800620>
- Brazeau, J. (1996). *Cómo redactar nuestro Currículum Vitae* (3° ed.). Barcelona, España: Gedisa.

Bumeran. (2017). ¿Cómo hacer mi Currículum Vítae internacional? México: Bumeran.

Recuperado de: <https://www.bumeran.com.mx/noticias/Currículum-Vítae-internacional/>

Cabrera, R., Hickman, H. y Mares, G. (2010). Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México.

Enseñanza e Investigación en Psicología, 15 (2), 257-271. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29215980002>

Cámara de Diputados. (2013). Gaceta Parlamentaria (3892-VII). *Con punto de acuerdo, por el que se exhorta al gobierno federal y al sector empresarial a implantar programas que den oportunidad de empleo digno y justo a los egresados de licenciaturas universitarias y tecnológicas, suscrita por diputados del Grupo Parlamentario del PRI*

(3892-VII). Recuperado de:

<http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2013/oct/20131024-VII/Proposicion-1.html>

Canal Once [Canal Once]. (2018a, marzo 26). México Social - El desafío del empleo y los

salarios (20/03/2018). [Archivo de video]. Recuperado de:

https://youtu.be/Ea_gqXHYGg

Canal Once [Canal Once]. (2018b, agosto 15). México Social - Salarios condiciones laborales

(14/08/2018). [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/KH5EA9x27Gw>

Canal Once [Canal Once]. (2019, mayo 8). México Social - Sin empleo (07/05/2019).

[Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/QD1VzInomjM>

Cegarra, J. G. y Martínez, A. (2018). *Gestión del conocimiento. Una ventaja competitiva.*

México: Alfaomega.

CompuTrabajo. (2018). Cómo redactar un buen CV. México: CompuTrabajo. Recuperado de:

<https://blog.computrabajo.com.mx/candidato/como-redactar-un-buen-cv/>

- De la Fuente, D., Hernández, M. y Pra, I. (2018). Vídeo educativo y rendimiento académico en la enseñanza superior a distancia. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia (RIED)*, 21 (1), 323-341. DOI: <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.18326>
- Del Pilar, M. (22 de enero de 2013). Empleología, alternativa para conseguir mejor conexión laboral. *EL ECONOMISTA*. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/finanzaspersonales/Empleologia-alternativa-para-conseguir-mejor-conexion-laboral-20130122-0091.html>
- Díaz, F. (20 de agosto de 2020). Tribunal italiano dice que es "obligación" que jóvenes se independicen tras estudiar. *El Contraste*. <https://amp.elcontraste.cl/tribunal-italiano-dice-que-es-obligacion-que-jovenes-se-independicen-tras-estudiar/20/08/2020/>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M. y Varela-Ruíz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2 (7), 162-167. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- DGOAE (2019a). Centro de Orientación Educativa. Recuperado de: <http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/coe/index.html>
- DGOAE (2019b). Programación. Recuperado de: http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/opsicopedagogica/htmls/Talleres_alumnos_programa.html
- DW Español [DW Español]. (2015, enero 8). Polonia: uno de los mayores flujos migratorios. Enfoque Europa. [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/La6cUXTx33E>
- DW Español [DW Español]. (2019a, junio 11). Italia: búsqueda de empleo a lo largo y ancho del país. [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/7KTWbshg-uA>
- DW Español [DW Español]. (2019b, octubre 15). Desempleo juvenil en Argentina. [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/I9muHAWOCsM>

- DW Español [DW Español]. (2019c, octubre 16). Aumenta la pobreza en Argentina. [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/5pz6muXjh5w>
- Excélsior TV [Excélsior TV]. (2018, marzo 12). La falta de oportunidades de empleo en México. Recuperado de: <https://youtu.be/iNBGtV3AtRM>
- Esquivel, I. (2014). *Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI*. México: Doctorado en Sistemas y Ambientes Educativos.
- Facultad de Psicología (2019a). Bolsa de Trabajo -Cursos y talleres. Recuperado de: <http://www.psicologia.unam.mx/bolsa-de-trabajo-cursos-y-talleres/>
- Facultad de Psicología (2019b). Bolsa de trabajo. Recuperado de: <http://www.psicologia.unam.mx/bolsa-de-trabajo-3/>
- Flores, R. (2013). Desvinculación entre la oferta de egresados y la inserción al mercado de trabajo: los egresados de ciencias políticas y administración pública en el mercado laboral. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal.
- Forbes. (30 de marzo de 2019a). Mujeres mexicanas, las que más trabajan en el continente americano: ONU. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mujeres-mexicanas-las-que-mas-trabajan-en-el-continente-americano-onu/>
- Forbes. (29 de abril de 2019b). Profesionistas ganan menos que vendedores ambulantes: estudio. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/profesionistas-ganan-menos-que-vendedores-ambulantes-estudio/>
- Forbes. (9 de mayo de 2019c). 38% de los jóvenes universitarios ganan menos de 6,000 pesos. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/38-de-los-jovenes-universitarios-ganan-salarios-de-menos-de-6000-pesos/>

Forbes. (14 de noviembre de 2019d). 2.1 millones en México, sin empleo en el tercer trimestre de 2019. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/2-1-millones-en-mexico-perdieron-su-empleo-en-tercer-trimestre/>

Fuentes, G. (9 de noviembre de 2019). ¿Hay riesgo de recesión global? 21 países, incluido México, crecen poco y ya tienen desaceleración. *SinEmbargo*. Recuperado de: <https://www.sinembargo.mx/09-11-2019/3674174>

Fundéu. (14 de abril de 2018). Currículo o currículum con tilde, pero curriculum vitae. *Fundéu*. Recuperado de: <https://www.fundeu.es/recomendacion/curriculo-o-curriculum-con-tilde-pero-curriculum-vitae/#:~:text=Curr%C3%ADculo%20y%20curr%C3%ADculum%20se%20escriben%20de%20la%20lengua%20espa%C3%B1ola.&text=Se%20considera%20inadecuada%20la%20variante%20curr%C3%ADcula>.

García, A. K. (2 de octubre de 2019a). Mexicanos no tienen posibilidad de equilibrar sus actividades laborales con las personales. *EL ECONOMISTA*. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexicanos-no-tienen-posibilidad-de-equilibrar-sus-actividades-laborales-con-las-personales-20191002-0054.html>

García, A. K. (13 de octubre de 2019b). ENOE 2019: ¿cuánto ganan los mexicanos? *EL ECONOMISTA*. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Cuanto-ganan-los-mexicanos-20191013-0004.html>

García, M. y Amador, R. (2016). Oferta laboral para el psicólogo recién egresado. *RUDICS*, 7(2), 1-18. Recuperado de: <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=1303>

Global Empleos [Global Empleos]. (2017, octubre 10). 10 Preguntas trampa en una entrevista laboral [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/3wb48Ofeutw>

- Gómez, A. (17 de agosto de 2020). Sentencia histórica en Italia: es «obligatorio» que los hijos encuentren trabajo tras estudiar. *ABC*. Recuperado de: https://www.abc.es/sociedad/abcisentencia-historica-italia-hijos-obligatorio-encontrar-trabajo-despues-estudios202008171329_noticia.html
- Góngora, Y. y Martínez, O. (2012). Del diseño instruccional al diseño de aprendizaje con la aplicación de tecnologías. *Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 13 (3), 342-360. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2010/201024652016.pdf>
- González, A. G. y Carrillo, P. A. (2016). Inserción laboral de los psicólogos recién egresados del Centro Universitario de Los Altos. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6 (12). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153966002>
- González, L. F. (2018). *El talento: la nueva guerra corporativa*. México: Tu propio Libro.
- Grados, J. (2017). *Entrevistas en las organizaciones*. México: Manual Moderno.
- Howard, S. (2000). *El currículo convincente*. España: Grijalbo.
- IMCO (2019). *Compara Carreras 2019. Una herramienta sobre las consecuencias económicas de escoger una carrera*. Recuperado de: <https://imco.org.mx/temas/compara-carreras-2019/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior (2012). México: INEGI. Recuperado de: http://www.foroconsultivo.org.mx/eventos_realizados/mirada_ciencia_tecnologia_e_innovacion/bibliografia_genero_web/encuesta_nacional_insercion_laboral.pdf
- Jezard, A. (4 de diciembre de 2017). These countries are best at preparing kids for the jobs of the future. *WORLD ECONOMIC FORUM*. Recuperado de:

<https://www.weforum.org/agenda/2017/12/countries-children-soft-skills-jobs-of-future>

Kimble, C., Hirt, E., Díaz-Loving, R., Hosch, H., Lucker, G. W. y Zárata, M. (2002).

Psicología Social de las Américas. México: PEARSON EDUCACIÓN.

LinkedIn. (2018). Empieza tu búsqueda de empleo aquí. México: LinkedIn. Recuperado de:

<https://www.linkedin.com/jobs/search?keywords=&location=M%C3%A9xico&locationId=mx%3A0>

Lukas, J. F. y Santiago, K. (2009). *Evaluación Educativa*. Madrid: Alianza Editorial.

ManpowerGroup México y Centroamérica [ManpowerGroup México y Centroamérica].

(2017, agosto 1). 10 Tips de CV Manpower [Archivo de video]. Recuperado de:

https://youtu.be/yAQRrbsA_IA

Marcos, A. (31 de mayo de 2019). La vida no puede ser trabajar toda la semana e ir el sábado

al supermercado. *EL PAÍS*. Recuperado de:

https://elpais.com/elpais/2019/05/31/ciencia/1559293697_965411.html?ssm=FB_CM

Mendoza, V. (11 de diciembre de 2018). La mitad de los desempleados en México cursaron

la prepa o la universidad. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de:

<https://www.forbes.com.mx/la-mitad-de-los-desempleados-en-mexico-cursaron-la-prepa-o-la-universidad/>

Mendoza, V. (14 de junio de 2019). Tus habilidades en el trabajo quedan obsoletas cada dos

años. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: [https://www.forbes.com.mx/tus-habilidades-](https://www.forbes.com.mx/tus-habilidades-en-el-trabajo-quedan-obsoletas-cada-2-anos/)

[en-el-trabajo-quedan-obsoletas-cada-2-anos/](https://www.forbes.com.mx/tus-habilidades-en-el-trabajo-quedan-obsoletas-cada-2-anos/)

Miguelés, R. (14 de noviembre de 2019). Desempleo llega a 3.6% al tercer trimestre de 2019,

su nivel más alto en casi tres años. *EL UNIVERSAL*. Recuperado de:

<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/economia/desempleo-llega-36-al-tercer-trimestre-de-2019-su-nivel-mas-alto-en-casi-tres-anos>

Mora, M. y De Oliveira, O. (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios Sociológicos*, 30 (88), pp. 3-43. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/598/59826851001.pdf>

Morales, A. y Fernández, H. (24 de enero de 2020). Amlo anuncia aumento a beca Jóvenes Construyendo el Futuro; se ajusta al salario mínimo. *El Universal*. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/jovenes-construyendo-el-futuro-amlo-anuncia-aumento-beca-se-ajusta-al-salario-minimo>

Morales, S. P. (2007). Las habilidades sociales en la primera entrevista de trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México.

Morales-González, B., Edel-Navarro R. y Aguirre-Aguilar, G. (2014). Modelo ADDIE (análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación): Su aplicación en ambientes educativos. En Esquivel, I. (coord.), *Los Modelos Tecno-Educativos, revolucionando el aprendizaje del siglo XXI*, pp. 33-46. México: Doctorado en Sistemas y Ambientes Educativos de la Universidad Veracruzana (DSAE-UV).

Morga, L. E. (2012). *Teoría y técnica de la entrevista*. México: Red Tercer Milenio.

Muñiz, J. [Javier Muñiz]. (2016a, febrero 29). 20 preguntas y Respuestas en una Entrevista de Trabajo #1 [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/YnsaWbHyiHE>

Muñiz, J. [Javier Muñiz]. (2016b, marzo 11). Cómo hacer un Currículum Sin Experiencia Laboral [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/8PomG2umpM0>

Murillo, F. y Montaña, P. Y. (2017). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1644>

- Murillo, J. (2012). Sistema de control del Currículum Vítae del Personal Académico de la FES Acatlán. (Tesina de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México.
- Murray, S. y Leadbetter, J. (2018). Video Enhanced Reflective Practice (VERP): supporting the development of trainee educational psychologists' consultation and peer supervision skills. *Educational Psychology in Practice*, 34 (4), 397-411, DOI: 10.1080/02667363.2018.1488679
- Navarro, M. F. (30 de abril de 2019). Cada vez se normaliza más el que la mayoría no tenga un trabajo digno. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/cada-vez-se-normaliza-mas-el-que-la-mayoria-no-tenga-un-trabajo-digno/>
- Nikolaou, I. & Georgiou, K. (2018). Fairness reactions to the employment interview. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34 (2), 103-111. DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a13>
- Notimex. (26 de marzo de 2018). Millennials obtendrán pensiones de \$2,000. *EL ECONOMISTA*. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/finanzaspersonales/Millennials-obtendran-pensiones-de-2000-20180326-0070.html>
- Notimex. (29 de enero de 2020). Conalep y KIA suscriben acuerdo para formar técnicos automotrices. *EL FINANCIERO*. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/conalep-y-kia-suscriben-acuerdo-para-formar-tecnicos-automotrices>
- OCCMundial [OCCMundial]. (2014, abril 22). Aprende a hacer tu Cv paso a paso [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/2KvtzDPTL80>
- OCCMundial. (2016). Cómo hacer un CV ganador. México: OCCMundial. Recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/como-hacer-un-cv-ganador/>

- OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- OLA (2019a). ¿Quiénes somos? Recuperado de: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/acerca-ola/Quienes_somos.html
- OLA (2019b). Psicología en Ciudad de México. Recuperado de: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/carrera/carrera-detalle/5311/9/Psicolog%C3%ADa/Ciudad%20de%20M%C3%A9xico/>
- OLA (2019c). Psicólogos en Nacional. Recuperado de: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/2142/33/Psic%C3%B3logos%20/Nacional/>
- Ordaz, A. (12 de agosto de 2019). A 8 de cada 10 jóvenes con empleo no les alcanza para la canasta básica: estudio. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/a-8-de-cada-10-jovenes-con-empleo-no-les-alcanza-para-la-canasta-basica-estudio/>
- Ordaz, A. (10 de enero de 2020). 50% de los universitarios mexicanos trabaja en algo que no estudió. *Forbes MÉXICO*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/50-de-los-universitarios-mexicanos-trabaja-en-algo-que-no-estudio-ocde/>
- Pariser, E. (2017). *El filtro burbuja: Cómo la red decide lo que leemos y lo que pensamos*. España: Taurus.
- Porras, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139029743008>
- Preve Asesoría Patrimonial [Preve Asesoría Patrimonial]. (2017, febrero 20). Tips para tu Entrevista de Trabajo. [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/kw0SBHBnyIg>

- RAE (2020a). Currículum. Madrid: *Real Academia Española*. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/curr%C3%ADculum#SXMWBu1>
- RAE (2020b). Curriculum vitae. Madrid: *Real Academia Española*. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/curriculum%20vitae?m=form>
- RAE (2020c). Entrevista. Madrid: *Real Academia Española*. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/entrevista>
- RAE (2020d). Incorporar. Madrid: *Real Academia Española*. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/incorporar?m=form>
- RAE (2020e). Insertar. Madrid: *Real Academia Española*. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/insertar>
- RAE (2020f). Video. Madrid: *Real Academia Española*. Recuperado de:
<https://dle.rae.es/video>
- Rajadell, M. y Garriga-Garzón, F. (2017). Educational videos: After the why, the how. *Intangible Capital* 13 (5), 902-922. DOI: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.1042>
- Ríos, V. (6 de julio de 2020). No, no eres clase media. *The New York Times*. Recuperado de:
<https://www.nytimes.com/es/2020/07/06/espanol/opinion/clase-media-mexico.html>
- Riquelme, R. (30 de septiembre de 2019). Indeed ve muchos candidatos, pero poco talento en el mercado laboral de México. *EL ECONOMISTA*. Recuperado de:
<https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Indeed-ve-muchos-candidatos-pero-poco-talento-en-el-mercado-laboral-de-Mexico-20190930-0060.html>
- Rivera, A. (5 de noviembre de 2019). De un millón de becarios solo 15 mil han sido contratados. *EL UNIVERSAL*. Recuperado de:
<https://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/de-un-millon-de-becarios-solo-15-mil-han-sido-contratados-stps>

- Rico, M. (2018). ¿Cómo debe de ser mi CV? ¡Ahora lo puedes descargar en beWanted!. México: beWanted. Recuperado de: <https://www.bewanted.com/blog/como-debe-de-ser-mi-cv-descargar-ahora-en-bewanted>
- Rodríguez, M. A. (2002). La imagen, factor importante en una entrevista de trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México.
- Rodríguez, M. C. y Fernández, J. (2017). Uso del recurso de contenido en el aprendizaje en línea: YouTube. Apertura 9 (1), 22-31. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000200022&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rodríguez, M. L., Álvarez, M., Figueroa, M. P. y Rodríguez, S. (2009). *Estudios universitarios, proyecto profesional y mundo del trabajo. Cómo tender puentes entre la universidad y la vida activa*. España: Explicar la universitat.
- Rodríguez, R. A., López, B. S. y Mortera, F. J. (2017). El video como Recurso Educativo Abierto y la enseñanza de Matemáticas. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 19 (3), 92-100. DOI: <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.3.936>
- Rodríguez, S. (14 de noviembre de 2019). Desempleo crece en México; 2.1 millones no tienen trabajo. *MILENIO*. Recuperado de: <https://www.milenio.com/negocios/baja-mexico-2-1-millones-desempleados>
- Roldán, I. y Cárdenas, T. (1994), Teoría y práctica en la producción de un vídeo educativo. Comunicar 3, 43-49. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15800307>
- Saldaña, I. (11 de noviembre de 2019). Se perfila 2019 como el peor año en empleos. *EL UNIVERSAL*. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/se-perfila-2019-como-el-peor-ano-en-empleos>
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education.

Sanabria, L. C. y Chávez, S. (2017). *Herramientas para elaborar un Currículum*. México: Dirección General de Orientación y Atención Educativa.

Santana, L. E. (2013). *Orientación profesional*. España: SÍNTESIS.

SEP (s.f.). *Los fines de la educación en el siglo XXI*. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114503/Los Fines de la Educacion en el Siglo XXI.PDF](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114503/Los_Fines_de_la_Educacion_en_el_Siglo_XXI.PDF)

SEP. (2018). *La estructura del sistema educativo mexicano* http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_mexico_0101.pdf

Siegel, S. y Castellan, N.J. (1995). *Estadística no paramétrica, aplicada a las ciencias de la conducta* (4a. edición). México: Editorial Trillas.

Silió, E. (30 de octubre de 2019). La tecnología está creando una pasividad peligrosa. *EL PAÍS*. Recuperado de: https://elpais.com/sociedad/2019/10/29/actualidad/1572364902_758721.html?utm_source=Facebook&Echobox=1572871698#

SNE (2019). Observatorio Laboral. Recuperado de: <https://www.empleo.gob.mx/sne/observatorio-laboral>

T13. (18 de agosto de 2020). Tribunal de Italia dice que es “obligación” que jóvenes se independicen de sus padres tras estudios. *T13*. Recuperado de: <https://www.t13.cl/noticia/mundo/tribunal-italia-obligacion-jovenes-independicen-padres-hijos-30-anos-estudios-17-08-2020>

Televisa.News. (18 de agosto de 2020). En Italia sentencia histórica obligará a jóvenes a buscar trabajo después de estudiar. *Televisa.News*. Recuperado de:

<https://noticieros.televisa.com/historia/tribunal-supremo-de-italia-sera-obligatorio-tener-trabajo-despues-de-estudiar/>

Treated. (s.f.). ¿Qué pasa en tu cuerpo durante una entrevista de trabajo? *Treated*. Recuperado de: <https://es.treated.com/blog/que-pasa-en-tu-cuerpo-durante-una-entrevista>

Treviño, R. (28 de enero de 2020). El Tec de Monterrey y Amazon Web Services se alían para desarrollo. *CONNECTA*. Recuperado de: <https://tec.mx/es/noticias/nacional/institucion/el-tec-de-monterrey-y-amazon-web-services-se-alian-para-desarrollo>

UNAM. (2010a). Descripción de trayectorias académicas. Campo de conocimiento: Ciencias Cognitivas y del Comportamiento. México: Fac. de Psicología.

UNAM. (2010b). Descripción de trayectorias académicas. Campo de conocimiento: Procesos Psicosociales y Culturales. México: Fac. de Psicología.

UNAM. (2010c). Descripción de trayectorias académicas. Campo de conocimiento: Psicobiología y Neurociencias. México: Fac. de Psicología.

UNAM. (2010d). Descripción de trayectorias académicas. Campo de conocimiento: Psicología Clínica y de la Salud. México: Fac. de Psicología.

UNAM. (2010e). Descripción de trayectorias académicas. Campo de conocimiento: Psicología de la Educación. México: Fac. de Psicología.

UNAM. (2010f). Descripción de trayectorias académicas. Campo de conocimiento: Psicología Organizacional. México: Fac. de Psicología.

UNAM. (2019). Guía académica de la Licenciatura. México: División de Estudios Profesionales. Recuperado de:

<http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/Guia-academica-de-la-Licenciatura.pdf>

UNAM. (s.f.). Plan de Estudios 2008. Facultad de Psicología. México: Fac. de Psicología.

Recuperado de:

http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/Licenciatura_Psicologia_UNAM_Plan_de_Estudios_2008_Informacion_y_estructura.pdf

Urías, D. (s.f.). No te vas a pensionar como tus papás. ¿Estás preparado para cuidar a tu 'yo viejito'? *Entrepreneur*. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/341825>

Usla, H. (9 de octubre de 2019). ¿Cuál es el impacto de las enfermedades mentales en la productividad laboral? *EL FINANCIERO*. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/cual-es-el-impacto-de-las-enfermedades-en-la-productividad-laboral>

Uyulgan, M. A. y Akkuzu, N. (2018). Educational short videos to utilize in the biochemistry laboratory: opinions of university students. *Journal of Baltic Science Education*, 17 (3), 496-510. Recuperado de: <http://oaji.net/articles/2017/987-1529509255.pdf>

Valencia, A. (2016). Material didáctico elaborado expofeso en el marco del proyecto PAPIME Evaluación del potencial de inserción laboral en estudiantes universitarios: desarrollo de un instrumento para su medición (PE 309116). DGAPA-UNAM.

ANEXOS

Anexo 1: Carta Invitación



24 de Septiembre de 2018.



Buen día: por medio de la presente se le hace una cordial invitación a participar en una entrevista para recabar información sobre un estudio de caso de enseñanza sobre la elaboración del *Curriculum Vitae* (CV) del psicólogo en diversas áreas. En el marco de la asignatura «Nuevas tecnologías en educación» impartido por la Dra. Yunuen Ixchel Guzmán Cedillo en este ciclo (2019-1).

Por la variedad de horarios de los informantes clave acerca del proyecto, le propongo una entrevista vía telefónica de aproximadamente 40 minutos. El objetivo que persigue es conocer su experiencia en tanto la elaboración de cvs para psicólogos recién egresados para diferentes áreas y lograr realizar con ello una serie de videos para preparar el cv y dar tips para las entrevistas del primer trabajo (preguntas de la entrevista en documento anexo).

La información recabada será confidencial y usada únicamente para fines académicos.

Su participación beneficiará la preparación y elaboración de este proyecto tecnológico en educación. Por supuesto de así desearlo se puede dar crédito a su participación en el o los videos que se produzcan como expertos en contenido, así como proporcionarle el producto de este proyecto se así lo considerara útil.

De aceptar la entrevista, favor de escoger alguno de los siguientes horarios para su realización (o bien señálemelo un horario que para usted sea prudente):

- Lunes: 10:30 -11:30; o 17 - 18. hrs.
- Martes: 10 - 11; o 17 - 18 hrs.
- Miércoles: 10:30 - 11:30 hrs.
- Jueves: 10 - 11; o 15 - 16; o 17 - 18 hrs.

Así mismo, se le solicita atentamente, anexar el número telefónico al que le puedo marcar para realizar la entrevista.

Agradeciendo de antemano la atención, y esperando contar con una respuesta favorable de su parte, se le solicita atentamente responder este correo con su respuesta e indicando los horarios que haya elegido para realizar la entrevista.

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

Atentamente: Jesús Osmar Gutiérrez Fernández

Anexo 2: Estructura de la Entrevista semi-estructurada (vía telefónica)

Presentación: Buenas _____, ¿hablo con (nombre la de persona)?

Le comento brevemente, mi nombre es Osmar Gutiérrez, y el motivo de esta llamada es para realizar una entrevista, y recabar la siguiente información: conocer su experiencia en la elaboración de cvs para psicólogos de últimos semestres y recién egresados de diferentes áreas (en este caso, área), y dar tips para las entrevistas del primer trabajo. Con ello se pretende realizar una serie de vídeos educativos, para el acercamiento al primer trabajo como psicólogos en sus diversas áreas. La duración será de 40 minutos aproximadamente. ¿Tiene alguna duda? Bueno, entonces vamos a iniciar la Entrevista sobre CV

1. Grado académico:
2. ¿Trabaja actualmente?
3. (Considerando el actual) ¿Cuántos trabajos ha tenido?
¿han sido en la misma área?
¿cómo se postuló para el puesto (¿correo, plataforma, directamente?)
4. ¿Cuántas veces se postuló?

- A) De forma general ¿podría decirme cuáles son las partes del cv que usted considera fundamental para su área?
y ¿qué tipo de información contienen?
- B) Si usted necesitara el apoyo de un becario del área de Psicología ¿cómo sería el cv ideal que le gustaría recibir? Es decir, ¿Qué es lo que más le interesa que el postulante le haga saber para identificarlo o no como candidato?
- C) ¿Qué instituciones o lugares requieren de psicólogos de esta área? (es decir, con estas características)
- D) Para finalizar ¿qué le recomendaría a un recién egresado para elaborar su cv en caso de postular a un trabajo en el área que usted se encuentra laborando?

ENTREVISTA LABORAL

Ahora, le pediría apoyo para recopilar información sobre las entrevistas de trabajo.

- A) ¿cuáles considera que son los 5 errores más frecuentes de las personas que son entrevistadas para un trabajo y no son elegidas para desempeñar el puesto en su área?
- B) Desde su perspectiva ¿cómo puede prepararse un recién egresado de Psicología para postular en el área que usted desempeña? ¿Considera que existen preguntas difíciles de responder en una entrevista laboral? ¿puede darnos ejemplos?
- C) ¿cómo se sabe si la entrevista va bien o ya no se va a continuar al siguiente paso?
- D) ¿Qué tips podría recomendarnos para realizar una entrevista (a aquellos que solicitan el trabajo en su área) y son recién egresados?

Cierre.

Anexo 3: Entrevista a la Maestra Sofia L. (Área Ciencias Cognitivas y del Comportamiento)

Presentación: Buenas tardes, ¿hablo con la Maestra Sofia L.?

S.L.- Sí.

Le comento brevemente, mi nombre es Osmar Gutiérrez, y el motivo de esta llamada es para realizar una entrevista, y recabar la siguiente información: conocer su experiencia en la elaboración de cvs para psicólogos de últimos semestres y recién egresados de diferentes áreas (en este caso, área), y dar tips para las entrevistas del primer trabajo. Con ello se pretende realizar una serie de vídeos educativos, para el acercamiento al primer trabajo como psicólogos en sus diversas áreas. La duración será de 40 minutos aproximadamente. ¿Tiene alguna duda?

S.L. - No

Bueno, entonces vamos a iniciar la Entrevista sobre CV

1. Grado académico: Maestría, estudiando el Doctorado.
2. ¿Trabaja actualmente? Sí
3. (Considerando el actual) ¿Cuántos trabajos ha tenido? 1 ¿han sido en la misma área? Sí ¿cómo se postuló para el puesto (correo, plataforma, directamente)? Directamente
4. ¿Cuántas veces se ha postulado? 5 veces.

A) De forma general ¿podría decirme cuáles son las partes del cv que usted considera fundamental para su área? y ¿qué tipo de información contienen?

- Trayectoria académica ○ Semestres cursados
 - Modo de titulación (anexar si hubo mención honorífica)
 - En caso de recién egresados: anexar cédula profesional
- Instrumentos especializados que sabes manejar ○ P.e. para detectar el movimiento ocular
- Colocar la experiencia profesional ○ Participación en proyectos de investigación en laboratorios: el período que hayas estado, mencionando logros.
 - Publicaciones
 - Ponencias: número, lugar donde se llevó a cabo

B) Si usted necesitara el apoyo de un becario del área de Psicología ¿cómo sería el cv ideal que le gustaría recibir? Es decir, ¿Qué es lo que más le interesa que el postulante le haga saber para identificarlo o no como candidato?

- Que tenga escrito lo anterior, además de:
 - que haya congruencia entre la vacante y el CV.
 - omitir información obvia (edad y año de nacimiento)
 - foto con presentación formal
 - ortografía
 - que la información colocada sea 100% verificable (con certificado, constancia o documento oficial).

C) ¿Qué instituciones o lugares requieren de psicólogos de esta área? (es decir, con estas características).

- En general, las instituciones: ○ Educativas (docencia)
 - Casas encuestadoras
 - Asociaciones civiles de investigación

- Instituciones de investigación

D) Para finalizar ¿qué le recomendaría a un recién egresado para elaborar su cv en caso de postular a un trabajo en el área que usted se encuentra laborando?

- Conocer la información de la vacante (del puesto)
- Ser claro en la información colocada.
- Hacer un borrador donde tenga toda la información de su trayectoria, que lo hagan distinguirse entre los demás, y al localizar una vacante, realizar el CV enfocado a la vacante, es la congruencia y habla de una preparación.

ENTREVISTA LABORAL

Ahora, le pediría apoyo para recopilar información sobre las entrevistas de trabajo.

A) ¿cuáles considera que son los 5 errores más frecuentes de las personas que son entrevistadas para un trabajo y no son elegidas para desempeñar el puesto en su área?

1. Trabarse, habla de que se pone nervioso, y puede ser señal de que no se preparó para la entrevista.
2. Mentir, tratando de mostrar que sabe sobre algún tema mencionado, cuando no es así.
3. No preguntar cuando no entendí alguna pregunta del entrevistador
4. Vestimenta informal o algo que le sea incómodo.
5. Comprometerse (decir rápidamente que sí) con la empresa, aun cuando no conviene (salario, ubicación, etc.). Eso degrada tu profesión y a los colegas de la institución.

B) Desde su perspectiva ¿cómo puede prepararse un recién egresado de Psicología para postular en el área que usted desempeña?

- Conocer bien la vacante, porque esa es la guía del entrevistador para saber si eres idóneo. Ahora, si tu apoyas con un CV enfocado, aumentan tus posibilidades.
- Preparar respuestas a preguntas como:

Dime 3 fortalezas y áreas de oportunidad. De modo que las respuestas de fortaleza apoyen a las actividades que vas a realizar, y aquellas de áreas de oportunidad, no sean requeridas o no sean tan importantes.

- ¿Qué hacías en tal lugar?(experiencia). Tener claro las actividades que hacía, y qué aprendí.
- ¿Considera que existen preguntas difíciles de responder en una entrevista laboral?¿puede darnos ejemplos?
 - Son las que se mencionaron anteriormente
 - Háblame sobre tal publicación.

C) ¿cómo se sabe si la entrevista va bien o ya no se va a continuar al siguiente paso?

- Eso es algo más subjetivo, pero cada persona sabe cuándo le fue mal, porque no se preparó, o le ganaron los nervios.

D) ¿Qué tips podría recomendarnos para realizar una entrevista (a aquellos que solicitan el trabajo en su área) y son recién egresados?

- Utilizar el principio de Parsimonia: mientras más sencillo, mejor. Ser concreto y claro con lo que se pregunta.
- Informarte acerca de la vacante (conocerla)
- Conocer la ubicación para llegar puntual (15 minutos antes).
- Llevar en donde anotar la información relevante (cuaderno de notas) y con qué anotar (pluma negra).
- No agarrar el celular durante la entrevista.
- Enviar formato del CV en PDF, cuando es en línea.

Cierre.

Anexo 4: Entrevista al Lic. Luis G. (Área Educativa)

Presentación: Buenos días, ¿hablo con el Licenciado Luis G.? L.-Sí.

Le comento brevemente, mi nombre es Osmar Gutiérrez, y el motivo de esta llamada es para realizar una entrevista, y recabar la siguiente información: conocer su experiencia en la elaboración de cvs para psicólogos de últimos semestres y recién egresados de diferentes áreas (en este caso, área), y dar tips para las entrevistas del primer trabajo. Con ello se pretende realizar una serie de vídeos educativos, para el acercamiento al primer trabajo como psicólogos en sus diversas áreas. La duración será de 40 minutos aproximadamente. ¿Tiene alguna duda?

L.-No

Bueno, entonces vamos a iniciar la Entrevista sobre CV Entrevista sobre CV

1. Grado académico: Licenciado en Psicología
2. ¿Trabaja actualmente? Sí
3. (Considerando el actual) ¿Cuántos trabajos ha tenido? 5
¿han sido en la misma área? Sí
¿cómo se postuló para el puesto (correo, plataforma, directamente)? Directamente
4. ¿Cuántas veces se postuló? 1

A) De forma general ¿podría decirme cuáles son las partes del cv que usted considera fundamental para su área? y ¿qué tipo de información contienen?

- Experiencia profesional: Resaltando los logros y que sean acorde a la vacante.
 - Proyectos desarrollados
 - Publicaciones
 - Cargos desempeñados
 - Habilidades desarrolladas

B) Si usted necesitara el apoyo de un becario del área de Psicología ¿cómo sería el cv ideal que le gustaría recibir? Es decir, ¿Qué es lo que más le interesa que el postulante le haga saber para identificarlo o no como candidato?

- Que su experiencia académica o profesional vaya orientada al puesto
 - Experiencia con la población a tratar
 - Conocimiento de material para utilizar
 - Materiales realizados

C) ¿Qué instituciones o lugares requieren de psicólogos de esta área? (es decir, con estas características).

- Principalmente
 - Escuelas
 - Asociaciones civiles para la psicoeducación

D) Para finalizar ¿qué le recomendaría a un recién egresado para elaborar su cv en caso de postular a un trabajo en el área que usted se encuentra laborando?

- Foto formal

- CV sintetizado (sustancial al puesto)
- Utilizar lenguaje profesional (formal), que sea comprensible a quien lo lee.

ENTREVISTA LABORAL. Ahora, le pediría apoyo para recopilar información sobre las entrevistas de trabajo.

A) ¿cuáles considera que son los 5 errores más frecuentes de las personas que son entrevistadas para un trabajo y no son elegidas para desempeñar el puesto en su área?

1. No prepararse para la entrevista

- No enterarse de la vacante
- No conocer de la institución
- Utilizar lenguaje común e informal
- Razones de conclusión de la anterior actividad: no expresarlo de manera asertiva y mostrando conflictos con otras personas. Habla de personas conflictivas y te descarta.
- Planes a futuro: no piensa quedarse en la institución

B) Desde su perspectiva ¿cómo puede prepararse un recién egresado de Psicología para postular en el área que usted desempeña?

- Conocer la institución: conocer su misión, visión y valores.
- Conocer mis limitaciones y cómo puedo trabajar para mejorarlas
- ¿Saber qué estás dispuesto a dar a la organización? enfocado a lo que conoces de la institución.
 - Saber cuánto quieres ganar y considerar alternativas, ya que el trabajo es para beneficio de ambas partes.

¿Considera que existen preguntas difíciles de responder en una entrevista laboral? ¿puede darnos ejemplos?

- Van en función de lo anterior, del ¿por qué quieres trabajar aquí? o ¿por qué tendríamos que elegirte a ti y no a los demás?

C) ¿cómo se sabe si la entrevista va bien o ya no se va a continuar al siguiente paso? Por lo que van diciendo los entrevistadores

- Sí
 - Platican de tus experiencias enfocadas a la información puesta en la vacante
 - Al final de la entrevista, te da información de la vacante o los siguientes filtros.

Existe más interés en tu perfil, y tienes mayor posibilidad de conseguir el trabajo.

D) ¿Qué tips podría recomendarnos para realizar una entrevista (a aquellos que solicitan el trabajo en su área) y son recién egresados?

- Conocer bien lo que solicita la Vacante y la institución que lo requiere
- Puntualidad
- Vestimenta presentable (acorde al lugar: formal, casual o informal).
- Tener claro tus rangos de cobro (cuánto ganar), y eso te permite una negociación en caso de ser necesario.

Cierre.

Anexo 5: Entrevista al Dr. José J. (Área Clínica)

Presentación: Buenos días, ¿hablo con el Dr. José J.? J.J.- Sí.

Le comento brevemente, mi nombre es Osmar Gutiérrez, y el motivo de esta llamada es para realizar una entrevista, y recabar la siguiente información: conocer su experiencia en la elaboración de cvs para psicólogos de últimos semestres y recién egresados de diferentes áreas (en este caso, área), y dar tips para las entrevistas del primer trabajo. Con ello se pretende realizar una serie de vídeos educativos, para el acercamiento al primer trabajo como psicólogos en sus diversas áreas. La duración será de 40 minutos aproximadamente. ¿Tiene alguna duda? J.J.-No.

Bueno, entonces vamos a iniciar la Entrevista sobre CV

1. Grado académico: Doctorado
2. ¿Trabaja actualmente? Sí
3. (Considerando el actual) ¿Cuántos trabajos ha tenido? 5
¿han sido en la misma área? Sí
¿cómo se postuló para el puesto (correo, plataforma, directamente,)? Directamente
4. ¿Cuántas veces se postuló? 2

A) De forma general ¿podría decirme cuáles son las partes del cv que usted considera fundamental para su área? y ¿qué tipo de información contienen?

- Semblanza académica (trayectoria)
 - Historial de materias clínicas
 - Prácticas profesionales (tiempo de estancia), actividades y logros. ○ Modelo terapéutico

B) Si usted necesitara el apoyo de un becario del área de Psicología ¿cómo sería el cv ideal que le gustaría recibir? Es decir, ¿Qué es lo que más le interesa que el postulante le haga saber para identificarlo o no como candidato?

- Experiencia relacionada al puesto
 - Sí, es en docencia o como terapeuta
- Formación Teórica y Práctica: compatible a la institución (Psicoanálisis, Cognitivo Conductual, Sistémico, etc.).

C) ¿Qué instituciones o lugares requieren de psicólogos de esta área? (es decir, con estas características).

- Hospitales o Centros de Salud: terapia o asesoría.
- Escuelas: docencia u orientación.
- Iniciativa privada: terapia.
- Consultorio privado con colegas.

D) Para finalizar ¿qué le recomendaría a un recién egresado para elaborar su cv en caso de postular a un trabajo en el área que usted se encuentra laborando?

- Que comprenda el Término: INVERSIÓN. EL trabajo es para la mejora de nosotros, y la de la institución, sino conviene, saber buscar alternativas para nosotros.
- Realizar un CV formal, si es necesario, pagar a un diseñador experto en publicidad.
- Invertir en cursos, seminarios o talleres para impartirlos y ganar más ingresos.
- Organizar el CV, ser concreto.

- No inflar el CV, ser sincero.
- Omitir información innecesaria y aquella que no se tiene con documentos para avalar:
 - Inglés
 - Referencias profesionales

ENTREVISTA LABORAL

Ahora, le pediría apoyo para recopilar información sobre las entrevistas de trabajo.

A) ¿cuáles considera que son los 5 errores más frecuentes de las personas que son entrevistadas para un trabajo y no son elegidas para desempeñar el puesto en su área?

1. Llegar tarde y con vestimenta informal, o con falta de higiene (sudado, ropa arrugada o sucia, etc.).
2. No llevar CV impreso
3. Mentir
4. Interrumpir al entrevistador
5. Mostrar ansiedad y nerviosismo:
 - a. jugar con la pluma
 - b. temblor en extremidades (movimientos estereotipados)
 - c. trabarse al hablar

B) Desde su perspectiva ¿cómo puede prepararse un recién egresado de Psicología para postular en el área que usted desempeña?

- Antes:
 - Educación continua: clases/cursos/eventos
 - Preguntar a un colega de psicología organizacional
- En el proceso:
 - Conocer la institución
 - Misión
 - visión
 - organigrama
 - Conocer de la vacante
 - ¿Qué haría? y ¿qué perfil buscan?
 - Adecuar mis habilidades al puesto
 - Ensayar con un amigo antes: ensayo conductual o role-playing.

¿Considera que existen preguntas difíciles de responder en una entrevista laboral? ¿puede darnos ejemplos?

- Cosas personales
 - Consumo de sustancias (como profesional de la salud, ir creando hábitos saludables)
 - Defectos o áreas de oportunidad. Hay que recordar que todos tienen «cola que le pisen», así que no mientas y menciona lo que ya estás haciendo por mejorarlas.
 - Estatus familiar: predictor de fracaso o deserción

- ¿Quieres tener familia o hijos?

- Congruencia entre CV y lo que dices en la entrevista. SI hay un error, mencionarlo.

C) ¿cómo se sabe si la entrevista va bien o ya no se va a continuar al siguiente paso?

- Recomendación: NO ESPECULAR CONDUCTAS DEL ENTREVISTADOR. En ocasiones así es desarrollada la entrevista para ver tus reacciones.
- Concentrarte en la entrevista, y observar las conductas que nosotros hacemos, para ser empáticos.

D) ¿Qué tips podría recomendarnos para realizar una entrevista (a aquellos que solicitan el trabajo en su área) y son recién egresados?

- No jugar con la pluma o el cabello.
- Apagar el celular
- Usar un lenguaje profesional que entienda el reclutador, pero no abusar de palabras coloquiales.
- Manejar la ansiedad
 - Con técnicas de relajación:
 - Respiración diafragmática.
 - Tensión-Distensión muscular.
 - No hacer muchos ademanes
 - No tener la misma postura (muestra ansiedad y tensión).

Para ello, cuando el entrevistador se mueva, tú también acomodate para estar más a gusto en el lugar (de manera formal).

Cierre.

Anexo 6: Entrevista al Lic. Carlos S. (Área Organizacional)

Presentación: Buenas tardes, ¿hablo con el Lic. Carlos S.? C.O.-Sí.

Le comento brevemente, mi nombre es Osmar Gutiérrez, y el motivo de esta llamada es para realizar una entrevista, y recabar la siguiente información: conocer su experiencia en la elaboración de cvs para psicólogos de últimos semestres y recién egresados de diferentes áreas (en este caso, área), y dar tips para las entrevistas del primer trabajo. Con ello se pretende realizar una serie de vídeos educativos, para el acercamiento al primer trabajo como psicólogos en sus diversas áreas. La duración será de 40 minutos aproximadamente. ¿Tiene alguna duda? C.O.-No.

Bueno, entonces vamos a iniciar la Entrevista sobre CV

1. Grado académico: Técnico en educación, actual egresado de Licenciatura (proceso de titulación).

2. ¿Trabaja actualmente? Sí

3. (Considerando el actual) ¿Cuántos trabajos ha tenido? 8
¿han sido en la misma área? 4

¿cómo se postuló para el puesto (correo, plataforma, directamente)? Plataformas digitales, y directamente.

4. ¿Cuántas veces se postuló? No recuerdo con certeza, pero al inicio me costó. Te puedo comentar mi porcentaje, como un 85% me han rechazado, y en el 15% me han contratado.

A) De forma general ¿podría decirme cuáles son las partes del cv que usted considera fundamental para su área? y ¿qué tipo de información contienen?

- Conocimientos: y tener cómo comprobarlo
 - Reclutamiento y Selección de Personal
 - Tipos de Entrevista: Clásica, por competencias y Assesment center.
 - Ley del Trabajo
 - Tipos de contrato
 - Salarios
 - Condiciones de trabajo
 - Detección de necesidades
 - Capacitación: Evaluación de costo-beneficio

B) Si usted necesitara el apoyo de un becario del área de Psicología ¿cómo sería el cv ideal que le gustaría recibir? Es decir, ¿Qué es lo que más le interesa que el postulante le haga saber para identificarlo o no como candidato?

- Que señale las condiciones anteriores.
- Así como especificación a la institución. Eso habla de planeación y organización.

C) ¿Qué instituciones o lugares requieren de psicólogos de esta área? (es decir, con estas características).

- Empresas
 - Recursos Humanos
 - Talento Humano
 - Nueva área: Salud en el Trabajo
 - A nivel particular o iniciativa propia:
 - Consultorías en zonas populares (conurbadas).

D) Para finalizar ¿qué le recomendaría a un recién egresado para elaborar su cv en caso de postular a un trabajo en el área que usted se encuentra laborando?

- Que se conozca y a su perfil profesional (lo que sabes y lo que no sabes hacer).

ENTREVISTA LABORAL. Ahora, le pediría apoyo para recopilar información sobre las entrevistas de trabajo.

A) ¿cuáles considera que son los 5 errores más frecuentes de las personas que son entrevistadas para un trabajo y no son elegidas para desempeñar el puesto en su área?

1. No llevar CV, o con faltas de ortografía
2. Mentir:
 - a. poner cosas que no sabes hacer
 - i. paquetería tecnológica: tablas dinámicas. ii. Idioma: inglés
3. Llevar objetos ostentosos (caros).
4. Vestirse diferente a los principios de la empresa o puesto
5. No conocer de la institución
6. Comer chicle en la entrevista
7. Usar un lenguaje muy profesional (tecnicismos), que no logra entender el reclutador.
8. No practicar respuestas (improvisar y trabarse).
9. Hacer ademanes exagerados.
10. ¡Pensar que no sabe nada!

B) Desde su perspectiva ¿cómo puede prepararse un recién egresado de Psicología para postular en el área que usted desempeña?

- Planear a corto, mediano y largo plazo.
- Ir en busca de trabajos que me gustaría hacer • ¿Qué perfil quiero tener?

¿Considera que existen preguntas difíciles de responder en una entrevista laboral? ¿puede darnos ejemplos?

- ¿Tú que me ofreces en comparación de los demás?
- ¿Cuánto quieres ganar? Debes saber cuánto ofrecen en otros lados y lo que necesitas para progresar.
- ¿Cuánto tiempo vas a estar en el puesto? o planeación a futuro. Si es por un período muy corto, prefieren no contratarlo, depende de la empresa, ya que algunas prefieren un período corto. C) ¿cómo se sabe si la entrevista va bien o ya no se va a continuar al siguiente paso?
 - No se sabe con certeza, es más personal (autoevaluación): Actitud que tuve durante la entrevista y Cómo hablé de mi conocimiento que tengo para el puesto

D) ¿Qué tips podría recomendarnos para realizar una entrevista (a aquellos que solicitan el trabajo en su área) y son recién egresados?

- Mejorar la autoestima y autoconocimiento.
- Ser concreto y conciso con las respuestas.
- Organizar tus tiempos.
- Saber venderte: ¿qué sé yo que ellos necesitan?

Cierre.

Anexo 7: Entrevista a la Dra. Az R. (Área de Neurobiología y Neurociencias)

Presentación: Buenas tardes, ¿hablo con la Dra. Az? Az- Si. Le comento brevemente, mi nombre es Osmar Gutiérrez, y el motivo de esta llamada es para realizar una entrevista, y recabar la siguiente información: conocer su experiencia en la elaboración de cvs para psicólogos recién egresados de diferentes áreas (en este caso, neurobiología y neurociencias), así como dar tips para las entrevistas del primer trabajo. Con ello se pretende realizar una serie de vídeos educativos, para el acercamiento al primer trabajo como psicólogos en sus diversas áreas. La duración será de 40 minutos aproximadamente. ¿Tiene alguna duda? A.- No.

Bueno, entonces vamos a iniciar la Entrevista sobre CV

1. Grado académico: Posdoctorado
2. ¿Trabaja actualmente? Sí
3. (Considerando el actual) ¿Cuántos trabajos ha tenido? 3
¿han sido en la misma área? Sí
¿cómo se postuló para el puesto (correo, plataforma, directamente,)? Internet
4. ¿Cuántas veces se postuló? 10 veces

A) De forma general ¿podría decirme cuáles son las partes del cv que usted considera fundamental para su área? y ¿qué tipo de información contienen?

- Conocimiento Teórico-Práctico
 - Proyectos asignados a la institución: registro de inicio y término: ¿qué hiciste y lograste?
 - Procedimiento experimentales
 - Construcción de paradigmas
 - Publicaciones
 - Docencia: Recursos didácticos o tecnológicos

B) Si usted necesitara el apoyo de un becario del área de Psicología ¿cómo sería el cv ideal que le gustaría recibir? Es decir, ¿Qué es lo que más le interesa que el postulante le haga saber para identificarlo o no como candidato?

- Conocimientos del área: historial académico
- Conocimiento práctico: procedimientos
- Disposición de aprender y compromiso:
 - Constante aprendizaje
 - Calificaciones
 - ¿Qué has hecho? y ¿qué harías en el puesto?

- ¿Qué instituciones o lugares requieren de psicólogos de esta área? (es decir, con estas características).
Institutos de investigación neurocientífica
- Hospitales o Clínicas de Salud

C) Para finalizar ¿qué le recomendaría a un recién egresado para elaborar su cv en caso de postular a un trabajo en el área que usted se encuentra laborando?

- Describir qué sabe hacer
- Mencionar que tiene ganas de seguir aprendiendo (disposición).
- Expresar ¿qué podría aportar a la institución?

ENTREVISTA LABORAL

Ahora, le pediría apoyo para recopilar información sobre las entrevistas de trabajo.

A) ¿cuáles considera que son los 5 errores más frecuentes de las personas que son entrevistadas para un trabajo y no son elegidas para desempeñar el puesto en su área?

1. Mostrar nervios e inseguridad
2. Omitir o no expresar su bagaje histórico
3. No lograr exponer su perfil (vender)

B) Desde su perspectiva ¿cómo puede prepararse un recién egresado de Psicología para postular en el área que usted desempeña?

- Conocer la misión y visión de la institución.
- Saber el perfil de ingreso y compararlo con el mío, con ello, resaltar en la entrevista lo que comparten los dos.
- Pensar: ¿qué puedo aportar al puesto?

¿Considera que existen preguntas difíciles de responder en una entrevista laboral? ¿puede darnos ejemplos?

- Para una maestría o doctorado:
 - ¿Podrías seguir estudiando sin beca?
 - ¿Estás dispuesto a poner dinero para solventar tus técnicas?
- ¿Tienes pareja? o ¿planes de tener hijos?
- ¿Podrías irte a otra ciudad (intercambio)?
- En tal situación, ¿qué harías tú? Responder con calma y seguridad, con lo que sabes, y expresar que no sabes en caso de ser así.

C) ¿cómo se sabe si la entrevista va bien o ya no se va a continuar al siguiente paso?

- Bien
 - Se profundiza las respuestas que vas dando
- Mal
 - Cambio de tema hacia otros aspectos que no se relacionan al puesto
 - Hay un check list (sí/no).

D) ¿Qué tips podría recomendarnos para realizar una entrevista (a aquellos que solicitan el trabajo en su área) y son recién egresados?

- Reconocer el perfil que tienen, para vendernos mejor, ya que contamos con un conocimiento pleno de ejecución para los trabajos.
- Tener nuestro tabulador de ¿cuánto quiero ganar?, no hay que sacrificar ni rebajar la profesión ni lo que haces.
- Identificar el perfil de puesto al que pueden trabajar
- Practicar las respuestas de entrevista, resaltando las ideas importantes
 - Primero: escribirlo
 - Segundo: practicarlo ante el espejo / hablarlo
 - Tercero: practicarlo con otra persona
- CV en formato particular y apartados específicos: de acuerdo a la institución.

Cierre.

Anexo 8: Entrevista a la Lic. Brenda G. (Área Social)

Presentación: Buenas tardes, ¿hablo con la Lic. Brenda G.? B.- Sí. Le comento brevemente, mi nombre es Osmar Gutiérrez, y el motivo de esta llamada es para realizar una entrevista, y recabar la siguiente información: conocer su experiencia en la elaboración de cvs para psicólogos recién egresados de diferentes áreas (en este caso, social), y dar tips para las entrevistas del primer trabajo. Con ello se pretende realizar una serie de vídeos educativos, para el acercamiento al primer trabajo como psicólogos en sus diversas áreas. La duración será de 40 minutos aproximadamente. ¿Tiene alguna duda? B.- No.

Bueno, entonces vamos a iniciar la Entrevista sobre CV

1. Grado académico: Licenciada
2. ¿Trabaja actualmente? Sí
3. (Considerando el actual) ¿Cuántos trabajos ha tenido? 3
¿han sido en la misma área? sólo dos
¿cómo se postuló para el puesto (correo, plataforma, directamente)? Concurso y directamente.
4. ¿Cuántas veces se postuló? 8 veces; 5 para puestos de área.

A) De forma general ¿podría decirme cuáles son las partes del cv que usted considera fundamental para su área? y ¿qué tipo de información contienen?

- Experiencia profesional
 - Describir ámbitos donde te has desarrollado
- Formación académica
- Algún trabajo (empleo) relacionado

B) Si usted necesitara el apoyo de un becario del área de Psicología ¿cómo sería el cv ideal que le gustaría recibir? Es decir, ¿Qué es lo que más le interesa que el postulante le haga saber para identificarlo o no como candidato?

- Experiencia previa de investigación
- Manejo de temas relacionados al área
 - Trabajo de campo
- Capacidad de análisis y síntesis
- Problematicación en comunidades.

C) ¿Qué instituciones o lugares requieren de psicólogos de esta área? (es decir, con estas características).

- Instituciones de apoyo civil (asociación civil) o con enfoque de género
- Institución de la Mujer (INJUVE)

- Museos de interacción con la población
 - Museo de Memoria y Tolerancia
- Secretarías de gobierno: Desarrollo Social
 - Universidades: Docencia
- Fundaciones: para acompañamiento psicosocial

D) Para finalizar ¿qué le recomendaría a un recién egresado para elaborar su cv en caso de postular a un trabajo en el área que usted se encuentra laborando?

- Buscar experiencia profesional en escenarios, mientras más, mejor.
- Potenciar labores desempeñados en los escenarios.
- Manejar estadística y programas para ello.

ENTREVISTA LABORAL

Ahora, le pediría apoyo para recopilar información sobre las entrevistas de trabajo.

A) ¿cuáles considera que son los 5 errores más frecuentes de las personas que son entrevistadas para un trabajo y no son elegidas para desempeñar el puesto en su área?

1. Tener un ideal de cobro elevado a la realidad
2. Aceptar un pago muy bajo
3. No conocer la empresa (actividades y proyectos).
 - a. Misión y visión
4. No conocer tus defectos

B) Desde su perspectiva ¿cómo puede prepararse un recién egresado de Psicología para postular en el área que usted desempeña?

- Saber qué piden para ese puesto
- Conocer la organización
- Valorar las habilidades que tengo, para saber qué es lo que me hace distinto

¿Considera que existen preguntas difíciles de responder en una entrevista laboral? ¿puede darnos ejemplos?

- Las que iba mencionando anteriormente:
 - ¿Cuáles son tus defectos?
 - ¿Estás dispuesto a tolerar... tal acción?
- Vida personal: que son abrumantes, ¿Cómo es tu vida sexual?

C) ¿cómo se sabe si la entrevista va bien o ya no se va a continuar al siguiente paso?

- Es relativo, es mejor considerar lo que nosotros hicimos ○ Seguridad en la entrevista ○
¿Cómo respondí?
Mientras más inseguro, menor probabilidad.

D) ¿Qué tips podría recomendarnos para realizar una entrevista (a aquellos que solicitan el trabajo en su área) y son recién egresados?

- Informarte bien de la vacante
- Reconocer tus fortalezas y debilidades
- Ser consciente de la experiencia profesional
- Aprender a venderte bien
 - ¿Qué puedes aportarles que otros no?
- Si algo no te quedó claro, pregunta.

Cierre.

Anexo 9: Guión del video ¿Cómo hacer mi CV?

Guión del video:

¿Cómo hacer mi CV?

PREPRODUCCIÓN

- **Ficha de identificación:**

- **Título:** ¿Cómo hacer mi CV?
- **Temática abordar:** Cómo desarrollar un CV enfocado al psicólogo
- **Población a la que estará dirigido el recurso:** Psicólogos de últimos semestres o egresados de las diversas áreas de la Facultad de Psicología de la UNAM.

- **Objetivo del video educativo:**

Mostrar el proceso para realizar un CV con las características profesionales del psicólogo.

Con ello se espera que los psicólogos realicen un CV acorde a las necesidades mencionadas por el psicólogo en el mercado laboral.

- **El diseño comunicativo:** Informal.

1. Un narrador con características similares a la población, les hablará en primera persona, relatando cómo se hace el proceso para realizar un CV mencionando los tips de los informantes.

- **El diseño de aprendizaje (de qué manera se logra el objetivo de aprendizaje):** Por medio de la realización de un CV para una vacante proporcionada.

PRODUCCIÓN

Descripción de los personajes:

- **Principales:**

NARRADOR	Voz de una persona de 23 años aproximadamente. Usa un tono normal y con un lenguaje profesional, pero mostrado de forma casual.
----------	---

- **Secundarios:** No se tienen contemplados.

Descripción de las escenas:

Vídeo 1: Descripción del Vídeo 10 ¿Cómo hacer mi CV?

(Escrito en la imagen) Voz = audio

Sonidos ambientales: cuando se añade alguna característica al vídeo (sonido de movimiento - arrastrando hojas en la mesa).

Voz: El narrador tiene que mencionar las características de una manera amable y sencilla. Mostrando tranquilidad y comprensión del tema (confianza y seguridad). Es concreto en los puntos (Tips), y al mencionar ejemplos, puede hacerlo como un diálogo a un par o colega.

Muestra que es un colega similar.

a. Entrada:

a. **Background:** Se utiliza un fondo color morado (institución). Las letras son de color Negro. Similar al video PODCAST (VER GoAnimate).

Lleva: Logos de la UNAM (izquierda) y Fac. Psic. (derecha); Nombre (arriba);

Materia y Profesora (abajo).

Presenta: ¡CV del Psicólogo!

b. **Música de fondo:** Posibles temas:

- Smilin' (de GoAnimate)

*Se coloca durante todo el video, pero se baja el volumen cuando comienza el contenido.

b. Presentación:

a. (Aviso: 2 ejemplos) En este vídeo se utilizarán 2 vacantes para ejemplificar el proceso de cómo realizar el CV del psicólogo.

i. (vacante de reclutamiento y selección; estudiante de 8vo. semestre)

ii. (Vacante de profesor de Psicología; Licenciada en Psicología).

b. (Objetivos) Los objetivos de este vídeo educativo son:

i. Mostrar

1. las características generales y una estructura del CV

2. Así como el proceso para su realización enfocada a las características del psicólogo.

c. (Lo que aprenderás) Entonces, lo que vas a aprender con este vídeo es:

i. La definición de lo que es, su función y los componentes del CV.

ii. También (El proceso de cómo desarrollarlo a partir de una Vacante de trabajo).

iii. Además, de incluir las recomendaciones de instituciones especializadas, y de psicólogos con experiencia para su elaboración. iv. (¡Comencemos!) ¡Ahora... comencemos!

c. Características Generales del CV:

a. (¿Qué es un CV?) Quizá nunca te lo hayas preguntado, pero un CV es un documento donde se resume nuestro perfil profesional. Es decir, la trayectoria académico profesional, y las competencias que hemos ido desarrollando.

b. (¿Para qué nos sirve?). Y te sirve para mostrar a una institución, que puedes estar en el puesto que desees ocupar, porque estas preparado, ya sea por la formación académica, prácticas profesionales, servicio social o alguna experiencia laboral.

c. (Formato de Cv): La UNAM, mediante la DGOAE, nos proponen una estructura para el CV efectivo. Este debe contener los siguientes apartados:

i. (Encabezado). es un resumen de tu perfil profesional, que le permite a la persona que lo lea, saber de ti a grandes rasgos.

ii. (Datos de identificación). Mostrando ¿quién eres? y ¿dónde te pueden contactar?

- iii. (Objetivo profesional): muestra tus propósitos e intereses para el trabajo. La extensión máxima es de 3 renglones, y debe mencionar
 - 1. ¿Qué ofrezco?
 - 2. ¿A quién ?
 - 3. ¿Para qué?
- iv. (Formación académica): Aquí agrega tus estudios universitarios.
- v. (Idiomas y paquetería informática) cuáles sabes?
- vi. (Actualización): aquí se agregan las actividades relacionadas con el puesto y de las cuales tienes constancia que lo avale.
- vii. (Experiencia profesional): Es donde se agrega tu experiencia en aspectos relacionados al puesto.
 - 1. Como estudiante o egresado, agrega tu
 - a. Servicio social
 - b. Prácticas profesionales
 - c. Si estuviste en un Programa de becario
 - d. o alguna Participación en concursos con una buena colocación.
- viii. (Áreas de interés): se recomienda colocar, por si no eres considerado para el puesto que solicitaste, si te consideren para otro que puedas realizar.
- d. (Características): Para que tu CV sea exitoso, algunas bolsas de trabajo en línea y psicólogos de las diversas áreas recomiendan:
 - i. (La extensión: 1 cuartilla). Que la extensión sea de 1 cuartilla. Esto les facilita el trabajo a los reclutadores, y habla de tu capacidad de síntesis. Pero checa si la institución te pide un CV específico.
 - ii. (Facilidad de Lectura) Recuerda que el Cv lo van a leer otra persona, así que hazlo en una hoja blanca, con letra legible, y buena ortografía.
 - iii. (Foto). No es necesario para todas las vacantes, pero si la vas a añadir que sea:
 - 1. con vestimenta formal
 - 2. Y que (esté en el lado superior derecho de la hoja), porque si está en el lado izquierdo, al engrapar otro documento, tapan tu foto.
- d. (Proceso para hacer mi CV): Ahora pasemos al proceso de realización a partir de una vacante de trabajo.
 - a. (Buscar la Vacante) Primero, hay que tener una vacante, para ello puedes buscar en bolsas de trabajo en línea: Por ejemplo, en la Bolsa de Trabajo Universitaria, UNIVERSIA; OCCMundial, entre otras.
 - b. (Vacante 1. Reclutamiento y Selección: estudiante de 8vo semestre.

Para esta primera vacante, realizaremos los datos de un estudiante de 8vo. semestre.)

- c. (Mostrar VACANTE 1)

Ficha de la Oferta de Empleo
Becario de Reclutamiento- Polanco
Distribuidora de alimentos SAV-Servicios Alimenticios
Te invitamos a participar en nuestra vacante, estamos seguros de que será una experiencia positiva para tu desarrollo profesional.
Requisitos:
Escolaridad: Estudiante de últimos semestres Psicología o Administración con interés en el área de reclutamiento y selección de personal.
Inglés: intermedio
Habilidades: Sentido de urgencia, organización, planeación, atención al cliente, seguimiento
Actividades:
Difusión de vacantes, contacto con universidades, búsqueda de candidatos, entrevistas telefónicas, aplicación
de evaluaciones psicométricas, elaboración de reportes, coordinación de entrevistas, asistencia a ferias de empleo locales y foráneas.
Sueldo mensual: \$5,400 mensuales + PL.
Horario: lunes a jueves de 9:00-13:00 y Viernes de 9:00 a 12:00 hrs.
Zona: Col. Anzures (a 2 cuadras del Liverpool Polanco), Miguel Hidalgo, Ciudad de México.
Interesados comunicarse con la Lic. A. M. al siguiente correo electrónico: sav@gmail.com

(Si es posible, ir señalando en la imagen, cada vez que sea mencionado)

Ya que tenemos la vacante, ubicamos los siguientes datos:

- i. Puesto a ocupar: en este caso es Becario de Reclutamiento
- ii. La Institución: aquí es la distribuidora de Alimentos SAV
- iii. ¿Qué requisitos solicita? un dominio intermedio de inglés

- iii. Las actividades: Considerando si sé realizarlas y si son de mi agrado .
- iv. Su Ubicación: hay que conocerla para saber si
 - 1. ¿me conviene?
 - 2. y ¿Cómo llegaría al lugar?
- vi. Si me interesa la vacante considerando los datos anteriores 1. ¿A dónde y con quién me comunico?
- d. (Página de la Empresa). Antes de realizar el CV, debo conocer la empresa, así que vamos a visitar su página web. Ubicamos su
 - i. Misión, Visión y Valores
 - ii. Para responder ¿Qué hacen y cuál es su objetivo? La empresa quiere distribuir alimentos (en específico, frutas y verduras).
- e. Teniendo en cuenta los datos anteriores, ahora vamos a hacer el CV.
 - i. (Encabezado)
 - 1. El encabezado sería
 - a. (Estudiante de 8vo. semestre de Psicología).
 - ii. En (Datos de identificación) se coloca: el
 - a. Nombre completo:
 - b. ¿A dónde pueden contactarte?
 - i. Tu Dirección general (no es necesario especificar calle y número)
 - ii. Tu Teléfono fijo y celular:
 - iii. Y tu Correo profesional:

En este caso, así son los de Oscar.

- iii. (Objetivo profesional) tiene que ir direccionado a la institución, y en máximo 3 renglones, mencionando
 - a. ¿Qué ofreces?
 - b. ¿A quién?
 - c. ¿Para qué?
- 2. Así que un posible objetivo profesional sería:
 - a. Contribuir con mis conocimientos en el reclutamiento y selección para contratar a los mejores prospectos, con el fin de mejorar la distribución en SAV .
- iv. (Formación académica) Aquí sólo agrega tus estudios universitarios.
- v. Idiomas y Paquetería:
 - 1. En Idiomas: coloca cuál sabes, si tienes certificación, y el nivel de dominio.
 - 2. En Paquetería: como requiere el manejo de tecnología para la difusión, menciona cuáles sabes manejar, esto te da puntos a favor.

- vi. (Actualización) En este punto puedes colocar algún curso que te sea favorable para el puesto, si no lo tienes, puedes omitir este apartado. (Recuerda, no mentir...
- vii. (Experiencia profesional) En este caso, imaginemos que ya estuvo realizando algunas prácticas profesionales, por lo que quedaría de la siguiente manera:
 - 1. Observa cómo se menciona
 - a. La Institución
 - b. El Puesto que ocupó
 - c. La Duración del puesto
 - d. Las Actividades que realizó
 - e. Y los Logros que consiguió

Siempre hablando en pasado

Como te puedes dar cuenta, son datos pertinentes al puesto, y que a la institución le van a interesar

- viii. (Áreas de interés) Si te interesan, aquí podrías colocar:
 - 1. Capacitación de personal
 - 2. Administración de personal
- f. Ahora sólo faltaría darle formato. Para ello, considera que:
 - 1. La Extensión: sea de 1 cuartilla
 - 2. Sea Fácil de leer:
 - 3. Si vas a añadir tu foto, que sea formal y en el lado superior derecho del CV.
 - 4. ¡Checa la ortografía!
 - 5. Ya que tienes lo anterior... guardalo en PDF. (mostrar imagen de un CV con foto)
- g. ¡Felicidades! Terminaste tu CV
- h. Ahora vamos con la segunda vacante
 Vacante 2. Profesor de Psicología: Licenciada en Psicología
 Licenciada en Psicología
- i. (Mostrar VACANTE 2) Ya que tenemos la vacante, ubicamos los siguientes datos:

Ficha de la Oferta de Empleo

**INSTITUTO PADDIE solicita:
Profesor de Psicología en Bachillerato**

Requisitos:

- Escolaridad Mínima: Licenciatura concluida en Psicología
- Disponibilidad para trabajar en las mañanas
- De preferencia (no indispensable) experiencia como académico o profesor de asignatura de nivel preparatoria.
- Capacitación docente.
- Idioma avanzado

Conocimientos:

Planeación didáctica

Competencias:

- Liderazgo
- Apego a normas
- Habilidad para relacionarse
- Empatía
- Excelente servicio al estudiante
- Habilidad para solucionar problemas

Ofrecemos:

- Sueldo nominal de \$ 9,000
- Prestaciones de Ley desde el primer día.
- Contratación directamente por la institución.

Horario: Lunes a viernes, tiempo completo.

Zona: Gustavo A. Madero (cerca del Metro Martín Carrera)

Interesados que cumplan el perfil, favor de enviar CV con fotografía al correo:

- paddie@instituto.mx

(Si es posible, ir señalando en la imagen, cada vez que sea mencionado)

Como ya sabes, ya que tenemos la vacante, ubicamos:

- i. Puesto a ocupar: en este caso es Profesor de Psicología en Bachillerato
- ii. La Institución: aquí es el INSTITUTO PADDIE
- iii. ¿Qué requisitos solicita? piden que tenga un dominio avanzado de inglés iv. Las actividades: considerando si sé realizarlas y si son de mi agrado.
- v. Me conviene la ubicación:

1. y ¿cómo llegaría al lugar?
- vi. Si me interesa la vacante considerando los datos anteriores 1. ¿A dónde y con quién me comunico?
- j. (Página de la Empresa). Antes de realizar el CV, debes conocer la empresa, así que vamos a visitar su página web. Ubicamos su
 1. Misión, Visión y Valores
 2. Para responder ¿Qué hacen y cuál es su objetivo? En este caso el instituto PADDIE quiere preparar a los estudiantes enseñándoles las herramientas necesarias para superar los desafíos actuales.
- k. Teniendo en cuenta los datos anteriores, ahora
 - i. (Encabezado)
 1. El encabezado sería
 - a. (Licenciada en Psicología).
 2. EN (Datos de identificación) se colocan tus datos. Así serían los de Andrea
 - ii. (Objetivo profesional) un posible objetivo profesional sería:
 - a. Aportar mis conocimientos para la mejora de los procesos educativos en las actividades docentes de PADDIE, con el fin de preparar a los estudiantes para los retos actuales.
 - iii. Tu (Formación académica). Observa cómo se coloca en caso de estar titulado. iv. Idiomas y Paquetería:
 1. La vacante requiere de un uso avanzado del idioma, por lo que tener una certificación, aumentan tus posibilidades:
 - a. [Y Prepárate, ya que es probable que te hagan la entrevista en inglés].
 2. Esta vacante no menciona que requiera el manejo de tecnologías específicas, sin embargo, puedes anexar las que te apoyan para el puesto:
 - a. Office avanzado
 - b. Google apps para el manejo en línea
 - v. (Actualización) En este ejemplo colocaremos sólo información con constancia que lo avale.

Observa cómo se coloca de lo más actual a lo más antiguo, donde todos tienen relevancia para el puesto.

- vi. (Experiencia profesional) En este caso, ya ha realizado su servicio social y estuvo en prácticas profesionales, por lo que quedaría de la siguiente manera:

Como te podrás percatar, aunque no son datos completamente dirigidos a un área específica, la manera en que se expresa, da a entender que la candidata está preparada para ocupar el puesto.

- vii. (Áreas de interés) Si te interesan, aquí podrías colocar:
 1. Orientación educativa
 - i. Por último, sólo dale el formato que te agrada. Pero es indispensable anexar tu foto, pues en esta vacante lo hacen explícito. Y Recuerda
 1. Que se fácil de leer y con ortografía

2. Que su extensión sea de 1 cuartilla
3. Y que esté el formato en PDF.
(mostrar imagen de un CV con foto)

¡Felicidades! Terminaste tu CV

5. (TIPS para el CV.). Estos son algunos TIPS que te ayudarán para mejorar tu CV.

- a. Haz un borrador general
- b. No mientas
- c. Conoce tu perfil profesional
- d. Enfoca el CV a la institución
- e. Resalta tus logros
- f. Pide a un colega que lea tu CV
- g. Envíalo siempre en PDF
- h. No coloques información sensible que te ponga en riesgo:
 - i. Cedula profesional
 - ii. RFC
 - iii. CURP
 - iv. Licencia de Manejo
 - v. Número de Seguridad Social
 - vi. Domicilio completo
 - vii. Referencias personales

Cuando envíes tu currículum por correo electrónico, añade una breve carta de presentación. Este es un mensaje corto donde puedes colocar los siguientes datos:

i. Carta de presentación (Cuando envías tu CV por correo electrónico).

- i. Saluda al destinatario
- ii. Preséntate por nombre y profesión
 1. Menciona: el puesto específico que se busca (vacante)
 2. Dónde encontraste la vacante (Bolsa de Trabajo)
 3. Interés por una entrevista presencial
 4. Adjunta tu CV.

iii. Carta de presentación. Ejemplo:

Buenas tardes Lic. (nombre del destinatario):

Mi nombre es (tu nombre), y me interesa la vacante de (nombre de la vacante), la cual encontré en (lugar, como Bolsa de Trabajo de la Facultad o en línea). Por lo cual anexo mi curriculum vitae, esperando poder agendar una cita para la entrevista de esta vacante.

- a) (Ahora ya sabes) ¡Ahora ya sabes cómo hacer tu CV, puedes visualizar el video cuantas veces sea necesario para que tú te prepares y demuestres el profesional que eres!

- b) ¡no lo olvides, tú ya eres un profesional!
6. (FIN AGRADECIMIENTOS)
- i. Agradecemos a la Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE) de la UNAM, en especial a Luz del Carmen Sanabria, por impartirnos el taller para este proyecto.
 - ii. Así mismo, agradecemos la participación de los psicólogos y las psicólogas de las diversas áreas (Grado, nombres y área). Justo para mejorar nuestras posibilidades de encontrar trabajo, y no sufrir en el intento.
 - i. Mtra. Sofía López (CCC).
 - ii. Lic. Luis (Educativa).
 - iii. Dr. José Jiménez (Clínica).
 - iv. Tec. Carlos Salazar (Organizacional).
 - v. Dra. Azalea Reyes (Neuro).
 - vi. Lic. Brenda (Social).

7. Referencias:

- Bumeran. (2017). ¿Cómo hacer mi Currículum Vitae internacional? México: Bumeran. Recuperado de: <https://www.bumeran.com.mx/noticias/Currículum-Vitae-internacional/>
- CompuTrabajo. (2018). Cómo redactar un buen CV. México: CompuTrabajo. Recuperado de: <https://blog.computrabajo.com.mx/candidato/como-redactar-un-buen-cv/>
- Murillo, J. (2012). *Sistema de control del Currículum Vitae del Personal Académico de la FES Acatlán*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2013/enero/0686375/Index.html>
- OCCMundial. (2016). Cómo hacer un CV ganador. México: OCCMundial. Recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/como-hacer-un-cv-ganador/>
- Rodríguez, C. G. (2018). ¿Cómo debe de ser mi CV? ¡Ahora lo puedes descargar en beWanted!. México: beWanted. Recuperado de: <https://www.bewanted.com/blog/como-debede-ser-mi-cv-descargar-ahora-en-bewanted>
- Sanabria, L. C. y Chávez, S. (2017). Herramientas para elaborar un Currículum. México: Dirección General de Orientación y Atención Educativa.

Elaboración del video educativo: ¡LISTO!

• Edición final del video educativo:

o Una vez que se haya completado la secuencia del video como un «esqueleto» es recomendable solicitar retroalimentación de tus compañeros, expertos del tema que se aborda y tu profesor de asignatura. Esto puede hacerse por medio de los instrumentos de evaluación (lista de cotejo y rúbrica). o Cuando los ajustes y mejoras se hayan realizado, su video estará en su versión final.

• Consideraciones generales:

o Recuerda incluir referentes confiables y reconocer los derechos de autor de la información que utilices en formato APA.

o Da crédito a todos los que participaron en la elaboración del video educativo. o Si el recurso producto de la asignatura es parte de un proyecto PAPIME o PAPIIT, coloca la leyenda del proyecto en el recurso. Pregunta a tu profesor esta información.

o Tramita tu licencia Creative Commons. Puedes hacerlo en la siguiente dirección:
<https://creativecommons.org/share-your-work/>

Anexo 10: Guión del video ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?

Guión del vídeo:

¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?

PREPRODUCCIÓN

- **Ficha de identificación:**
 - **Título:** ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?
 - **Temática abordar:** Se abordarán las recomendaciones que tanto las instituciones, como los psicólogos ofrecen para realizar una entrevista de trabajo efectiva.
 - **Población a la que estará dirigido el recurso:** Dirigido a psicólogos de últimos semestres o egresados de las diversas áreas de la facultad de psicología de la UNAM.
- **Objetivo del video educativo:** Mostrar las características generales de la entrevista de trabajo, así como las recomendaciones para que se realice de manera efectiva.

Con ello se espera que comprendan que conlleva una planeación.

- **El diseño comunicativo:** Informal.
 1. Un narrador con características similares a la población, hablará acerca de lo que es una entrevista de trabajo, además de mencionar los tips para prepararse (antes) y desarrollar (durante) en la entrevista de trabajo.
- **El diseño de aprendizaje (de qué manera se logra el objetivo de aprendizaje):** Escribiendo (a computadora) su proceso para la entrevista de alguna vacante que hayan elegido.

PRODUCCIÓN

Descripción de los personajes:

Principales:

Narrador	Voz de una persona de 23 años aproximadamente. Usa un tono normal y con un lenguaje profesional, pero mostrado de forma casual.
----------	---

- **Secundarios:** No se tienen contemplados.

Descripción de las escenas:

Voz: El narrador tiene que mencionar las características de una manera amable y sencilla. Mostrando tranquilidad y comprensión del tema (confianza y seguridad). Es concreto en los

puntos (Tips), y al mencionar ejemplos, puede hacerlo como un diálogo a un par o colega. Muestra que es un colega similar.

Sonidos ambientales: cuando se añade alguna característica al vídeo (sonido de movimiento -arrastrando hojas en la mesa).

Vídeo 1: ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?

1. Entrada:

- a. **Background:** Se utiliza un fondo morado (color de la institución). Las letras son de color Blanco. Formato similar al video PODCAST (VER GoAnimate). Lleva: Logos de la UNAM (izquierda) y Fac. Psic (Derecha); Nombre de autor (Arriba); Materia y Profesora (Abajo).

Presentar: ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?

- b. **Música de fondo:**

-Writing the future (En paquete GoAnimate).

*Se coloca durante todo el vídeo pero se baja el volumen cuando comienza el contenido.

2. Presentación:

- a. ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?
- b. Los objetivos de este vídeo educativo son:
 - i. mostrar las características generales de la entrevista de trabajo,
 - ii. así como las recomendaciones de profesionales para que se realice de manera efectiva.
- c. Entonces, lo que vas a aprender con este vídeo: es la definición de lo que es la entrevista de trabajo, así como las fases que lo conforman. Además, se incluirán las recomendaciones de instituciones enfocados al tema, y de psicólogos que han tenido experiencias directas para esta situación.

3. Contenido: Datos generales

- a. (¡Comencemos!)

-Entonces...¡Comencemos!
- b. (¿Qué es?) **Voz:** ¿Qué es una entrevista de trabajo? (aparecen dos personajes en una oficina, uno detrás de una mesa [entrevistador] y uno enfrente de la mesa [entrevistado]). Tienen señalizaciones de quién es cada uno).

Bueno, es una técnica donde hay un intercambio de comunicación entre un entrevistador y un candidato a ocupar un puesto determinado. Es aquí donde las dos partes evalúan si es lo que realmente quieren. El entrevistador contempla si el candidato tiene la capacidad para dicho puesto, tomando en cuenta el perfil profesional y la actitud con la cual le es transmitida; mientras que el candidato, evalúa si realmente es el espacio donde quiere desempeñar sus competencias adquiridas. Es decir, que es la primera interacción cara a cara a donde quieres trabajar, cuando te presentas como el profesional que eres.
- c. (FASES DE LA ENTREVISTA). **Voz:** Ahora vamos con las Fases de la entrevista. Ésta se compone por tres fases principales: [(la apertura, el desarrollo y la conclusión)].

- i. (Apertura) La apertura es el inicio, la primera impresión que mostrarás de tu profesionalidad. Aquí se va a realizar lo que conocemos como rapport, esa empatía para disminuir la tensión -aunque no siempre ocurre-.
- ii. (Desarrollo) El desarrollo es el contenido fuerte de la entrevista, donde se revisarán tus antecedentes claves para el puesto, con base en la información de tu Cv. Así mismo, se abordan preguntas que permitan conocer tu forma de actuar ante situaciones que tienen mucha relación con el puesto que solicitas. (Imagen de opciones, plasmarlo en GoAnimate)

Capacitación de Personal Manejo de Grupos	Docencia Comunicación y Planeación didáctica
Recursos Humanos Tolerancia a la frustración o Trabajo bajo presión	Investigación Innovación para crear nuevos paradigmas

Por ejemplo: es más probable que para un puesto de Capacitación de personal te hagan preguntas relacionadas al manejo de grupos; para uno de Docencia, temas relacionados a la comunicación y planeación didáctica; en Recursos Humanos, es más orientado hacia la tolerancia a la frustración o trabajo bajo presión; o un puesto de investigación especializada, donde es más probable que te pregunten cosas en función a la innovación, para la creación de nuevos paradigmas.

- iii. (Conclusión) La conclusión es el final de la entrevista, donde ambas partes han obtenido la información necesaria para saber si es tanto el candidato como el lugar idóneo para trabajar. Aquí se agradece el tiempo otorgado, y se pide información acerca del proceso de reclutamiento.

4. Tips

- a. (Tips) Ahora es turno de hablar de los tips para realizar una excelente entrevista.
- b. (Preparar la entrevista) Siempre prepara tu entrevista con anticipación.
- c. Qué hacer
 - i. Antes de la entrevista
 1. (Indaga sobre qué solicita la vacante (de eso tratará la entrevista)). Si la vacante no tiene el salario, investiga el rango de pago en otras instituciones con las mismas características. No rebajes tu profesión ni tu esfuerzo, pero ten expectativas realistas.
 2. Conoce la institución: su
 - a. Misión
 - b. Visión
 - c. Los Valores o filosofía que maneja
 - d. ¿Qué es lo que hace?
 3. También Conoce la ubicación del lugar y el nombre de quien te va a atender.

4. Aprende a manejar tu ansiedad. A la mayoría, sino es que, a todos, nos genera ansiedad una situación de este tipo, pero practica desde antes para que en la entrevista te vaya mucho mejor. Puedes hacerlo con:
 - a. técnicas de relajación como la
 - i. Respiración diafragmática, o;
 - ii. La Tensión-Distensión muscular
5. También practica tus respuestas, resaltando lo que tú sabes y que ellos necesitan. Por ejemplo: 3 cosas que realizas muy bien como psicólogo, y 3 donde puedes mejorar
 - a. Primero escríbelos
 - b. Después ensaya lo que vas a decir
 - c. Al último, practica con un amigo, y que te haga una retroalimentación, contestando:
 - i. ¿te convencí con lo que te mencioné? Si dice que no, pide que te mencione por qué. No te enfades, y agradece su tiempo. Es de gran ayuda que otro te apoye para que tú mejores. De hecho, podrías hacer lo mismo.
6. Mejora tu autoestima y autoconocimiento. Por lo general, los estudiantes y egresados de la UNAM son muy solicitados en las instituciones porque saben que son capaces de realizar las actividades de excelente manera. Pero también, el no saber lo que saben, o el no creerlo, disminuye las posibilidades de conseguir el empleo porque, de entrada, ya no lo creen conseguir. Para ello, puedes:
 - a. Asistir a talleres de la Facultad o de la División de Educación Continua (la DEC), o
 - b. Acercarte a un profesor que te oriente hacia donde puedes ir o que te mencione qué competencias ha visto en ti.
7. Y por supuesto: síguete actualizando
 - i. Al igual que en el punto anterior, puedes asistir a cursos que se ofrecen en la UNAM.
 - ii. En la entrevista: Estos puntos son muy fáciles de realizar. Pero a veces no los hacemos, lo cual disminuyen las posibilidades de ser contratado:
 1. (Puntualidad). Llega puntualmente. Alrededor de 15 minutos antes de la entrevista.
 2. (Lleva tu Cv impreso y documentos que te hayan solicitado). A veces no lo llevan y pues como ya viste, es el guión de la entrevista
 3. También lleva dónde anotar (que no sea el celular).

Ese es el siguiente punto:

 4. Apaga el celular (no te distraigas). Concéntrate en tu entrevista

5. (Vestimenta acorde al lugar). Acuérdate de vestirte acorde al lugar.
6. Además, utiliza un lenguaje formal (el entrevistador no es tu mejor amigo), y aclarale las veces que sean necesarias los términos que no entienda (por lo general, no conocen todo lo que tú sabes hacer).
7. Responde concretamente las preguntas, y en caso de que profundicen acerca de algo, contesta sin miedo.
 - a. Siempre ten presente: ¿Qué sé yo, que ellos necesitan?
 - b. Si algo no te quedó claro, pregunta al entrevistador para que puedas responder

d. Ahora: ¿Qué no hacer en la Entrevista?

- i. No Mientas, no es necesario, además los reclutadores se dan cuenta.
- ii. No prepararte (ósea improvisar).
- iii. Mostrar nerviosismo: esto se ve cuando
 1. Trabarte al hablar
 2. Juegas con la pluma o el cabello
 3. O de plano, estas Temblando o
 4. Haces ademanes exagerados iv. Tampoco Interrumpas al entrevistador.
- v. Y nunca Desvalores tu trabajo y tiempo. Por ello, no
 1. Omitas información importante de tu perfil profesional, relacionada al puesto.
 2. Tomes el celular durante la entrevista (sí, pasa muy seguido, por eso lo repetimos).
 3. Y no te Comprometas con la empresa cuando no te conviene.

Recuerda que un trabajo, ¡es una inversión!

5. (Ahora ya sabes) ¡Ahora ya sabes qué hacer para la entrevista de trabajo, puedes visualizar el video cuantas veces sea necesario para que tú te prepares y demuestres el profesional que eres!
6. (FIN AGRADECIMIENTOS)
 - i. Agradecemos a la Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE) de la UNAM, en especial a Ruth Méndez, por impartirnos el taller para este proyecto.
 - ii. Así mismo, agradecemos la participación de los psicólogos y las psicólogas de las diversas áreas (Grado, nombres y área). Justo para mejorar nuestras posibilidades de encontrar trabajo, y no sufrir en el intento.
 - i. Mtra. Sofía López (CCC).
 - ii. Lic. Luis (Educativa).
 - iii. Dr. José Jiménez (Clínica).
 - iv. Tec. Carlos Salazar (Organizacional).
 - v. Dra. Azalea Reyes (Neuro).

vi. Lic. Brenda (Social).

7. Referencias:

- Aguilar, M. T. (2018). Preparando mi entrevista de trabajo. México: Dirección General de Orientación y Atención Educativa.
- Morales, S. P. (2007). Las habilidades sociales en la primera entrevista de trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México. Recuperado de: <http://132.248.9.195/pd2008/0624067/Index.html>
- Nikolaou, I. & Georgiou, K. (2018). Fairness reactions to the employment interview. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 103-111. DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a13>
- Rodríguez, M. A. (2002). La imagen, factor importante en una entrevista de trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ppt2002/0309162/Index.html>
- Sanabria, L. C. y Chávez, S. (2017). Herramientas para elaborar un Currículum. México: Dirección General de Orientación y Atención Educativa.

Elaboración del video educativo: ¡ LISTO!

• **Edición final del video educativo:**

- o Una vez que se haya completado la secuencia del video como un «esqueleto» es recomendable solicitar retroalimentación de tus compañeros, expertos del tema que se aborda y tu profesor de asignatura. Esto puede hacerse por medio de los instrumentos de evaluación (lista de cotejo y rúbrica).
- o Cuando los ajustes y mejoras se hayan realizado, su video estará en su versión final.

• **Consideraciones generales:**

- o Recuerda incluir referentes confiables y reconocer los derechos de autor de la información que utilices en formato APA.
- o Da crédito a todos los que participaron en la elaboración del video educativo. o Si el recurso producto de la asignatura es parte de un proyecto PAPIME o PAPIIT, coloca la leyenda del proyecto en el recurso. Pregunta a tu profesor esta información.
- o Tramita tu licencia Creative Commons. Puedes hacerlo en la siguiente dirección: <https://creativecommons.org/share-your-work/>

Anexo 11: Secuencia didáctica



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Asignatura: Nuevas Tecnologías en Educación



Secuencia Didáctica

Nombre completo del proyecto: Vídeos educativos para preparar el cv y la entrevista de trabajo dirigido a psicólogos próximos al egreso.

Nombre corto del proyecto: «¡Psicólogo@! Insértate en el mundo laboral»

Tema General: Cómo realizar un CV del psicólogo y prepararse para la Entrevista de Trabajo.

Contenidos: 2 vídeos en el sitio de Google

1. Cómo realizar un CV efectivo
2. Cómo prepararse para la Entrevista de Trabajo

Duración de la secuencia: 2 hrs. aproximadamente.

Descripción/ Resumen del proyecto: Estos vídeos son dirigidos a psicólogos próximos al egreso, con la finalidad de mostrar las características que lleva un CV, cómo realizarlo a partir de una vacante de trabajo y cómo prepararse para la Entrevista. Para lograrlo, los vídeos están alojados en un sitio de Google, permitiendo su fácil acceso a los vídeos.

Profesor que elaboró la secuencia: Gutiérrez Fernández Jesús Osmar

Objetivo: Que los participantes desarrollen un CV a partir de una Vacante de Trabajo, y escriban cómo se van a preparar para esa Entrevista.

Elección de proyecto: Los alumnos escogerán una Vacante de Trabajo alojadas en el sitio de Google, y realizarán su CV a partir de ella, así como la planeación de su entrevista.

Orientación General de Evaluación: Los alumnos deben realizar las siguientes actividades:

1. Entrar al sitio de Google
2. Hacer su CV

3. Enviar su CV al correo: psicosmarg@gmail.com
 - A partir de mandar su CV, tienen 3 días para visualizar los vídeos y realizar las actividades.
4. Ver los vídeos y comentar ¿qué les parecieron? en un formulario de Google
5. Escoger una Vacante de Trabajo.
6. Realizar CV enfocado a una vacante y contestar ¿cómo se prepararán para esa entrevista?
7. Enviarlo al correo: psicosmarg@gmail.com
8. Recibir retroalimentación.

Línea de Secuencia Didácticas: *Actividades de...*

- *Apertura:*
 - Entrar al sitio de Google
 - Hacer su CV (20 minutos)
 - Enviar su CV al correo: psicosmarg@gmail.com
 - A partir de mandar su CV, tienen 3 días para visualizar los vídeos y realizar las actividades.
- *Desarrollo:*
 - Ver los vídeos (20 minutos).
 - Escoger una Vacante de Trabajo (10 minutos).
 - Realizar nuevo CV y contestar preguntas (30 minutos).
 - Enviarlo al correo: psicosmarg@gmail.com
 - Recibir retroalimentación.
 - Agradecer y Felicitar

Línea de evidencias de evaluación del aprendizaje: Los dos CV's entregados vía correo electrónico (uno inicial y otro dirigido a una vacante específica) y las preguntas de cómo se van a preparar para esa entrevista.

Recursos:

- 2 vídeos:
 - «¿Cómo realizar mi CV?»
 - «¿Cómo prepararme para la Entrevista de Trabajo?»
- Sitio de Google: donde están alojados los vídeos
- Formulario de Google

Anexo 12: Sitio de Google desarrollado para alojar videos

Realizado exprofeso para este estudio. Puede revisarse en el siguiente *link*:

<https://sites.google.com/view/cvyentrevistadetrabajodelpsicl/p%C3%A1ginaprincipal?authuser=0>

The screenshot shows a Google Sites page with a purple header and footer. The main content area has a wooden background with a pinecone, glasses, and papers. The title 'CV y entrevista de trabajo del Psicólogo' is centered in white. Logos for 'UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO' and 'Facultad de Psicología' are visible. Below the header, there is a section titled 'Instructivo del sitio' with a PDF icon and a thumbnail of the site. To the right, a large purple heading says 'Bienvenid@'. Below this, there is a paragraph of text and three bullet points. At the bottom, a section titled '¿Por qué este sitio?' contains a paragraph of text.

CV y Entrevista de Trabajo del Psic...

Página principal ▾ 🔍

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Psicología

CV y entrevista de trabajo del Psicólogo

CV y Entrevista de Trabajo del Psic...

Página principal ▾ 🔍

Instructivo del sitio

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Psicología
Sitio: CV y Entrevista de Trabajo del Psicólogo

Instructivo del sitio (1).pdf

(Da click en la imagen de arriba)

Bienvenid@

El presente sitio pretende mostrarte las características que conlleva un CV y cómo puedes prepararte para la entrevista de trabajo como Psicólogo a través de actividades y videos educativos realizados para ello, ya que son partes fundamentales para la inserción laboral.

Entonces... el *objetivo general* es que conozcas y desarrolles un CV y la preparación para esa entrevista de trabajo.

- *Para disfrutar del sitio es necesario que estés conectado a tu cuenta de Google.
- ** Si te conectas por un dispositivo móvil (celular), te recomiendo actives el modo: sitio de escritorio.
- *** Se recomienda visualizar los videos por medio de Mozilla Firefox.

¿Por qué este sitio?

Bueno... en la actualidad existe una gran demanda para encontrar trabajo, de hecho, las últimas investigaciones de la Asociación de Internet MX (AIMX) muestran que la mayoría de las personas que buscan algún empleo son de nivel Licenciatura. Esto es relevante, ya que al estar a punto de salir de la Facultad, o incluso ya estando titulados, vamos a buscar una actividad laboral, por lo que conocer cómo desarrollar adecuadamente las herramientas principales para la inserción laboral nos permite tener mayores oportunidades para conseguir el empleo que nos interese como psicólogos.

Modo de evaluación

Como se pretende que este espacio se mejore con el tiempo, necesitamos hacer una serie de evaluaciones con tu ayuda. Tu participación consiste en realizar 4 actividades breves para el desarrollo de tu CV y contestar algunas preguntas para la entrevista de trabajo. Conforme vayas avanzando, se te explicará con más claridad cada actividad.

Aviso: Al quedarte en el sitio, cedes tu información de manera voluntaria, el cual sólo será confidencial y con fines académicos.

**El tiempo estimado para realizar todas las actividades es alrededor de una hora.

¡Comencemos!

¿Qué es un Curriculum Vitae?

"El *Curriculum Vitae* es un documento donde se resume nuestro perfil profesional. Es decir, la trayectoria académica y profesional, así como las competencias que hemos ido desarrollando a lo largo de nuestra vida, que sirven para demostrar que nosotros podemos estar en el puesto que deseamos ocupar" (Sanabria y Chávez, 2017, p. 7; Murillo, 2012, p. 4).



Figura 1. Formato de CV. Elaboración propia.

¿Qué es una Entrevista de Trabajo?

"La entrevista de trabajo es una técnica donde existe un intercambio de comunicación entre un entrevistador y un candidato a ocupar un puesto determinado, donde se evalúa su capacidad para dicho puesto, tomando en cuenta el perfil profesional y la actitud con la cual es transmitida al entrevistador" (Aguilar, 2018, p. 7; Morales, 2007, p. 27; Rodríguez, 2002, p. 104).



Figura 2. Entrevista de trabajo. Elaboración propia.

ÁREAS DE LA PSICOLOGÍA



Figura 3. Psicólogos de las diversas áreas de la Psicología. Elaboración propia.



Actividad 1

Objetivos de la Actividad: mostrar las características del CV y la entrevista de trabajo mediante dos videos educativos.

Instrucción:

Ve los 2 videos.

**Si tienes problemas para visualizarlos, cambia de navegador (se recomienda Mozilla Firefox).

Videos (Da click aquí)



Figura 4. Del correo a ver videos. Elaboración propia.

Nota: las imágenes se desarrollaron en el programa CoAnimate

Referencias:

- Aguilar, M. T. (2018). Preparando mi entrevista de trabajo. UNAM. Dirección General de Orientación y Atención Educativa.
- AMIPCI (2016). Búsqueda de Empleo por Internet AMIPCI 2016. Recuperado de: <https://www.asociaciondeinternet.mx/es/component/remository/Busqueda-de-Empleo-por-Internet/Busqueda-de-Empleo-por-Internet-AMIPCI-2016/lang-es-es?Itemid=>
- AIMX (2017). Búsqueda de Empleo por Internet AIMX 2017. Recuperado de: <https://www.asociaciondeinternet.mx/es/component/remository/Busqueda-de-Empleo-por-Internet/Busqueda-de-Empleo-por-Internet-AIMX-2017/lang-es-es?Itemid=>
- AIMX (2018). Búsqueda de Empleo por Internet AIMX 2018. Recuperado de: <https://www.asociaciondeinternet.mx/es/component/remository/Busqueda-de-Empleo-por-Internet/Busqueda-de-Empleo-por-Internet-AIMX-2018/lang-es-es?Itemid=>
- Morales, S. P. (2007). Las habilidades sociales en la primera entrevista de trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México. Recuperado de: <http://132.248.9195/pd2009/0624067/index.html>
- Murillo, J. (2012). *Sistema de control del Currículum Vitae del Personal Académico de la FES Acatlán*. (Tesina de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México. Recuperado de: <http://132.248.9195/pd2013/enero/0686375/index.html>
- Rodríguez, M. A. (2002). La imagen, factor importante en una entrevista de trabajo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Estado de México. Recuperado de: <http://132.248.9195/pd2002/0309162/index.html>
- Salcedo, A. (2009). *Manual de Inducción al Desarrollo Profesional para los egresados de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán - UNAM*. México: FES Acatlán.
- Sanabria, L. C. y Chávez, S. (2017). Herramientas para elaborar un currículum. México: Dirección General de Orientación y Atención Educativa.

Este sitio fue desarrollado por: **Jesús Osmar Gutiérrez Fernández**

Con asesoría de: **Dra. Yunuen Ixchel Guzmán Cedillo** en el marco de la secuencia didáctica ABP en Nuevas Tecnologías en Educación de la Facultad de Psicología de la UNAM en 2018.

CV y Entrevista de Trabajo del Psicólogo por Jesus Osmar Gutierrez Fernandez se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Basada en una obra en https://sites.google.com/d/12d4MYEtdHolpKGYB06tupOGIkDxrEoJu/p/1p_zO_tBFyIZTL_hleacPK02WzJcbPp7Y/edit.





Actividad 1

Objetivos de la Actividad: mostrar las características del CV y la entrevista de trabajo, mediante dos videos educativos

Instrucción:

Ve los 2 videos.

**Si tienes problemas para visualizarlos, cambia de navegador (se recomienda Mozilla Firefox).

¿Cómo hacer mi CV?



En caso de tener problemas, puedes visualizarlo directamente con este enlace:

- <https://drive.google.com/file/d/1kt7vSVVvpLu3fgJsfMzsf0-bj4ARjko/view?usp=sharing>

¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?



En caso de tener problemas, puedes visualizarlo directamente con este enlace:

- <https://drive.google.com/file/d/1iNEUGYc3jz2pr1zrt4ApO4S22hXOmVb/view?usp=sharing>



Actividad 2

Objetivos de la Actividad: buscar una vacante de trabajo de tu interés

Instrucción:

Una vez que viste los videos

- Elige alguna de las vacantes que se ubican en la pestaña:

"Vacantes de Trabajo".

[Vacantes de Trabajo \(Da click aquí\)](#)

Este sitio fue desarrollado por: Jesús Osmar Gutiérrez Fernández

Con asesoría de: Dra. Yunuen Ixchel Guzmán Cedillo en el marco de la secuencia didáctica ABP en Nuevas Tecnologías en Educación de la Facultad de Psicología de la UNAM en 2018.

CV y Entrevista de Trabajo del Psicólogo por Jesús Osmar Gutiérrez Fernández se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Basada en una obra en https://sites.google.com/d/12d4MYEtdHolpKGYBO6tupOGIkDxrEoju/p/!p_zO_tBFy1ZTL_h1eacPK02WzjcbPp7Y/edit.



CV y Entrevista de Trabajo del Psic... Página principal ▾ 🔍

Actividad 2: Elige una Vacante de Trabajo

Esperando a docs.google.com... Página principal ▾ 🔍

Actividad 2

Objetivos de la Actividad: buscar una vacante de trabajo de tu interés

Instrucciones:

1. Elige alguna de las vacantes
2. Pasa a la actividad 3

**Espera un momento en lo que cargan las vacantes.

Para Estudiantes

Becario de Recursos Humanos

Becario de Recursos Humanos Heob A.C.
<p>Descripción de la vacante Contratación: Medio Tiempo, permanente.</p>
<p>Principales actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Apoyo en el proceso de contratación y seguimiento durante el proyecto Generación y colaboración de planes de trabajo de integración del equipo durante la implementación del proyecto Colaboración en la creación de talent pool y planes de sucesión para el equipo Apoyo en la implementación del Plan de Acción de RH y Plan de cambio
<p>Requisitos:</p>

Asistente Educativo

Asistente Educativo Fortniss Education
Te invitamos a formar parte de Fortniss Education - CDMX, donde tendrás la oportunidad de desarrollar tus conocimientos y habilidades profesionales. ¡Únete a una de las empresas que transforman a los jóvenes de México! ¿Qué buscamos?: Estudiantes que vivan en CDMX y se encuentren a un año de finalizar su carrera.

Acompañante terapéutico

Acompañante Terapéutico Sissa A.S.
Actividades: Acompañar a un niño con TEA funcional de 5to. año de primaria en sus actividades académicas (estar a su lado en el salón de clases) y de interacción social (ser un puente entre él, su profesora y sus compañeros de clase). Requisitos: -Escolaridad: Estudiante de últimos semestres Psicología del área Educativa Clínica -Experiencia: No requerida -Habilidades: Sentido de urgencia, proactividad, tolerancia y organización. Sueldo: \$4,500 mensuales + capacitación. Horario: de 8:00 a 14:30 hrs. (De Lunes a Jueves) Zona de trabajo: Cal. Juárez (a 5 minutos del Metro Insurgentes), Ciudad de México.

Para Egresados

Analista de Información

Analista de Información Instituto LET .
El Instituto LET solicita de profesionales con conocimientos en salud y en análisis estadístico para realizar informes acerca de los padecimientos dentro de la misma. Actividades: -Manejo y procesamiento de software estadístico SPSS. -Análisis estadístico.

Asesor de Jornadas Psicológicas

Asesor de Jornadas Psicológicas Centro de Atención para Personas con Capacidades Diferentes: CAPECAD.
CAPECAD busca profesionales en Psicología para la asesoría en las Jornadas Psicológicas llevadas a cabo en la institución. Funciones: <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en la atención de personas con discapacidad y sus familiares

Becario de Desarrollo de Contenidos

Becario de Desarrollo de Contenidos Instituto SAUDE
Descripción de la vacante Contratación: Medio Tiempo Solicitamos Becario de Desarrollo de Contenidos

Actividad 3

Objetivos de la Actividad: realizar el cv enfocada una vacante.

Instrucciones:

Ya que hayas elegido la vacante:

1. Realiza tu CV enfocado a la vacante escogida.

Si lo necesitas, puedes visualizar los videos nuevamente.

2. Pasa a la Actividad 4 (Autoevaluación)

[Actuevaluación \(Da click aqui\)](#)

Actividad 4: Autoevaluación



Actividad 4

Objetivos: que el usuario realice una autoevaluación del CV desarrollado en la actividad anterior, y sus conocimientos en la preparación para una entrevista de trabajo.

Instrucción:

Contesta el siguiente formulario.

Autoevaluación de CV y preparación para la Entrevista de Trabajo.

Objetivo: realizar una autoevaluación del CV que se haya desarrollado, y de los conocimientos para la preparación de la entrevista de trabajo.

Instrucciones: El siguiente formulario es para que realices una autoevaluación de tu CV y tu preparación a la entrevista de trabajo. Para ello, coloca tu correo electrónico en la parte señalada.

Este instrumento se compone por dos partes:

A) La primera parte evalúa el CV que realizaste para la vacante de trabajo. En el espacio correspondiente, señala la vacante a la que te postulas. Después, vendrá una lista de ponderación, que va de 0 a 2, donde:

0= No está en el CV

1= Está en el CV pero puede mejorar o no es relevante para el puesto

⓪

Este instrumento se compone por dos partes:

A) La primera parte evalúa el CV que realizaste para la vacante de trabajo. En el espacio correspondiente, señala la vacante a la que te postulas. Después, vendrá una lista de ponderación, que va de 0 a 2, donde:

0= No está en el CV

1= Está en el CV, pero puede mejorar o no es relevante para el puesto

2= Está en el CV y es relevante para el puesto

Se tiene que contestar todas las opciones de acuerdo a cómo consideras que está tu CV para la vacante a la que te postulas.

B) La segunda parte es referente a la entrevista de trabajo, donde tendrás que señalar la respuesta correcta a las preguntas planteadas. En esta sección, se maneja una puntuación total de 11.

Se tiene que contestar todas las preguntas de acuerdo a lo que hayas visualizado en los videos.

Al enviar este formulario, podrás revisar la puntuación que obtuviste en la sección de 'Entrevista de Trabajo'. Además de poder observar tus respuestas de 'CV', para que puedas mejorar.

Adelante....

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

CV

En esta sección señala lo que consideres. Al final, suma los puntos y esa es tu calificación. El puntaje máximo de esta sección es de 36 puntos.

0= No está en el CV

1= Está en el CV, pero puede mejorar o no es relevante para el puesto

2= Está en el CV y es relevante para el puesto

Vacante a la que te postulas *

Elige

1. Encabezado: Resumen concreto del perfil profesional, que permite saber del candidato a grandes rasgos. Ejemplo: Estudiante de 8vo. Semestre de Psicología. *

0

1

2

No está en el CV

Está en el CV y es relevante para el puesto

1. Encabezado: Resumen concreto del perfil profesional, que permite saber del candidato a grandes rasgos. Ejemplo: Estudiante de 8vo. Semestre de Psicología. *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

4. Formación académica: El candidato sólo agrega sus estudios universitarios. *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

2. Datos generales: Son los datos del candidato, donde se muestra: a) Nombre completo; b) Dirección General (sin calle y número); c) Teléfonos de contacto, y; d) Correo profesional. (Resta un punto por cada aspecto que no sea mencionado). *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

5. Idiomas y paquetería: Se agregan los idiomas y/o paquetes informáticos que sabe manejar que tienen relación con el puesto, colocando: si está certificado (o no), y el nivel de dominio *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

3. Objetivo profesional: Son los intereses del candidato hacia el puesto, tiene que ir direccionado a la institución (en máximo 3 renglones), mencionando: ¿Qué ofrece?, ¿A quién? y ¿Para qué? *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

6. Actualización: Actividades (cursos, talleres, diplomados, etc.) relacionadas con el puesto. *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

7. Experiencia profesional: Agrega su experiencia en aspectos relacionados al puesto (servicio social, prácticas profesionales, programas de investigación). Resaltando: Los logros obtenidos en esa experiencia *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

10. Ortografía: Está correctamente escrito (reste un punto por cada falta de ortografía) *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

8. Áreas de interés: Agrega áreas donde también pudiera laborar, dentro de la institución. *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

11. Fotografía: En caso de tener la fotografía, ésta es formal y se encuentra del lado superior derecho del CV. Si no lleva foto y la vacante no lo requiera, señala que tiene relevancia para el puesto. *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

9. Facilidad de Lectura: considero que mi CV es fácil de leer. *

0 1 2

No está en el CV Está en el CV y es relevante para el puesto

12. Extensión: La extensión es de 1 cuartilla (califique un punto menos por cada media cuartilla extra). *

0 1 2

Entrevista de Trabajo

En esta sección, se presentan una serie de preguntas. Señala la respuesta correcta a cada una de ellas, de acuerdo a lo que recuerdas del video.

1. ¿Qué es la entrevista de trabajo? *

1 punto

- Técnica donde hay un intercambio de información
- Herramienta donde hay un intercambio de información
- Forma de obtener información
- Actividad para conseguir información

2. ¿En qué fase de la entrevista se da la primera impresión? *

1 punto

- Apertura
- Inicio
- Desarrollo

3. ¿En qué fase de la entrevista empiezas a hablar de tu experiencia profesional? *

1 punto

- Apertura
- Inicio
- Desarrollo
- Cierre

4. ¿En qué fase de la entrevista puedes pedir información sobre el proceso de reclutamiento y selección? *

1 punto

- Apertura
- Inicio
- Desarrollo
- Cierre

4. ¿En qué fase de la entrevista puedes pedir información sobre el proceso de reclutamiento y selección? * 1 punto

- Apertura
- Inicio
- Desarrollo
- Cierre

7. ¿Cómo puedes disminuir tu ansiedad antes de la entrevista de trabajo? * 1 punto

- Meditando
- Comiendo
- Con técnicas de relajación
- Tomando alguna bebida

5. Si la vacante de trabajo no muestra el salario, ¿qué podrías hacer? * 1 punto

- Esperar a que el reclutador me lo diga
- Buscar el salario de ese puesto en instituciones similares
- Preguntar al reclutador sobre el salario
- Indagar sobre lo que podría cobrar con mis familiares

8. ¿A qué hora debes llegar al sitio de tu entrevista? * 1 punto

- 30 minutos antes
- 15 minutos antes
- 5 minutos antes
- Justo a la hora señalada

6. ¿Qué debes conocer de la institución a la que te postulas? * 1 punto

- Misión, Propósitos y Valores
- Misión, Valores e Interés
- Misión, Visión y Valores

9. ¿Dónde podrías guardar la información que el entrevistador te menciona? * 1 punto

- En el celular
- En un cuaderno

9. ¿Dónde podrías guardar la información que el entrevistador te menciona? * 1 punto

- En el celular
- En un cuaderno
- En la memoria (mis recuerdos)
- En una hoja reciclada

11. ¿Cómo puedes darle seguimiento a tu proceso, después de tu entrevista de trabajo? * 1 punto

- Llamando por teléfono a la empresa
- Esperando a que te llamen
- Enviando una carta de agradecimiento
- Ir a preguntar directamente a la empresa

10. ¿Cómo debes vestirtte para tu entrevista de trabajo? * 1 punto

- Como tú te sientas cómodo@
- De manera formal
- No importa, lo más importante es lo que tú sabes
- Acorde a la institución

Enviame una copia de mis respuestas.

Enviar

Página 1 de 1

Google Formularios

reCAPTCHA
Privacidad Términos

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Por último, pasa al cierre de la plataforma

Cierre (Da click aquí)



¡Gracias!
por participar en este proyecto

Cualquier duda o aclaración, lo puedes mandar al correo:

psicosmarg@gmail.com

En cuanto sea leído, se te enviará una respuesta.

¡Felicidades!

**¡Ahora ya sabes qué hacer para mejorar tus probabilidades de encontrar trabajo
sin sufrir en el intento!**



Figura 5. Congratulations. Cakkocem (2018)

Nota: la imagen se tomó de Flickr (www.flickr.com)

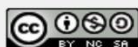
Referencias:
Cakkocem. (2018). Congratulations [ilustración]. Recuperado de <https://www.flickr.com/photos/1527351049/N07A333021625/in/photo/12933vWB-cd5Cxy-b3KqTV-4nKyoL-aid5Fn-4MRAnP-7a1CtP-8DvK-429yaz-8mDxcp-d5Fj7jAFDw-7ra9us-8r7VU-VMZ3-8-98Rk-fa2rx-8EPm-9Cn5k-37H3y-fotom2-nc6f5-8k475f-8Nca-8-8c8TmN-87x-72l4m-5F68-226g-nc-7c-BNcl-0uudF-7a3Kk8-6jey-ajf-12X-nHwWfE-20ZFAmq-8maSm-z7m-K-chCek-VzoybK-G-bGMpEH-5u1E2225nGc-aE0V67r1RE2355EJa-5WkUmL-zyc-EnP-8c4wXf-Y3jwB-mvZL4>

Este sitio fue desarrollado por: **Jesús Osmar Gutiérrez Fernández**

Con asesoría de: **Dra. Yunuen Ixchel Guzmán Cedillo** en el marco de la secuencia didáctica ABP en Nuevas Tecnologías en Educación de la Facultad de Psicología de la UNAM en 2018.

CV y Entrevista de Trabajo del Psicólogo por Jesús Osmar Gutiérrez Fernández se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Basada en una obra en https://sites.google.com/d/12d4MYEtdHolpKGYBOstupOGIkDxrEoju/p/1p_20_tBFy1ZTL_hieacPK02WzjcbPp7Y/edit.



Anexo 13: Rúbrica para evaluar videos educativos

«Trabajo realizado en el marco y el apoyo del proyecto PAPIME PE301819 Evaluación y desarrollo de recursos educativos abiertos».



Rúbrica para evaluar videos educativos¹



Introducción:
De acuerdo con la UNESCO (2015), los Recursos Educativos Abiertos en la Educación Superior (REA) son materiales de apoyo a los que se puede acceder de forma libre, tienen como propósito promover en las instituciones la producción, adaptación y utilización sistemática de estos recursos a la vez que se integran al contexto educativo.

Uno de los posibles REA son los videos, su versión educativa finge como material didáctico para el aprendizaje, al facilitar la comprensión de contenidos, la expresión de experiencias o comprensión de un tema en particular, además de las posibilidades de divulgación científica. El video educativo conforma un excelente recurso, que al elaborado puede contribuir de manera importante en los procesos de aprendizaje, si se cumplen los parámetros de calidad.

Objetivo de este instrumento: evaluar videos educativos con la finalidad de que cumplan los elementos de un recurso audiovisual con fines de enseñanza- aprendizaje.

Instrucciones: es necesario realizar una revisión general del instrumento, para después con el video a evaluar, se responda la primera sección y se identifique por cada rubro en la rejilla, un nivel de desempeño mostrado en la realización del video.

La primera columna contempla las dimensiones a evaluar en el video (introducción, título, objetivo, introducción, población objetivo, fundamentación del tema, secuencia, recursos explicativos, espacios de reflexión y comprensión, calidad de la imagen, calidad de audio, duración, emotividad, derechos de autor, referencias, licencia y datos generales).

¹ Rúbrica realizada en el marco del proyecto PAPIME PE307417 "Recursos de aprendizaje desarrollados por estudiantes de Psicología como actividad situada y contextualizada"

Primera sección

Responda las siguientes preguntas abiertas:

1. ¿Cuál es el objetivo del video educativo?

2. ¿Qué elementos presentados en el video educativo se consideran esenciales para el cumplimiento del objetivo educativo?

3. ¿Cuáles son los comentarios u observaciones sobre el video educativo?

Elementos a evaluar		Experto (3)	Intermedio (2)	Inexperto (1)
Involucramiento Es hacer participar a los alumnos de manera significativa	Logra que el espectador se reconozca en las situaciones, además de problematizar los contenidos implicando a la audiencia.	Por momentos logra que el espectador se reconozca en las situaciones o lo involucra en ellas, sin lograr problematizar para implicar a la audiencia.	No logra crear empatía en el espectador sintiéndose esté separado de las situaciones. No problematiza el tema.	
Guión Es la guía que contiene la información que detalla cada escena o pantalla, señalando tiempos, música o letras	Se realizó el guión que contiene la información que detalla o explica, cada escena o pantalla, señalando sus tiempos (también se le conoce como <i>storyboard</i>).	Se realizó el guión que contiene la información de cada escena o pantalla, pero faltan detalles de secuencia y tiempos (<i>storyboard</i>).	No se realizó el guión (<i>storyboard</i>).	
Título Es el nombre del video.	El nombre es atractivo y da una idea general de lo que se presentará.	El nombre está presente, pero no es atractivo o no da una idea general de lo que se presentará.	No se identifica un nombre o bien está presente, pero no es atractivo ni da una idea general de lo que presentará.	
Objetivo Es la meta de aprendizaje al cual se pretende llegar después de ver el video	Se enuncia de forma explícita el objetivo que persigue el video, además de estar vinculado con el contenido de una asignatura.	Se enuncia el objetivo que persigue el video, aunque no se expresa una vinculación con el contenido de una asignatura.	No se enuncia el objetivo que persigue el video.	
Introducción Es la idea general o presentación del video.	Se realiza una presentación y explicación breve de lo que se va a revisar.	Se realiza una presentación sin explicar que se va a revisar.	Falta la presentación o una explicación breve de lo que se va a revisar.	
Vinculación de conocimientos Se realiza un puente entre lo que sabe el auditorio con lo que se aprenderá.	A partir de situaciones familiares permite relacionar conocimientos anteriores con los que se revisan en el video (nuevos conocimientos).	A partir de ejemplos permite relacionar conocimientos anteriores con los que se revisan en el video (nuevos conocimientos).	A partir de las nociones conceptuales se realiza una explicación de los nuevos conocimientos	
Población objetivo El lenguaje está acorde para la población para la que se ha diseñado.	El lenguaje que se utiliza se relaciona con los intereses, necesidades y características de la audiencia, presentando conceptos de la disciplina de forma clara en el contexto educativo para quienes se planeó utilizarlo.	El lenguaje que se utiliza es adecuado a las características de la audiencia, pero se olvida de presentar o explicar los conceptos de forma clara para quienes se planeó utilizarlo.	El lenguaje es poco familiar o no se relaciona con los intereses, necesidades y características de la población para la que fue creado.	
Fundamentación del tema Es la investigación documental que da soporte al video.	Existe un dominio de la temática que se busca explicar, identificando una investigación documental que fundamenta las afirmaciones que se realizan.	Existe un dominio parcial de la temática explicada, identificando poca comprensión de la investigación documental.	No hay dominio de la temática por lo que hay equivocaciones conceptuales o explicaciones incorrectas. La investigación fue deficiente o nada comprendida	

Elementos a evaluar		Experto (3)	Intermedio (2)	Inexperto (1)
Secuencia Es la organización de las imágenes y audio que le dan estructura al video.	Existe una secuencia que da sentido, favoreciendo el entendimiento de la idea general. Es decir, las pantallas, imágenes o escenas se presentan de forma organizada y asociada con la información sin perder el objetivo marcado.	Se identifica la secuencia del video, sin embargo, las pantallas, imágenes o escenas se presentan por momentos de forma desorganizada.	No hay secuencia, las imágenes o escenas no se presentan de forma organizada y asociadas con la información.	
Recursos explicativos Son los elementos que contribuyen a la comprensión del mensaje del video.	Los recursos como: imágenes, ejemplos, actuaciones, etcétera, son acordes para reforzar el tema; es decir, no son elementos distractores.	Los recursos como: imágenes, ejemplos, actuaciones, etcétera, son acordes para reforzar el tema; pero entre ellos existen algunos elementos distractores.	Los recursos como: imágenes, ejemplos, actuaciones, etcétera no son acordes para reforzar el tema; es decir, existen muchos elementos distractores.	
Espacios de reflexión y comprensión Es el intervalo de tiempo destinado a la audiencia para concluir y reflexionar sobre lo que han aprendido.	Se realiza un cierre a través de preguntas dirigidas al auditorio para reflexionar, reafirmar o resumir la información presentada.	Se realiza un intento de cierre, pero las preguntas dirigidas al auditorio no sirven para reflexionar, reafirmar o resumir la información presentada.	No se realiza un cierre.	
Calidad de imagen Es la propiedad del video que permite su adecuada visibilidad.	Todas las pantallas o escenas son claras en su visualización o bien el lugar en que se filmó tiene suficiente luz.	En general las pantallas o escenas son claras en su visualización, pero por momentos se pierde la claridad o evita la comprensión del mensaje.	En su mayor parte las pantallas o escenas no son claras en su visualización o el lugar en que se filmó tiene suficiente luz.	
Calidad de audio Es la propiedad del video que permite su adecuada escucha.	El audio es claro durante todo el video y los efectos de sonido fueron adecuados para la información presentada.	El audio es claro en la mayor parte del video y los efectos de sonido fueron generalmente adecuados para la información presentada.	El audio no es claro durante todo el video.	
Duración Es el tiempo que requiere el para ser visualizado.	La duración es de máximo 15 minutos sin perder la atención de su público.	La duración es de 15 minutos, pero por momentos pierde la atención de la audiencia.	El video dura más de 15 minutos y pierde la atención de su público.	
Emotividad Es la propiedad del que permite generar empatía con la audiencia.	Cuenta una historia, causa una emoción o despierta el interés sobre el tema en el auditorio.	Cuenta una historia y en general despierta el interés sobre el tema en el auditorio.	Sin historia, no despierta interés sobre el tema en el auditorio.	
Derechos de autor Es el reconocimiento a los autores de las fuentes consultadas y material retomado para la realización del video.	Reconoce y da crédito a los creadores, así como al experto de contenido que los apoyó en su realización, así como a la música, las imágenes y otros elementos utilizados en el video.	Reconoce y da crédito a la mayoría de los creadores, así como al experto (s) de contenido que los apoyó en su realización además de la música, las imágenes y otros elementos utilizado en el video.	Faltan los reconocimientos o créditos a los creadores del video o al experto (s) de contenido que los apoyó en su realización, o a la música, las imágenes y otros elementos utilizado en el video.	

Elementos a evaluar		Experto (3)	Intermedio (2)	Inexperto (1)
Referencias Es la lista de referencias consultadas para la realización del video.	Se utiliza un estilo de citación para las fuentes documentales, entrevistas, imágenes, etc.	Se mencionan algunas referencias o vínculos utilizados sin estilo de citación.	No hay referencias.	
Licencia Es el registro de derechos de autor que protege los usos del video creado.	Está registrado como parte de una licencia <i>creative common</i> .	Existe una licencia, pero sin el número de registro.	No se identifica una licencia <i>creative common</i> .	
Datos generales Es la información proporcionada en el video para reconocer a los autores del mismo.	Se identifica a los creadores, la institución a la que pertenecen, además de la asignatura o programa en el que el contenido se inserta, ya sea al inicio o al final del video.	Se identifica ya sea a los creadores o a la institución de pertenencia, al inicio o al final del video.	No se identifica a los creadores ni a la institución a la que pertenecen.	

Anexo 14: Formulario de Google para la evaluación del vídeo ¿Cómo hacer mi CV?

Evaluación del Vídeo Educativo: ¿Cómo hacer mi CV?

Dentro de la Materia de "Nuevas Tecnologías en Educación" que imparte la Dra. Yunuen Ixchel Gúzman Cedillo en la Facultad de Psicología de la UNAM, se realizan diversas actividades en función al desarrollo de recursos tecnológicos de aprendizaje. Una parte fundamental para lograr la efectividad de dichas actividades es la evaluación, por lo que se requiere de expertos en los temas abordados para evaluar los recursos creados.

Teniendo en cuenta el contexto anterior, le solicitamos su valiosa colaboración para responder este cuestionario a partir de su evaluación del contenido del video educativo que le fue enviado junto con este instrumento.

<https://drive.google.com/open?id=1XYw4M46XNMGZ7bpggg17GIMGWqKvPc>

*Si tiene problemas para visualizarlo, cambie de navegador (recomendado ver en Mozilla Firefox).

Objetivo del instrumento:

Evaluar la pertinencia del contenido del video educativo desarrollado por el estudiante Jesús Omar Gutiérrez Fernández de la Licenciatura en Psicología como recurso de aprendizaje para la inserción laboral de psicólogos próximos al egreso.

Instrucciones para contestar este instrumento:

A continuación se muestra un cuestionario dividido en tres secciones:

A) Datos del evaluador: se le pide información del evaluador.
B) Contenido: contiene 19 preguntas que buscan evaluar el contenido del vídeo en una escala tipo Likert.
C) Opinión: contiene 1 pregunta abierta para que comente sobre el vídeo que revisó.

De antemano agradecemos su colaboración en este proyecto.

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

A) Datos del Evaluador

4. Contiene las características actuales para realizar un CV	<input type="radio"/>
5. La estructura propuesta para el CV es adecuada	<input type="radio"/>
6. Explica claramente el procedimiento para hacer el CV	<input type="radio"/>
7. Los ejemplos clarifican cómo hacer un CV	<input type="radio"/>
8. Hace falta información importante del CV	<input type="radio"/>
9. Los ejemplos son acordes a la situación actual de la selección de un psicólogo	<input type="radio"/>
10. El contenido es acorde a las necesidades laborales	<input type="radio"/>
11. Las características del CV mencionadas son pertinentes	<input type="radio"/>
12. Los ejemplos son poco cercanos a la situación laboral actual	<input type="radio"/>
13. Faltan datos importantes para realizar un CV	<input type="radio"/>
14. El formato del CV es inapropiado	<input type="radio"/>

1. Nombre del evaluador *

Tu respuesta

2. Nivel educativo y área de conocimiento *

Pe. Licenciatura en Psicología; Maestría en Administración.

Tu respuesta

3. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles formaciones profesionales (carreras) podrían beneficiarse de la utilización del vídeo? *

Tu respuesta

Contenido

Le pedimos que marque las afirmaciones según corresponda a su evaluación del vídeo. *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Orienta al desarrollo de competencias para la inserción laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Presenta un adecuado concepto de Curriculum Vitae (CV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Menciona el objetivo del CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. El video puede estimular al estudiante a realizar su CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Presenta imágenes para realizar el CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. La información es pertinente para realizar un CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Menciona recomendaciones relevantes para la realización de un CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Promueve a la realización de un buen CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Cuál es su opinión general del video? ¿Cómo podría mejorar?

1. Desde su perspectiva ¿faltaron características sobre el CV en el video? ¿cuáles serían las tres más importantes? *

Tu respuesta

¡Gracias!

Sería todo por ahora.
Le agradecemos enormemente tu participación.

ENVIAR

Anexo 15: Formulario de Google para la evaluación del vídeo ¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?

Evaluación del Vídeo Educativo: ¿Qué hacer para la entrevista de Trabajo?

Dentro de la Materia de "Nuevas Tecnologías en Educación" que imparte la Dra. Yunuen Ixchel Gúzman Cedillo en la Facultad de Psicología de la UNAM, se realizan diversas actividades en función al desarrollo de recursos tecnológicos de aprendizaje. Una parte fundamental para lograr la efectividad de dichas actividades es la evaluación, por lo que se requiere de expertos en los temas abordados para evaluar los recursos creados.

Teniendo en cuenta el contexto anterior, le solicitamos su valiosa colaboración para responder este cuestionario a partir de su evaluación del contenido del vídeo educativo que le fue enviado junto con este instrumento.

<https://drive.google.com/open?id=14XFemVRRLLHcfEj-3SAqbb15nigZKUY>

*Si tiene problemas para visualizarlo, cambie de navegador (recomendado ver en Mozilla Firefox).

Objetivo del instrumento:

Evaluar la pertinencia del contenido del vídeo educativo desarrollado por el estudiante Jesús Osmar Gutiérrez Fernández de la Licenciatura en Psicología como recurso de aprendizaje para la inserción laboral de psicólogos próximos al egreso.

Instrucciones para contestar este instrumento:

A continuación se muestra un cuestionario dividido en tres secciones:

A) Datos del evaluador: se le pide información del evaluador.

B) Contenido: contiene 14 preguntas que buscan evaluar el contenido del vídeo en una escala tipo Likert.

C) Opinión: contiene 1 pregunta abierta para que comente sobre el vídeo que revisó.

De antemano agradecemos su colaboración en este proyecto.

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

A) Datos del Evaluador

4. Menciona los objetivos de la ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Faltan datos relevantes para saber qué es una ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Menciona las fases de una ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. La información de la ET es acorde a la situación laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Menciona ejemplos relevantes que suceden en una ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Los ejemplos son lejanos a la situación laboral actual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Menciona puntos clave para preparar una ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Realiza sugerencias pertinentes para su preparación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Las recomendaciones son inadecuadas para una ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Omite información importante para preparar una ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Lo que se menciona es de ayuda para realizar hacer una ET efectiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Cuál es su opinión general del vídeo? ¿Cómo podría mejorar?

1. Desde su perspectiva ¿faltaron características importantes sobre la ET en el vídeo? ¿cuáles serían las tres más importantes?

Tu respuesta

¡Gracias!

Será todo por ahora.
Le agradecemos enormemente tu participación.

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

1. Nombre del evaluador *

Tu respuesta

2. Nivel educativo y área de conocimiento *

Pa. Licenciatura en Psicología; Maestría en Administración.

Tu respuesta

3. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles formaciones profesionales (carreras) podrían beneficiarse de la utilización del vídeo? *

Tu respuesta

Contenido

Le pedimos que marque las afirmaciones según corresponda a su evaluación del vídeo. *

Entrevista de Trabajo (ET).

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Orienta al desarrollo de competencias para la inserción laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Presenta un adecuado concepto de Entrevistas de Trabajo (ET)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Menciona la importancia de la ET	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 16: Formulario de Google para evaluar sitios web

«Trabajo realizado en el marco y el apoyo del proyecto PAPIME PE307417 para el desarrollo de sitios educativos»

Evaluación de sitios educativos

INTRODUCCIÓN AL PROYECTO

Al promover la elaboración de recursos de aprendizaje como actividad dentro del aula beneficia a los estudiantes, ya que al elaborarlos acompañados del docente pueden acceder a las conceptualizaciones de los contenidos, a la vez que dan significado a su actividad cuando tienen una población meta a la cual dirijan sus productos de aprendizaje. Por ello el proyecto PAPIME PE307417 tiene dos metas: la realización de los recursos y la evaluación de ellos por expertos en los contenidos.

En ese contexto, es que solicitamos su valiosa colaboración para revisar el sitio que le fue enviado y contestar este cuestionario.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El propósito de este cuestionario es evaluar la pertinencia de los sitios educativos desarrollados por estudiantes de la licenciatura en Psicología como recursos de aprendizaje, para otros alumnos en diferentes materias, tanto de los programas vigentes en el actual plan de estudios de la Facultad de Psicología como de otras formaciones profesionales o niveles educativos dentro de la UNAM.

INSTRUCCIONES PARA CONTESTAR EL INSTRUMENTO

A continuación se muestra un cuestionario dividido en tres secciones.
 En la primera se le pide información previa acerca de su área de conocimiento y sitio revisado.
 La segunda sección contiene 25 preguntas que buscan evaluar el sitio y sus características educativas en una escala tipo Likert.
 La última sección es abierta para que comente sobre el instrumento o el sitio que revisó.
 De antemano agradecemos mucho su colaboración en este proyecto.

***Obligatorio**

Información previa

Se le solicita agregar datos sobre su formación y sitio que revisó

1. Último grado de formación y área del conocimiento en que lo realizó *

Tu respuesta

2. Nivel educativo y área o materia(s) en la que imparte clases (Ejemplo: Licenciatura en Medicina, Psicología médica, área de formación general) *

Tu respuesta

3. Nombre del sitio que evaluó *

Tu respuesta

4. Asignatura(s) que ha impartido con la(s) que vincula el contenido y secuencia didáctica del sitio revisado (pueden ser de diferentes carreras y niveles educativos). *

Tu respuesta

5. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles formaciones profesionales (carreras) podrían beneficiarse de la utilización del sitio? *

Tu respuesta

Le pedimos que marque las afirmaciones según corresponda a su evaluación del sitio. *

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. El sitio posee un título llamativo y hace referencia al tema que trata.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. El contenido del sitio se relaciona con el tema de la asignatura a la que está dirigida.	11. Respeto derechos de autor referenciando y citando en estilo APA.
3. El sitio establece de forma concreta y clara los objetivos de aprendizaje generales y específicos.	12. Las actividades posibilitan el alcance del objetivo de aprendizaje.
4. El sitio proporciona claramente la forma de evaluación.	13. Las actividades propuestas son relevantes y significativas para el aprendiz.
5. El sitio está contextualizado con las características (edad, etnia, lenguaje) de la población a la que se dirige.	14. Las actividades promueven un acercamiento al ejercicio profesional.
6. El sitio orienta al desarrollo de competencias profesionales.	15. Las actividades son comparables con situaciones reales y socialmente relevantes en el contexto del aprendiz.
7. Es parte de una licencia creativa común.	16. Promueve emociones positivas que involucren al estudiante.
8. En el sitio se da crédito a un experto en contenidos que da soporte al trabajo.	17. Las actividades promueven la construcción del aprendizaje mediante la interacción entre pares.
9. La navegación del sitio permite una forma de regresar a secciones anteriores.	18. Las actividades favorecen el desarrollo de la autonomía de aprendizaje ofreciendo un papel activo a los estudiantes.
10. En el sitio se da crédito a un experto en didáctica que revisó la secuencia de actividades de aprendizaje.	19. Las actividades permiten al estudiante vincular los nuevos conocimientos con los previos.

20. Las actividades se acompañan de guías o estrategias que facilitan el aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Los recursos que ofrece el sitio apoyan al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Los recursos que ofrece el sitio son suficientes y accesibles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Los hipervínculos ubicados en el sitio funcionan bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Todos los archivos alojados en el sitio se descargan con facilidad y rapidez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Los recursos de audio y video ubicados en el sitio son nítidos y funcionan adecuadamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Comentarios adicionales respecto al sitio revisado (ya sea de las actividades, recursos o formas de evaluación). *

Tu respuesta

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo 17: 6 Vacantes de trabajo elaboradas exprofeso para este estudio.

Asistente Educativo Fortniss Education
<p>Te invitamos a formar parte de Fortniss Education- CDMX, donde tendrás la oportunidad de desarrollar tus conocimientos y habilidades profesionales. ¡Únete a una de las empresas que transforman a los jóvenes de México!</p> <p>¿Qué buscamos?: Estudiantes que vivan en CDMX y se encuentren a un año de finalizar su carrera.</p> <p>Carrera: Psicología, Pedagogía o afines.</p> <p>Inglés: intermedio-avanzado.</p> <p>Disponibilidad de horario: 25 horas semanales.</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espíritu de Servicio. • Espíritu Positivo y Constructivo. • Madurez y Confiabilidad. • Movilidad y Adaptabilidad. • Objetividad y Determinación. <p>Responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de dinámicas y metodología de trabajo • Impartición de talleres. • Realizar evaluación y diagnóstico de la implementación de programas. • Manejo de grupos • Coordinar a los encuestados para la aplicación del instrumento semanal en todos los grupos del plantel. • Elaboración de reportes. <p>Duración del programa: 8 meses. Ofrecemos: Sueldo mensual: \$8,400 mensuales + PL.</p> <p>Horario: lunes a jueves de 8:00-15:00 y viernes de 9:00 a 1:00 hrs.</p> <p>Ubicación: Col. Del Valle. (a 10 minutos del Metrobus Colonia del Valle), CDMX.</p> <p>Si cumples con los requisitos, envía tu CV con fotografía al correo electrónico: psicosmarg@gmail.com</p>

Fortniss Education

Somos una institución educativa con el fin de mejorar el desarrollo académico, social y cultural mediante los valores para el beneficio de los adolescentes en el contexto donde se desenvuelven.

Misión: brindar el mejor servicio educativo para jóvenes, contribuyendo a su formación integral por medio de una información de calidad.

Visión: proyectar en los jóvenes los valores sociales que les permita sentirse seguros de sí mismos y felices para desarrollarse de manera efectiva con la sociedad.

Valores:

1. Respeto por uno mismo y por los demás
2. Confianza para desarrollar un ambiente de trabajo amigable
3. Innovación por las técnicas psicopedagógicas que permitan el pleno desarrollo de los jóvenes.

**Acompañante Terapéutico
Sissa A.S.**

Actividades: Acompañar a un niño con TEA funcional de 5to. año de primaria en sus actividades académicas (estar a su lado en el salón de clases) y de interacción social (ser un puente entre él, su profesora y sus compañeros de clase).

Requisitos:

-Escolaridad: Estudiante de últimos semestres Psicología del área Educativa/Clinica

-Experiencia: No requerida

-Habilidades: Sentido de urgencia, proactividad, tolerancia y organización.

Sueldo: \$4,500 mensuales + capacitación.

Horario: de 8:00 a 14:30 hrs. (De Lunes a Jueves)

Zona para laborar: Col. Juárez (a 5 minutos del Metro Insurgentes), Ciudad de México.

Interesados comunicarse al área con el Lic. Osmar Gutiérrez
al siguiente correo electrónico: psicosmarg@gmail.com

Datos de Sissa A.S.

Somos la empresa de servicios de salud más confiable de la Ciudad, dedicada a la protección y atención de los clientes en los aspectos de salud.

Misión: cubrir las necesidades en servicios de salud de acuerdo a las necesidades de las familias de la Ciudad.

Visión: mantener el increíble servicio y seguir a la vanguardia en el mercado de nuestra especialidad.

Filosofía: "cuidar y prevenir para vivir"

Valores:

- Cuidado y excelente trato para nuestros clientes.
- Trabajo en conjunto para lograr los mejores resultados.
- Seguridad en los procedimientos para asegurar el bienestar de nuestros clientes.

Becario de Recursos Humanos Heob A.C.
<p>Descripción de la vacante Contratación: Medio Tiempo, permanente.</p> <p>Principales actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo en el proceso de contratación y seguimiento durante el proyecto ● Generación y colaboración de planes de trabajo de integración del equipo durante la implementación del proyecto ● Colaboración en la creación de talent pool y planes de sucesión para el equipo ● Apoyo en la implementación del Plan de Acción de RH y Plan de cambio <p>Requisitos:</p> <p>Escolaridad: Estudiante desde 7mo. semestre de Psicología , Relaciones Industriales, o Administración. Indispensable ser estudiante en activo.</p> <p>Experiencia: No necesaria.</p> <p>Inglés: intermedio</p> <p>Manejo de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point), con dominio en el manejo de bases de datos y creación de presentaciones.</p> <p>Sueldo mensual: \$5,000.</p> <p>Horario: lunes a jueves de 9:00-13:00 y Viernes de 9:00 a 12:00 hrs.</p> <p>Prestaciones: comedor gratuito.</p> <p>Zona: Col. Polanco IV sección, Ciudad de México.</p> <p style="text-align: center;">Interesados comunicarse con el Lic. Osmar Gutiérrez al siguiente correo electrónico: psicosmarq@gmail.com</p>

Heob A.C.

Somos una empresa totalmente mexicana, reconocida por nuestra amplia variedad de productos de papelería, cómputo, oficina, mobiliario y libros, lo cual nos permite estar en la vanguardia en nuestras sucursales en toda la República Mexicana.

Misión: satisfacer las necesidades del lugar donde labores, ya sea éste tu trabajo o tu casa.

Visión: ser la empresa más importante de México en el área.

Valores:

- Cambio constante: para tener la variedad de productos que nos caracteriza.
- Atención al cliente: oportuna y efectiva para que encuentre lo que necesita en exclusivas ofertas, para que nunca dejes de ahorrar.

Analista de Información

Instituto LET .

El Instituto LET solicita de profesionales con conocimientos en salud y en análisis estadístico para realizar informes acerca de los padecimientos dentro de la misma.

Actividades:

-Manejo y procesamiento de software estadístico SPSS.

-Análisis estadístico.

-Conocimiento en metodología.

-Informes.

Requisitos:

Sexo: Indistinto.

Escolaridad: Egresado (100% de créditos) o Lic. en Psicología con experiencia en evaluación con base en instrumentos. Preferente del área Neurociencias/CCC.

Inglés: Intermedio.

Habilidades: Manejo de programas estadísticos (SPSS o Excel), responsable, puntual, comprometido, tolerante, respetuosa, que sepa seguir indicaciones.

Ofrecemos: Sueldo: \$5,000 mensuales.

Horario: lunes - viernes de 10:00 a 15:00 hrs.

Zona: Col. Extremadura Insurgentes, Ciudad de México (a 10 min. del metrobus Félix Cuevas).

Si te interesa, envía tu CV con fotografía al siguiente correo electrónico: psicosmarg@gmail.com

Instituto LET

Somos una compañía de Salud en la Ciudad de México, proporcionando consultoría especializada para personas con problemas de salud en la CDMX.

Misión: realizar con excelencia los procedimientos necesarios para mejorar la calidad de vida de los pacientes.

Visión: ser la compañía líder en el ámbito, con presencia a nivel nacional mediante el crecimiento sostenido con resultados, con una búsqueda continua de excelencia en el servicio a nuestros clientes.

Valores:

-Orientación al cliente

-Compromiso por la mejora continua.

-Integridad mediante nuestro código de conducta profesional y responsable.

<p>Becario de Desarrollo de Contenidos</p> <p>Instituto SAUDE</p>
<p>Descripción de la vacante</p> <p>Contratación: Medio Tiempo</p> <p style="text-align: center;">Solicitamos</p> <p style="text-align: center;">Becario de Desarrollo de Contenidos</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Edad: 20 a 26 años ● Escolaridad: Egresada en Pedagogía, Psicopedagogía, Psicología. ● Conocimientos en: DNC, diseño instruccional, desarrollo e implementación de programas de capacitación y materiales didácticos. ● Habilidades y características: buena redacción, ortografía y facilidad de sintetizar, organizada, acostumbrado a trabajar en equipo y bajo presión preferentemente que tenga conocimiento en desarrollo de contenidos en e-learning (LMS). <p>Zona de Trabajo: Juárez (cerca del metro Sevilla o Insurgentes), CDMX.</p> <p>Si te interesa envía tu CV con fotografía al correo: psicosmaru@gmail.com</p>

Instituto SAUDE

Nosotros somos un instituto académico de nivel medio superior que busca crear situaciones que generen la construcción del conocimiento con nuevas formas de enseñanza, incluidas las virtuales.

Misión: formar a los estudiantes, para mostrar sus destrezas y habilidades, aplicando innovaciones tecno pedagógicas.

Visión: consolidar a la institución como la opción de gran prestigio y de calidad en la formación inicial y continua de los estudiantes.

Valores:

- Innovación por nuevas formas de enseñar
- Responsabilidad y Perseverancia en la enseñanza
- Trabajo en equipo para lograr una construcción del conocimiento

Asesor de Jornadas Psicológicas
Centro de Atención para Personas con Capacidades Diferentes: CAPECAD.

CAPECAD busca profesionales en Psicología para la asesoría en las Jornadas Psicológicas llevadas a cabo en la institución.

Funciones:

- Apoyar en la atención de personas con discapacidad y sus familiares
- Apoyo para la realización de eventos en la institución
- Investigación para la elaboración de un manual

Requisitos:

- Recién egresados de la Lic. Psicología (100% de Créditos) (No estudiantes)/ Titulad@s.
- Experiencia: preferible haber tenido trato con pacientes.
- Inglés: básico.
- Microsoft Office.
- Habilidades: Tolerante a la frustración, sentido de urgencia, organización, planeación, atención al cliente, seguimiento.

Sueldo mensual: \$2,000 mensuales.

Horario: lunes a viernes, de 9 a 12 hrs.

Zona: Venustiano Carranza, Ciudad de México.

Interesados comunicarse con el Lic. Osmar Gutiérrez
 al siguiente correo electrónico: psicosmarg@gmail.com

CAPECAD

Somos el Centro de Atención especializada para la atención de personas con capacidades diferentes.

Misión: satisfacer con excelencia las necesidades de nuestros clientes, fortaleciendo los vínculos con sus seres queridos, para su desarrollo personal y familiar en la sociedad.

Visión: ser por excelencia, el centro de atención con el mejor servicio a nuestros clientes, para el desarrollo de los mismos.

Valores:

- Orientación al cliente para cumplir con sus expectativas con respeto y responsabilidad.
- Orientación a las personas para desarrollar su talento creando sentimientos de pertenencia y compromiso por la mejora continua.
- Integridad mediante nuestro código de conducta profesional y responsable.

Anexo 18: Lista de Cotejo para la evaluación de CV



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Psicología

Asignatura: Nuevas Tecnologías en Educación



Lista de cotejo para la evaluación de CV

Introducción:

El *Curriculum Vitae* es un documento donde se resume nuestro perfil profesional. Es decir, la trayectoria académica y profesional, así como las competencias que hemos ido desarrollando a lo largo de nuestra vida, que sirven para demostrar que se puede estar en el puesto que se desea ocupar (Sanabria y Chávez, 2017; Murillo, 2012).

Objetivo de este instrumento: evaluar el *Curriculum Vitae* con la finalidad de que contenga los elementos para tener mayores posibilidades de ser considerado por las empresas.

Instrucciones: realiza una revisión del instrumento de manera general.

1. En la primera parte se colocan los datos del autor del CV a evaluar, la vacante a la cual se postula y los datos del evaluador.
2. En la segunda parte se identifican y registra con una "X" la presencia o ausencia de los componentes básicos que debe tener el CV en apartado de la lista de cotejo.

Autor del CV:	Vacante:
Nombre del Evaluador:	

Elementos para evaluar	Presente	Ausente
<p>Encabezado:</p> <p>Resumen concreto del perfil profesional, que permite saber del candidato a grandes rasgos.</p>		
<p>Datos generales:</p> <p>Son los datos del candidato, donde se menciona su nombre y dónde localizarlo.</p>		
<p>Objetivo profesional:</p> <p>Son los intereses del candidato hacia el puesto.</p>		
<p>Formación académica:</p> <p>El candidato agrega su formación académica.</p>		
<p>Idiomas y paquetería:</p> <p>Agregan los idiomas y/o paquetes informáticos que sabe manejar.</p>		
<p>Actualización:</p> <p>Coloca cursos, talleres, diplomados, etc.</p>		
<p>Experiencia profesional:</p> <p>Agrega su experiencia como servicio social, prácticas profesionales, programas de investigación.</p>		
<p>Áreas de interés:</p> <p>Agrega áreas interés donde también pudiera laborar</p>		
<p>Formato:</p> <p>El formato está en PDF</p>		

Anexo 19: Lista de ponderación para evaluar un CV



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Psicología

Asignatura: Nuevas Tecnologías en Educación

Lista de Ponderación para evaluar un CV



Introducción:

El *Curriculum Vitae* es un documento donde se resume nuestro perfil profesional. Es decir, la trayectoria académica y profesional, así como las competencias que hemos ido desarrollando a lo largo de nuestra vida, que sirven para demostrar que se puede estar en el puesto que se desea ocupar (Sanabria y Chávez, 2017; Murillo, 2012).

Objetivo de este instrumento: evaluar el *Curriculum Vitae* con la finalidad de que contenga los elementos para tener mayores posibilidades de ser considerado por las empresas.

Instrucciones: realiza una revisión del instrumento de manera general.

1. En la primera parte colocan los datos del autor del CV a evaluar, la vacante a la cual se postula y los datos del evaluador.
2. En la segunda parte se identifican y registra con una “X” la presencia y el grado de relevancia de los componentes básicos que debe tener el CV, de acuerdo con los cuatro niveles que se utilizan. Los cuales son:
 - a. No está en el CV
 - b. Se ubica en el CV, pero no es claro
 - c. Se presenta en el CV y es claro, pero se puede mejorar
 - d. Está presente y tiene relevancia para el puesto

Autor del CV:	Vacante:
Nombre del Evaluador:	

Elementos Para Evaluar	No está en el CV	Está en el CV, pero no es claro	Se presenta en el CV y es claro, pero se puede mejorar	Está presente y tiene relevancia para el puesto
Encabezado: Resumen concreto del perfil profesional, que permite saber del candidato a grandes rasgos.				
Datos generales: Son los datos del candidato, donde se muestra: <ul style="list-style-type: none"> ● Nombre completo ● Dirección General (no es necesario calle y número) ● Teléfonos de contacto. ● Correo profesional 				
Objetivo profesional: Son los intereses del candidato hacia el puesto, tiene que ir direccionado a la institución (en máximo 3 renglones), mencionando: ¿Qué ofrece? ¿A quién? ¿Para qué?				
Formación académica: El candidato sólo agrega sus estudios universitarios.				
Idiomas y paquetería: Se agregan los idiomas y/o paquetes informáticos que sabe manejar que tienen relación con el puesto, colocando: Si está certificado (o no) Nivel de dominio				

Elementos Para Evaluar	No está en el CV	Está en el CV, pero no es claro	Se presenta en el CV y es claro, pero se puede mejorar	Está presente y tiene relevancia para el puesto
Actualización: Actividades (cursos, talleres, diplomados, etc.) relacionadas con el puesto.				
Experiencia profesional: Agrega su experiencia en aspectos relacionados al puesto (servicio social, prácticas profesionales, programas de investigación). Resaltando: Los logros obtenidos en esa experiencia				
Áreas de interés: Agrega áreas donde también pudiera laborar, dentro de la institución.				
Facilidad de Lectura: El CV está organizado para su facilidad de lectura.				
Ortografía: Está correctamente escrito (reste una casilla por cada falta de ortografía)				
Fotografía: En caso de tener la fotografía, ésta es formal y se encuentra del lado superior derecho del CV. Si no lleva foto y la vacante no lo requería, señala que tiene relevancia para el puesto.				
Extensión La extensión es de 1 cuartilla (califique una casilla menos por cada ½ cuartilla extra).				

Anexo 20. Comentarios sobre los videos de CV y Entrevista de Trabajo

Alumno	¿Cómo hacer mi CV?	¿Qué hacer para la Entrevista de Trabajo?
<i>Li</i>	El vídeo me pareció agradable y claro, además los ejemplos ayudan mucho a comprender cómo realizar el CV. Me gustó que en el diálogo se dirigieran a nosotros, los espectadores y finalmente considero que la presentación de los temas tuvo coherencia.	Este vídeo me agrado mucho también ya que puntualiza los puntos importantes a considerar en la entrevista, además ofrece una guía base para poder realizarla con mayor confianza. También me gusto que se considerara la participación de profesionales del área para su realización ya que eso permite que nos identifiquemos mejor.
<i>Jr. Hui</i>	Me parece un video bien ejemplificado y descriptivo sobre la realización adecuada de un Currículum. Pienso que es importante saber desde primeros semestres cómo realizar de manera adecuada un Currículum y los datos que debe llevar para hacerlo más eficiente.	Las herramientas que se mencionan me parecen importantes al momento de siempre acudir a una entrevista de Trabajo sea el área que sea. Estos videos me pueden servir en entrevistas y CV posteriores.
<i>Chris</i>	Excelente, la cantidad de información es la adecuada y suficiente para cumplir el objetivo.	Muy bien, la información es demasiado precisa y de muchísima ayuda. La narración está bien, es muy clara.
<i>Fer</i>	Fue un buen vídeo, pero creo que la segunda parte fue un poco repetitiva.	Excelente vídeo y bastante claro.

Anexo 21. Comentarios: cómo se prepararían para la entrevista de trabajo y su experiencia en el sitio

Alumno	¿Cómo te prepararías para la entrevista de trabajo?	¿Cómo fue tu experiencia en la plataforma?
<i>Li</i>	<p>Primero revisaría nuevamente los datos de la institución y las características de la vacante, con esa información formularía preguntas que yo creía me pudieran hacer y la escribiría en un documento. Posteriormente prepararía un ejemplo de cómo he desempeñado las competencias que requieren anteriormente y cuáles fueron los resultados que obtuve. Con toda la información anterior prepararía una presentación donde expusiera tanto lo que se hace y responderé a las preguntas habituales que hacen en una entrevista como: cuáles son tus defectos o por que elegirte a ti y no a los otros candidatos. Después le pediría un amigo escuché mi presentación y me dé su opinión al respecto. Y con sus comentarios trabajar en mis áreas de mejora y practicarlo nuevamente. Finalmente, el día de la entrevista haría un ejercicio de respiración diafragmática antes de ingresar a la institución para calmar mis nervios.</p>	<p>La experiencia en la plataforma fue muy agradable ya que las instrucciones eran claras y además nos guiarán paso a paso en las actividades que debemos realizar. Las imágenes que se utilizaron fueron llamativas y me gustó que los personajes que se presentaban se relacionaran con cada área de la psicología ya que fue inclusivo. Las actividades fueron sencillas de realizar gracias al apoyo de los videos, muy buenos también, se cuidaron los derechos de autor en todo momento y la navegación en el sitio accesible.</p>
<i>Jr.Hui</i>	<p>Principalmente estaría informado acerca de los objetivos que busca el lugar en el que quiero trabajar, posteriormente, me presentaría de forma formal al sitio, me presentaría y comentaría las capacidades, habilidades y virtudes que pueden ayudar al sitio de trabajo donde busco laborar.</p>	<p>Me agradó la información agregada y presentada por medio del video, las preguntas son adecuadas y las actividades están relacionadas con el tema principal del sitio. Sin embargo, es una plataforma</p>

	<p>Hablaría de manera formal, adecuadamente y asimismo de forma asertiva. Escucharía atentamente al entrevistador y respondería lo que me preguntaría, la comunicación es primordial por lo que me presentaría seguro de lo que conozco, lo que haré y la disposición que presento para el puesto de trabajo solicitado.</p>	<p>que requiere tiempo para su elaboración ya que no es corta de tiempo en absoluto, por lo cual puede llegar a estresar al lector. De forma general, me parece un sitio completo para aprender a elaborar un CV, y estoy satisfecho con su información.</p>
<i>Chris</i>	<p>Desarrollar estrategias que me permitan no sentir nervios, demuestra que cuento con capacidades para llevar a cabo una interacción adecuada y fluida con las demás personas.</p>	<p>La describo como muy enriquecedora ya que me permitió conocer cómo realizar un CV, de manera muy fácil y didáctica.</p>
<i>Fer</i>	<p>Buscaría sí lo que pagan es lo «adecuado» comparando con los de otras instituciones, indagaría acerca de la empresa, indagar de la dirección y quién me atenderá y relajarme Y por último practicar mis respuestas con base en mis habilidades y la vacante.</p>	<p>Fue buena, pero en ocasiones el video se traba y se tardaba en abrir</p>

Anexo 22. Formato de evaluación de Imagen Profesional

Valencia, A. (2016). Material didáctico elaborado expreso en el marco del proyecto PAPIME Evaluación del potencial de inserción laboral en estudiantes universitarios: desarrollo de un instrumento para su medición (PE 309116). DGAPA-UNAM.

Formato de Evaluación de Imagen Profesional

Entrevistador: _____

Entrevistado: _____

Vacante: _____ Fecha: _____

Durante el proceso de la entrevista observe el comportamiento y desempeño del entrevistado y evalúe su imagen profesional en una escala de 1 a 5, considerando que 1 es el puntaje más bajo y 5 el más alto, colocando una X en el recuadro correspondiente. Para hacer su evaluación, tome como referencia el criterio deseable.

Imagen Física (Presentación del candidato)

Aspectos Para Evaluar	Criterio deseable	1	2	3	4	5
Higiene	Presenta una apariencia limpia en su persona y su vestimenta					
Vestimenta	Usa la ropa apropiada a su talla y de estilo formal					
Cabello	Mujeres con cabello mediano o largo: usa un peinado sencillo y poco llamativo. Mujeres y Hombres con cabello corto: lleva cabello bien peinado.					
Cara	Mujeres: maquillaje discreto y acorde a la vestimenta. Hombres: en caso de llevar barba y bigote estos están bien recortados y pulcros. Si no lleva ninguno de ellos asignar la máxima puntuación.					
Puntuación máxima: 20	Puntuación total:					

Imagen No Verbal (Acciones a lo largo de la entrevista)

Aspectos Para Evaluar	Criterio deseable	1	2	3	4	5
Caminado	Porte erguido cabeza alta mirada atenta y paso firme.					
Saludo	Estrecha la mano de manera breve y firme					
Contacto visual	Mantiene contacto visual con el entrevistador durante la entrevista					
Sentado	Espera que se le invite a tomar asiento, se mantiene derecho y relajado, apoya la espalda en el respaldo, no cruza brazos ni piernas.					
Conducta táctil	No toca el entrevistador (salvo en el saludo), ni se toca a sí mismo (como por ejemplo darse el cabello tocarse la cara o rascarse).					
Sonrisa	Se muestra sonriente sin llegar a hacerlo a carcajadas.					
Puntuación máxima: 30	Puntuación total:					

Imagen Verbal (Comentarios a lo largo de la entrevista)

Aspectos Para Evaluar	Criterio deseable	1	2	3	4	5
Expresión	Expresa sus ideas en forma clara y ordena					
Seguridad	Se muestra seguro y confiado al hablar					
Tono de voz	Habla fuerte y claro. No grita. Se le escucha bien					
Pronunciación	Pronuncia y modula correctamente todas las palabras					
Postura	Muestra una posición corporal acorde con lo que dice. Es congruentes su expresión no verbal con la verbal					
Puntuación máxima: 25	Puntuación total:					

Puntuación Final

Imagen Profesional	Puntuación obtenida
Física (máximo 20)	
No Verbal (máximo 30)	
Verbal (máximo 25)	
Puntuación Total (máximo 75)	

Retroalimentación: _____
