

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS



**LA EMPLEABILIDAD DE LOS RECIÉN EGRESADOS EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

**TRABAJO TERMINAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON ESPECIALIZACIÓN EN
DOCENCIA**

PRESENTA:

SILVINA ORTIZ LÓPEZ

DIRECTOR DE TRABAJO TERMINAL

DR. OSCAR REYES SÁNCHEZ

MEXICALI, B.C

2012

RESUMEN

La empleabilidad es un término escasamente utilizado en el ámbito educativo profesional. Existen pocos estudios que se enfoquen al término empleabilidad refiriéndose a un profesional recién egresado, prácticamente los estudios se enfocan a la actitud que necesita tener una persona para encontrar un empleo, pero es interesante poder ser más específicos y analizar las habilidades que tiene un Licenciado en Ciencias de la Educación (LCE) por ejemplo y dependiendo de ello encontrar diversas estrategias que nos acerquen al objetivo principal de la empleabilidad, que en este caso sería, conocer todas nuestras habilidades, estrategias y oportunidades para obtener un empleo.

El presente estudio tiene como objetivo comprender el concepto de empleabilidad y aplicar un taller proporcionando la información necesaria que instruya a los recién egresados de la LCE de la UABC a ser empleables. Para el arranque de este estudio se aplicó un diagnóstico inicial para saber los conocimientos con los que cuentan los recién egresados acerca del término empleabilidad, las competencias y el perfil laboral del LCE, además de cómo elaborar un curriculum vitae, entrevista de trabajo, objetivo de vida entre otras cuestiones, en total se aplicó a 14 recién egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación.

Los resultados obtenidos con los comparativos del diagnóstico inicial y el diagnóstico final indican que al tener los conocimientos de empleabilidad, el recién egresado de la LCE cumplirá con el propósito ideal que se tiene con este trabajo el cual es que de manera oportuna cuente con las herramientas y actitud, así como conocimientos necesarios para que el profesional recién egresado se sienta con más seguridad de salir a conseguir un empleo el cual satisfaga sus necesidades.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Hipótesis General.....	2
1.4 Objetivo General.....	3
1.5 Sistematización del Problema.....	3
1.6 Variables.....	3
1.7 Justificación del estudio	4
1.8 Definición de Términos.....	5
1.9 Delimitación del Estudio.....	7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Realidades del trabajo	8
2.2 Educación y Formación para el trabajo.....	9
2.3 Evolución de la empleabilidad.....	13

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Institución.....	20
3.2 Caracterización (salones, alumnos, maestros, ambiente).....	29
3.3 Contexto.....	29
3.4 Tipo de estudio.....	34
3.5 Muestra.....	34
3.6 Instrumento.....	35
3.7 Procedimiento para la recolección de datos.....	36
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	37
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	50
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
PROPUESTA.....	54
ANEXOS.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64

CAPÍTULO

I

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se elaborara una revisión metodológica teórica de lo internacional a lo nacional, haciendo una reflexión acerca de la situación de los recién egresados de educación superior al enfrentarse con la amplia, diversa pero ardua acción y complicada labor de buscar empleo en algunas ocasiones, ya que el recién egresado puede enfrentarse con puntos en contra, entre ellos falta de experiencia la cual es indispensable hoy en día para obtener un buen puesto o lugar de trabajo, ello le garantiza a la institución o empresa que podrás desempeñar de manera eficiente el trabajo sin necesidad de capacitación lo cual implica dinero.

Las escuelas de educación superior tienen como misión o visión, preparar profesionistas con las competencias y habilidades necesarias para ejercer un buen papel en el ámbito laboral, lo cual es bueno, pero entre lo que se dice y lo que se hace hay un gran abismo.

La educación es una gran estrategia para lograr la formación y actualización permanente de los individuos, enfocándose hacia la vinculación de los procesos de aprendizaje con las habilidades requeridas en la práctica profesional y en el trabajo, y enfatiza la actuación o el desempeño del sujeto en un contexto particular y con diversos niveles de complejidad(Modelo educativo UABC).

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El propósito de esta investigación es analizar la relación que existe entre la estrategia de cursar un taller de empleabilidad profesional con el nivel de conocimientos antes y después del mismo de los recién egresados de LCE, FCH, UABC, ubicada en Castellón y Lombardo Toledano s/n Col. Nueva esperanza, que cursaron el taller durante el mes de marzo del 2012 con una duración de 20 horas.

1.2 PREGUNTA GENERAL DE INVESTIGACIÓN

¿Qué relación que existe entre la estrategia de cursar un taller de empleabilidad profesional con el nivel de conocimientos antes y después del mismo de los recién egresados de LCE, FCH, UABC, que cursaron el taller durante el mes de marzo del 2012 con una duración de 20 horas?

1.3 HIPÓTESIS GENERAL

La estrategia de cursar un taller de empleabilidad profesional con el nivel de conocimientos antes y después del mismo de los recién egresados de LCE, FCH, UABC, que cursaron el taller durante el mes de marzo del 2012 con una duración de 20 horas.

1.4 OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación que existe entre la estrategia de cursar un taller de empleabilidad profesional con el nivel de conocimientos antes y después del mismo de los recién egresados de LCE, FCH, UABC, que cursaron el taller durante el mes de marzo del 2012 con una duración de 20 horas.

1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué es empleabilidad?

¿Quién empezó a hablar de empleabilidad?

¿A partir de cuándo se empezó a utilizar el término de empleabilidad?

¿Por qué y cómo surgió la empleabilidad?

¿Qué son los conocimientos de empleabilidad?

¿Por qué es importante conocer acerca de la empleabilidad?

1.6 VARIABLES

VIP: Taller de empleabilidad profesional.

VDP: Nivel de conocimientos de empleabilidad de los recién egresados de LCE, FCH, UABC.

1.7 JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO

El presente trabajo parte de la importancia que tiene el conocer qué tantos conocimientos tienen nuestros estudiantes recién egresados de la carrera Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Baja California, FCH acerca de la empleabilidad, ya que ellos están por enfrentarse al campo laboral educativo, el cual tiene una demanda competitiva, es por ello que es fundamental que estos estén al corriente de los requerimientos mínimos para irse integrando de forma satisfactoria al ámbito laboral, además de cuál es el entorno en el que actualmente se desenvuelven como egresados.

Para este trabajo se ha planteado como aportación final una propuesta de intervención la cual está conformada por un conjunto de temas y estrategias didácticas que son necesarias tratar dentro del curso de empleabilidad profesional, con el fin de orientar de una manera razonable a los recién egresados de la carrera de Ciencias de la Educación, ya que estos reflejaron un gran interés por cursar dicho taller lo cual se reflejó en un cuestionario diagnóstico que se aplicó como punto de partida para iniciar la propuesta de intervención, para poder implementar esta propuesta de intervención se solicitó el apoyo y participación de tres egresados de la misma carrera, los cuales laboran en distintos entornos educativos transmitiendo de esta forma la seguridad de que los recién egresados puedan insertarse en el ámbito laboral enfocándose no solo a la docencia por ejemplo.

Esta propuesta de intervención persigue básicamente los siguientes objetivos:

- Respalda la visión de los recién egresados en Ciencias de la Educación hacia el contexto actual de trabajo en Mexicali Baja California al que se enfrentarán.
- Conducir al estudiante recién egresado a una búsqueda de empleo fuera de los temores.
- Ayudar al egresado en la construcción de su propia identidad y como profesionalista a través de diferentes estrategias realizadas en el curso.

1.8 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Empleabilidad: Percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean. (Gamboa 2007, cit. Por Hernández et al. 2011).

Empleable: Tener empleo.

Egresado: Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

Capital humano: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas.

1.9 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio se realizó a un grupo de recién egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Baja California de los diferentes turnos y modalidades que egresaron en el ciclo 2011-2 el grupo estuvo integrado por 12 jóvenes del género femenino y 2 jóvenes del sexo masculino, el cual conformaron un total de 14 recién egresados.

El curso se realizó en la biblioteca de la Facultad de Ciencias humanas de la UABC, ubicada en Castellón y Lombardo Toledano s/n Col. Nueva esperanza, durante el mes de marzo del 2012 con una duración de 20 horas en el cual se exploraron los conocimientos de empleabilidad, estrategias para emplearse y términos relacionados.

CAPÍTULO

II

MARCO TEÓRICO

2.1 REALIDADES DEL TRABAJO

Las características del mercado laboral actual exigen, tanto a los trabajadores activos como a los potenciales, no sólo un nivel elevado de capacitación profesional, sino que también requiere gran capacidad de adaptación en un entorno que cambia con mucha rapidez. (Hernández et al., 2011).

Es por esto que los jóvenes han comprendido claramente lo importante que es la educación, pero con bastante frecuencia opinan que ni la educación ni la formación profesional los prepara adecuadamente para el ámbito laboral, por la falta de vínculos entre el currículo escolar y el mundo del trabajo. (*Romero y Weller 2006*).

Las medidas para mejorar las condiciones de la inserción laboral de las mujeres jóvenes son estimular el espíritu emprendedor y crear empleo, con esto se haría una importante contribución complementaria. Así se generarían y aprovecharían más oportunidades de iniciar trayectorias laborales ascendentes y de reducir las profundas desigualdades que caracterizan a la región. (Weller, 2007)

2.2 EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México (ANUIES, 2003, cit. Por Moguel 2009) llevó a cabo un estudio sobre el mercado laboral de profesionistas para la década 1990-2000 y uno de los resultados es la existencia de un residual de 45.6% de profesionistas que están en ocupaciones menos especializadas, lo cual se considera como una condición de subutilización o subempleo de sus habilidades profesionales para las cuales fueron formados. Esta situación se atribuye, principalmente, al elevado crecimiento de la oferta de población económicamente activa (PEA) con instrucción universitaria y al lento desarrollo de la economía (3.5% anual en promedio), que durante la década de los noventa impidió el crecimiento de la demanda de profesionistas en ocupaciones de elevada productividad, aunque -confirma el estudio- éstos estuvieron mejor remunerados que los trabajadores con menores niveles de educación formal.

Se entiende que para lograr una inserción laboral exitosa se requiere capital humano (educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en confianza, la cooperación y la reciprocidad) y el capital humano (manejo de códigos establecidos por la cultura dominante).

Los jóvenes han comprendido claramente lo importante que es la educación, pero con bastante frecuencia opinan que ni la educación ni la formación profesional los prepara adecuadamente para el ámbito laboral, por la falta de vínculos entre el currículo escolar y el mundo del trabajo (Weller, 2007).

La ineludible incorporación de las denominadas tecnologías duras y blandas, es decir, máquinas y herramientas automatizadas e informatizadas, así como el predominio de la microelectrónica, por un lado, y nuevas formas de organización, administración y gestión de la producción, por el otro, tendieron a disminuir las dotaciones de personal y reemplazar fuerza de trabajo con bajo nivel de calificación por trabajadores con mayor nivel educativo (Andino, 2005).

La relación educación-empleo está centrada alrededor de las competencias básicas adquiridas en la educación y que permiten a una persona ser "empleable" y "productiva" en los mercados de trabajo contemporáneos. Además, la escuela brinda una serie de calificaciones "sociales" que tienen que ver con la capacidad de trabajar en grupo, de gestionar, de adaptarse a diversos entornos y circunstancias necesarias en un mercado cambiante que exige no sólo la polivalencia en el interior de una empresa, sino también la aptitud de reinsertarse, buscar trabajo y reciclarse (Gallart, 1995, cit. por Andino, 2005).

Según Filmus, 1994 (cit. Por Andino, 2005) la educación general debería abandonar su tradición excesivamente académica y aproximarse al conocimiento de la realidad, en especial, la del sistema productivo. De esta manera, las materias académicas encuentran una dimensión profesional, y la vinculación con el mundo del trabajo resulta un recurso pedagógico que posibilita transformar los contenidos educativos en aprendizajes profesionales y elecciones vocacionales.

No obstante lo expresado, en la investigación llevada a cabo por la Universidad Nacional de Quilmes, se mantiene la hipótesis de que la escuela alcanza mayor

éxito en el proceso de "formación para la ciudadanía" (a la cual los investigadores denominan "currículum oculto") que en brindar las competencias básicas, óptimas y necesarias ("currículum manifiesto") que posibiliten una adecuada inserción de los adolescentes al mercado de trabajo (Feijoó, 1998, cit. Por Andino, 2005)

De acuerdo con Enríquez y Rentería (2007), existe la necesidad de discutir la manera cómo las personas se posicionan frente al trabajo, que se da en un mercado competitivo donde muchos ofrecen el mismo producto: el trabajo profesional. Es así como se considera relevante investigar acerca de las acciones que están llevando a cabo los estudiantes de últimos semestres de estudios universitarios para convertirse en profesionales empleables y facilitarse la entrada al mercado de trabajo; así mismo es relevante conocer su concepción de la empleabilidad, y relacionar sus acciones con sus pensamientos para encontrar el grado de coherencia entre ambos elementos en relación con la manera como se preparan para afrontar las nuevas realidades del trabajo.

El constructo de autoeficacia se ha aplicado al campo del desarrollo académico y profesional (p. ej. Betz y Hackett, 1981). Esta línea de investigación ha dado lugar a la Teoría cognitiva social del desarrollo de carrera (Lent, Brown y Hackett, 1994, 2000), en la que autoeficacia y las expectativas de resultados son un elemento clave para el desarrollo de intereses académico-profesionales, que llevarán al establecimiento de objetivos y a mayor implicación en las actividades dirigidas a la consecución de los mismos. (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz y Hernández, 2011)

Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001) definen el proceso de búsqueda de empleo como un modelo de acción propositiva, cuyo resultado se ve influido entre otras variables por las autoevaluaciones (autoestima y autoeficacia para la búsqueda de empleo) (Hernández et al. 2011).

La Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Trabajo (Job-Seeking Self-efficacy, JSS) de Barlow et al. Consta de 12 ítems que evalúan la confianza de la persona frente a situaciones como elaborar un currículum, ir a una entrevista, su aspecto físico para presentarse a una entrevista, etc. Además, introduce otro bloque de ítems aparte dirigidos a evaluar el tratamiento de la discapacidad durante las entrevistas de trabajo. (Hernández et al. 2011)

Uno de los objetivos esenciales de los planes y programas de formación para el empleo es lograr la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, con el fin prioritario de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de aquellas personas que tienen graves dificultades de inserción laboral, como así reza en los distintos acuerdos nacionales e internacionales. (De-Miguel, Mario; San-Fabian, Jose-Luis; Belver Jose-Luis y Argüelles, Maria-Cruz, 2011)

En el año 2000 el Principado de Asturias, a través de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, asume las funciones y servicios relativos a la gestión de la Formación Profesional para el Empleo. (De-Miguel et al. 2011) con esto podemos darnos cuenta que en otras partes del mundo se le está dando la importancia no solo a formar profesionistas sino también en prepararlos para conseguir empleo.

Por otro lado se sabe que individuos con un alto nivel educativo se enfrentan a la realidad del desempleo; situación común en no pocos países, incluyendo los de la Cuenca del Pacífico. Por ello se hace énfasis en el nivel de educación superior, donde se presume que el individuo cuenta con una formación disciplinaria integral para enfrentarse a los distintos mercados de trabajo. (De-Miguel et al. 2011)

2.3 EVOLUCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

El concepto de empleabilidad ha evolucionado considerablemente desde sus inicios hasta la actualidad. Así, en su origen describía las características, generalmente socio-demográficas, que determinaban si una persona era empleable o no. Hoy en día la idea de empleabilidad recoge numerosas y diversas características y/o condiciones que van más allá de si la persona tiene, por ejemplo, determinada edad o cargas familiares elevadas (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008, cit. por Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz y Hernández 2011)

El constructo empleabilidad, que surge desde los años 20's (Gazier 2001 cit. por Rentería, E.& Andrade, V. 2007), pero toma mayor protagonismo en los 80's, como una manera de solucionar las dificultades de instituciones y organizaciones, para suplir la demanda de empleo, haciendo énfasis en la responsabilidad que tiene el sujeto para emplearse (Hirata, 1997; Torres, 2000), en el sentido que se presenta una tendencia a la individualización (Beck & Beck) que centraliza en el sujeto la responsabilidad por su permanencia en el mercado laboral; esto puede

relacionarse con lo expresado por Antunes (1999), al exponer que el nuevo escenario laboral es un gran proceso de precarización de los derechos de trabajo.

Gazier 2001, (cit. por Renteria-Perez, E., & Malvezzi, S., 2008) ubica en la Francia de los años 60 la noción de “empleabilidad fluida” que enfatiza la velocidad con que un grupo de desempleados encuentra trabajo. La medición se da en función de proporciones por grupos sociales, por empleables y no empleables, por la relación de las tasas de desempleo en el mercado de trabajo y por la consideración de las desventajas grupales o individuales de las personas que están o no en el mercado de trabajo.

Empleabilidad proviene de la palabra inglesa *Employability*, la cual ha estado asociada al empleo, asumiendo esto como trabajo realizado en una organización concreta (Renteria, 2004, p.8). Según lo anterior, queda claro que ser empleable es tener un empleo, y no ser empleable es estar desempleado. En esta dirección se encuentra la propuesta de Saez y Torres (1999), al considerar la empleabilidad como la capacidad de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. A pesar de lo anterior, según las nuevas realidades que afrontan las personas, potencialmente, productivas respecto al bajo acceso al empleo, el constructo empleabilidad implica contemplar otras modalidades de trabajo. En esta perspectiva Casalli, Ríos Teixeria y Cortilla (1997), la empleabilidad es entendida como una condición de preparación para afrontar las demandas inmediatas y

futuras del mercado de trabajo, sin especificar que este sea, únicamente, de empleo. (cit. Por Rentería, E, & Andrade, V. 2007).

Gamboa, 2007 (cit. por Hernández et al., 2011) define la empleabilidad como “la percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean”. En nuestra opinión, la definición de empleabilidad percibida propuesta por Gamboa, 2007 es útil, porque es clara, incluye la dimensión subjetiva del constructo, y contiene tanto características o factores personales como contextuales.

Otras concepciones indican la empleabilidad como la distancia existente entre las condiciones reales que tiene el sujeto para acceder a una ocupación y las condiciones óptimas que deben darse en un momento concreto, en función de las circunstancias del mercado de trabajo (Rentería, 2004). Por su parte, Torres (2000) considera que la empleabilidad es un constructo social que se basa en el capital humano y que se define como el saber de las personas utilizado a lo largo de la vida, con el fin de producir objetos, servicios o ideas en el contexto de trabajo o fuera de él. Esta última definición asume como sinónimos los términos de trabajo y empleo, pero reconoce la existencia de otras modalidades por fuera de este ampliando la noción empleabilidad (cit. Por Rentería, E, & Andrade, V. 2007).

Con relación a la empleabilidad, Gustavo Caillaux, gerente general de Boyden, afirmó que los requerimientos de la empresa van cambiando. En la actualidad se requieren profesionales que sepan trabajar en equipo, con aptitudes únicas, puesto que cada persona es diferente; los estudios realizados demuestran que las empresas que tienen más talentos triunfan ante las que no toman en cuenta ese detalle en la elección de personal. En cuanto a la forma en que las escuelas de negocios pueden trabajar las fortalezas y competencias en el ejecutivo, opina que es necesario sintonizar las necesidades que tiene la empresa con las del mundo competitivo, creando gente que quiera educarse, que sean curiosos, característica que en muchos casos establece la diferencia (Carrillo, 2006).

Su objetivo era la reducción de las tasas de desempleo, en especial la de los jóvenes y la de larga duración, mediante la formación y el reciclaje profesional. Es en la cumbre de Luxemburgo donde precisamente, se origina la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y se aprueban las primeras directrices para 1998 y se presentan por primera vez, los Planes Nacionales de Acción (PNA) que se basan en algunos pilares o ejes fundamentales:

- 1) Empleabilidad: Mejorar la capacidad de inserción profesional, la cual se hace extensiva al ciclo vital de la persona, evitando la deserción escolar y un aprendizaje continuo de competencias.

- 2) Espíritu de empresa: Esto es, la generación de facilidades para la creación de empresas y de empleos, mediante la reducción de la presión fiscal como, por ejemplo, la reducción de las cotizaciones de seguridad social impuestas a los empleadores.
- 3) Adaptabilidad: la capacidad de adaptación de las empresas y sus trabajadores con el fomento de nuevas formas de trabajos más flexibles, donde puedan conciliarse la flexibilidad de la empresa y la seguridad de los trabajadores (flexiseguridad) (Colombet, 2007).

De acuerdo con la interfase propuesta por la NIACE (1998), (cit. por Álvarez et al., 2004) la empleabilidad contiene una dimensión de responsabilidad de las organizaciones, otra de las instituciones (educativas y gubernamentales) y una tercera que compete al individuo mismo. Los participantes definen la empleabilidad como la responsabilidad de las organizaciones y el mercado laboral en ofrecer empleo a los profesionales; así mismo se encuentra que se le atribuye al sujeto y sus capacidades la empleabilidad (*Álvarez, Bustos & Valencia, 2004*).

Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes (es decir, el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias para el empleo), aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en otros aspectos de la inserción en el trabajo puede tener resultados satisfactorios sin una demanda laboral dinámica, producto de tasas de crecimiento económico altas y estables y de expectativas que induzcan a las empresas a contratar más personal, y sin un

contexto promisorio para la creación de trabajos independientes con perspectivas de trayectorias en subida (*Álvarez et al., 2004*).

La empleabilidad profesional parece ser una cuestión de estrategias más que de conocimientos particulares (Van der Heijden, 2002; Weinert, et al., 2001), que facilitan la inclusión en el mercado de trabajo y disminuyen la exclusión, lo que tiene implicaciones psicosociales y socioeconómicas importantes en términos de calidad de vida y desarrollo, cuando no es posible acceder o estar en ese mercado en condiciones dignas (Antunes, 1995, cit. Por Enríquez Martínez & Rentería, 2007)

De acuerdo a Haya de la Torre, R. (2001), Es importante introducir en el alumnado el concepto de empleabilidad ya que se debe orientar al demandante de trabajo para que desarrolle un "rol profesional" que permita la búsqueda e incorporación a un puesto de trabajo, así como la capacidad para conservarlo y potenciarlo. Eso significa tener empleabilidad, lo que se logra adquiriendo un conjunto de competencias.

Las competencias de empleabilidad son necesarias para conseguir empleo en un mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente. La actual tendencia del mercado laboral demanda en los profesionales unas cualidades como: flexibilidad, motivación, capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo, inquietud por realizar óptimamente el trabajo, afán de ayuda a los clientes, movilidad y transferibilidad a otros entornos, así como una permanente actualización en la especialidad.

Se considera sumamente importante que toda la población adquiriera esas competencias de empleabilidad por razones de equidad para evitar la marginación y por razones de productividad, para que la fuerza laboral pueda recapacitarse de acuerdo a los cambios y las nuevas oportunidades. Sin ellas difícilmente las personas lograrán insertarse en el mundo laboral, con ingresos no marginales y posibilidades de progreso.

CAPÍTULO

III

METODOLOGÍA

En este capítulo se describe la metodología del estudio: institución, caracterización, contexto, el tipo de estudio, la muestra, el instrumento y el procedimiento para la recopilación de los datos.

3.1 INSTITUCIÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC), es una universidad pública en el estado de Baja California, México. La UABC ejerce su influencia académica en todo el estado a través de sus tres planteles universitarios principales en los municipios de Mexicali, Tijuana y Ensenada. Del 2007 al 2009 la Secretaría de Educación Pública (SEP), en su categoría de Instituciones de Educación Superior, la UABC fue catalogada como la mejor universidad pública estatal de México; en 2010 bajó al tercer lugar, solo debajo de la Universidad de Guadalajara y la Universidad Autónoma Metropolitana. Actualmente ocupa el noveno lugar de entre las mejores universidades del país, incluyendo públicas y privadas.

En cada uno de los campus de cada estado se encuentran diversas Unidades establecidas en Ciudad Morelos, Guadalupe Victoria, Rosarito, Tecate, San Felipe, San Quintín y en las localidades del Valle De Las Palmas en Tijuana y Valle Dorado en el centro de Ensenada. La UABC es una de las 43 universidades públicas estatales de la República Mexicana.



La Universidad Autónoma de Baja California fue fundada en 1957, después de varios años de lucha para impulsar la educación superior en el estado. La ciudad de Mexicali es la sede de la UABC donde se encuentran sus oficinas administrativas, la Rectoría, y el plantel universitario principal, Campus Mexicali, junto con una escuela, dos institutos y cinco facultades físicamente separados del campus principal, (la Escuela de Artes, el Instituto de Investigaciones en Ciencias Veterinarias y el Centro de Investigaciones Culturales; la Facultad de Medicina, Facultad de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Humanas, Facultad de Odontología, Facultad de Enfermería entre otras, localizados en diversas partes de la ciudad. El Campus Mexicali también cuenta con tres Unidades de Formación Básica formalmente llamados Centro Universitarios Guadalupe Victoria, Ciudad Morelos y San Felipe.

El Campus Ensenada cuenta con la Unidad San Quintín y la Unidad Valle Dorado mientras que el Campus Tijuana cuenta con la Unidad Rosarito, la Unidad Valle De Las Palmas y la Unidad Tecate. En conjunto, la UABC posee ocho escuelas, 27 facultades, siete institutos de investigación y cinco centros de estudios con los cuales ofrece 119 programas académicos individuales divididos en 63 licenciaturas, 14 especialidades, 28 maestrías y 14 doctorados. Los tres planteles tienen un total de 220 ofertas educativas. Para el año escolar 2011-2 (Agosto-

Enero), UABC reportó 53,210 estudiantes inscritos con 21,293 en Mexicali, 21,265 en Tijuana y 10,652 en Ensenada.⁶

Bajo la Subsecretaría de Educación Superior (SES), la UABC es miembro de la Dirección General de Educación Superior Universitaria (DGESU), como parte del sistema de educación superior en el país, junto con la Coordinación General de Universidades Tecnológicas (CGUT), la Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST), la Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación (DGESPE), la Dirección General de Profesiones (DGP), el Instituto Nacional del Autor (INDAUTOR), la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Coordinación de Universidades Politécnicas (CUP).

HISTORIA

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC) fue fundada el 28 de febrero de 1957 cuando el primer gobernador del estado, *Braulio Maldonado Sandez*, promulgó la *Ley Orgánica de la UABC*, estableciéndola como una institución de educación superior para el servicio público, libre del dominio del estado y con plena facultad jurídica.



Edificio de la Escuela Cuauhtémoc construido en 1915, lugar que albergó a la UABC durante sus comienzos en Mexicali

Aunque la creación de la UABC se formuló cuidadosamente a través de su Ley Orgánica la cual establece sus órganos fundamentales, el comienzo de su establecimiento físico se dio casi improvisadamente ya que cuando ésta se fundó no

contaba con la infraestructura- tanto como en personal, así como en territorio- para llevar a cabo su formación. Fue así que durante sus primeros años, la UABC hizo uso del ya existente edificio de la entonces *Escuela Cuauhtémoc* en Mexicali como inmueble para llevar acabo sus primeros pilares académicos.

Los últimos dos años de la década de los 50s, la UABC los ocuparía en establecer y designar su estructura administrativa y aparatos académicos pioneros; empezando con el *Comité Estatal Pro Universidad*, el cual se formó seis meses después que nace la institución y posteriormente, durante este período, fue formada la Junta de Gobierno. El año siguiente, mayo de 1958, fue incorporada la *Preparatoria de Mexicali* y en septiembre del mismo año, la *Preparatoria de*

Ensenada, así formando las primeras aulas académicas de la UABC, y éstas darían pie al primer año escolar de la universidad, el ciclo 1958-59. Para noviembre de 1958 fue instalado el *Patronato Universitario* y en mayo de 1959 se nombró al primer rector de la universidad, el *Dr. Santos Silva Cota*.

Parte de la misión del Dr. Silva Cota fue incrementar el campo académico a un nivel profesional. Siendo así, se vio la incorporación de la *Escuela de Enfermería*, admitiendo únicamente a estudiantes con el bachillerato terminado. Durante este período se forma la *Preparatoria de Ensenada* como parte de la UABC y para entonces, la universidad cuenta con el reconocimiento oficial por parte de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

DÉCADA DE 1960-1969

El 20 de septiembre de 1960 se forma la Escuela de Pedagogía en Mexicali con la intención de preparar futuros educadores en diversas disciplinas y el 15 de diciembre del mismo año se establece la Escuela Superior de Ciencias Marinas (ESCM) en Ensenada. En mayo de 1961, el presidente Luís Echeverría Álvarez hizo su primera visita al nuevo plantel universitario. Para entonces, la *Preparatoria de Tecate* se incorpora a la UABC y la Escuela de Economía y Ciencias Administrativas se forma en Tijuana.

Para el año escolar 1961-62, la UABC contaría con la función de las preparatorias de Ensenada, Mexicali, Tijuana y Tecate y las escuelas de Ciencias Marinas (Ensenada), Economía y Ciencias Administrativas (Tijuana), Enfermería y Pedagogía (Mexicali).

En febrero de 1962 se instaló el *Consejo Universitario* y en marzo, la *Revista Universitaria* hizo su primera publicación. En agosto de 1962 comenzaría la construcción de los primeros edificios originalmente planeados para la UABC y posteriormente, en septiembre de 1963, serían inaugurados bajo la presencia del presidente Echeverría Álvarez y el gobernador del estado, *Eligio Esquivel Méndez*.

El año 1964 vería la creación de la Escuela de Ciencias Sociales y Políticas (17 de septiembre) en Mexicali y la adopción del lema universitario *Por la Realización Plena del Hombre* (16 de mayo) por *Miguel Gárate Velarde*. En el año 1966 fue adoptado el escudo oficial universitario (15 de febrero) del pintor *José Reyes Meza* y se fundó el Centro de Investigaciones Culturales (CIC Museo) en Mexicali. En 1967 se forma la Escuela de Ingeniería en Mexicali y en 1968 se hace uso del borrego cimarrón como mascota deportiva por parte del profesor de educación física, *Victorino Vara*. En marzo de 1969 comienza la construcción de los primeros edificios de lo que sería el Campus Ensenada y mientras tanto se forma la Escuela de Turismo (Tijuana) y la Escuela de Arquitectura (Mexicali).

DÉCADA 1970-1979

A partir de 1970, la UABC continuaría creciendo, siendo esta la década en la que se formaría el Centro de Estudios Lingüísticos (septiembre 1970) y se otorgarían los terrenos en la Mesa de Otay para la construcción del Campus Tijuana (abril 1971) y la construcción de los primeros edificios del Campus Mexicali (1972). A partir de 1972 se forma la Escuela de Medicina en Mexicali, la Escuela de Medicina en Tijuana (junio 1973), la Escuela de Derecho en Mexicali (1973), la Escuela de Odontología (enero 1974) y Escuela de Ciencias Químicas (febrero 1974) en Tijuana, el Centro de Idiomas de la Extensión Universitaria de Tecate (febrero 1974), la Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia en Mexicali (octubre 1974). En 1975 se creó la Escuela de Derecho y el Centro de Investigaciones Históricas en Tijuana y el Centro de Idiomas en la Extensión Universitaria de Ensenada. En 1976 empezó Radio Universidad (abril) y se creó la Escuela de Odontología de Mexicali (noviembre) y la Escuela Superior de Ciencias Biológicas en Ensenada (septiembre). En septiembre de 1977, la Rectoría se mudaría a sus instalaciones actuales, ocupando el edificio que fue el Palacio de Gobierno desde 1922.

A pesar del extenso crecimiento de la UABC en la década de los 70's, éste no fue sin retos, ya que fue también una década que puso a prueba la estructura democrática y política de la máxima casa de estudios en el Estado tras huelgas, manifestaciones, protestas, disturbios y un período de cogobierno, donde la autonomía de la UABC estuvo afectada

DÉCADA 1980-1989

Las inconformidades en la UABC continuaron hasta principios de la década de los 80's, culminando con una huelga de tres meses, de octubre de 1980 a enero de 1981. A partir de 1981, la UABC continuaría su expansión académica y sería el período que viese la formación de sus primeras Facultades. Durante los 80's se formó el Instituto de Investigaciones Sociales y el Instituto de Ingeniería en Mexicali (1981), la Facultad de Ingeniería del Campus Ensenada (noviembre 1982), la Facultad de Arquitectura y Diseño de Mexicali(1983); la Facultad de Ciencias Químicas (1984), la Facultad de Odontología (1985), la Escuela de Humanidades, la Facultad de Medicina (1986), la Facultad de Contaduría y Administración y la Facultad de Economía (mayo de 1987) en Tijuana; la Facultad de Ciencias Marinas en Ensenada (noviembre de 1987), el Centro de Idiomas en Tijuana (febrero de 1988), la Extensión Universitaria (abril de 1988) y la Escuela de Ingeniería (agosto 1989) en Tecate , y la Facultad de Ciencias de Ensenada (noviembre 1989).

TIEMPOS RECIENTES (1990-ACTUALIDAD)

En 1991 se formaron la Facultad de Odontología y Escuela de Idiomas en Mexicali, el Instituto de Investigaciones Históricas en Tijuana y el Instituto de Investigaciones en Ciencias Veterinarias (IICV) en Mexicali. En 1993 se formó la Facultad de Humanidades de Tijuana y en 1993 nace el Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo (IIDE) del Campus Ensenada. En 1994 nace la Facultad de Medicina y en 1998 el Centro de Extensión Universitaria en San Quintín.

En 2003 nace la Escuela de Artes, la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales en Ensenada y la Facultad de Turismo en Tijuana. En agosto de 2004 abre la Unidad Ciudad Morelos, en noviembre 2004 abre la Unidad San Felipe y la Facultad de Idiomas en Tijuana. En febrero de 2005, se inaugura la Unidad Valle Dorado de Ensenada y en agosto de 2005 comienza a operar la Unidad Guadalupe Victoria. En octubre de 2005 comienza la Facultad de Pedagogía y la Facultad de Enfermería de Mexicali. En febrero de 2006, se formalizó la creación de la Escuela de Ingeniería y Negocios en el Centro Universitario San Quintín y la Escuela de Enología y Gastronomía en Ensenada. En noviembre de 2006 abre la Unidad Rosarito y en abril de 2007 comienza la Facultad de Ingeniería y Negocios de Tecate.

2012: BENEMÉRITA INSTITUCIÓN

El 8 de Febrero de 2012, en una decisión unánime, la XX Legislatura de Congreso de Baja California reconoció a la universidad *Benemérita Institución*, esto a las grandes aportaciones que ha ofrecido la institución en diversas investigaciones económicas, sociales, educativas, políticas y del medio ambiente, así como la calidad educativa que cuentan sus casi 90,000 egresados de la máxima casa de estudios y orgullo de Baja California.

3.2 CARACTERIZACIÓN



Logo de la UABC desde 1966

ACRONIMO Y ALIAS: UABC

LEMA: "Por la realización plena del hombre".

TIPO DE UNIVERSIDAD: Pública Estatal

FUNDACIÓN: 28 de febrero de 1957

FUNDADOR: Club Universitario Tijuanaense (propuso la Ley Orgánica);
Gobernador Braulio Maldonado Sánchez (Promulga la Ley Orgánica)

3.3 CONTEXTO

UBICACIÓN: Edificio de Rectoría, Av. Álvaro Obregón y Julián Carrillo s/n, Col.
Nueva, C.P. 21100

OTRAS SEDES: Ciudad Morelos, Guadalupe Victoria, Rosarito, San Felipe, San
Quintín, Tecate, Valle de las Palmas y Valle Dorado.

CAMPUS: Mexicali, Tijuana y Ensenada.

TOTAL DE PROFESORES AL 2011-2: 4,996

TOTAL DE EMPLEADOS AL 2011-2: 1,814

TOTAL DE ESTUDIANTES AL 2011-2: 53,210

TOTAL DE PREGRADO AL 2011-2: 51,609

TOTAL DE POSTGRADO AL 2011-2: 1,601

MASCOTA: Borrego Cimarrón

COLORES ACADÉMICOS Y DEPORTIVOS: Verde y Amarillo.

ADMINISTRACIÓN

RECTOR 2011-2015: Dr. Felipe Cuamea Velázquez

VICERRECTOR 2011-2015: M.C. Miguel Ángel Martínez Romero (Mexicali);
Alfonso Vega López (Tijuana); M.C. Judith Isabel Luna Cerrano (Ensenada)

SECRETARIO GENERAL: Lic. Ricardo Dagnino Moreno

AFILIACIONES: ANUIES, CUMEX Y CONAHEC

FINANCIAMIENTO: MX\$2.675,760.975,00

PAGINA WEB: <http://www.uabc.mx/>

MODELO EDUCATIVO DE LA UABC

La UABC impulsa la implementación de un enfoque de educación flexible, centrado en el aprendizaje del alumno y fundamentado en la evaluación colegiada; con un currículo que incluya toda la generación de conocimiento que se logra con la investigación, como el servicio social, en tanto elemento de pertinencia y retribución a la sociedad, y dónde el estudiante asuma un papel protagónico en su propia educación.

El modelo educativo de la universidad busca también la formación integral del estudiante, así como propiciar el ejercicio de su responsabilidad social, cuidando que la innovación académica, cada vez más necesaria, genere un aprendizaje relevante y pertinente, donde el papel del profesor como facilitador adquiere especial importancia.

En particular, se pretende generar un ambiente de aprendizaje y sensibilidad entre los estudiantes respecto de sus compromisos sociales y la superación de los límites que imponen los recursos disponibles, que incentive su creatividad y apoye sus propuestas, que motive su participación y proporcione oportunidades de apreciar y aprovechar sus talentos, trabajando en conjunto con sus compañeros y en vinculación con el contexto externo que lo rodea.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

- El estudiante como centro de los esfuerzos institucionales.
- Oferta educativa
- La investigación y la vinculación como ejes de la actividad académica.
- Transparencia.
- Calidad.
- Comunicación y coordinación intra e interinstitucionales.
- Gestión y flexibilidad organizacional.
- Participación y liderazgo.
- Planeación y evaluación permanente.

Filosofía educativa

Los fundamentos que sustentan el proceso pedagógico de la institución, en concordancia con el **"Informe de la Comisión Internacional para el Desarrollo de la Educación (1992)" de la UNESCO**, destacan los siguientes principios que forman la nueva visión para la educación: aprender a aprender; aprender a hacer; aprender a vivir juntos; y aprender a ser.

Componentes básicos del Modelo Educativo de la UABC

La educación es una estrategia para lograr la formación y actualización permanente de los individuos, enfocándose hacia la vinculación de los procesos de aprendizaje con las habilidades requeridas en la práctica profesional y en el trabajo, y enfatiza la actuación o el desempeño del sujeto en un contexto particular y con diversos niveles de complejidad.

Propósitos del Modelo Educativo

- Ubicar al alumno como centro de atención del esfuerzo institucional.
- Alcanzar una formación integral del alumno.
- Habilitar al docente para que tenga un perfil integral, que lo haga un verdadero participante en la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión.
- Habilitar al docente como facilitador y promotor del proceso de aprendizaje.
- Que el estudiante participe activa y responsablemente en su propio proceso formativo.
- Sustentar el trabajo académico en principios de responsabilidad, honestidad, respeto, y valoración del esfuerzo.
- Mantener actualizados y pertinentes los contenidos de planes y programas de estudios.
- Favorecer el intercambio estudiantil.
- Fomentar un ambiente institucional dónde los valores sean parte fundamental del trabajo docente y la formación del estudiante.
- Cerrar brechas entre la universidad y la sociedad.

3.4 TIPO DE ESTUDIO

Este estudio es clasificado como estudio de caso cuantitativo.

3.5 MUESTRA

El universo total de la muestra está constituido por 14 recién egresados de la Lic. en Ciencias de la Educación de la UABC, FCH, del ciclo 2011-2, conformado por 12 mujeres y 2 hombres, con un rango de edad entre los 20 a 40 años.

3.6 INSTRUMENTO

Para la recolección de datos se utilizó como herramienta un cuestionario (Anexo 1), el cual contiene un total de 13 preguntas abiertas y cerradas: 1) Sexo, la cual nos ofrece un panorama del total hombres y mujeres que asistieron al taller; 2) edad; 3) Estado civil; 4) Si actualmente trabaja ejerciendo alguna labor relacionada con su carrera, si la respuesta resultaba afirmativa se le solicitaba que mencionara dónde; 5) Si tiene algún conocimiento acerca del concepto de empleabilidad, si la respuesta resultaba afirmativa, se le pedía que colocara con sus palabras que entendía por empleabilidad; 6) Si tiene un objetivo a largo plazo en el ámbito laboral; 7) Si cuenta con currículum vitae; 7) Si cuenta con un currículum vitae; 8) Si tiene conocimiento de los contenidos y la importancia de tener un currículum bien elaborado; 9) Si conoce las características de una buena entrevista laboral; 10) Si sabe cómo prepararse para obtener una buena entrevista de trabajo; 11) Si conoce el perfil laboral de un Lic. en Ciencias de la Educación; 12) Si conoce las competencias de un Licenciado en Ciencias de la Educación, la cual consto de tres respuestas, a) Diseñar materiales creativos e innovadores para difundir la información sobre su área de trabajo y mejora del aprendizaje del educando, desarrollar la capacidad de sensibilización, brindar asesorías a profesores de primaria y secundaria, b) Elaboración de cartas descriptivas, colaborar sinérgicamente en equipos de trabajo interdisciplinarios a fin de mejorar los climas de trabajo en instituciones educativas, y c) Desarrollar propuestas de mejora continua en instituciones, diseño de planes y programas, ejercer la

docencia y generar proyectos de intervención didáctica; 13) Si sabe crear una red de contactos empleadores que le permitan encontrar empleo y al final se le solicito algunos datos personales como: nombre completo, correo y número celular para contactarlos.

3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La aplicación del instrumento estuvo a cargo de su servidora, se gestionó la autorización de la directora con la ayuda de la encargada de prácticas profesionales Rosa Isela Guzmán Muñoz la cual accedió de manera empática en todo momento para ayudarme a contactar a los recién egresados, los recién egresados colaboraron de manera positiva al responder su cuestionario, asistir al taller y contestar de nuevo un cuestionario final, se aplicó el primer cuestionario el día de entrega de su PIN antes de ingresar a la ceremonia en el gimnasio de la UABC y el cuestionario final se aplicó el último día del taller en la sala de usos múltiples, anexo biblioteca de la FCH, UABC, la cual se designó para impartir el taller, en donde se obtuvo un total de 14 cuestionarios contestados sin ningún contratiempo.

Al recabar todos los cuestionarios aplicados se capturaron en el SPSS y se graficaron en el programa de cómputo Excel.

CAPÍTULO

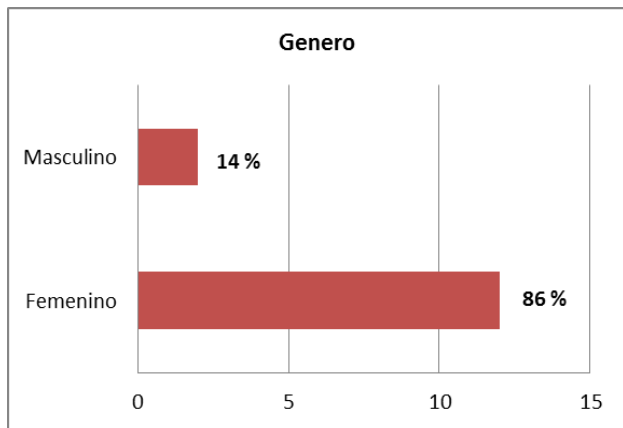
IV

RESULTADOS

En este apartado se mostraran una serie de resultados los cuales se reflejan en gráficas y resultados de pruebas T.

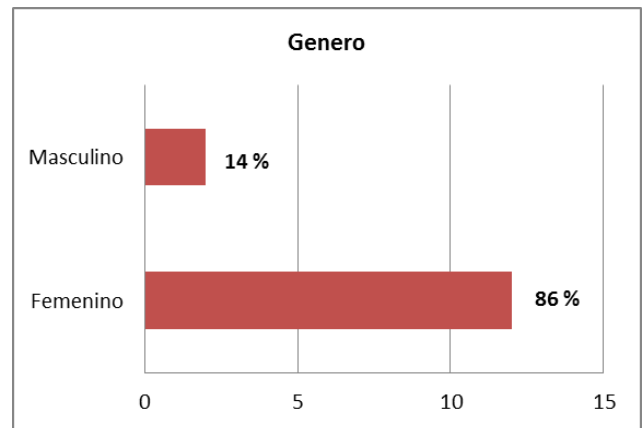
Pregunta No. 1

DIAGNÓSTICO INICIAL



Genero		%
Femenino	12	86
Masculino	2	14
Total	14	100.00

DIAGNÓSTICO FINAL



Genero		%
Femenino	12	86
Masculino	2	14
Total	14	100.00

Interpretación: En la pregunta número uno se percata que la totalidad de las personas que asistieron al curso fueron 14, del 100% del total se reparte de la siguiente forma: 14 % del género masculino y 86% del género femenino, porcentajes que no variaron al final.

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

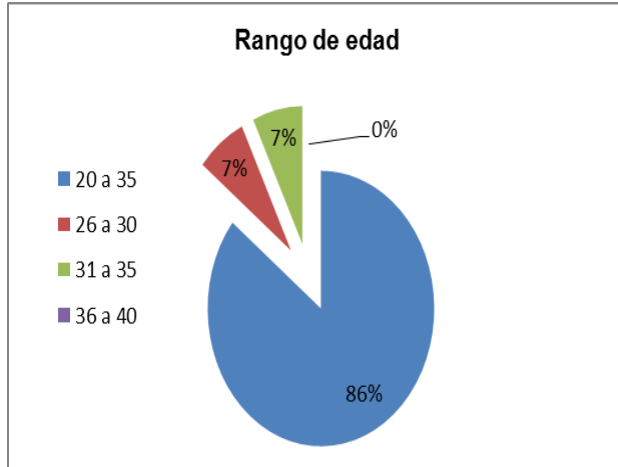
Pregunta No.1

MEDIA ANTES: 7.04 MEDIA DESPUES: 9.86

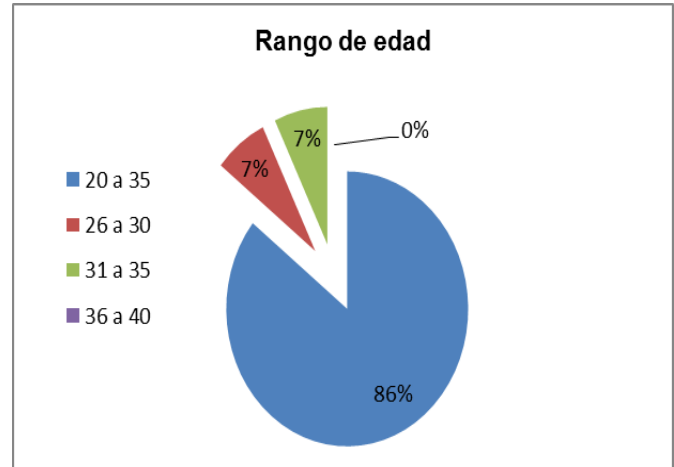
PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

Pregunta No. 2

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



Rango de edad		%
20 a 35	12	86
26 a 30	1	7
31 a 35	1	7
36 a 40	0	0.00
Total	14	100.00

Rango de edad		%
20 a 35	12	86
26 a 30	1	7
31 a 35	1	7
36 a 40	0	0.00
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.2

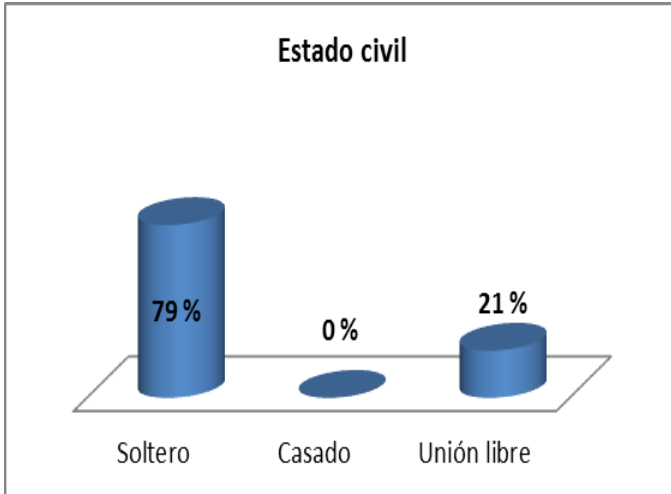
MEDIA ANTES: 1.29 MEDIA DESPUES: 1.21

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

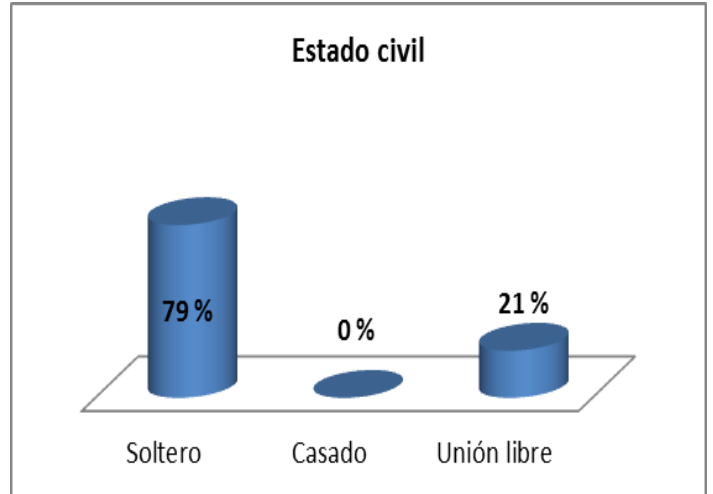
T= 1.000; P= .336

Pregunta No. 3

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



Estado civil		%
Soltero	11	79
Casado	0	0.00
Unión libre	3	21
Total	14	100.00

Estado civil		%
Soltero	11	79
Casado	0	0.00
Unión libre	3	21
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.3

MEDIA ANTES: 1.43 MEDIA DESPUES: 1.43

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

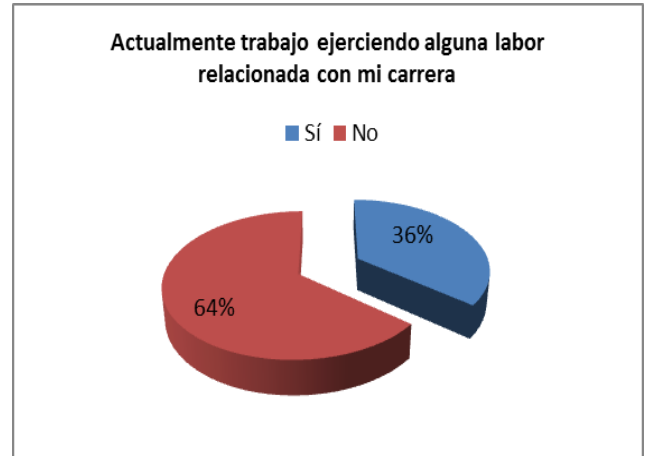
No se puede calcular la correlación T por que el error típico de la diferencia es 0.

Pregunta No. 4

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



Actualmente trabajo ejerciendo alguna labor relacionada con mi carrera			Actualmente trabajo ejerciendo alguna labor relacionada con mi carrera		
		%			%
Sí	5	36	Sí	5	36
No	9	64	No	9	64
Total	14	100.00	Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.4

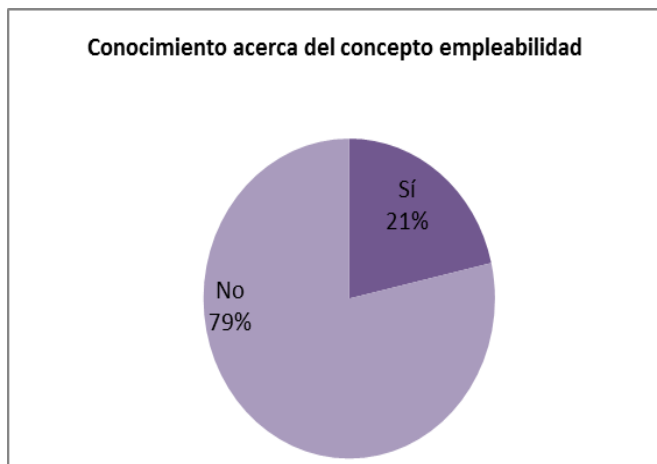
MEDIA ANTES: 2.00 MEDIA DESPUÉS: 1.64

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

T= 2.687; P= .019

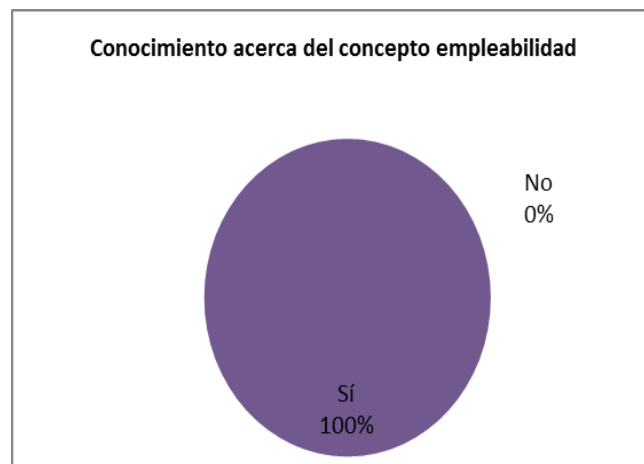
Pregunta No.5

DIAGNÓSTICO INICIAL



Conocimiento acerca del concepto empleabilidad		%
Sí	3	21
No	11	79
Total	14	100.00

DIAGNÓSTICO FINAL



Conocimiento acerca del concepto empleabilidad		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.5

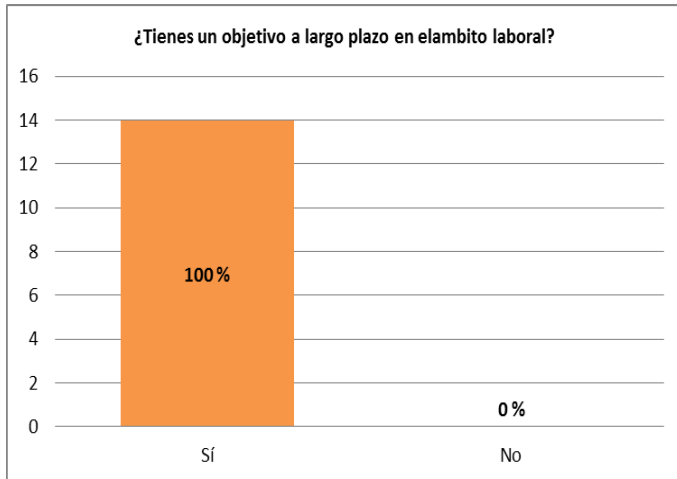
MEDIA ANTES: 1.79 MEDIA DESPUÉS: 1.00

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

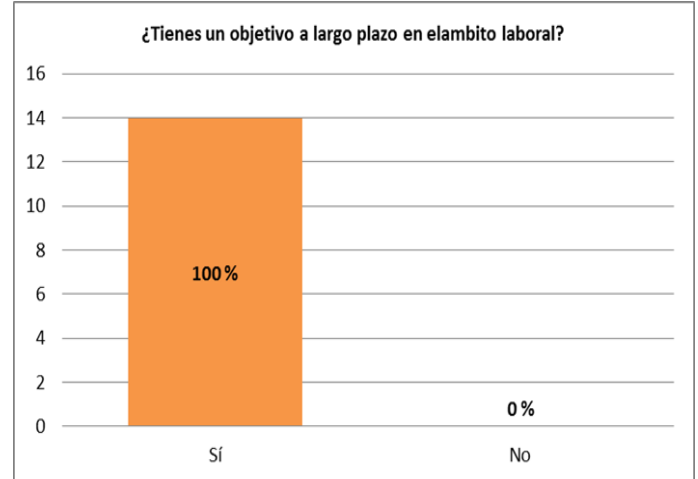
T= 6.904 ; P= .000

Pregunta No. 6

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Tienes un objetivo a largo plazo en el ámbito laboral?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

¿Tienes un objetivo a largo plazo en el ámbito laboral?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.6

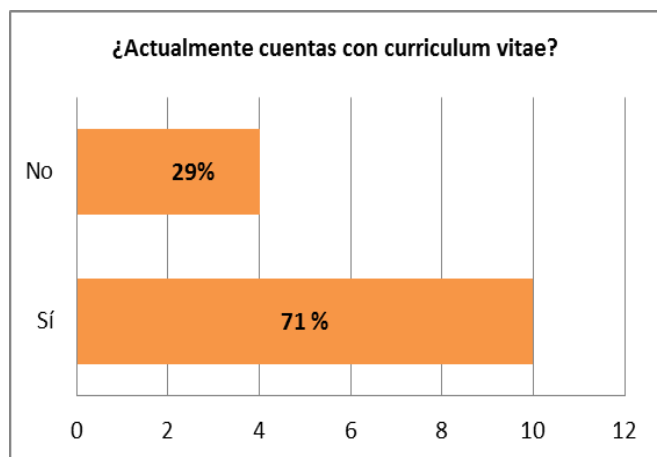
MEDIA ANTES: 1.00 MEDIA DESPUÉS: 1.00

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

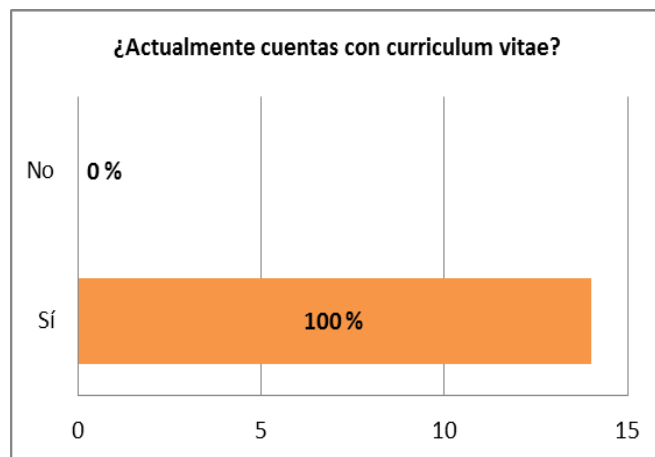
No se puede calcular la correlación T porque el error típico de la diferencia es 0.

Pregunta No.7

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Actualmente cuentas con curriculum vitae?		%
Sí	10	71
No	4	29
Total	14	100.00

¿Actualmente cuentas con curriculum vitae?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.7

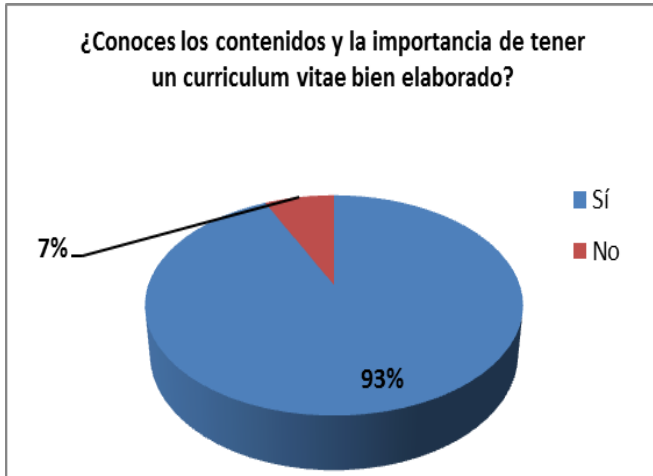
MEDIA ANTES: 1.29 MEDIA DESPUÉS: 1.00

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

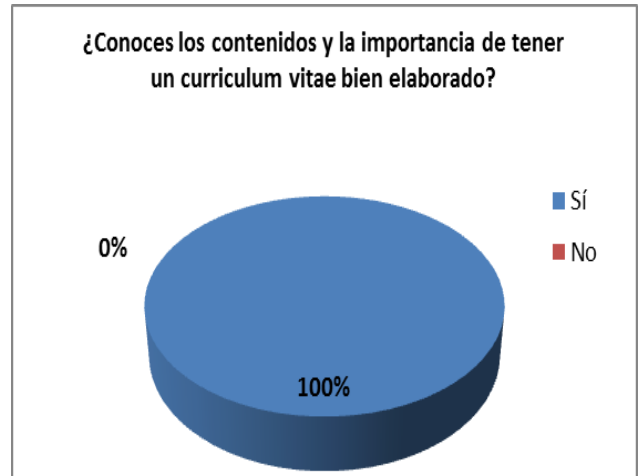
T= 2.280; P= .040

Pregunta No. 8

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Conoces los contenidos y la importancia de tener un curriculum vitae bien elaborado?		%
Sí	13	93
No	1	7
Total	14	100.00

¿Conoces los contenidos y la importancia de tener un curriculum vitae bien elaborado?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.8

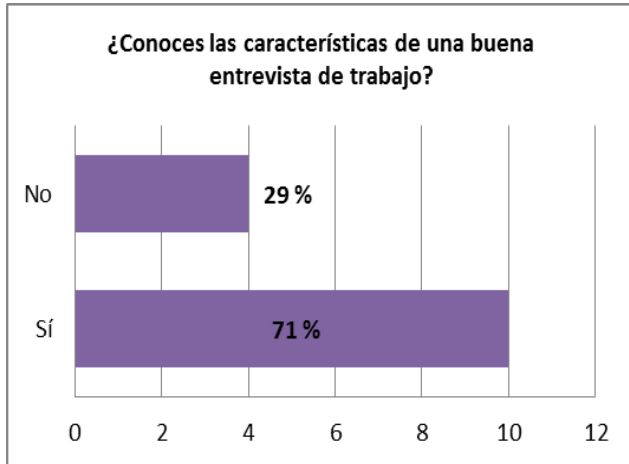
MEDIA ANTES: 1.07 MEDIA DESPUÉS: 1.00

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

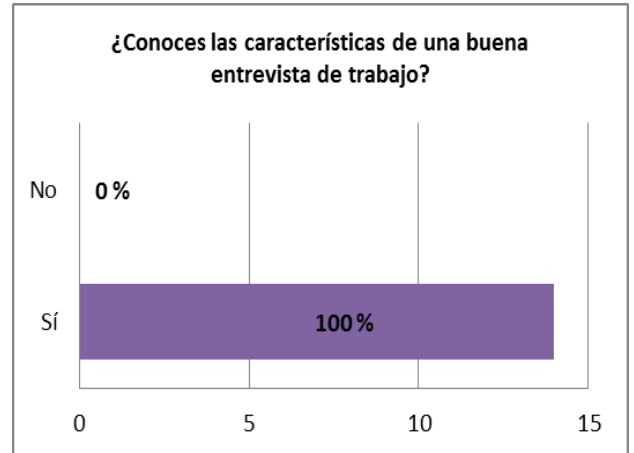
T= 1.000; P= .336

Pregunta No.9

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Conoces las características de una buena entrevista de trabajo?		%
Sí	10	71
No	4	29
Total	14	100.00

¿Conoces las características de una buena entrevista de trabajo?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.9

MEDIA ANTES: 1.29 MEDIA DESPUÉS: 1.00

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

T= 2.280; P= .040

Pregunta No.10

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Sabes como prepararte para una entrevista de trabajo?		%
Sí	8	57
No	6	43
Total	14	100.00

¿Sabes como prepararte para una entrevista de trabajo?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.10

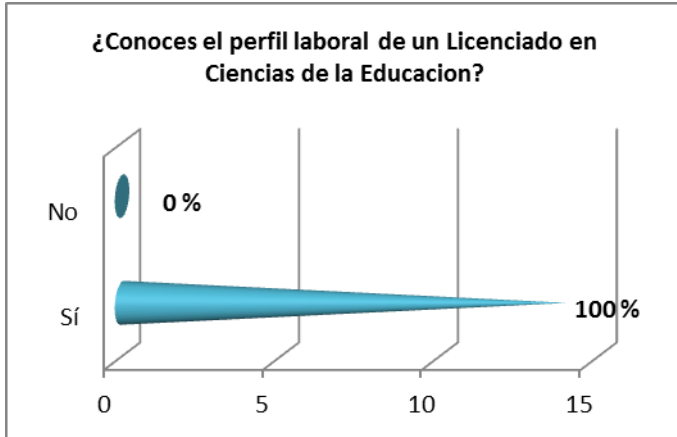
MEDIA ANTES: 1.43 MEDIA DESPUÉS: 1.00

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

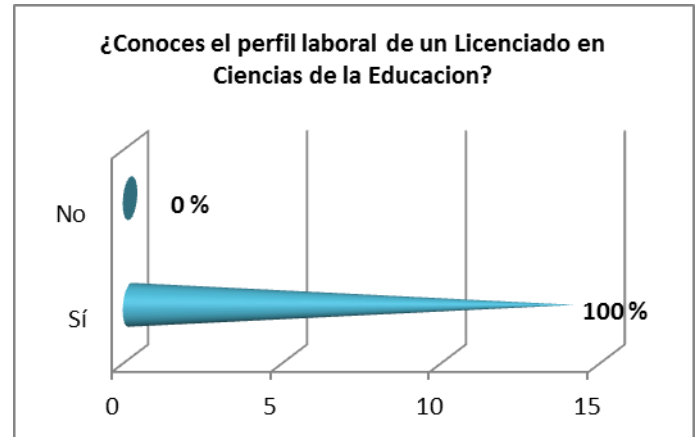
T= 3.122; P= .008

Pregunta No.11

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Conoces el perfil laboral de un Licenciado en Ciencias de la Educación?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

¿Conoces el perfil laboral de un Licenciado en Ciencias de la Educación?		%
Sí	14	100
No	0	0
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.11

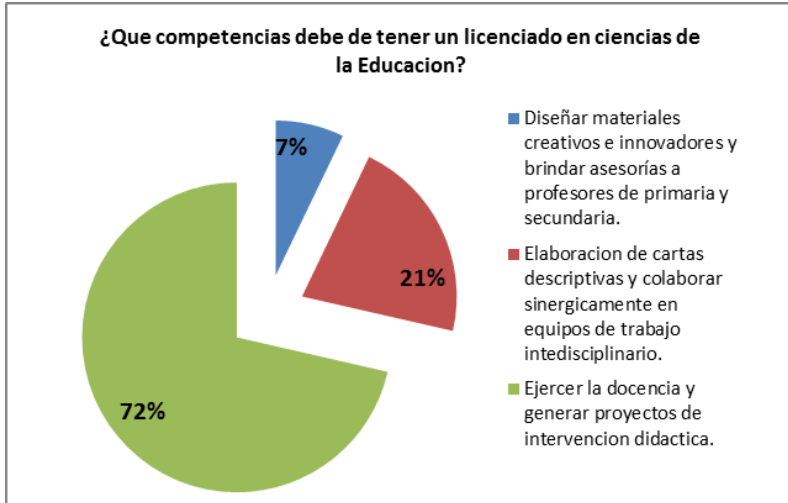
MEDIA ANTES: 1.00 MEDIA DESPUÉS: 1.00

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

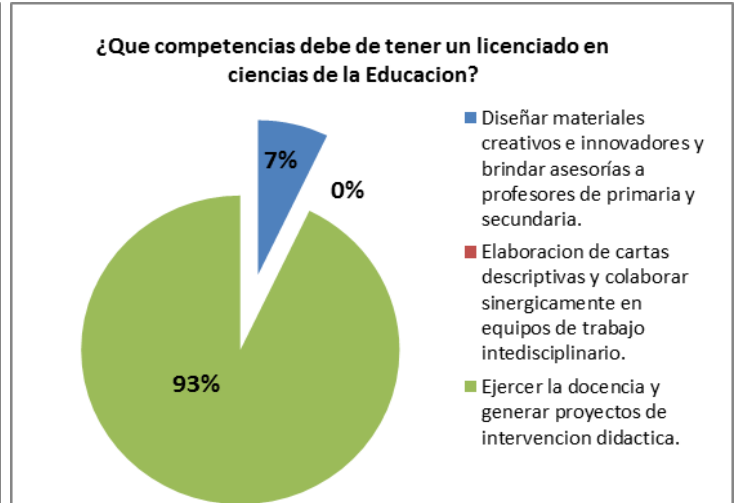
No se puede calcular la correlación T porque el error típico de la diferencia es 0.

Pregunta No.12

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Que competencias debe de tener un licenciado en ciencias de la Educacion?		%
Diseñar materiales creativos e innovadores y brindar asesorías a profesores de primaria y secundaria.	1	7
Elaboracion de cartas descriptivas y colaborar sinergicamente en equipos de trabajo intedisciplinario.	3	21
Ejercer la docencia y generar proyectos de intervencion didactica.	10	72
Total	14	100.00

¿Que competencias debe de tener un licenciado en ciencias de la Educacion?		%
Diseñar materiales creativos e innovadores y brindar asesorías a profesores de primaria y secundaria.	1	7
Elaboracion de cartas descriptivas y colaborar sinergicamente en equipos de trabajo intedisciplinario.	0	0
Ejercer la docencia y generar proyectos de intervencion didactica.	13	93
Total	14	100.00

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.12

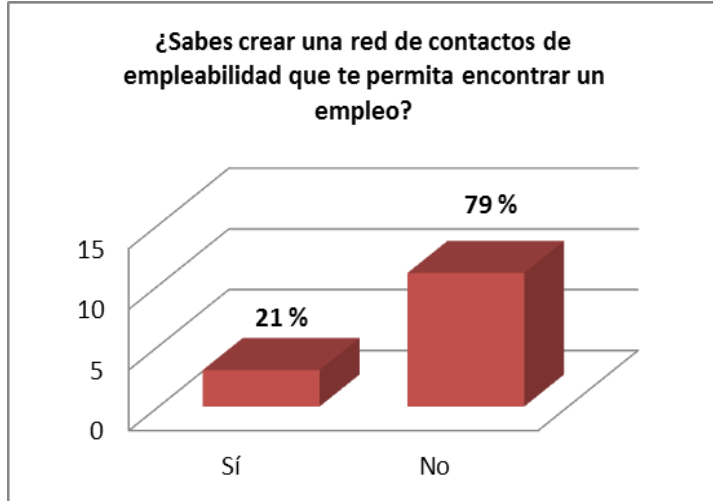
MEDIA ANTES: 2.64 MEDIA DESPUÉS: 2.86

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

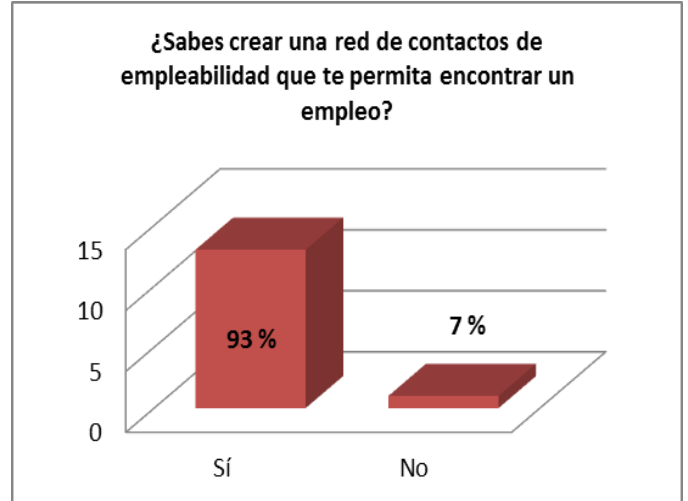
T= -1.147; P= .272

Pregunta No.13

DIAGNÓSTICO INICIAL



DIAGNÓSTICO FINAL



¿Sabes crear una red de contactos de empleabilidad que te permita encontrar un		%
Sí	3	21
No	11	79
Total	14	100.

¿Sabes crear una red de	
-------------------------	--

COMPARACIÓN ANTES – DESPUÉS DE

Pregunta No.13

MEDIA ANTES: 1.79 MEDIA DESPUÉS: 1.07

PRUEBA T PARA MUESTRAS RELACIONADAS:

T= 5.701; P= .000

CAPÍTULO

V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. Con esto se acepta que la hipótesis de cursar un taller de empleabilidad profesional está asociada al mayor nivel de conocimientos de empleabilidad, con respecto al diagnóstico inicial de los recién egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias Humanas de la UABC que cursaron el taller de empleabilidad con una duración de 20 horas durante el mes de marzo del 2012.
2. Una vez realizado el diagnóstico inicial y el diagnóstico final se tuvo una significancia estadística con una media de 2.821, 7.219 de prueba T y .000 de prueba P lo que significa que existe un mayor nivel de conocimientos de los recién egresados al finalizar el curso, producto de la estrategia del taller de empleabilidad.
3. Con esto se acepta que el taller de empleabilidad tenía los contenidos y estrategias necesarias para que los conocimientos fueran asimilados por los asistentes.
4. Similar a otros estudios en donde se les pidió la percepción a los estudiantes al finalizar el taller, en este caso también los estudiantes manifestaron algunos comentarios favorables al final como:

"Es un curso interesante, sería recomendable que se realizara para distintas carreras"

"El curso fue excelente, lo disfrute mucho, estuvo muy bien planeado, considero que me beneficio bastante ya que obtuve información que desconocía"

"Me gustó mucho el taller, los temas fueron los indicadores, como sugerencia sería: que se hiciera una mayor difusión a través de medios impresos para poder contar con mayor número de alumnos beneficiados"

"El taller fue muy interesante y muy completo, pienso que si se cumplió el objetivo, nos ayudó a mejorar nuestras cartas de presentación y pulió nuestro perfil, amplió nuestros panoramas, además de superar nuestro temor de creer que no sabemos nada"

"El taller me pareció excelente, muchas felicidades me gustaría tener más información, la única recomendación es que podrías incluir más detalles al taller pero todo muy bien"

"Me agrado mucho el curso, muy completo y me sirvió de mucho"

5. Se acepta la insuficiencia del nivel de conocimientos previos de empleabilidad de los estudiantes recién egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en relación con el indicador manejado en la pregunta N.5 del diagnóstico en la cual se logró un cambio.
6. En los autores revisados en el marco teórico el taller "Evaluación y Mejora de la Formación para el Empleo en Asturias" fue organizado para profesionistas en relación a la empleabilidad como eje central, en relación con esta investigación, este taller fue congruente a los egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, lo cual lo volvió más personalizado y atractivo para los asistentes, ya que se retomó como eje central la empleabilidad del egresado en Ciencias de la Educación y no solo la empleabilidad como eje central del mismo.

CAPÍTULO

VI

CONCLUSIONES

1. Se confirmó la hipótesis: La estrategia de cursar un taller de empleabilidad profesional está asociada con el nivel de conocimientos antes y después del mismo de los recién egresados de LCE, FCH, UABC, que cursaron el taller durante el mes de marzo del 2012 con una duración de 20 horas, teniendo como prueba de muestras relacionadas una prueba T de: -7.219 y una P de: .000
2. Se aceptó que existe una relación entre la estrategia de cursar un taller de empleabilidad profesional y el nivel de conocimientos con respecto a dicho taller de los recién egresados de la carrera en Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias Humanas de la UABC.
3. Dentro de los indicadores más sobresalientes fueron los de aprender a participar en redes sociales con el propósito de adquirir empleabilidad y el de conocimiento acerca de la preparación para una entrevista de trabajo exitosa con el fin de obtener empleabilidad.
4. Se observó que hubo un cambio notable en el nivel de conocimientos de la empleabilidad al empezar con un 27% de conocimientos y alcanzar un 100% de respuesta de los asistentes al taller.

RECOMENDACIONES DE INTERVENCIÓN:

1. Se recomienda que se implemente como un curso obligatorio al egresar de la Licenciatura en Ciencias de la Educación.
2. En una próxima ocasión se recomienda que se maneje con un mayor grupo de egresados para aprovechar el espacio y aplicarse de tal forma que comprenda al mayor número posible de recién egresados y obtener una mayor muestra.
3. Se puede agregar un diagnóstico más amplio y específico tanto inicial como final.
4. Se recomienda a la Facultad de Ciencias Humanas de la UABC, preparar y ofrecer talleres para cada carrera ofertada en su plan de estudios.
5. Finalmente sería interesante que de manera permanente tenga un programa extracurricular para los estudiantes que se muestren interesados.

PROPUESTA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
FORMACIÓN PROFESIONAL
PROGRAMA DE CURSO-TALLER**

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Unidad Académica: Universidad Autónoma de Baja California

2. Programa (s) de estudio: Licenciatura en Ciencias de la Educación

3. Vigencia: 2012-2

4. Nombre del curso-taller: Empleabilidad

5. HT:16 horas

6. Etapa de formación a la que pertenece: Terminal

7. Carácter del curso-taller: Voluntario

8. Requisitos para cursar el taller: Ser recién egresado

II. PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO

Todo estudiante de la Licenciatura en Ciencias de la Educación y todos aquellos que están en el ejercicio profesional de cualquier carrera deben de conocer el camino que los dirigirá a obtener un buen empleo, así como contar con las herramientas necesarias para solicitar empleo, considerando que cada día son más los profesionistas que egresan de todas las carreras.

El perfil del Licenciado en Ciencias de la Educación es amplio y es por ello que todo recién egresado necesita ser guiado y asesorado por profesionistas de su misma área.

Se pretende durante el curso desarrollar una serie de estrategias que ayuden al recién egresado a mejorar las habilidades necesarias las cuales le ayudaran a emplearse.

III. EVIDENCIA (S) DE DESEMPEÑO

- Diseñar un compromiso proyectivo profesional, auto valorando las debilidades hacia la autocorrección.
- Elaboración de curriculum vitae individual.
- Dramatizar una entrevista de trabajo en equipos, adoptando el rol de entrevistador o entrevistado.

NOMBRE DEL CURSO: LA EMPLEABILIDAD	
ÁREA: Profesional	MODALIDAD: Voluntaria
COMPETENCIA DEL CURSO-TALLER: Identificar las actitudes prominentes del recién egresado que le permitirá transitar hacia su campo laboral y podrá negociar sus competencias profesionales exhibiendo un perfil de reconocimiento.	
DESARROLLO POR CONTENIDOS	
NOMBRE DE LA UNIDAD 1: CONOCE TU PERFIL LABORAL	
COMPETENCIA: Desarrollar un proyecto de vida a corto plazo.	
<p>1. Perfil del recién egresado</p> <p>1.1 El termino empleabilidad en el campo educativo.</p> <p>1.2 Conocer el campo profesional relacionando las competencias profesionales dimensionando la empleabilidad.</p> <p>1.3 Conoce tu Perfil laboral</p> <p>1.4 Adquirir una opción de cambio que podrá utilizar cuando desee.</p> <p>1.5 ¿A dónde quieres ir?</p> <p>1.6 Definir su propio objetivo laboral (Licenciado en Ciencias de la Educación)</p> <p>1.7 Definir las empresas en las cuales sus habilidades son transferibles, es decir en forma muy concreta, listar las empresas que son su mercado meta de acuerdo a su oferta de valor.</p> <p>1.8 Analizar las competencias profesionales que sustentan al candidato a empleabilidad.</p>	

NOMBRE DE LA UNIDAD 2: CURRÍCULUM VITAE

COMPETENCIA: Elaborar un currículum vitae moderno y efectivo con los elementos y características necesarias.

2. Currículum Vitae

2.1 "Experiencia de un egresado"

2.2. ¿Qué es el currículum vitae?

2.3. Los diferentes tipos de currículum vitae

2.4. Elementos de un currículum vitae

2.5. Aciertos y desaciertos en un currículum vitae

2.6 Taller paso por paso

NOMBRE DE LA UNIDAD 3: LA ENTREVISTA

COMPETENCIA: Realizar una entrevista aceptable, transmitiendo de forma competente sus habilidades y permitiendo que el entrevistador logre conocer atinadamente sus cualidades y habilidades que distinguen al entrevistado.

3. La entrevista de trabajo

3.1 "Experiencia de un egresado"

3.2 ¿Qué es una entrevista de trabajo?

3.3 Tipos de entrevistas de trabajo.

3.4 Ejemplos de buenas y malas entrevistas

3.5 ¿Qué se busca en una entrevista?

3.6 ¿Qué preguntas me puede hacer el entrevistador?

3.7 Recomendaciones para una entrevista eficiente

- Imagen personal.
- Desenvolver una conducta adecuada en entrevistas laborales.

NOMBRE DE LA UNIDAD 4: RED DE CONTACTOS

COMPETENCIA: Realizar una red de contactos (instituciones, páginas web, empresas etc.) apropiada que conduzca a conseguir empleo.

4. Red de contactos para conseguir empleo.

4.1 Invitado especial: "Experiencia de un egresado"

4.2 Culminación de la unidad anterior presentando su dramatización

4.3 Formas en las que podemos crear una red de contactos

4.4 Posibles Instituciones que podemos abordar para solicitar empleo.

4.5 Reflexionar y valorar las prácticas profesionales que lo exhiben candidato a empleabilidad.

ANEXOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

Cuestionario dirigido a estudiantes recién egresados de la LCE

Este cuestionario tiene como propósito diagnosticar las necesidades relacionadas con la empleabilidad.

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada pregunta y coloca una X o encierra la respuesta correcta.

Datos Personales

1. Sexo: **a)** Femenino _____ **b)** Masculino _____
2. Edad: **a)** de 20 a 25 **b)** de 25 a 30 **c)** de 30 a 35 **d)** de 35 a 40 **e)** más de 40
3. Estado civil: **a)** Soltero (a) **b)** Casada (a) **c)** Unión libre **d)** Viudo (a)
4. Actualmente trabajas ejerciendo alguna labor relacionada con tu carrera: **a)** Si **b)** No

Si tu respuesta fue afirmativa, escribe en qué lugar trabajas y cuál es tu puesto:

Empleabilidad

5. ¿Tienes algún conocimiento acerca del concepto de empleabilidad?
a) Si _____ **b)** No _____

Si tu respuesta fue afirmativa, escribe con tus palabras la idea que tengas acerca del concepto de empleabilidad:

6. ¿Tienes un objetivo a largo plazo en el ámbito laboral?
a) Si _____ **b)** No _____
7. ¿Actualmente cuentas con un currículum vitae?
a) Sí _____ **b)** No _____
8. ¿Conoces los contenidos y la importancia de tener un currículum vitae bien elaborado?
a) Si _____ **b)** No _____
9. ¿Conoces las características de una buena entrevista de trabajo?
a) Sí _____ **b)** No _____

10. ¿Sabes cómo prepararte para una entrevista de trabajo?
a) Sí _____ **b)** No _____
11. ¿Conoces el perfil laboral de un Licenciado en Ciencias de la Educación?
a) Sí _____ **b)** No _____
12. ¿Qué competencias debe tener un licenciado en ciencias de la educación?
a) Diseñar materiales creativos e innovadores para difundir la información sobre su área de trabajo y mejora del aprendizaje del educando, desarrollar la capacidad de sensibilización, brindar asesorías a profesores de primaria y secundaria.
b) Elaboración de cartas descriptivas, colaborar sinérgicamente en equipos de trabajo interdisciplinarios a fin de mejorar los climas de trabajo en instituciones educativas.
c) Desarrollar propuestas de mejora continua en instituciones, diseño de planes y programas, ejercer la docencia y generar proyectos de intervención didáctica.
13. ¿Sabes crear una red de contactos de empleadores que te permita encontrar un empleo?
a) Sí _____ **b)** No _____

DATOS DE CONTACTO

Nombre: _____

Correo electrónico: _____

Teléfono: _____

Gracias por tu colaboración!

EVIDENCIAS DEL TALLER EMPLEABILIDAD



Foto 1. Grupo de participantes que asistieron del taller de empleabilidad



Foto 2. Los asistentes con uno de los invitados especiales del taller que compartió experiencias como ya egresado que ejerce.

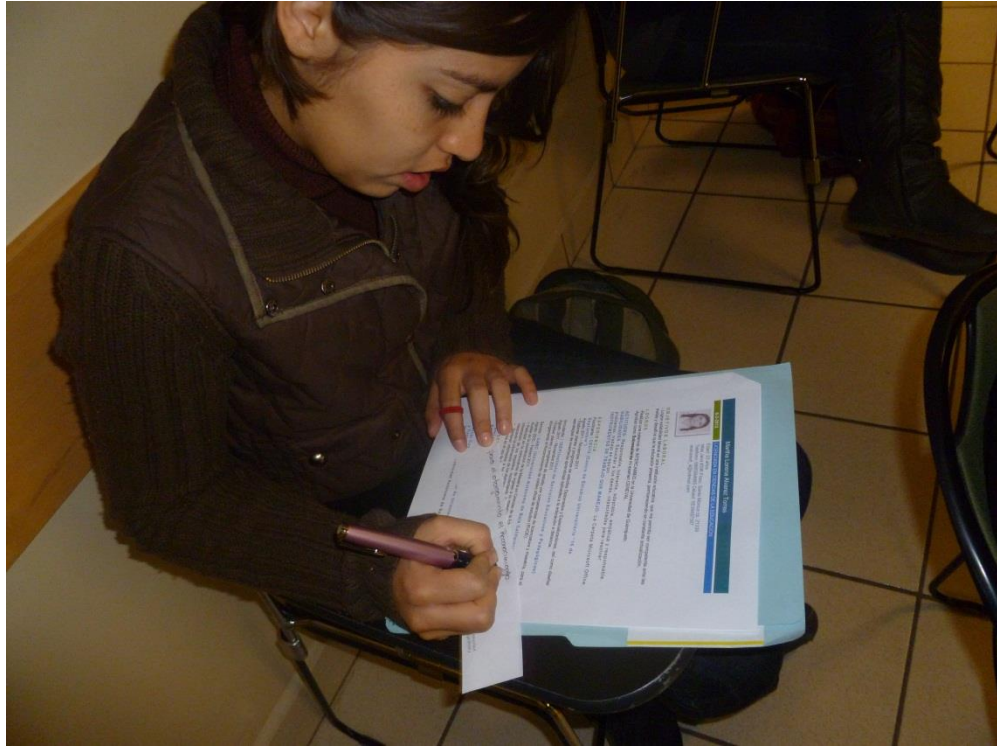


Foto 3. Asistente del taller elaborando su currículum vitae.



Foto 4. Participantes dramatizando entrevista de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Andino, G. (2005). MÁS EDUCACION PARA MENOS EMPLEO. (Spanish). Revista Argentina de Sociología, 3 (4), 133-154.
2. Álvarez, A., Bustos, D. & Valencia, M. (2004). EMPLEABILIDAD PROFESIONAL. UNA APROXIMACIÓN A LA PSICOSOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Trabajo de Grado. Instituto de Psicología. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo Cali: Universidad del Valle.
3. Carrillo paloma. (2006). COMPETITIVIDAD Y EMPLEABILIDAD. (spanish). Leadership: magazine for managers, (4), 19. Retrieved from EBSCO host.
4. Colombet, C. (2007). LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO: BALANCES Y PERPECTIVAS. (spanish). Gaceta laboral, 13(3), 357-380. Retrieved from EBSCO host.
5. De-Miguel, Mario; San-Fabian, Jose-Luis; Belver Jose-Luis y Argüelles, Maria-Cruz (2011). EVALUACION DE LA SATISFACCION DE LOS PARTICIPANTES EN LA FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. RELIEVE, v.17, n.1, art.2. http://www.uv.es/RELIEVE/v17n1/RELIEVEv17n1_3.htm
6. Enríquez Martínez, A., & Rentería Pérez, E. (2007). ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO DEL TRABAJO DE PROFESIONALES RECIEN EGRESADOS. (Spanish). Universitas Psychologica, 6 (1), 89-103.
7. FERIA LABORAL Y MARATÓN DE LA EMPLEABILIDAD EN COMUNICACIONES. (Spanish). (2010). Revista Veritas, (80), 33.
8. Haya de la torre, R. (2001). convenio PER/B7-3011/95/004 Unión Europea- República del Perú, Ministerio de Educación. LA ORIENTACION PROFESIONAL Y ACADEMICA EN LA FORMACION PROFESIONAL TECNICA. Lima: Forte-pe.
9. Hernandez-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrin, F., Ruiz-de la Rosa, C., & Hernández, B. (2011). EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y AUTOEFICIENCIA PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO EN

- UNIVERSITARIOS. (spanish). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27 (2), 131-142.
10. Moguel, M. (2009). EFECTOS DE LA CORRESPONDENCIA ENTRE EDUCACION Y EMPLEO DE LOS JOVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO MEXICANO. (Spanish). Revista Mexicana de Investigación Educativa, 14 (42), 863-887.
 11. Rentería Pérez, E., & Andrade Jaramillo, V. (2007). REPRESENTACIONES Y ACCIONES DE LOS ALUMNOS UNIVERSITARIOS FRENTE A LA EMPLEABILIDAD. (spanish). Psicología desde el caribe, (20), 130-155. Retrieved from EBSCO host.
 12. Renteria-Perez, E., & Malvezzi, S. (2008). EMPLEABILIDAD, CAMBIOS Y EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. (spanish). Universitas Psychologica, 7(2), 319-334.
 13. Romero-Abreu Kaup, P. y J. Weller (2006): Políticas de fomento de la inserción laboral de los jóvenes, en J. Weller, LOS JÓVENES Y EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA: DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ANTE EL NUEVO ESCENARIO LABORAL, Bogotá, D.C., Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Mayol ediciones.
 14. Weller, J. (2007). LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES: CARACTERÍSTICAS, TENSIONES Y DESAFÍOS. (spanish). Revista de la CEPAL. (92), 61-82. Retrieved from EBSCO host.
 15. www.uabc.com.mx, Página oficial de la Universidad Autónoma de Baja California.