



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DIVISIÓN DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

TALLER DE AUTOESTIMA EN LOS JÓVENES
AL SOLICITAR EMPLEO

INFORME PROFESIONAL DE SERVICIO SOCIAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
PRESENTA:
CAROLINA RODRÍGUEZ MOLINA

DIRECTOR DEL IPSS:
LIC. MARIO PÉREZ ZUVIRI





Universidad Nacional
Autónoma de México



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.



UNAM. 126

2011

ej. 2

M-

TPs.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

TÍTULO DEL PROYECTO IPSS:
"TALLER DE AUTOESTIMA EN LOS JÓVENES AL SOLICITAR EMPLEO"

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LIC. EN PSICOLOGÍA PRESENTA:
CAROLINA RODRÍGUEZ MOLINA

INFORME PROFESIONAL DE SERVICIO SOCIAL
IPSS

Director del IPSS:
Licenciado Mario Pérez Zuviri

Revisores del IPSS: Maestra Gabriela Romero García y
Licenciada María de la Concepción Conde Álvarez

Sinodales del IPSS: Licenciado José Manuel Martínez y
Maestra Isaura López Segura

Supervisor por parte de la institución:
Lic. Sara Martínez García

INSTITUCIÓN:
INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD IMJUVE

EQUIDAD Y DESARROLLO PARA LA JUVENTUD
CLAVE: 2009 - 29 / 90 - 3605

FECHA DE INICIO Y TERMINACIÓN DE SERVICIO SOCIAL
27 DE ABRIL DEL 2009 AL 27 DE OCTUBRE DEL 2009

Í N D I C E

CONTENIDO	PÁG. (S)
I. Resumen.....	7
II. Datos generales del Programa de Servicio Social.....	8
2.1 Objetivo General del Programa de Servicio Social.....	8
2.2 Objetivos Específicos del Programa de Servicio Social.....	8
III. Contexto de la Institución y del Programa dónde se realizó el Servicio Social...9	
3.1 Objetivos del Instituto Mexicano de la Juventud.....	10
3.2 Misión del Instituto Mexicano de la Juventud.....	11
3.3 Visión del Instituto Mexicano de la Juventud.....	11
3.4 Metas del Instituto Mexicano de la Juventud.....	12
3.5 Valores del Instituto Mexicano de la Juventud.....	13
3.6 Programa de Intervención del Instituto Mexicano de la Juventud.....	13
IV. Descripción de las Actividades Realizadas en el Servicio Social.....	14
V. Determinar Objetivos del Informe de Servicio Social.....	15
VI. Soporte Teórico Metodológico.....	16
6.1 Evolución en el ámbito de la Formación, Rendimiento y Selección de Personal.....	16
6.2 Selección y Desarrollo de Jóvenes Competentes.....	21
6.3 Incorporación de los Jóvenes al Mercado Laboral.....	23
6.4 Los Jóvenes en México.....	34
6.5 Instituciones que proporcionan a los jóvenes herramientas necesarias para su desempeño profesional y laboral.....	37

6.6 Principales actividades del IMJUVE en el ámbito de la Psicología y antecedentes del "Taller para fortalecer la Autoestima en Jóvenes al Solicitar Empleo".....	39
6.7 Autoestima.....	42
6.8 Autoestima en el ámbito laboral.....	50
6.9 Asertividad.....	52
6.10 Consideraciones importantes para la búsqueda de empleo.....	57
VII. Resultados Obtenidos.....	60
7.1 Taller para mejorar la Autoestima en los jóvenes al solicitar empleo.....	60
7.2 Introducción.....	60
7.3 Objetivo general.....	61
7.4 Población.....	61
7.5 Escenario y materiales.....	62
7.6 Duración.....	62
7.7 Procedimiento.....	62
7.8 Temática.....	64
VIII. Recomendaciones y/o Sugerencias.....	65
Referencias.....	67
Anexos.....	69
Presentación del Taller.....	69
Cuestionario de Autoestima #1.....	72
Cuestionario de Asertividad #2.....	74
Cuestionario de Evaluación #3.....	78
Cartas Descriptivas.....	79

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de antemano el apoyo de todas y cada una de las personas que me ayudaron para hacer realidad este maravilloso sueño.

Gracias a mis maestros por sus enseñanzas y por alentarme día a día para lograr mi titulación, principalmente al maestro Mario Pérez Zuviri, a la maestra María de la Concepción Conde Álvarez, al maestro José Manuel Martínez, a la maestra Isaura López Segura y a la maestra Gabriela Romero García.

Gracias a mis padres y hermanos por su amor incondicional. A mí papá porque desde niña me enseñó el camino, a mí mamá por ser una gran mujer y mi ejemplo a seguir, a mi hermana Rosa Martha por ser mi maestra en la vida, a mi hermano José Luis por impulsarme a leer y estudiar, a mi hermana Maribel por creer en mí, a mi hermana Elizabeth por cuidar mis pasos en silencio, a mi hermano Salvador por reconocer mi existencia y a mi hermana Verónica por enseñarme el valor de estar viva.

Gracias a mis nueve hermosos sobrinos, porque cada uno de ellos representa para mí una lección de vida.

Gracias a mi familia Hernández Santos darme la oportunidad de formar parte de ustedes. A mi suegro por enseñarnos a Gabriel y a mí a salir adelante, a mi suegra por su apoyo y cariño, a mi cuñado Hugo por su reconocimiento, a mi cuñada Karla por su amor de hermana y a mi cuñado Emanuel por su lealtad.

Gracias a la Lic. Sara Martínez García por su apoyo en mi servicio social.

Gracias a Víctor Sastre Rodríguez por su admirable labor como psicoterapeuta.

Gracias a todos mis jefes y compañeros dentro de Bancomer por mi formación y desarrollo laboral, así como también por su apoyo para poder seguir trabajando y estudiando, principalmente al Lic. Jorge Pérez Morales, Director de Servicio a Clientes de BBVA Bancomer S.A. y a la Lic. Mayra López Guzmán, Subdirectora de Servicio a Clientes de BBVA Bancomer S.A.

Gracias a todos mis amigos y amigas por estar a mí lado en mis buenos y malos momentos, por darme tiempo y espacio para concluir mis estudios y por ser la familia que yo elegí. Gracias a Antonio Castro por ser mi hermano menor, a Alberto Cervantes, Erika Cabrera, Fabiola Morales, Fabiola Lira, Belen Martínez, Monserrath Gallardo, Janeth Cervantes y Lourdes Trejo por ser excelentes personas, por echarme porras, por creer en mí y por compartir conmigo sus enseñanzas de vida.

Gracias a Dios por demostrarme paso a paso su existencia y su grandeza.

Gracias a esos seres que lamentablemente ya no están, que cumplieron su objetivo de vida y que son la razón de mí existir.

Gracias a mis bellas mascotas, Maya, Sak, Kexa, Will, Nina, Logan y Chiquis, por enseñarme el amor incondicional.

Y GRACIAS INFINITAS A MI ESPOSO, GABRIEL HERNÁNDEZ SANTOS POR SER LA BENDICIÓN MÁS SUBLIME QUE ME HA DADO LA VIDA.

I. RESUMEN

Hoy en día cada vez se hace más difícil ingresar al mercado laboral, miles de jóvenes desempleados enfrentan este dilema, por ello es importante que todo joven que pretenda incorporarse a un ámbito laboral, tenga un mayor conocimiento de sí mismo, de sus fortalezas y áreas de oportunidad, así como de las actividades profesionales en las que puede tener mayor éxito.

En el país existe el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), un organismo que tiene el objetivo de trabajar a favor de los jóvenes, en él hay un taller que proporciona herramientas a los jóvenes para solicitar empleo, el cual se ofrece en el departamento de Bolsa de Trabajo dirigido por la Licenciada Sara Martínez García quién observó y analizó, que la temática que se imparte en dicho taller no es suficiente para que los jóvenes que lo toman tengan éxito al pedir un empleo. De esta manera surge la necesidad de crear el **“Taller para Fortalecer la Autoestima en Jóvenes al Solicitar Empleo”** con el objetivo de crear herramientas desde una perspectiva psicológica, que ayude a fortalecer su autoestima, para ayudarlos a tener mayor éxito en la solicitud de empleo.

Tres palabras clave: Juventud, empleo y autoestima.

II. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL

El Programa de Servicio Social tiene un objetivo general y cinco objetivos específicos, que son los siguientes:

2.1 Objetivo General del Programa de Servicio Social.

Apoyar al programa "Equidad y Desarrollo para la Juventud" en la Subdirección de Empleo y Capacitación. Así como ofrecer al Instituto Mexicano de la Juventud un taller para fortalecer la autoestima en jóvenes al solicitar un empleo.

2.2 Objetivos Específicos del Programa de Servicio Social.

- Identificar, seleccionar y adaptar instrumentos y técnicas de obtención de información para el diagnóstico e intervención de un problema social.
- Diseñar, adaptar, organizar y administrar un programa de intervención en una Institución.
- Identificar y seleccionar las técnicas y procedimientos adecuados para la intervención profesional.
- Evaluar la eficiencia del programa de intervención.
- Evaluar la eficiencia general de la acción profesional.

III. CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN Y DEL PROGRAMA DONDE SE REALIZÓ EL SERVICIO SOCIAL

El proyecto de Informe Profesional de Servicio Social (IPSS) lo realicé en el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), en el Programa: Equidad y Desarrollo para la Juventud.

El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), ubicado en la calle de Serapio Rendón No. 76 Colonia San Rafael C. P. 06470. Marca el inicio de una nueva etapa en la construcción de lo juvenil en el país, pues por vez primera nace un organismo de esta índole que tiene como origen una Ley, la cual fue aprobada por mayoría en la Cámara de Diputados el 22 de diciembre de 1998.

De esta forma, 407 legisladores de 500 votaron a favor de la actualización del andamiaje técnico-jurídico correspondiente que permitirá trabajar en favor de los cerca de 34 millones de jóvenes de la Nación.

Inmerso en los incesantes cambios que vive México en el nuevo milenio, el Instituto nace como resultado del esfuerzo conjunto, entre servidores públicos y legisladores que buscaron en todo momento responder a la especial situación y justas demandas de la juventud.

El Instituto Mexicano de la Juventud, junto con el Gobierno de la República, tiene el compromiso con la juventud mexicana de forjar las bases de un México emprendedor. Por ello orienta sus esfuerzos a ampliar las oportunidades que permitan potenciar las posibilidades de participación en los distintos ámbitos de la vida nacional de las y los jóvenes mexicanos de manera responsable y oportuna.

Instrumentar políticas públicas transversales que garanticen las condiciones necesarias para el desarrollo integral de los jóvenes, es uno de los quehaceres elementales del Instituto Mexicano de la Juventud.

Ante tal responsabilidad se presenta el Programa Nacional de Juventud 2008-2012, como una guía de los esfuerzos que el Instituto se obliga a asumir en beneficio de las y los jóvenes mexicanos.

El Programa Nacional de Juventud 2008-2012 constituye en su totalidad una estrategia efectiva para las y los jóvenes. Su objetivo es articular, concretar e incluir estructuras, instituciones y procesos sociales, que logren fomentar las relaciones entre las distintas generaciones y poner a la juventud en condiciones de participar en forma significativa en los programas y las actividades que los afectan.

El Instituto está comprometido con la creación de las condiciones necesarias para que las y los jóvenes cuenten con las habilidades y competencias que reclama el capital humano más dinámico de la población.

3.1 Objetivos del Instituto Mexicano de la Juventud.

El Instituto Mexicano de la Juventud tiene como objetivos:

- Definir e instrumentar una política nacional de juventud que permita incorporar plenamente a la juventud al desarrollo del país.
- Asesorar al Ejecutivo Federal en la planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo.

- Actuar como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales, y de los sectores social y privado cuando así lo requiera.
- Promover coordinadamente con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de la juventud, así como sus expectativas sociales, culturales y sus derechos.
- Fungir como representante del Gobierno Federal en materia de juventud ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, así como en los foros, convenciones, encuentros y demás reuniones en las que el Ejecutivo solicite una participación.

3.2 Misión del Instituto Mexicano de la Juventud.

Promover, generar y articular políticas públicas integrales de juventud que surjan del reconocimiento de las y de los jóvenes en toda su diversidad, como sujetos y actores de su propio destino, que respondan a sus necesidades, propiciando el mejoramiento de su calidad de vida y su participación plena y desarrollo nacional.

3.3 Visión del Instituto Mexicano de la Juventud.

La visión del Instituto Mexicano de la Juventud es el Desarrollo Humano de los jóvenes, sustentable como visión transformadora de México en el futuro, y al

mismo tiempo como derecho de todos los mexicanos donde sea que éstos radiquen. Ello significa asegurar para los mexicanos de hoy la satisfacción de sus necesidades fundamentales como la educación, la salud, la alimentación, la vivienda y la protección a sus derechos humanos. Significa también que las oportunidades para las generaciones actuales y futuras puedan ampliarse, y que el desarrollo de hoy no comprometa el de las siguientes generaciones.

3.4 Metas del Instituto Mexicano de la Juventud.

Las Metas del Instituto Mexicano de la Juventud principalmente son el Desarrollo Humano Sustentable, se guían por el principio promovido por la ONU que considera a la persona, sus derechos y la ampliación de sus capacidades como la columna vertebral para la toma de decisiones y la definición de las políticas públicas que procuren la ampliación de las oportunidades tanto para las generaciones presentes como futuras.

Se incorporan los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, autonomía, pluriculturalidad y responsabilidad inter-generacional, que conllevan la adopción y adecuación de enfoques en su metodología, objetivos y estrategias.

Para garantizar la igualdad de oportunidades y la construcción de sociedades justas, es indispensable reconocer las diferencias que existen entre las personas, intentando eliminar las desventajas para aquellos que se encuentran en situaciones menos favorecidas, con el fin de garantizar la igualdad, la cual parte de la idea de que el Estado debe tratar a cada uno de sus ciudadanos con el mismo interés y con el mismo respeto.

3.5 Valores del Instituto Mexicano de la Juventud.

- Vanguardia en la realización de proyectos, cursos y programas de interés para los jóvenes.
- Excelencia y calidad en la atención a usuarios.
- Prestigio en planes y propósitos juveniles.
- Interés inherente por resolver problemas actuales de la juventud.
- Aprovechamiento de recursos.

La contribución del Instituto Mexicano de la Juventud con el conjunto de sus valores permite tener a una sociedad un desarrollo de modo continuo y equitativo.

3.6 Programa de Intervención del Instituto Mexicano de la Juventud.

El Instituto Mexicano de la Juventud tiene como Programa de Intervención dar apoyo psicológico y emocional a jóvenes en situaciones de crisis y canalizarlos a áreas especializadas, dar orientación vocacional y laboral, así como bolsa de trabajo e impartir cursos y talleres en temáticas de la juventud, como sexualidad, violencia intrafamiliar, social y en el noviazgo, adicciones, superación profesional y fortalecimiento de su autoestima.

El tipo de programa en el que se prestó el Servicio Social fue unidisciplinario. Trabajé con datos, información e investigación de mi carrera como psicóloga, sin información complementaria de ningún otro profesionista ni la intervención de alguna otra especialidad o carrera.

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL SERVICIO SOCIAL

Comenzar mi Servicio Social fue muy interesante y me agrado mucho, por parte de mi asesora recibí toda la información cordial, necesaria y suficiente para llevarlo a cabo, se me dio por escrito los compromisos de prestación de Servicio Social y las cláusulas de inicio, de derechos, de obligaciones, de invalidación y de término del mismo.

Por parte de mi supervisora recibí una amable bienvenida para realizar mi Servicio Social, se me proporciono mi carta compromiso con los derechos y obligaciones que tengo al ser prestador de servicio social así como un cronograma de actividades para llevarlo a cabo en tiempo y forma de acuerdo a las actividades y fechas establecidas.

Antes de iniciar mi Servicio Social, considero que tenía la habilidad para investigar y desarrollar algunos temas como por ejemplo: la autoestima, también contaba con habilidades para adaptarme a un ambiente laboral con normas y bajo la supervisión de un "jefe".

Sin embargo conforme fui llevando a cabo mi Servicio Social, desarrolle habilidades además de investigar y desarrollar temas, como la habilidad de dar un enfoque desde la psicología a diversos temas, relacionándolos entre sí para darles aplicaciones prácticas, como por ejemplo: la elaboración del taller para fortalecer la autoestima en jóvenes, al solicitar un empleo.

Integrarme a las actividades que me fueron señaladas dentro del IMJUVE, no tuvo ninguna complicación, ya que siempre las indicaciones dadas fueron muy claras y oportunas; en caso de surgirme alguna duda me podía acercar a mi supervisora para hacer las consultas pertinentes.

Sin embargo en ocasiones se me hicieron las observaciones, de que en el momento en el que se me daban instrucciones, si algo no me quedaba claro o tenía alguna duda, yo no lo expresaba ni preguntaba y al entregar el trabajo no era lo esperado, ocasionando correcciones y la entrega del mismo ya correcto pero posteriormente.

Se desarrollo el taller para fortalecer la autoestima en jóvenes, al solicitar un empleo de acuerdo a la investigación del tema de autoestima y empleo, no se atendió ningún caso, ni tampoco se impartió ningún curso o taller.

La habilidad principal que puse en práctica, desarrolle y fortalecí fue la investigación.

Haciendo una comparación de las actividades realizadas con las propuestas en el cronograma se observa que no se capacitó a ninguna persona para dar el taller para fortalecer la autoestima en jóvenes, al solicitar un empleo, ni se llevó a cabo la impartición del mismo, ya que elaborar dicho taller, me llevó los seis meses del Servicio Social y finalmente se modificó el cronograma de manera que se cumpliera con desarrollar fehacientemente dicho taller.

En cuanto a alternativas, cambios y opiniones otorgadas durante mi Servicio Social, proporcione muy pocas, considero que aún es una habilidad que necesito desarrollar y poner en práctica para mi desempeño como psicóloga.

V. DETERMINAR OBJETIVOS DEL INFORME DE SERVICIO SOCIAL

Los objetivos del Informe de Servicio Social son:

- Recobrar la experiencia durante el Servicio Social, a partir del análisis sistemático y reflexivo de las actividades realizadas durante seis meses.

- Vincular todos los elementos de la formación teórico-metodológica recibidos durante la trayectoria académica, con las actividades desarrolladas permitiendo hacer recomendaciones o sugerencias.

VI. SOPORTE TEÓRICO METODOLÓGICO

6.1 Evolución en el ámbito de la Formación, Rendimiento y Selección de Personal.

El cambio es un fenómeno que la fuerza de trabajo del nuevo milenio entiende a la perfección, saber qué puede hacer o llegar a hacer una persona fácil y bien, Fernández, (1980) menciona que es tan importante para las empresas como para las mismas personas; saber si una persona hará un uso efectivo de sus competencias de manera provechosa en una situación de trabajo, permite establecer pronósticos de éxito y de logro de resultados, así como también la formación de verdaderos equipos de alto rendimiento.

La revisión del ámbito de la formación y el rendimiento desde principios del siglo XX pone en evidencia una progresión desde un enfoque mecánico de la formación hasta la orientación estratégica practicada en la actualidad; desde una orientación a las habilidades y conocimientos hasta el énfasis actual en el rendimiento y la contribución a las metas de la organización.

Este cambio de enfoque de formación a formación y rendimiento, se produjo a grandes rasgos en cuatro fases que describen el desarrollo de la formación en Estados Unidos, pero se han producido de manera paralela también en otros países, por lo que proporcionan una guía general de la evolución de la formación tanto a nivel organizativo como nacional. Los países en vías de desarrollo y las empresas con equipos de formación de reciente creación normalmente se encuentran en las primeras fases de este proceso evolutivo.

La primera fase de la evolución de la formación, tal como se practica hoy en día, se caracteriza por la creencia de que existe una manera óptima de realizar una tarea dada, y de que los trabajadores pueden y deben ser formados para ese fin.

Un siglo más tarde, la práctica formativa de muchas organizaciones se basa aún en esta filosofía.

En Estados Unidos, el trabajo de Frederick Taylor (1856-1915), llamado "el padre de la formación corporativa" ilustró por primera vez esta creencia, el enfoque de Taylor conocido como *dirección científica* consistía en fraccionar una tarea en sus elementos, rediseñarla buscando la productividad máxima y luego enseñarla a los trabajadores, de modo que pudieran realizarla correctamente y en el mínimo tiempo posible razonable; también enfatizaba la importancia de que todos los trabajadores alcanzasen su nivel de desarrollo máximo.

Una década más tarde el enfoque de Taylor para la formación de los trabajadores se consideraba el mejor sistema a fin de mejorar el rendimiento en el trabajo.

En la segunda fase, la formación se consideraba esencial para el desarrollo de la fuerza de trabajo y la solución a la mayoría de los problemas de rendimiento, si no todos, de los trabajadores; empezaba a surgir cierto interés por el desarrollo de los empleados, particularmente de los directivos.

La formación para el desarrollo de la dirección se convirtió en una especialización de muchas de las grandes empresas de formación, Aisenson, (2002) sugiere que tanto para empleados como para los jóvenes que pretendían incorporarse al ámbito laboral.

Está era la filosofía dominante en Estados Unidos a principios de la década de los cincuenta, que tiene como antecedente haber surgido en gran medida por la necesidad de desarrollar rápidamente una fuerza militar capacitada durante la Segunda Guerra Mundial. Aisenson, (2002) dice que los formadores y directores de formación eran parte integral de la vida organizativa.

El enfoque seguía siendo esencialmente la necesidad de capacitación y conocimiento de los trabajadores individuales, la formación era impartida en aulas por expertos en la materia contratados para enseñar lo que sabían tanto a los empleados como a los aspirantes de los diferentes puestos de la empresa; el contenido de los cursos se basaba en lo que el experto consideraba que los participantes debían saber y con frecuencia tenía poca relación con el rendimiento real requerido en el lugar de trabajo.

En Fernández, (1980) se menciona que las discusiones sobre el enfoque adecuado continuaban en discusión, ¿Se trataba de capacitar a los empleados, desarrollar nuevas habilidades en el trabajador y/o en el prospecto al puesto, de desarrollar, de educar o de una mezcla de los cuatro?, en esos momentos el ámbito de la formación se solía denominar "formación y desarrollo" y se consideraba una función de la plantilla interna de la organización. No obstante en muchos entornos la formación fue distanciándose gradualmente de la parte empresarial, centrándose en metas al servicio del departamento para reclutar personal.

Durante esta fase aumentó la conciencia de que el enfoque de habilidades y conocimientos era insuficiente ya que la conducta también era importante, principalmente para los aspirantes al puesto, el diseño formativo exhortaba a los formadores a incluir demostraciones de comportamientos y habilidades en sus intervenciones de formación.

La formación se conceptualizaba en términos de la conducta que debía demostrar tanto el trabajador como el aspirante a la vacante.

La tercera fase se inició a finales de los setenta cuando una serie de factores empezó a forzar un cambio en el ámbito de la formación y el desarrollo del empleado, pero también de manera más activa en el reclutamiento de personal, los profesionales de la formación se empezaron a interesar por la Psicología del Aprendizaje, la teoría de sistemas y el desarrollo organizativo; la evaluación adquirió un papel más importante, los formadores y reclutadores de personal empezaron a tener en cuenta temas no instructivos, como la influencia de los supervisores y la cultura de la organización, desde el punto de vista organizativo y de selección de personal, se unificaron las funciones de desarrollo de recursos humanos y formación.

En general, la formación y reclutamiento de personal se consideraba una función integral y necesaria para la organización, durante este periodo la orientación de los departamentos de formación empezó también a pasar de la información y el comportamiento al rendimiento y la consecución de metas; ésta orientación al rendimiento vino acompañada de un interés por evaluar la transferencia de conocimientos y valorar si la formación permitía un desempeño más eficaz de los trabajadores activos y futuros en el entorno laboral.

En 1986, la Sociedad Nacional para la Instrucción y Rendimiento (National Society for Performance and Instruction) publicó su obra *Introducción al Rendimiento Tecnológico (Introduction to Performance Technology)* y empezó a promover la tecnología del rendimiento como parte fundamental de la tarea formativa de las personas interesadas a incorporarse laboralmente dentro de una empresa así como también de las personas que ya son laboralmente activas.

La cuarta fase, empezó a principios de los noventa, hoy en día los directores de los departamentos de formación y rendimiento son conscientes de la

necesidad de demostrar un compromiso sólido con la mejora del rendimiento y de alcanzar sus metas colaborando con otros departamentos, como el de desarrollo organizativo y el de reclutamiento y selección de personal.

Las intervenciones más recomendadas ya no son productos de formación tradicional (como cursos, herramientas para el trabajo y productos de auto-instrucción), sino sistemas de soluciones que combinan intervenciones enfocadas al rendimiento y a las necesidades específicas de la organización.

El interés de los directores de formación profesionales se centra en factores como el rendimiento y el impacto evaluable, el retorno de la inversión, la colaboración interdepartamental, las necesidades del cliente, la gestión de relaciones o el uso tecnológico eficaz, así como en lograr que las habilidades de los empleados presentes y futuros sigan aumentando en una economía del conocimiento.

Foxon, (2005) afirmaba que para la mejora del rendimiento confían en una extensa gama de intervenciones, entre otras: el aprendizaje activo, la gestión del conocimiento, las comunidades de aprendizaje, la mejora continua y el aprendizaje organizativo; la evaluación de la formación valora su contribución a los resultados finales y a las metas organizativas.

Hoy en día lo que una vez fuera una práctica o habilidad respetada, se ha convertido en una disciplina, la selección de personal así como la capacitación, en su evolución de formación a formación y rendimiento, ha ampliado exponencialmente su alcance y su gama de actividades, en respuesta a las demandas de las organizaciones a las que sirve.

Por lo tanto, el conocimiento sobre la materia ha dejado de ser el objetivo predominante, actualmente las actividades básicas del departamento de formación y rendimiento son el análisis, la gestión del cambio y las intervenciones múltiples.

6.2 Selección y Desarrollo de Jóvenes Competentes.

Cada día que pasa se vuelve más crítico armar las estructuras de capital humano, las estructuras son cada vez más reducidas en la mayoría de empresas, con personas competentes, capaces de añadir valor a los procesos en que se encuentren contribuyendo.

En efecto, ahora toda organización está presionada por la competencia que es global, a ser cada vez más competitiva, más eficiente, más efectiva con niveles altos de tecnología sofisticada, con servicios de calidad, cercanas a sus clientes, con productos o servicios que correspondan a las expectativas del mercado y de cada cliente.

El cliente-consumidor, tiene ahora a su alcance múltiples opciones de productos y servicios, en calidad, precio, lugares horarios, que han hecho de la competencia, una arena donde la lucha por ganar posiciones es cada vez más fuerte, constante y donde solo logran permanecer las organizaciones que han sabido generar ventajas competitivas.

Pérez, y Castro, (2004), encontraron que siendo la tecnología de información cada vez más sofisticada y compleja y al mismo tiempo más amistosa, para que su función se cumpla requiere de buenos usuarios e ingenieros de servicio, de redes, mantenimiento, programadores competentes.

Las máquinas, con sus usuarios, han remplazado a miles de empleados de baja calificación, ahora quienes operan los sistemas no requieren tener características personales competitivas, pues realizan operaciones repetitivas y simples.

El avance de la sustitución de personas por máquinas está lejos de detenerse, hay quien afirma que estamos al final del trabajo, al menos el conocido

a lo largo de la era industrial; en los puestos donde las máquinas no han sustituido del todo al humano, difícil es concebir realizar las tareas y procesos, sin el uso de una computadora, independiente o conectada a la red.

Lo que hacen ahora las computadoras fijas y todos los equipos portátiles, antes de los noventas, era realizado por varias personas, muchas empresas ahora utilizan cada vez más servicios externos, ya sea para realizar tareas repetitivas o bien para allegarse talento para planes específicos, por ejemplo: realizar reingenierías y ajustes de estructura, implementar nuevas estrategias o tecnologías.

Existen empresas que realizan todas sus operaciones a través de servicios externos, siendo un pequeño staff directivo y de apoyo el que hace funcionar la empresa.

Para poder generar una posición sobresaliente, la estructura organizacional de una empresa; necesita fortalecer, innovar y crear sus ventajas competitivas de tecnología, de finanzas, de estrategia de negocio y de capital humano.

El éxito de una organización depende cada vez más de las capacidades intelectuales y de la tecnología de información, que de las capacidades físicas o monetarias. Walker, (1987) publicó que se ha escrito y publicado bastante sobre el capital intelectual, la organización que aprende y la quinta disciplina; la creatividad y la innovación, pero poco se ha dicho sobre cómo administrar el intelecto humano.

Es sin duda alguna, el intelecto profesional el que crea la mayor parte del valor en la nueva economía y no solo en las organizaciones que son típicas de la era postindustrial, como las desarrolladoras de software, servicios financieros, de salud, comunicaciones, consultoría, entretenimiento, sino que sabemos que son los peritos los que generan la mayor parte del valor en la industria manufacturera,

mediante la investigación y el desarrollo, el diseño de productos y procesos, la logística, el marketing, o la administración de sistemas y en las empresas comerciales, son los expertos en publicidad, marketing, compras, logística, ventas.

Cuando una organización no cuenta con el recursos humanos adecuados menciona Rodríguez, (2001), se puede predecir que no se mantendrá mucho tiempo arriba de su línea de flotación, para que una organización pueda asegurar que cuenta con el mejor intelecto profesional en su negocio, necesita atraer, seleccionar, contratar, desarrollar y conservar a los mejores intelectos profesionales de su giro.

El proceso de selección es el fundamento para asegurar que la organización cuente ahora y en el futuro, con el intelecto profesional dotado de las competencias estratégicas del negocio, el proceso y del puesto, indispensables para añadir valor a la organización.

Con base, en lo antes mencionado, se pretende que el "Taller para fortalecer la autoestima en Jóvenes al solicitar empleo" sea una herramienta para mejorar las área de oportunidad de cada joven interesado en incursionar laboralmente, constituyéndose como un factor de empoderamiento personal, así como un apoyo para realizar en forma efectiva la búsqueda del empleo que cubra sus expectativas, los procesos de selección por competencias, asegurando el talento humano de los individuos y equipos de trabajo.

6.3 Incorporación de los Jóvenes al Mercado Laboral.

La adecuación de los contenidos educativos al contexto socioeconómico y cultural de los jóvenes potencia su capacidad de innovación y les posibilita integrarse de manera digna a las esferas laborales, lo que contribuye al desarrollo de la nación.

Para llevar a cabo dicha estrategia se plantea por parte del Instituto Mexicano de la Juventud, promover ante la Secretaría de Educación Pública y en coordinación con la Secretaría de Salud, la introducción en la educación secundaria y media superior de materiales educativos con perspectiva de orientación vocacional así como laboral, fomentar la práctica científica y de investigación dentro de los programas educativos, en coordinación con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

- Coadyuvar en la creación e institucionalización de mecanismos de vinculación entre el sector educativo y productivo, al participar de manera activa en la defensa y promoción de los derechos, necesidades y expectativas educativas y laborales de los jóvenes; esto en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, instancias estatales de juventud, gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil.
- Propiciar ante la Secretaría de Educación Pública la diversificación de las modalidades de prácticas profesionales en el nivel medio superior, en coordinación con el sector productivo, instancias estatales de juventud, gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil.
- Promover el acceso y desarrollo de habilidades y competencias de los jóvenes en el uso de la tecnología, la información y el conocimiento. Disminuir la brecha y analfabetismo digital entre los jóvenes, promoviendo su acceso y formación en el uso de las computadoras, así como en el manejo de la información y el conocimiento, contribuyendo a la generación de habilidades y competencias fundamentales para el desarrollo del país en un contexto global, de sociedad y economía del conocimiento.

Se reconoce la necesidad de generar entornos favorables para la integración laboral de los jóvenes, acorde con sus necesidades y expectativas,

garantizando su derecho al trabajo mediante su acceso equitativo a las oportunidades de empleo en condiciones de trabajo decente. Con ello mejorará su calidad de vida, el desarrollo económico y la cohesión social.

El concepto de trabajo "decente" es propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, el cual contempla las aspiraciones de los individuos en relación con su vida laboral: salarios justos, seguridad en el lugar de trabajo, protección social, mejores perspectivas para el desarrollo profesional y social, libertad de expresar sus opiniones, de organizarse y de participar en la toma de decisiones que los afecten.

Por ejemplo: ampliar las oportunidades de acceso y permanencia de los jóvenes en el sistema de inserción laboral a través del fomento de competencias y habilidades para el empleo, autoempleo y empleabilidad.

Todo esto con el fin de incorporar a las y los jóvenes en el desarrollo productivo y tecnológico del país para mejorar su calidad de vida, haciendo especial énfasis en la promoción de los jóvenes en condiciones de vulnerabilidad económica y social.

Sin embargo, Pérez, y Castro, (2004) hablan de que la juventud representa un grupo vulnerable en el mundo del trabajo, debido a que enfrenta condiciones desiguales de acceso a los empleos y un creciente déficit de oportunidades de trabajo decente, lo que eleva el desempleo, la economía informal y la migración en condiciones desfavorables.

Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el

mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa.

Para el Estado mexicano es importante el fomento del empleo de las y los jóvenes, como una vía para alcanzar mejores condiciones de vida e integrar a los individuos al desarrollo nacional.

En la actualidad los gobiernos conciben a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo nacional, por un lado, debido al porcentaje significativo de la población joven respecto de la población total y su temprana incorporación en distintos espacios de actividad productiva, y por otro, debido a la concepción del joven como actor estratégico y definitorio del desarrollo económico.

El empleo para los jóvenes constituye una estrategia de superación de la pobreza, debido a que amplía las perspectivas de mejora de la calidad de vida, fortalece su identidad y su proceso de adquisición.

Entre 1995 y 2005, las y los jóvenes de entre 15 y 24 años de todo el mundo aumentó de 1 025 a 1 153 millones, representando 18.0% de la población mundial, 85.0% de los cuales vive en países en desarrollo. De 1995 a 2005, su fuerza laboral creció de 602 a 633 millones, y se proyecta que crecerá a 657 millones para el año 2015. (INEGI, 2005).

A través de la ONU se hizo un análisis y evaluación global de los planes de acción nacionales sobre el empleo de los jóvenes. No obstante, los jóvenes se enfrentan a desafíos en el actual contexto de globalización económica, como la migración masiva, el desarrollo tecnológico acelerado y la evolución crítica de los mercados de trabajo, con el consiguiente subempleo y desempleo, que afecta la vida de la población en general. (ONU, 2004).

El desempleo afecta a la población en general, pero en su mayor parte a la juventud, cuya tasa de desocupación es de 6.8%. La razón es que se trata del sector de la población más sensible a los ciclos económicos, debido a que su ingreso al mercado laboral requiere un mínimo crecimiento de la economía. (INEGI, 2005).

Es en la juventud cuando los anhelos de libertad adquieren centralidad en la vida de las personas y cuando deberían abrirse múltiples oportunidades para que los individuos puedan responder a su propia vocación personal; Gershen, y Lev, (2003) mencionan que mucho de lo que se logra en la madurez se forja en la juventud.

La desventaja inicial de las y los jóvenes se debe a las condiciones en las que ingresan al mercado laboral. Branden, (1999) dice que en la mayoría de los empleos se les exige experiencia y tiempo completo, lo que provoca deserción escolar y el consiguiente déficit de capacitación; a ello se suma que la búsqueda de empleo puede alargarse y provocar la migración de las y los jóvenes y su ingreso al trabajo no formal.

Un considerable porcentaje de jóvenes se enfrenta a la decisión de incorporarse al mercado laboral de manera precipitada y en circunstancias casi siempre desfavorables, o de seguir estudiando, con el propósito de tener mayores posibilidades de emplearse en condiciones decentes.

Las características de los jóvenes que condicionan su tránsito de la educación al trabajo se relacionan con el sexo, la zona de residencia, la edad, los niveles de escolaridad y la condición económica, factores que les proporcionan oportunidades de inserción laboral poco prometedoras.

En promedio, la población joven se incorpora a la vida productiva a los 15 años de edad, en el tránsito de la educación básica al nivel medio superior; 93.7%

de los hombres y 92.6% de las mujeres de entre 12 y 14 años estudia, pero el porcentaje disminuye a 58.8% y 63.0% para quienes tienen entre 15 y 19 años. (INEGI, 2005).

Observamos así que casi la mitad abandona la escuela para trabajar, sin adquirir las habilidades necesarias para ingresar a un trabajo que les garantice mejoras en su calidad de vida.

En su mayoría, los hombres y mujeres de entre 12 y 14 años de edad están matriculados en la educación básica y se relacionan poco con actividades productivas; es en los rangos de edad subsiguientes cuando la tasa de ocupación aumenta y se presentan diferencias notables en las trayectorias laborales de acuerdo con el género.

En tanto que las y los jóvenes interrumpen sus estudios para llevar a cabo actividades remuneradas, las mujeres lo hacen para incorporarse a labores domésticas.

Al respecto cabe señalar la poca valoración, tanto por parte de las instituciones como de la sociedad, del trabajo doméstico que realizan las mujeres, jóvenes es importante reconocerlo como un ámbito al que se incorporan las jóvenes en condiciones de alta discriminación y con pocos derechos sociales y laborales.

Las oportunidades de ingreso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral están condicionadas también por el sexo y el sector en el que se habita, las jóvenes ocupadas en el medio rural cuentan con un nivel de instrucción mucho menor que el de las jóvenes de zonas urbanas, y aunque mayores niveles de educación no garantizan acceder a un trabajo decente, sí incrementan las probabilidades de alcanzarlo.

La formación de una familia, la incorporación al mercado laboral y el inicio de la vida reproductiva ocurren de manera simultánea para un porcentaje importante de jóvenes, por lo que invertir en una educación de calidad y en la mejora de las condiciones de empleo y empleabilidad de la juventud mexicana es crucial para conducir por mejores derroteros sus trayectorias de vida.

Las expectativas de vida y de trabajo son significativamente diferentes para las y los jóvenes en condiciones de pobreza, quienes, entre los 15 y 19 años de edad, tienen 53.0% más probabilidades de estar activos que aquellos que no se encuentran en esas condiciones, en tanto que entre los 20 y 24 años su tasa de actividad es 38.0% menor que la de estos últimos.

Esto se explica por los bajos índices de participación de las mujeres en el mercado laboral, por su parte, la tasa de desocupación de las y los jóvenes profesionistas constituye un fenómeno y problemática a los que debe hacerse frente. El desempleo, la deserción escolar y la precipitada incorporación al mercado laboral tienen efectos profundos en el bienestar de la sociedad y de la juventud, se generan conductas de riesgo, empleo informal, migración y reducción de los niveles de productividad en el país.

Los jóvenes en pobreza extrema mayores de 20 años entran al mercado de trabajo con aproximadamente un tercio menos de educación medido en años de escolaridad. Castañeda, (2000) señala que en un contexto laboral en donde las calificaciones son cada vez más determinantes de la formación de los ingresos, el abandono de la escuela y el ingreso temprano al mercado laboral se convierte en una clara desventaja en materia de condiciones de empleo e ingresos.

La educación y el mercado de trabajo son realmente vehículos para el progreso personal y social, lo cual reta a la gobernabilidad democrática, hay un creciente porcentaje de jóvenes desarraigados y excluidos sin confianza en las

instituciones, la proliferación de la delincuencia y violencia juveniles es un fenómeno que desafía la cohesión de las familias y sociedades.

Hay jóvenes en riesgo; pero la juventud es, sin lugar a dudas, un motivo de esperanza para la causa de la libertad y del desarrollo en Latinoamérica (Angulo, 2005); especialmente si pueden acceder a empleos productivos y al trabajo decente.

Por otro lado, los jóvenes empleados ganan entre 67.0% y 57.0% del salario mínimo y las prestaciones a las que la mayoría tiene acceso se reducen al salario, ya que sólo 17.0% cuenta con servicios de salud, 37.0% con un sistema de ahorro para el retiro y 34.0% con prestaciones para la vivienda. Son los jóvenes de entre 12 y 19 años quienes conforman el grupo con las menores garantías de protección social.

Por su parte, las y los jóvenes que laboran en el sector informal se enfrentan a las peores condiciones laborales: espacios de trabajo inseguros, bajos salarios y largas jornadas laborales, además de que no se les considera en la legislación, por lo que no cuentan con garantías de respeto a sus derechos en el trabajo.

Este tipo de empleo predomina en zonas urbanas y son las jóvenes quienes acceden a ellos de manera mayoritaria, en conjunto, la situación de vulnerabilidad de las y los jóvenes migrantes y con empleos informales limita su derecho al trabajo decente. Por ello, la política de juventud pone atención especial en los jóvenes indígenas, mujeres y migrantes, con el fin de incorporarlos al desarrollo económico y social del país, en busca de garantizar su acceso equitativo a la vida productiva.

De modo paradójico, por un lado la juventud es uno de los sectores más vulnerables, al enfrentarse a constantes desafíos globales en el contexto de una

economía del conocimiento, pero por otro lado representa un sector estratégico para el desarrollo nacional, por ser el capital humano más dinámico de la población, capaz de adaptarse a las nuevas tecnologías y de flexibilizar sus competencias.

En este sentido, el Estado Mexicano reconoce la urgencia de invertir en las personas jóvenes; de no realizarse esto en el corto plazo se estaría desperdiciando su gran potencial económico y social.

Es necesario elevar la competitividad y lograr mayores niveles de inversión, para así crear los empleos que demanda la juventud, en condiciones de igualdad y acceso equitativo a las oportunidades.

Esto implica velar por los derechos e integridad laborales de las y los jóvenes, el fomento del empleo de las y los jóvenes no sólo debe incluir incentivos para la constitución de empresas o la capacitación para la obtención de empleo; ha de comprender también la vinculación de la oferta educativa con la demanda laboral, el respeto y fomento de los derechos laborales de las y los jóvenes y el monitoreo de sus condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá responder a las diferentes problemáticas de exclusión social y construir redes de políticas que refuercen la corresponsabilidad y la cobertura de las estrategias.

Con el fin de contribuir a que las y los jóvenes se incorporen a trayectorias laborales en condiciones de trabajo decente, se propone concentrar los esfuerzos en tres grandes estrategias, que requieren la coordinación interinstitucional y la colaboración entre el Instituto Mexicano de la Juventud y los distintos órdenes de gobierno.

Se busca responder en forma integral a la problemática que enfrentan las y los jóvenes en su integración a un empleo, así como las condiciones laborales a las que se sujetan, al promover sus expectativas y necesidades, forjar una legislación laboral con enfoque generacional y cumplir con la normatividad internacional en la materia.

Promover la empleabilidad de las y los jóvenes Impulsar la empleabilidad de las y los jóvenes, a través de políticas y programas que prioricen su capacitación y formación en función de sus necesidades y preferencias, congruentes con las exigencias del mundo laboral, contribuye a ampliar sus oportunidades en su acceso a trayectorias de empleo productivo en condiciones de trabajo decente.

Para ello es necesario incorporar dentro del Sistema Nacional de Información sobre Juventud un apartado estadístico acerca de la situación laboral de la juventud, que incluya indicadores para evaluar los efectos del crecimiento de la economía en el desempleo de los jóvenes y que considere dimensiones de la realidad juvenil, como el sexo, la etnia y el lugar donde se habita.

También es primordial promover en la Red Nacional de Políticas sobre Juventud el intercambio de información y generación de conocimiento sobre el empleo de las y los jóvenes, los mecanismos institucionales de vinculación laboral y los servicios de capacitación y formación, ubicar los más exitosos y difundir su aplicación a gran escala.

Con el fin de identificar y atender con oportunidad y pertinencia las necesidades y expectativas de la juventud en la materia, se sugiere:

- Generar programas de capacitación a distancia y formación laboral dirigidos jóvenes, que incorporen las tecnologías de la información y la comunicación.

- Propiciar la flexibilización de los sistemas de capacitación para el trabajo, impulsar la formación e inserción laboral de las jóvenes madres, jóvenes rurales y discapacitados.
- Estimular el reforzamiento y la ampliación de la Agencia de Integración Laboral para la atención de jóvenes con discapacidad, como un modelo de atención integral que comprende la atención psicológica y vocacional de estos jóvenes.
- Impulsar programas de reinserción laboral para las y los jóvenes con capacidades plenas pero que viven con alguna enfermedad.
- Incentivar al sector privado a que se involucre en el diseño y puesta en marcha de programas de formación y capacitación de jóvenes.
- Realizar campañas de difusión de los servicios de vinculación y capacitación, con el fin de informar a las y los jóvenes acerca de la demanda laboral y motivarlos a registrarse en los servicios de empleo.
- Fomentar el voluntariado entre los jóvenes, con el fin de permitirles obtener experiencia laboral.
- Difundir entre los jóvenes el Sistema Normalizado de Competencia Laboral, para que sean reconocidas sus habilidades adquiridas fuera de las aulas.

Promover los derechos laborales de las y los jóvenes y su incorporación y permanencia en el mercado laboral en condiciones de equidad, reconocer y respetar los derechos laborales de las y los jóvenes, en concordancia con los compromisos contraídos por México en el ámbito internacional, contribuye a generar condiciones favorables para su integración laboral en condiciones de respeto a los derechos humanos.

6.4 Los jóvenes en México.

México es básicamente un país de jóvenes, así lo confirman las estadísticas. Hoy la población juvenil de entre 12 y 29 años representa más de 30.0% del total de los mexicanos, en los próximos años sufriremos el impacto del bono demográfico en la curva poblacional, que reportará para el año 2012 la mayor cantidad de jóvenes en la historia del país (Pérez, y Castro, 2004).

La cantidad de jóvenes en edad de trabajar, será más, que la población de niños junto con los adultos mayores que estén en retiro (Pérez, y Castro, 2004). Lo que hagan o dejen de hacer ahora los jóvenes, tendrá repercusión inmediata sobre la totalidad de la población, de ahí nuestro empeño de fortalecer el mejoramiento de las condiciones de vida, capacidades, valores y aptitudes de la juventud, a través de una educación de calidad con equidad y pertinencia, es fundamental dar a los jóvenes herramientas necesarias para su desempeño profesional y social, así como también para que tengan valores siendo participativos, íntegros y comprometidos con el desarrollo de México.

Gil, (1971) menciona que la orientación educativa es un área que tiene mucho que aportar a la educación de los jóvenes, pues estos se desenvuelven con nuevas destrezas y valores propicios para el cambio político y social, así como para el desarrollo económico, da solución a los problemas que enfrentan las entidades educativas, como el desarrollo de habilidades de pensamiento, estrategias de aprendizaje, orientación personal y orientación vocacional.

La disminución de las tasas de dependencia ofrece al país la oportunidad de crecimiento económico y desarrollo social, satisfaciendo las necesidades básicas de los jóvenes se tiene acceso a mayores oportunidades para un desempeño productivo así como para lograr una permanencia laboral de calidad.

México actualmente tiene el objetivo de diseñar, implementar, operar y evaluar políticas públicas transversales a través de la coordinación interinstitucional, para generar sinergias que garanticen el desarrollo integral de calidad y equitativo de los jóvenes y lograr así que sean actores protagónicos y definitorios del rumbo de la nación.

Para alcanzar el objetivo anterior, en México existe el Instituto Mexicano de Juventud que es la principal Institución para establecer políticas públicas transversales que garantizan las condiciones necesarias para el desarrollo integral de los jóvenes, cuya estrategia plantea fortalecer a la familia para fomentar el bienestar juvenil y su debida integración a la sociedad.

En el IMJUVE se propone ampliar las oportunidades de acceso y permanencia de las y los jóvenes en el sistema educativo; así como promover su inserción laboral.

También se edifica una cultura cívico-democrática que fomente la participación de los jóvenes ciudadanos en los asuntos públicos, así como una conciencia plena sobre la importancia del respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la no violencia.

En México se tomó en consideración el sistema de planeación democrática del desarrollo nacional y las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a partir de su Análisis de situación del Programa Nacional de Juventud 2002-2006.

Entre las mismas sobresalen la creación de mecanismos de coordinación interinstitucional; la designación de responsables respecto de cada una de las líneas de acción; el establecimiento de indicadores y metas; la implementación de foros de consulta ciudadana y la alineación del Programa de Mediano Plazo del Instituto Mexicano de la Juventud al Programa Nacional de Juventud 2008-2012.

En 2007 el Instituto Mexicano de la Juventud realizó foros estatales de consulta ciudadana, que contaron con la participación de representantes de gobierno, académicos, jóvenes y organizaciones de la sociedad civil.

Los foros se desarrollaron en torno a mesas de discusión sobre democracia y participación ciudadana; desarrollo económico e inserción laboral; educación, cultura y tecnología; derechos humanos; conciencia cívica; desarrollo social y valores, y crecimiento regional, de los cuales se desprendieron propuestas para el contenido y la visión del documento.

Lo anterior implica, en primer lugar, identificar a las y los jóvenes como actores sociales, autónomos y sujetos de derecho.

En segundo lugar, considerar que las circunstancias y acciones que conducen a la desigualdad general surgen primero durante la juventud, y que la promoción de su desarrollo integral debe comprender las especificidades biológicas, psicológicas y culturales que los caracterizan.

Asimismo, el reconocimiento de las y los jóvenes conlleva la necesidad de establecer una política nacional enfocada en exclusiva a este sector de la población, que asegure su acceso y disfrute de las oportunidades en condiciones de equidad y que fomente en los distintos ámbitos en los que se desenvuelve el conocimiento de sus derechos, su comprensión, apropiación y los medios para hacerlos exigibles.

El Programa Nacional de Juventud 2008-2012 se guía por el principio de Desarrollo Humano Sustentable, promovido por la ONU y establecido como principio rector del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, que considera a la persona, sus derechos y la ampliación de sus capacidades como la columna vertebral para la toma de decisiones y la definición de las políticas públicas que

procuren la ampliación de las oportunidades tanto para las generaciones presentes como futuras.

6.5 Instituciones que proporcionan a los jóvenes herramientas necesarias para su desempeño profesional y laboral.

El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), con la colaboración de las distintas secretarías de Estado e instituciones involucradas en el bienestar de los jóvenes, construyen y consolidan una política juvenil transversal e incluyente, que en distintos espacios proporciona a los jóvenes las herramientas necesarias para su desempeño profesional y laboral, como son: la Universidad Nacional Autónoma de México, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de Seguridad Pública, la Secretaría de la Reforma Agraria, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, el Instituto Nacional de Migración, la Procuraduría General de la República, el Consejo Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA, el Consejo Nacional de Población, el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, el Consejo Nacional contra las Adicciones, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y el Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia.

Todas las Instituciones que proporcionan a los jóvenes herramientas para su desempeño profesional y laboral, trabajan hoy en día para garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo integral de los jóvenes, mediante el reconocimiento de sus necesidades y la promoción del ejercicio efectivo de sus derechos; permitiéndoles construir proyectos de vida autónomos, mejorar sus condiciones de vida y contribuir al desarrollo social y económico.

Sólo desde los jóvenes, con los jóvenes y para los jóvenes haremos efectiva una política transversal encaminada a promover la equidad, la igualdad, el bienestar y la competitividad de la juventud mexicana.

Cabe mencionar que el bono demográfico es más beneficioso en la medida en que se invierte en la formación de capital humano y en políticas de promoción de más y mejores empleos (Yvez, 1988), es decir, no es suficiente aumentar el nivel educativo de la población también es indispensable promover la inversión de capital y la creación de empleos en condiciones de trabajo dignos, además de garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la no discriminación laboral.

Invertir en el desarrollo de los jóvenes contribuye a evitar las llamadas "conductas de riesgo", como el abandono de los estudios y la falta de empleo que producen a su vez "situaciones de riesgo", por ejemplo: la pobreza económica, la discriminación, la violencia y la marginación; contribuye también a mejorar las expectativas de movilidad socio-laboral, a darle sustentabilidad al crecimiento económico del país y a fortalecer la cohesión social (Bourdieu, 1998).

Considerando que es en la juventud cuando se adquiere autonomía, se producen cambios importantes y se adoptan estilos de vida y decisiones que afectan de forma determinante el destino individual y el de la sociedad, surge la necesidad de mejorar los instrumentos, mecanismos, cursos y talleres institucionales, que permitan que el tránsito de los jóvenes hacia su autonomía coincida plenamente con el de su integración social y laboral.

Todas las mejoras que se lleven a cabo deben garantizar la igualdad de oportunidades en rubros estratégicos como el de la participación, el acceso a la justicia, la educación, el trabajo, la salud y la vivienda; derechos que requieren ser protegidos porque conforman áreas fundamentales para el desarrollo y el

mejoramiento de la calidad de vida de toda persona, principalmente de los jóvenes.

Así también, implica transformar a las instituciones de acuerdo con las necesidades y expectativas de los jóvenes, bajo el entendido de que dichas instituciones al formar parte de la dinámica de la sociedad, deben transformarse de manera continua para adecuarse a las necesidades de los distintos grupos sociales.

6.6 Principales actividades del IMJUVE en el ámbito de la Psicología y antecedentes del “Taller para fortalecer la Autoestima en Jóvenes al Solicitar Empleo”.

Previamente al desarrollo del “Taller para Fortalecer la Autoestima en Jóvenes al Solicitar Empleo”, investigué las principales actividades y los problemas a los que se dedica y resuelve la Institución (IMJUVE) en el ámbito de la Psicología: el Instituto Mexicano de la Juventud tiene como actividades principales en este rubro, dar apoyo psicológico y emocional a jóvenes en situaciones de crisis y canalizarlos a áreas especializadas, dar orientación vocacional y laboral, así como bolsa de trabajo e impartir cursos y talleres en temáticas de la juventud, como: conseguir un empleo, sexualidad, violencia intrafamiliar, social y en el noviazgo, adicciones, superación profesional y fortalecimiento de su autoestima.

Se hizo una revisión del Taller Juvenil “¿Cómo busco un empleo?”, que tiene como objetivo brindar a los jóvenes buscadores de empleo, elementos que faciliten su vinculación e inserción en el mercado laboral.

También se analizaron las técnicas más adecuadas para la el desarrollo e impartición de talleres a jóvenes, destacando que las más utilizadas son las

expositivas, de presentación, lluvia de ideas y "collage"; se determinó la duración más adecuada que debe tener el "Taller para Fortalecer la Autoestima en Jóvenes al Solicitar Empleo" que es de 1 hora 40 minutos, para ser impartido en grupos de 15 a 20 personas, entre 16 y 29 años de edad, que vivan en el D.F. y área metropolitana.

Se estudiaron los siguientes temas de presentación:

- ¿Cómo identificar mis habilidades laborales y cómo establecer mis metas profesionales?
- ¿Qué fuentes de empleo existen?
- ¿Cómo llenar una solicitud de empleo?
- ¿Cómo elaborar mi curriculum vitae?
- ¿Qué es una entrevista de empleo?
- ¿Cómo debo presentarme a una entrevista de trabajo?
- ¿Cómo conservar mi empleo?
- Cierre exitoso del taller.

Se hizo una revisión bibliográfica sobre los temas de autoestima, ¿Qué significa trabajo y empleo?, educación, aprendizaje continuo, comunicación, toma de decisiones, estrategias de aprendizaje y asertividad.

Con base a la previa revisión bibliográfica, el servicio social que se llevó a cabo en el IMJUVE fue estructurar el "Taller para Fortalecer la Autoestima en

Jóvenes al Solicitar Empleo” para ser una alternativa y al mismo tiempo un apoyo complementario al Taller Juvenil “¿Cómo busco un empleo?”, pues no es suficiente con saber qué hacer para conseguirlo, sino que también es necesario saber cómo hacerlo con los elementos ineludibles, cómo lo es la autoestima.

Para el Taller Juvenil “¿Cómo busco un empleo?” el IMJUVE, también reconoce los cambios acontecidos en el medio rural mismos que han dado pie a un nuevo tratamiento en este ámbito, al que se denomina nueva situación laboral y rural, y que han atraído atención e interés especiales con las potencialidades de crecimiento que ofrece la globalización, que privilegia a las ciudades contemplándolas como el espacio laboral de innovación tecnológica, social y política.

Es indispensable garantizar a los jóvenes, y a las generaciones venideras, entornos libres de discriminación, la cual constituye un obstáculo para el desarrollo con equidad y el respeto y cumplimiento de los derechos humanos (Bonet, 1997). La discriminación es una forma negativa de trato diferenciado que se basa en el estigma y el prejuicio, que restringe y niega los derechos, y vulnera la cohesión social.

El objeto del principio de no discriminación es garantizar la igualdad de trato entre los individuos, Bonet, (1997) menciona que cualquiera que sea su sexo, raza u origen étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, opiniones políticas, condición social y económica.

El ejercicio de la autonomía implica que las y los jóvenes puedan conducir sus vidas conforme a sus propios principios.

Para ello se deben garantizar condiciones mínimas de justicia en la sociedad y reconocer y respetar la pluralidad de identidades, manifestaciones y expectativas por parte de todos los integrantes del Estado.

El ejercicio de la autonomía no depende sólo de la voluntad individual, sino del grado de libertad que una persona o grupo social tiene para poder actuar de acuerdo con su elección.

El principio de pluriculturalidad implica, tal como señala el artículo 4º de la Constitución, la protección y el desarrollo de los pueblos indígenas, sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social; de igual manera, la promoción efectiva de su acceso a la jurisdicción del Estado, considerando sus prácticas y costumbres jurídicas en los términos que establece la ley.

Por otro lado, puesto que cada generación tiene sus propios fines e intereses definidos por su contexto temporal y espacial, pero también deberes y obligaciones, debe mantenerse el principio de responsabilidad intergeneracional, el cual supone que cada generación velará para que la siguiente tenga los mismos derechos, pero siempre buscando mejorar las oportunidades, sobre todo para aquellos que se encuentran en situaciones de desventaja.

Esto implica, que los adultos son quienes deben dar el primer paso en el establecimiento de acuerdos entre generaciones, ya que el joven va a formar su autoestima con base a lo aprendido de ellos. De ahí surge el tema de la autoestima que determina la seguridad en los jóvenes al solicitar empleo.

6.7 Autoestima.

La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad; esta se aprende, cambia y la podemos mejorar. Es aquel aspecto fundamental dentro de cada uno de los seres humanos que describe la manera en que se perciben a sí mismos, con sus características

positivas y negativas" (Branden, 2001); la autoestima es el aspecto que determina la motivación en cada esfera de la vida cotidiana, primordialmente en el lugar de trabajo donde las habilidades y el rendimiento se ponen a prueba cada día.

La autoestima no es algo que se construye en un día, dos o en una semana, se trata de un proceso que se alimenta día con día y que como parte de la conducta del ser humano se encuentra situada dentro de un marco integrado entre el individuo y la sociedad.

El concepto de autoestima involucra la impresión que cada persona tiene de sí misma, sus capacidades, sus potenciales y todas las características que conforman su manera de pensar, de sentir y de actuar.

Esta imagen que tenga de sí misma puede ser positiva o negativa, según el grado en que la persona se considere valiosa y se acepte. Se dice que es algo que se aprende, ya que el concepto que de sí mismo se tenga, se va construyendo poco a poco y se consolida de acuerdo a lo que se percibe desde lo físico hasta los niveles más profundos de la persona, se trata de reconocer las cualidades que se poseen así como la capacidad de cambiar las limitaciones que impiden ser, actuar y pensar de una mejor manera (Gershen, y Lev, 2003).

Esta idea de aprendizaje de la autoestima, es la que hace que las personas seguras de sí mismas, estén llenos de iniciativas y de ánimos para iniciar nuevos retos en sus empleos, les hace ver en una situación desfavorable en sus labores o en sus propias limitaciones una experiencia nueva por superar sintiéndose capaces de realizarlo (Walker, 1987).

La autoestima se considera cambiante porque gran parte de como una persona se percibe a si misma está relacionada con el medio en el que vive, de su convivencia con los demás que le transmiten mensajes que refuerzan o pueden cambiar el concepto que se ha formado en las distintas áreas de su vida e incluso

los roles que en un determinado momento debe desempeñar una persona condicionan su autoestima, los cuales pueden variar de un tiempo a otro.

Es importante señalar que la autoestima además se puede mejorar: no necesariamente porque alguien tiene en un determinado momento una autovaloración negativa significa que así será para toda su vida, por el contrario, alguien que tiene una idea positiva de sí, no quiere decir que no tenga nada más en que trabajar, cuando alguien tiene una buena autoestima, es necesario alimentarla y cuidarla, ya que de ella depende muchos resultados en nuestra existencia, y en su gran mayoría dependen los resultados en un ámbito y desempeño laboral (Angulo, 2005).

Tener una buena autoestima no se trata de una simple elección, más bien es un estado que se va construyendo desde el primer contacto con los padres en la familia hasta la sociedad con sus responsabilidades, creencias, valores e ideas de la realidad que se transmiten a los sentidos y hacen que las personas lleguen a formar su propio concepto de lo que valen y lo que son.

Para Castañeda, (2000), la autoestima tiene cuatro condiciones básicas: el desarrollo del sentido de pertenencia, el desarrollo del sentido de singularidad, el desarrollo del sentido del poder, el desarrollo del sentido de modelos.

Al hablar de sentido de pertenencia se entiende que es el grado en el que la persona se siente parte de un grupo dentro de la sociedad, iniciándose como base fundamental en la familia.

El sentirse parte de un grupo tiene que ver con la apreciación que se haga de las opiniones que se brinden en el mismo, con la participación en las actividades que se lleven a cabo y de la valoración que los demás miembros hagan de los esfuerzos realizados, lo cual contribuirá positiva o negativamente en la medida en que se cumpla lo anteriormente mencionado, de lo contrario, la

persona llega a sentirse que no pertenece a ningún lugar, lo cual a su vez lo hace sentirse y verse a sí mismo como poco importante así como sus consideraciones e ideas, creando inseguridad y desestimación.

En cuanto al sentido de singularidad se dice que cada ser humano es diferente y posee características que lo hacen único en el mundo, indistintamente del parecido físico que se tenga con otro.

Cada uno es parte de una historia que, aunque a simple vista sea la misma en ciertos entornos, ha sido seguida de manera diferente gracias a las pautas que cada persona ha desarrollado, de los valores y actitudes que ha interiorizado y del desarrollo de sus potencialidades en distinta forma, es el que hace que alguien se sienta especial, irrepetible y capaz, con lo que le ayuda a ver a los demás también como seres valiosos con características propias.

En el campo de trabajo cuando una persona posee una adecuada autoestima, no ve a los demás como amenaza o como rivales, sino que aprende a valorar las capacidades de sus compañeros y a trabajar en equipo con mayor facilidad, es muy capaz de sacar adelante metas propuestas para mejorar su entorno laboral.

Desarrollar el sentido del poder involucra la medida en que se cumplen las metas que se ha planteado una persona, que depende no sólo de la disposición, sino más que eso del desarrollo de las capacidades y de los esfuerzos efectuados por ella.

Esto le hace saber que es capaz de cumplir con los objetivos propuestos para su vida mediante su empeño.

Cuando esta condición no se cumple, las personas carecen de credibilidad ante sí mismas y se muestran ante el mundo como inútiles e inconstantes, que es

lo que a menudo les sucede a muchas personas en sus empleos, impidiéndoles sentirse satisfechos con lo que hacen y con lo que son.

Para Angulo, (2005), el sentido de modelos se considera de gran impacto, ya que los ejemplos que el niño, el adolescente e incluso el adulto tome como referencia, delimitará sus actitudes, valores y pautas a seguir en su desempeño en la familia, escuela, universidad, trabajo y demás grupos sociales. Incluso dentro de las empresas, un trabajador modelo puede ser aquel que cumple y hasta supera sus metas, que se ve su disposición y su ánimo por trabajar; éste puede ser quien inspire a otros a llegar a ese nivel.

Según Rodríguez, (2001), la autoestima surge en un triple proceso, primero con comparaciones que establece el individuo entre sí y los demás, de ahí cómo reflejo de la valoración de los demás y finalmente con la captación que de sí tiene la persona.

Esta idea muestra la interacción de tres componentes que conforman la autoestima, donde se pone de manifiesto la relevancia de las relaciones de un individuo con otros, en las que en primer lugar se ve la posición de la persona que toma como parámetro a los demás para contrastar su accionar y su rendimiento en las actividades.

Como ejemplo se tiene el caso de los trabajadores que se sienten satisfechos cuando cumplen o rebasan una meta de trabajo más que el resto de sus compañeros, ya que alimenta su sentido de poder.

La valoración de los demás, se refiere a la manera en que los demás ven y catalogan a la persona, teniendo finalmente el modo en que el sujeto mismo se autoevalúa y hace un análisis mental que le da como respuesta su concepto propio de autoestima.

Menciona Bonet, (1997), que para construir su concepto de autoestima, el ser humano debe pasar por tres instancias: el yo físico relativo a su cuerpo y necesidades, el yo psíquico respecto a su manera de pensar, su espíritu y su emotividad y el yo social que le hace ver sus roles en la sociedad, donde uno de los principales es ser laboralmente activo y productivo.

Cada persona a lo largo de su vida, pero especialmente en las primeras etapas es cuando recibe mensajes que refuerzan el concepto que tiene sobre sí misma y del entorno en el que se desenvuelve, de esta manera se sabe que existen agentes que influyen en gran medida al individuo como la familia, grupo de amigos y compañeros, el entorno social y sus exigencias; aunque cada uno de ellos se encuentra presente toda la vida, cada uno se manifiesta con mayor fuerza de acuerdo a las etapas de desarrollo del individuo.

De acuerdo a la investigación y revisión bibliográfica de, Bonet (1997) y Branden (1999): En Psicología, la autoestima "es la percepción emocional que las personas tienen de sí mismas. Puede expresarse como el amor hacia uno mismo.

Los expertos dicen que la autoestima se forja durante la infancia, especialmente como consecuencia de cómo nos trataron nuestros padres, familiares y profesores.

Los niños no tienen capacidad de filtrar lo que entra en su mente, y cada mensaje negativo acerca de sí mismos, pronunciados por los adultos que le rodean, pueden convertirse con los años en una creencia que regirá sus vidas (Gershen, y Lev 2003).

La percepción emocional puede fácilmente llegar a sobrepasar en sus causas a la racionalización y la lógica del individuo, tener una buena autoestima implica:

- Autoconcepto: ser conscientes de nuestras virtudes y nuestros defectos,
- Heteroconcepto: lo que los demás dicen y piensan de nosotros.
- Heteroestima: lo que sentimos hacia nosotros mismos.

Aceptando todo ello en su justa medida, sin amplificarlo ni reducirlo y afirmando que en cualquier caso siempre somos valiosos y dignos, es lo necesario, según Bonet (1997) para lograr una buena autoestima.

Implica, por lo tanto, respetarnos a nosotros mismos, y también ayudar a los demás a hacerlo, la autoestima es el requisito indispensable para llevar a cabo la actividad que sin duda, ocupa el mayor tiempo en nuestras vidas y que además debe ser remunerable, como lo es solicitar un empleo, conseguirlo y conservarlo.

Una persona segura y con elevada autoestima irradiará sentimientos y actitudes positivas tanto hacia sí mismo como hacia los demás y esto le llevará a enfrentarse a la vida con confianza, seguridad y firmeza.

Para ello es necesario conocer y reconocer tanto lo positivo como lo negativo de los rasgos de nuestro carácter, de nuestra manera de ser y de actuar.

La seguridad en uno mismo no proviene de sentirse capaz de hacer muchas cosas, sino de saber y asumir las propias capacidades y limitaciones, obrando en consecuencia.

Para Bonet (1997); las personas con problemas de autoestima suelen ser: muy sensibles a la crítica, ante cualquier comentario de los demás; suelen sentirse fácilmente atacadas, están continuamente insatisfechas, hagan lo que hagan siempre piensan que lo podrían hacer mejor; tienen una tendencia exagerada a

infravalorar sus éxitos y a exagerar sus fracasos; suelen atribuir sus éxitos a causas externas, ajenas a ellos, mientras que los fracasos los atribuyen a sí mismos, culpabilizándose de que las cosas no salgan bien.

La baja autoestima también hace que se le dé una importancia exagerada a la opinión de otras personas, llegando incluso a valorarse en función de cómo uno cree que es apreciado y valorado por los demás, esto nos puede llevar a tener dificultades para relacionarnos con la gente, para enfrentarnos a una entrevista de trabajo, o conseguir cualquier otro objetivo en nuestra vida.

Una baja o mala autoestima limita la capacidad del individuo para relacionarse con los demás, para atender críticas de manera constructiva, para pedir ayuda o para resolver problemas; frecuentemente ante los contratiempos puede quedar paralizado y en lugar de buscar soluciones opta por ser "víctima" pensando que no es capaz de enfrentar esa situación.

Para lograr un buen nivel de confianza es necesario evitar todas aquellas ideas o pensamientos cuyo contenido, por su carácter pesimista o derrotista, fomentan la inseguridad, se trata de aprender a pensar correctamente, es importante no dejar que los pensamientos auto-críticos nos invadan, lo primero que hay que hacer cuando pasen ese tipo de ideas negativas por nuestra mente es reconocerlos, después saber que esos pensamientos no son reales, tratar de acallar esa voz interior que nos paraliza y finalmente, intentar reemplazarlos por otros pensamientos más objetivos que los desmientan.

Esto nos puede ayudar a comprender que el problema no es nuestra actuación sino la forma crítica en la que nos menospreciamos, además, hay que tomar conciencia de nuestras cualidades y de aquellos logros de los que podamos sentirnos orgullosos, cuando reconocemos lo que realmente valemos no tenemos necesidad de que los demás nos apoyen y refuercen nuestra valía.

Hay que aceptarse, admitir los propios defectos, fallos y limitaciones, tener conciencia de nuestra realidad personal. Esto no implica una actitud de resignación, de asumir estos aspectos negativos como algo insuperable, todo lo contrario; sería el primer paso para intentar superarlos, utilizando los medios adecuados.

En la adolescencia es cuando todas estas cuestiones de la autoestima juegan un papel importante, Branden (1999) dice que ya que la valoración que uno tiene de sí mismo determinara la valoración que tendrán los demás hacia nosotros mismos, al mismo tiempo, poseer una autoestima elevada durante la adolescencia podría determinar gran cantidad de aspectos positivos con respecto al futuro, le ayudará a obtener resultados, objetivos y metas, incorporándose al campo laboral.

Otro factor que hace que la autoestima juegue un papel muy importante durante la adolescencia, es que es una etapa en el que la persona necesita construir gran parte de su identidad, por un lado, necesita sentirse parte y ser aceptado pero también necesita diferenciarse y construir una identidad propia y distinta a la de los demás.

6.8 Autoestima en el ámbito laboral.

En el mundo laboral actual el ser humano está expuesto a condiciones cambiantes, presiones, retos, conflictos y muchas otras situaciones que encierran un factor bastante influyente sobre la autoestima del mismo y dónde a su vez el carácter y la personalidad del individuo condicionan los logros y fallas que inciden en los resultados esperados en cualquier empresa o negocio, de allí la importancia de estudiar este componente de la personalidad del individuo (Branden 1999).

La autoestima en el ámbito laboral se entiende como la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten

en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores.

La autoestima de los miembros de una empresa les posibilita afrontar con éxito los procesos de cambio y transformación en el ámbito empresarial ya que les permite ver los retos como oportunidades más que como amenazas (Branden 1999).

Para esclarecer mejor la autoestima en el ámbito laboral, es importante cuestionar si ¿Trabajo y empleo son lo mismo?

Una de las actividades más antiguas e importantes que desarrollamos las personas, es el trabajo, el trabajo es la actividad que realizamos para transformar la naturaleza, obtener resultados o productos y satisfacer necesidades individuales y colectivas, al llevar a cabo un trabajo, aplicamos lo que sabemos, nuestras experiencias, conocimientos y habilidades.

Existen muchas formas de trabajo y no todas son consideradas como empleo. Un empleo es el trabajo que se realiza para elaborar bienes y servicios, a cambio de un ingreso monetario, además de que el trabajo se regula a través de normas que se establecen en un contrato.

En la actualidad, muchas personas se encuentran sin empleo, y además de la competencia que existe en el mercado de trabajo, no siempre se cuenta con todos los elementos para iniciar la búsqueda y obtener buenos resultados.

Buscar empleo significa también contar con otras cosas como: decisión, confianza y perseverancia.

6.9 Asertividad.

La asertividad es poder decidir en situaciones cotidianas, es decir tomar decisiones en la vida, teniendo acciones congruentes a nuestras palabras, pidiendo lo que se quiere y se necesita de manera clara y con honestidad, también diciendo "no" a lo que no se quiere. Las personas asertivas tienen la cualidad de poderse comunicar con otras personas con igualdad, sin sentirse ni por encima, ni por debajo de los demás, se aprecian y valoran así mismas con equilibrio emocional, no caen en extremos ni de represión, ni de sumisión, así como tampoco tienen expresiones agresivas ni destructivas hacia emociones, pensamientos y conductas. (Bonet 1997).

Asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular sin manipular a otros, significa afirmación y confianza en sí mismo creyendo en lo justo, propiciando una comunicación segura y eficiente.

Es aprender a percibirse con valor, capaz y competente, pero también con conocimiento de las limitaciones y áreas de oportunidad, comprendiendo que no siempre se puede acertar, pero siempre intentando lograr los objetivos propuestos, de modo que se acierte o no, se tenga aceptación de sí mismo conservando el respeto propio y la dignidad.

Se aprende a ser asertivo a través de las experiencias que hemos vivido, así como también por los mensajes y la educación que se nos ha transmitido de nuestros padres, maestros, familiares, amigos, medios de comunicación y en general por nuestra cultura (Castañeda 2000). Si no somos asertivos, se puede aprender a serlo.

Para poder aprender a ser asertivos, es importante sentirnos merecedores y defender nuestros derechos, estableciendo una comunicación clara, honesta y abierta con responsabilidad; diciendo no, sin tener culpabilidad, solicitando lo que

se quiere y necesita, conocer y confiar en nuestras capacidades, reaccionando positivamente a la crítica pues se puede aprender de ella, dar y recibir cumplidos naturalmente, demostrar el enfado sin agresión pero honestamente y también dando oportunidad a que los demás muestren su enfado, hay que evitar manipular y ser manipulado, conviviendo con la gente con un trato amable y respetuoso, defender los derechos sin dañar a los demás; comprendiendo que los otros también tienen los mismos derechos.

Al ser uno mismo y dejar que los demás también sean ellos mismos estaremos siendo asertivos, asumiendo sus propias responsabilidades y enfrentando la vida de forma más relajada también denota asertividad, es decir, trabajando por cumplir nuestras metas siendo individuos productivos y útiles.

La conducta asertiva es aprendida implica la expresión de los propios sentimientos, derechos, necesidades y opiniones con claridad y firmeza pero sin ofender, menospreciar, amenazar y humillar a los otros.

La asertividad se demuestra en nuestra vida al tomar decisiones, al hablar clara y honestamente, al aceptar o rechazar lo que se quiere, sintiéndose poderoso con capacidades y valores, interesándose por uno mismo, pidiendo ayuda cuando se necesita, al mismo tiempo ayudando a los demás a sentirse bien, tratándolos con cariño, amabilidad y consideración (Branden 2001). La asertividad siempre ayuda a lograr las metas y objetivos deseados, sin embargo no dirá cuales son.

Existen derechos asertivos que debemos ejercer en nuestras relaciones humanas, tanto sociales como laborales. La mayoría de las veces no se conocen o se olvidan, perjudicando la asertividad y la autoestima, para evitarlo se deben conocer, tener siempre presentes y hacer uso de ellos en todas las situaciones de nuestras vidas.

Los derechos asertivos son:

- Ser tratado con respeto y dignidad.
- Tener y expresar los propios sentimientos y opiniones.
- Ser escuchado y tomado en serio.
- Juzgar mis necesidades, establecer mis prioridades y tomar mis propias decisiones.
- Decir "NO" sin sentir culpa.
- Pedir lo que quiero, dándome cuenta de que los demás también tienen derecho a decir "NO".
- Derecho a cambiar.
- Cometer errores.
- Pedir información y a ser informado.
- Obtener aquello por lo que pagué.
- Ser independiente.
- Decidir qué hacer con mis propiedades, cuerpo, tiempo, etc. siempre y cuando no se violenten los derechos de otras personas.
- A tener éxito.

- Gozar y disfrutar.
- Descanso y aislamiento siendo asertivo.
- Superarme aún superando a los demás.

Una manera de educar a la autoestima es buscando actividades de éxito en los que podamos destacar como individuos, evitando las ideas irracionales. Una idea irracional no es objetiva ni responde a una lógica, todas las personas las podemos tener, pero sin que nos afecten, pues si una o varias de esas creencias o ideas irracionales se hacen tan importantes para nosotros nos pueden controlar y dirigir nuestras acciones y convicciones hacia el fracaso, no solo personal, sino también social, familiar y laboral.

Toda persona desde el punto de vista productivo debe tener una buena autoestima, siendo asertiva en la mayoría de sus proceder es ya que hoy en día la globalización del mundo en su esencia tecnológica puso limitantes al trabajo, dejando sin posibilidades de empleo a millones de personas en el mundo tanto por obsolescencia de conocimientos como por no ser asertivos, siendo objetos de procesos de adelgazamiento organizacional, reingenierías o megafusiones.

Por lo antes mencionado, algunos ejemplos de ideas irracionales que se pueden evitar son:

- Es necesario para un ser humano ser querido y aceptado por todo el mundo.
- Uno tiene que ser muy competente y resolver todo si se quiere ser considerado necesario y útil.
- Hay gente mala y despreciable que debe recibir su merecido.

- Es horrible que las cosas no salgan de la misma forma que a uno le gustaría.
- La desgracia humana es debida a causas externas y la gente no tiene ninguna o muy pocas posibilidades de controlar sus disgustos y trastornos.
- Si algo es, o puede ser peligroso o atemorizante hay que preocuparse mucho al respecto y recrearse constantemente en la posibilidad de que ocurra.
- Es más fácil evitar que hacer frente a algunas dificultades o responsabilidades personales.
- Siempre se necesita de alguien más fuerte que uno mismo en quien confiar.
- Un suceso pasado es determinante de la conducta presente, porque si algo nos afectó mucho, continuará afectándonos indefinidamente.
- Uno debe estar permanentemente preocupado por los problemas de los demás.

Saber que puede hacer o llegar a hacer una persona fácil y bien, es tan importante para las empresas como para las mismas personas, permite establecer pronósticos de éxito y de logro de resultados.

Además es un gran apoyo en la formación de verdaderos equipos de alto rendimiento, en el análisis de las necesidades de capacitación y desarrollo con base a las competencias.

A continuación algunos puntos y consideraciones previas a la búsqueda de empleo.

6.10 Consideraciones importantes para la búsqueda de empleo.

Antes de iniciar y durante la búsqueda de un empleo, existen observaciones que son importantes para que los jóvenes se pregunten constantemente: ¿Qué es lo que se quiere hacer?, ¿Qué experiencia y cualidades se tienen para realizar un trabajo?, ¿En qué se destaca como persona y trabajador?, ¿En qué se es bueno?, ¿En qué se falla como persona y trabajador?

Estas sencillas preguntas aparentes son el primer punto a analizar por uno mismo, para que los jóvenes se empiecen a dirigir con éxito a la búsqueda de un empleo.

También es importante saber cómo comportarse en la entrevista, ya que una vez que el joven se dirige a la búsqueda del empleo que quiere, la entrevista es muy importante y casi decisiva para el reclutador de empleados de una empresa, pues es el momento en que puede conocer del joven su personalidad, sus fortalezas y debilidades como trabajador, el interés que tenga por el puesto, la motivación que tiene para seguirse preparando, y el grado de seguridad con el que responda.

Por lo tanto, es la oportunidad para que el joven pueda presentar sus experiencias y habilidades propias, así como la forma en la que se relaciona con el trabajo que se ofrece.

Para lograr lo anterior y causar buena impresión, se sugiere cuidar los siguientes aspectos:

Antes de la entrevista:

El joven debe preparar su documentación, pensar en respuestas a posibles preguntas como: hábleme de usted, ¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades

como empleado?, ¿Qué busca en el trabajo?, ¿Qué sabe usted de nosotros?, ¿Por qué se quiere quedar a trabajar con nosotros?, ¿Qué quiere evitar en su próximo puesto?, ¿Dónde se ve usted dentro de cinco o diez años?, ¿Cuáles son sus objetivos profesionales a largo plazo?, ¿Por qué salió de su trabajo anterior?, ¿Qué le llama la atención del puesto que ofrecemos?, ¿Qué piensa de su ex jefe o ex jefa?, ¿Cómo lo describirían sus compañeros de trabajo?, ¿C son sus aspiraciones salariales?, ¿Por qué cree que es un buen candidato para este puesto?, ¿Cuáles son sus logros profesionales más importantes?, ¿Qué aspectos de su experiencia son más relevantes hoy?.

Otra sugerencia importante es informarse sobre las actividades de la empresa, a fin de que el joven exprese cómo, a partir de su experiencia, puede contribuir a realizar un buen trabajo.

Durante la entrevista:

Se propone llega por lo menos 15 minutos antes, mostrar buena presentación en su persona y seguridad al hablar, tener actitud entusiasta e interés por el empleo que se ofrece, así como escuchar detenidamente antes de contestar.

Después de la entrevista:

Se debe dar seguimiento a la entrevista, llamar por teléfono, agradecer el tiempo que fue brindado y dar a notar interés por el puesto que está vacante, anotar los nombres y puestos de las personas que se conocieron, hacer un resumen de lo que sí fue acertado así como de lo que no salió bien, lo cual le ayudará al joven a prepararse mejor para la siguiente cita.

Por último, se debe considerar que a la empresa le importa la parte de la persona que demuestre en todo momento como; integridad, entusiasmo, deseos de superación, lealtad e interés por el trabajo.

Como parte del proceso de contratación, es muy probable que se apliquen exámenes de selección, los tipos de pruebas más comunes son los siguientes:

- Prueba de aprovechamiento: revela qué tipo de tareas puede realizar un candidato de forma satisfactoria.
- Prueba de oficio: implica la ejecución de operaciones que requieren habilidad o especialidad; puede ser práctica u oral, a través de preguntas que sólo alguien conocedor del oficio, puede contestar.
- Prueba de inteligencia: son para evaluar varios tipos de habilidades mentales, incluyendo memoria, razonamiento, vocabulario y percepciones sociales.
- Pruebas de aptitud: miden habilidades y capacidades potenciales. El empleador de acuerdo con las actividades que se tienen que desarrollar en el puesto que ofrece, ajusta el examen para saber, a través de él, si la persona cuenta con ciertas habilidades y capacidades. Por ejemplo: si necesitan emplear a un coordinador de almacén, le pueden aplicar una prueba de aptitud verbal para ver, entre otras cosas, si hay capacidad para expresar ideas de manera clara.
- Pruebas de orientación en el tiempo, sirven para comprobar qué tanto una persona puede ordenar una serie de actividades o tareas, para cumplir con un propósito, con la calidad y el tiempo en que se solicita.

- Pruebas de actitud: busca encontrar en la persona ciertas características específicas, necesarias para ocupar el puesto.
- Pruebas de estabilidad y ajuste emocional o de personalidad: indica las emociones que regularmente tiene el candidato, y lo que puede ser descrito como su estado de ánimo característico.

En el deseo por encontrar trabajo, es importante que el joven sea siempre una persona constante, decidida, con confianza en sí misma y de mentalidad positiva.

VII. RESULTADOS OBTENIDOS

7.1 Taller para mejorar la autoestima en los jóvenes al solicitar empleo.

En el Instituto Mexicano de la Juventud se desarrolló el "Taller para mejorar la Autoestima en los Jóvenes al solicitar Empleo".

7.2 Introducción.

En el IMJUVE, hay un taller que proporciona herramientas a los jóvenes para solicitar empleo, el cual se ofrece en el departamento de Bolsa de Trabajo dirigido por la Licenciada Sara Martínez García quién observó y analizó, que la temática que se imparte en dicho taller no es suficiente para que los jóvenes que lo toman tengan éxito al pedir un empleo.

Cuando los jóvenes solicitan un empleo y enfrentan la realidad de sentarse en una entrevista laboral, la baja autoestima les genera un sentimiento de incompetencia, sin importar que se tengan o no estudios, el joven no puede ver los valores positivos que tiene como individuo se obsesiona por errores del pasado y por la posibilidad de cometer más en un ámbito que representa tanta importancia como lo es el ámbito laboral, se tiene un sentimiento de poca valía y se espera ser engañado, maltratado y despreciado por las personas que contratan al personal para trabajar en las empresas, se produce apatía e indiferencia hacia sí mismo y hacia los otros.

Con la necesidad de apoyar a los jóvenes para que tengan éxito en la obtención de un adecuado empleo, se crea el "Taller para Fortalecer la Autoestima en Jóvenes al Solicitar Empleo".

7.3 Objetivo General.

Mejorar la autoestima de los participantes a través de vivencias y experiencias que los conduzcan al autoconocimiento, la autoaceptación y la autovaloración positiva de sí mismos, que les permita un crecimiento personal y laboral más pleno, así como practicar conductas asertivas con herramientas complementarias para tener éxito al pedir un empleo.

7.4 Población.

El taller se creó para ser impartido a una población de 10 a 15 participantes entre hombres y mujeres de 18 a 25 años de edad. Preferentemente que ya hayan tomado el taller ¿Cómo busco empleo? que se ofrece en el IMJUVE.

7.5 Escenario y Materiales.

El escenario para que se imparta el taller va a ser en el Instituto Mexicano de la Juventud donde se cuenta con instalaciones y material adecuados, con un salón ventilado, sillas de paleta, pizarrón, plumones, equipo de proyector de acetatos, hojas en blanco, plumas, lápices, un manual que se proporciona a los participantes con la información del taller y para hacer anotaciones personales.

7.6 Duración.

El taller consta de cinco sesiones de 240 minutos cada una con un intervalo de 20 minutos de descanso a los 120 minutos. Con valor curricular.

7.7 Procedimiento.

Las sesiones incluyen teoría y ejercicios vivenciales que promueven la reflexión, la comprensión de conceptos y el cumplimiento de los objetivos propuestos por el taller. No es imprescindible, pero si se sugiere a los participantes que previamente tomen el taller de ¿Cómo busco empleo? donde se le enseña desde una correcta vestimenta para solicitar empleo, hasta como elaborar un curriculum y una solicitud de empleo, con la finalidad de que el participante ya tenga la información básica de ¿Cómo solicitar un empleo?

Se realiza la intervención psicoeducativa a través de la aplicación del "Taller para Fortalecer la Autoestima en Jóvenes al Solicitar Empleo" el cual se estructuró y diseñó con base a la investigación realizada y tomando en cuenta las necesidades de la población a la que se va a impartir.

Las actividades que se trabajan a lo largo del taller pretenden observar tres tipos de aprendizaje:

- a) Aprendizaje conceptual.- Es la incorporación de datos, conceptos y principios a la estructura mental de comprensión que posibilita describir, entender, explicar, fundamentar y proyectar la acción.

- b) Aprendizaje procedimental.- Se entiende como aquel que se basa en el conjunto de acciones y/o estrategias conscientes que están planeadas para promover el proceso de aprendizaje.

- c) Aprendizaje actitudinal.- Se considera como un proceso en donde a partir de las características y posibilidades propias de cada uno de los participantes, se esperan distintas respuestas ante una misma actividad para todos.

El procedimiento o metodología impartida contempla la aplicación de dos estrategias para el desarrollo de las actividades de la intervención, el trabajo individual con el enfoque de aprendizaje significativo y el trabajo grupal con el enfoque de aprendizaje cooperativo.

El trabajo individual está basado en el aprendizaje significativo, el cual se expresa a través del análisis, reflexión, declaración de los participantes del autoconocimiento, de sus habilidades estratégicas, disposición mental y motivación para aprender la realización de lecturas y ejercicios, buscando siempre que el participante encuentre el referente en su realidad académica, escolar y de aprendizaje.

Se explora también el aprendizaje significativo a través de la participación individual, al expresar sus conclusiones en dos sentidos, sobre el contenido del tema y sobre los procedimientos, actitudes ante la elaboración y definición de la estrategia utilizada para obtener los resultados deseados de cada tarea.

El trabajo grupal del taller se basa en el enfoque de aprendizaje cooperativo, facilitando en los participantes la retroalimentación, el análisis, la reflexión y la ejecución sobre sus fortalezas y debilidades en la actividad para aprender, en dónde se pretende lograr una actitud activa que facilite la identificación de la actividad grupal, como una acción constructiva o reconstructiva de aprendizajes en la exposición de los saberes de otros, generando interdependencia positiva en el desarrollo de las actividades de trabajo.

7.8 Temática.

El taller consta de los siguientes temas.

- Tema 1: Introducción.
- Tema 2: ¿Qué es la autoestima y cómo fortalecerla?
- Tema 3: Asertividad.- Característica personal íntimamente ligada a la autoestima.
- Tema 4: El empleo y la importancia de la actividad laboral activa.
- Tema 5: Selección y desarrollo por competencias.
- Tema 6: Práctica de la autoestima y la conducta asertiva al solicitar empleo de acuerdo a las necesidades personales, integración de todos los temas aprendidos, evaluación y cierre del taller.

VIII. RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

Vistos los cambios que se están produciendo en los últimos años en las organizaciones, parece obvio afirmar que la función de formación y desarrollo evoluciona de manera notable hacia un nuevo enfoque con nuevas competencias, tanto para técnicos como para los profesionales de todos los sectores.

Las diferentes tecnologías de Recursos Humanos se han desarrollado a lo largo del siglo XX para facilitar las transacciones y al mismo tiempo conferir validez a sus tareas y contribuciones organizacionales.

En el Instituto Mexicano de la Juventud, se tienen excelentes propuestas para apoyar a los jóvenes a afrontar los cambios tecnológicos que demanda este nuevo milenio, sin embargo se observa que cuando existe alguna propuesta para mejorar la orientación de las personas, con frecuencia el personal que labora en el IMJUVE, procede y toma decisiones con base a intuiciones, corazonadas o impulsos, sin distinción de dimensiones organizacionales o institucionales. Al respecto la sugerencia que se ofrece es que la información que sea proporcionada por la gente que acude al Instituto, se valide a través de la estadística creando una base de datos que permita a su vez tener la información disponible y organizada.

La segunda sugerencia fue con respecto a la creación del "Taller de autoestima en los jóvenes al solicitar empleo", dónde se planteó al IMJUVE la importancia de que todo joven que pretenda incorporarse a un ámbito laboral, debe tener un mayor conocimiento de sí mismo, de sus fortalezas y áreas de oportunidad, así como de las actividades profesionales en las que puede tener mayor éxito.

En el IMJUVE se planteó el objetivo del Servicio Social que es asesorar y capacitar al pasante en Psicología para poner en práctica sus conocimientos en el

campo laboral, como la planeación, el diseño, la elaboración y la adaptación, de un taller para fortalecer la autoestima en jóvenes al solicitar un empleo.

El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) tiene como uno de sus principales objetivos, desarrollar y promover talleres y/o programas de vanguardia en la actualización profesional y capacitación laboral permanente.

En él IMJUVE se imparte el Taller Juvenil "¿Cómo busco un empleo?", que tiene como objetivo brindar a los jóvenes buscadores de empleo, elementos que faciliten su vinculación e inserción en el mercado laboral.

Durante el Servicio Social, previamente se hizo una revisión al Taller Juvenil "¿Cómo busco un empleo?", también se analizaron las técnicas más adecuadas para el desarrollo e impartición de talleres a jóvenes, destacando que las más utilizadas son las expositivas, de presentación, lluvia de ideas y "collage" y se realizó investigación documental sobre los temas de: autoestima, educación, toma de decisiones, ¿Qué significa trabajo y empleo? estrategias de aprendizaje y asertividad, con la finalidad de conocer las áreas de oportunidad que hay en el IMJUVE para la aportación de recomendaciones y sugerencias al programa para futuros prestadores de Servicio Social.

REFERENCIAS

- Aisenson, J. (2002) *Después de la Escuela: Transición, construcción de proyectos, trayectorias e identidad de los jóvenes*. México. Trillas.
- Angulo, B. (2005) *Estrategias de Aprendizaje*. México. UNAM.
- Bonet, J. (1997). *Sé amigo de ti mismo: Manual de autoestima*. Buenos Aires, Argentina. Sal Térrea.
- Bourdieu, L. (1998) *Capital cultural, escuela y espacio social*. México. Siglo XXI Editores.
- Branden, N. (1999). *Cómo mejorar la autoestima*. México. Paidós.
- Branden, N. (1999). *La Autoestima en el Trabajo*. México. Paidós.
- Branden, N. (2001). *La Psicología de la autoestima*. Barcelona, España. Paidos.
- Castañeda, L. (2000). *Un plan de vida para jóvenes: ¿qué harás con el resto de tu vida?* México. Paidos.
- Fernández, M. (1980). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España. Index.
- Foxon, M. (2005). *Selección de Personal por Competencias*. Madrid, España. Gestión 2000.
- Gershen, K, & Lev, R. (2003). *Cómo hablar de autoestima a los niños*. México. Selector.

Gil, M. (1971). *Manual para tutorías y departamentos de orientación*. Madrid, España. Escuela Española.

INEGI (2005), *II Censo de Población y Vivienda 2005*. México.

ONU (2004), *Informe sobre la juventud mundial 2003*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Nueva York, E.E.U.U.

Pérez, J, & Castro, M. (2004). *Los Jóvenes en México*. México. IMJUVE.

Rodríguez, M. (2001). *Autoestima: clave del éxito personal*. México. Manual Moderno.

Walker, S. (1987). *Introducción a la Teoría del Aprendizaje y Modificación Conductual*. México, Cecsá.

Yvez, A. (1988). *Psicología de la Enseñanza-aprendizaje*. México. Trillas

ANEXOS

Presentación del Taller.

La autoestima es la actitud que se tenga hacia uno mismo, constituye la base de la personalidad y se adquiere durante los primeros años de la infancia, la forma de ser de las personas depende de las experiencias vividas en esa importante etapa de la vida.



La autoestima implica el conocimiento y la valoración de sí mismo, el sentido de seguridad y de pertenencia, el dominio de ciertas habilidades de comunicación social, el sentimiento de ser útil y valioso, así como la confianza en nuestra capacidad de pensar, resolver problemas y enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida, la confianza en nuestro derecho a tener logros y ser felices, el sentimiento de ser respetables y dignos, así como también el derecho a afirmar nuestras carencias y necesidades.



La autoestima influye en nuestra conducta, interviene en la toma de decisiones en el planteamiento de objetivos y en el establecimiento de planes de acción, los cuales son muy importantes para la obtención de un trabajo adecuado a nuestras necesidades.

Tener una buena autoestima es confiar en nosotros mismos y saber que somos merecedores de lo que nos proponemos lograr.



Una autoestima positiva permite que las personas se esfuercen ante las dificultades sin tener miedo, enfrentando problemas con una alta tolerancia a la frustración, con más posibilidades de ser creativos en nuestro trabajo, estableciendo relaciones personales más enriquecedoras, viviendo con mayor satisfacción, respondiendo a los retos y a las oportunidades de manera más apropiada.



Lo anterior nos hace ver lo importante que es en nuestra vida el tener una autoestima positiva para desarrollarnos íntegramente. Hasta hoy, nuestra forma de ser la hemos aprendido, y así también podemos aprender a tener una buena, alta y positiva autoestima, siempre y cuando tengamos un conocimiento consciente de nosotros mismos, estando dispuestos a valorarnos, sabiendo que somos capaces y tenemos derecho a vivir plenamente.



El propósito del "Taller para mejorar la Autoestima en los Jóvenes al solicitar Empleo", es hacerte consciente de situaciones que te afectan, que no has considerado y de acciones que te ayudarán a superarlas, sabiendo que es la asertividad una característica personal íntimamente ligada a la autoestima, tendrás oportunidad de conocerte más a ti mismo y a partir de eso poder mejorar.

Se recomienda iniciar esta actividad con disposición y apertura de adquirir nuevos conocimientos y experiencias que te ayuden trabajar por el cambio que pretendes para tu crecimiento personal y laboral, teniendo presente que lo que se aprenda y los cambios que se logren por muy pequeños que sean si se practican cotidianamente tendrán significado y principalmente utilidad para cambiar lo que hasta este momento preocupa, afecta o evita lograr el desarrollo personal así como laboral que se desea.

CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA # 1

Walker, S. (1987)

Las siguientes afirmaciones son para ayudarnos a aprender cómo sienten los jóvenes de tu edad con respecto a diferentes cosas. No hay respuesta buena ni mala. Solamente tú conoces tus verdaderos sentimientos. Es importante que contestes de acuerdo a cómo tu sientas y no cómo otros piensan que deberás sentir.

Para contestar coloca una X en el espacio correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

Siempre	Usualmente	La mitad de las veces	Rara vez	Nunca
_____	_____	_____	_____	_____
1. Me gusta como soy			_____	_____
2. Me siento bien cuando estoy con mi familia			_____	_____
3. Estoy orgulloso (a) del trabajo que hago en la escuela			_____	_____
4. Estoy feliz de ser como soy			_____	_____
5. Tengo una de las mejores familias			_____	_____
6. Estoy orgulloso (a) de mí			_____	_____
7. Soy un (a) buen (a) amigo (a)			_____	_____
8. Me gusta la forma como me veo			_____	_____

9. Hago enojar a mis padres _____
10. Si me enojo con un (a) amigo (a) lo (a) insulto _____
11. Soy muy lento para realizar mi trabajo escolar _____
12. Soy un (a) tonto (a) para realizar los trabajos
escolares _____
13. Soy muy malo (a) para muchas cosas _____
14. Me enojo cuando mis padres no me dejan hacer
algo que quiero _____
15. Le echo la culpa a otros de algo que yo hago mal _____
16. Me gustaría ser otra persona _____
17. Siento ganas de irme de mi casa _____
18. Tengo una mala opinión de mí mismo _____
19. Mi familia está decepcionada de mí _____
20. Me siento fracasado (a) _____
21. Pienso que mis padres serían felices si yo fuera
diferente _____

CUESTIONARIO DE ASERTIVIDAD # 2
 EVALUANDO TU COMPORTAMIENTO ASERTIVO
 Yvez, A. (1988)

	SI	NO
1. Cuando hablas, ves a los ojos, tu expresión es firme y segura.		
2. Los ademanes o gestos, son congruentes con lo que expones.		
2. El tono de voz es adecuado, se enfatizan las palabras clave.		
3. La velocidad con la que hablas es adecuada, no demasiado rápida o lenta.		
4. Normalmente haces lo que dijiste que harías.		
5. Cuando se te pide que no reveles información confidencial, no lo haces.		
6. Sueles ver lo positivo en los demás y se los dices con alegría.		
7. Sueles ver lo positivo de las cosas y lo señalas.		
8. Cuando hablas de tu persona, lo haces positivamente, señalando tus éxitos y deseos, sin parecer presuntuoso.		
9. Si te elogian, respondes adecuadamente con alegría.		
10. Cuando conversas con los demás, los escuchas sin interrumpir.		
11. Cuando existen distintas opiniones emites la tuya, frenando el		

impulso de opinar en todo.

12. Cuando existen distintas opiniones, emites la tuya sin demandar que prevalezca.
13. Cuando no sabes lo suficiente de las personas, no las criticas o rechazas.
14. Cuando no estás de acuerdo, lo haces saber sin ofender o agredir.
15. Cuando sucede algún problema, más bien tiendes a asumir tu responsabilidad que culpar a los demás.
16. Cuando otras personas hablan, las miras directamente y adoptas una expresión de interés.
17. Cuando se ha llegado a algún acuerdo, tiendes a ya no discutirlo.
18. Solo das consejos o recomendaciones si te lo piden.
19. Cuando haces comentarios, buscas que éstos sean apropiados a la situación o al momento.
20. Cuando pides algo, evitas hacerlo en forma de demanda innegociable.
21. Tratas de ser sensible a la situación por la que otros pasan, sin por ello renunciar a tus metas.
22. Puedes decir "no" sin agredir o sentirte culpable.

25. Cuando otras personas están ocupadas, tratas de no permanecer con ellas demasiado tiempo.

26. Cuando deseas usar cosas que no te pertenecen, pides permiso.

27. Cuando haces bromas, evitas ser hiriente.

28. Cuando otra persona se equivoca, evitas burlarte o hacer comentarios negativos.

29. Cuando otras personas opinan, tratas de tomar en cuenta y entender bien sus puntos de vista.

30. Si encuentras información válida en contra de tu punto de vista, lo modificas.

31. Si aparecen conflictos, buscas llegar a un arreglo o acuerdo constructivo.

32. Si los demás no lo entienden, buscas aclarar y mejorar tu habilidad de comunicación en lugar de quejarte o hacerte víctima.

33. Si hablas con varias personas te diriges a todas, en lugar de concentrarte solo en una de ellas.

34. Si hacen algo por ti, manifiestas tu agradecimiento cálidamente.

35. Si te piden ayuda, tratas de darla.

36. Cuando se trabaja en equipo, buscas compartir la responsabilidad equitativamente.

<p>37. Cuando explicas algo, lo haces en forma directa, sin rodeos o rebuscamientos.</p>		
--	--	--

<p>38. Si te equivocas, lo aceptas sin justificaciones defensivas.</p>		
--	--	--

<p>39. Cuando hablas de ti mismo, tratas de no excederte o extenderte de tal forma que los demás pierdan interés.</p>		
---	--	--

<p>40. Eres puntual y respetas tus compromisos.</p>		
---	--	--

<p>41. Cuando se conversa en grupo, evitas monopolizar la plática.</p>		
--	--	--

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN # 3

Gil, M. (1971)

Expresa tu opinión de lo siguiente:

¿Consideras que se cumplieron los objetivos del taller?

SI () NO () ¿Por qué?

¿Qué aprendiste del taller?

¿Consideras que lo aprendido te será de utilidad?

SI () NO () ¿Por qué?

¿Qué aspectos o situaciones no te gustaron del taller?

¿Cuál es tu opinión general del "Taller para mejorar la Autoestima en los Jóvenes al solicitar Empleo"?

¿Qué sugieres para mejorar el "Taller de Autoestima en los Jóvenes al solicitar Empleo"?



PRIMERA SESIÓN

TEMA: INTRODUCCIÓN Y ¿QUÉ ES LA AUTOESTIMA Y CÓMO FORTALECERLA?

OBJETIVO: Conocer la estructura y los contenidos del "Taller para mejorar la Autoestima en los Jóvenes al solicitar Empleo", así como también comprender ¿Qué es la Autoestima y cómo fortalecerla?

TIEMPO	TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	TÉCNICA
10 MIN.	Conocimiento e integración de los participantes.	Propiciar el conocimiento de los estudiantes, del taller y rompimiento del hielo.	Presentación del facilitador, de los alumnos y del taller. Realización de dinámica de presentación, mencionando tres cualidades personales.	Grupal.
20 MIN.	Expectativas de los participantes.	Conocer las expectativas de los participantes sobre el taller.	Escribir en una tarjeta las expectativas del taller con el nombre de cada uno de los participantes, detectando posibles diferencias con relación a los objetivos.	Individual y grupal.
40 MIN.	Contenido, objetivo y dinámica del taller.	Dar a conocer a los participantes los contenidos, objetivos y dinámica del taller.	Exposición por parte del facilitador con diapositivas de los contenidos, objetivos y dinámica de la impartición del taller.	Expositiva.
20 MIN.	Evaluación de autoestima.	Conocer el nivel de autoestima de cada participante.	Realización del cuestionario de autoestima # 1 por cada participante.	Individual y escrita.
20 MIN.	Integración de los participantes.	Comenzar la integración de los participantes para favorecer el trabajo grupal.	Dinámica de compartir dos experiencias que hayan marcado a cada uno de los participantes y que también las hayan superado.	Grupal y ejercicio vivencial.
20 MIN.	Autoestima.	Conocer el concepto de autoestima.	Dar a conocer el concepto a los participantes, para que cada uno lea la parte que le toca y comentar lo que se entiende del tema.	Lluvia de ideas.
20 MIN	-----	-----	Descanso.	-----





20 MIN	Autoconocimiento.	Describir por cada participante su autoimagen con el fin de favorecer el autoconocimiento.	Realizar por cada participante un auto-retrato hablado.	Individual y ejercicio vivencial.
20 MIN	Fortalecer y mejorar la autoestima.	Comprender la importancia de fortalecer y mejorar la autoestima.	Realizar un ejercicio dando ejemplos de razones personales para mejorar la autoestima.	Individual, grupal y ejercicio vivencial.
20 MIN	Autovaloración.	Favorecer el conocimiento de sí mismo y alentar el sentimiento de competencia con el fin de propiciar la autovaloración.	Dividir la lectura del tema entre cada participante y pedir a cada uno comentarios al respecto de lo que se entiende del tema.	Lectura dirigida y lluvia de ideas.
20 MIN	Aceptación de sí mismo y equivocaciones.	Lograr la aceptación de sí mismo como medio para elevar la autoestima, a través de reconocer el derecho a equivocarse, así como reconocer y aceptar, cualidades y defectos personales.	Leer la parte que le corresponda a cada uno de los participantes, aportando ideas, conocimientos y opiniones en grupo.	Lectura dirigida y lluvia de ideas.
10 MIN	Cierre de sesión.	Integrar los conocimientos y experiencias vividas en la sesión. Concluir sobre los contenidos de la sesión.	Hacer revisión y comparación de las expectativas al respecto del curso, lo aprendido sobre autoestima y la importancia de fortalecerla.	Grupal.



SEGUNDA SESIÓN

TEMA: ASERTIVIDAD.- CARACTERÍSTICA PERSONAL ÍNTIMAMENTE LIGADA A LA AUTOESTIMA

OBJETIVO: Comprender el concepto de Asertividad y su relación con la Autoestima.

TIEMPO	TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	TÉCNICA
30 MIN.	Retrealimentación.	Recordar y establecer el enlace de los contenidos abordados en la sesión anterior.	Comentarios por parte de los participantes en plenaria.	Lluvia de ideas.
40 MIN	Asertividad.	Comprender el concepto de Asertividad.	Dividir la lectura del concepto entre los participantes del taller, aportando ideas, opiniones y comentarios por parte del grupo.	Lectura dirigida y lluvia de ideas.
40 MIN	Derechos asertivos.	Conocer los derechos asertivos para mejorar la Autoestima.	Lectura en equipo del tema compartiendo la información entendida.	Grupal y lluvia de ideas.
20 MIN	-----	-----	Descanso	-----
40 MIN	Ideas irracionales.	Conocer las ideas irracionales así como también la relación que hay con los Derechos Asertivos.	Lectura del tema al grupo y evaluación del comportamiento asertivo con el cuestionario #2 de los participantes del taller.	Grupal, individual y escrita.
40 MIN	Patrones irracionales de pensamiento.	Identificar los patrones irracionales de pensamiento que dan lugar a la conducta No Asertiva.	Actuar ante el grupo una situación en donde la conducta sea Asertiva y una situación donde la conducta no sea Asertiva, a través del análisis de situaciones cotidianas.	Juego de rol.
30 MIN	Cierre de sesión.	Integrar los conocimientos y experiencias vividas en la sesión.	Hacer comentarios en plenaria sobre experiencias asertivas propias de cada uno de los participantes.	Grupal e individual.



TERCERA SESIÓN

TEMA: EL EMPLEO Y LA IMPORTANCIA DE LA ACTIVIDAD LABORAL ACTIVA

OBJETIVO: Comprender el significado de Empleo así como la importancia de tener una actividad laboral activa.

TIEMPO	TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	TÉCNICA
30 MIN.	Retroalimentación.	Recordar y establecer el enlace de los contenidos abordados en la sesión anterior.	Comentarios, opinión e ideas en plenaria.	Lluvia de ideas.
40 MIN	Empleo.	Conocer ¿Qué es el Empleo?	Llevar a cabo la lectura del concepto de empleo y hacer un ejercicio con los participantes para saber si alguien ha tenido ya la experiencia de tener un empleo y si fue gratificante.	Grupal y lluvia de ideas.
40 MIN	¿Trabajo y Empleo son lo mismo?	Que los participantes conozcan y diferencien el concepto de Trabajo y Empleo.	Dividir el grupo en equipos para leer los conceptos de Trabajo y Empleo, ejemplificando y actuando los conceptos aprendidos.	Grupal y juego de rol.
40 MIN	La falta de Empleo en la actualidad.	Sensibilizar a los participantes del taller ante la falta de Empleo en la actualidad.	Dar a conocer mediante gráficas el incremento de desempleo generado en la actualidad, así como las causas del mismo.	Expositiva.
20 MIN	-----	-----	Descanso	-----
40 MIN	Decisión, confianza y perseverancia para la obtención de un Empleo.	Conocer otros conceptos como decisión, confianza y perseverancia para lograr tener un empleo.	Dividir la lectura de los conceptos entre los participantes del taller, llevando a cabo una retroalimentación de lo entendido con experiencias propias.	Lectura dirigida y lluvia de ideas.
30 MIN	Cierre de sesión.	Integrar los conocimientos y experiencias vividas en la sesión.	Hacer revisión y comparación de lo aprendido con lo que se tenía conocido y entendido por Empleo y Trabajo.	Grupal.



CUARTA SESIÓN

TEMA: SELECCIÓN Y DESARROLLO POR COMPETENCIAS

OBJETIVO: Conocer lo que es la Selección y Desarrollo por competencias.

TIEMPO	TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	TÉCNICA
30 MIN.	Retrealimentación.	Recordar y establecer el enlace de los contenidos abordados en la sesión anterior.	Comentarios, opinión e ideas por parte de los participantes en plenaria.	Lluvia de ideas.
40 MIN	Selección de personal.	Conocer como se lleva a cabo la selección de personal por parte de las empresas.	Llevar a cabo un ejercicio con los participantes para saber si alguien conocía el proceso de selección de personal.	Individual y lluvia de ideas.
40 MIN	Desarrollo por competencias.	Conocer el desarrollo laboral por competencias de los empleados.	Realizar la lectura del tema.	Expositiva.
20 MIN	-----	-----	Descanso	-----
40 MIN	Selección y desarrollo por competencias.	Que los participantes conozcan ¿Qué es la selección y el desarrollo laboral por competencias?	Lectura y explicación gráfica y proyectiva del tema.	Expositiva y visual.
40 MIN	Comparativo de competencias laborales entre las diez mejores empresas.	Conocer lo que las mejores empresas consideran apto en una persona para ser considerado un futuro empleado.	Dividir al grupo en dos equipos, uno que represente los intereses de las empresas hacia una persona para poderlo emplearlo y otro grupo que represente a los interesados para un puesto de gerente.	Grupal y Juego de rol.
30 MIN	Cierre de sesión.	Integrar los conocimientos y experiencias vividas en la sesión.	Realizar un comparativo y debate de la información que se tenía con la información que se obtuvo.	Grupal.

**QUINTA SESIÓN**

TEMA: PRACTICA DE LA AUTOESTIMA Y LA CONDUCTA ASERTIVA AL SOLICITAR EMPLEO DE ACUERDO A LAS NECESIDADES PERSONALES. INTEGRACIÓN DE TODOS LOS TEMAS APRENDIDOS, EVALUACIÓN Y CIERRE DEL TALLER

OBJETIVO: Conocer cómo poner en práctica los conocimientos aprendidos de Autoestima y Asertividad al solicitar empleo, así como también hacer una integración de todos los temas vistos.

TIEMPO	TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD	TÉCNICA
20 MIN.	Retroalimentación.	Recordar y establecer el enlace de los contenidos abordados en la sesión anterior.	Comentarios por parte de los participantes en plenaria, así como los sentimientos generados al respecto de los temas vistos.	Lluvia de ideas.
20 MIN	Autoestima y conducta asertiva.	Repaso de los temas vistos.	Realizar una actividad en la que de manera voluntaria los participantes realicen una exposición de lo entendido acerca de los temas proporcionados.	Individual y expositiva.
50 MIN	Practicar la autoestima y la conducta asertiva diariamente.	Hacer de la autoestima y la conducta asertiva una forma cotidiana de relación.	Solicitar a los participantes ejemplos para poner en práctica una conducta asertiva con autoestima, así como también vivencias personales en las cuales han actuado asertivamente.	Individual y lluvia de ideas.
20 MIN	-----	-----	Descanso	-----
50 MIN	Practicar la autoestima y la conducta asertiva al solicitar empleo.	Que los participantes tengan claramente aprendida la conducta asertiva y la autoestima al solicitar empleo.	Llevar a cabo tres ejecuciones ejemplificadas por los participantes del taller, de cómo pedir empleo en diferentes empresas, para diferentes puestos, pero actuando con autoestima y de manera asertiva.	Grupal y juego de rol.
30 MIN	Integración de todos los temas aprendidos.	Asegurar que todos los temas impartidos queden entendidos con claridad.	Hacer repaso de todos los temas por parte del facilitador y de los participantes.	Grupal y lluvia de ideas.



20 MIN	Evaluación.	Conocer la opinión de los participantes acerca de la ejecución del taller y el aprendizaje del mismo.	Aplicación del cuestionario de evaluación # 3.	Individual y escrita.
30 MIN	Cierre del taller.	Propiciar la expresión verbal y emocional de los participantes y retroalimentar acerca del cumplimiento de objetivos y expectativas.	Intercambiar entre los participantes aspectos gratificantes que refuercen los temas proporcionados.	Grupal y lluvia de ideas.