



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARIA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13
"RICARDO FLORES MAGÓN"

GUÍA

de estudio para
presentar ETS de la
UNIDAD DE APRENDIZAJE
ORIENTACION JUVENIL Y PROFESIONAL IV
Semestre 2023-2
TURNO VESPERTINO

Integrantes de la academia:

Pérez Mendiola Rafael
Ochoa Henestroza Blanca Gabriela

Fecha de Elaboración: 03/06/2023



FORMATO DE LA GUÍA DE ESTUDIO

Área:	Nombre de la Unidad de Aprendizaje:	Nivel/semestre:
Humanística	Orientación Juvenil y Profesional IV	sexto

Instrucciones generales de la guía:

Anotar ¿Qué debe saber el alumno antes de presentar el examen?: El alumno deberá conocer el propósito: profesión y profesional, perfil profesional, competencias profesionales, mercado laboral, ejercicio profesional y desarrollo sustentable; y justificación: logre construir habilidades y competencias académicas que le permitan tomar decisiones en un futuro inmediato y a mediano plazo en el desarrollo de su vida académica y profesional de la Unidad de Aprendizaje.

Presentación:

La unidad de aprendizaje de Orientación Juvenil y Profesional IV concreta de manera directa los saberes previos de Orientación Juvenil y Profesional III y recupera de manera transversal los adquiridos con otras unidades de aprendizaje; que definen las habilidades y competencias que le permite al alumno desarrollar nuevos conocimientos y aplicarlos en la construcción de su perfil profesional y ejercicio profesional y desarrollo sustentable.

La guía de estudios es un instrumento de apoyo pedagógico para orientar y guiar sobre los contenidos, procesos; habilidades y competencias que el alumno debe apropiarse y desarrollar en cada sesión que se lleva a cabo en la Unidad de Aprendizaje de Orientación juvenil y profesional IV durante el ciclo escolar.

Objetivos

Los principales objetos de conocimiento que el alumno debe apropiarse en los tres parciales que enlazan el curso, implican la construcción conceptual de: profesión y profesional, perfil profesional, competencias profesionales, mercado laboral, ejercicio profesional y desarrollo sustentable; Aspectos y factores que implican asumir una postura profesional que le permita desarrollar y aplicar competencias profesionales en sus estudios superiores y en el ejercicio laboral.



Justificación

La intención principal de la unidad de aprendizaje de Orientación Juvenil y Profesional IV es que el alumno logre construir habilidades y competencias académicas que le permitan tomar decisiones en un futuro inmediato y a mediano plazo en el desarrollo de su vida académica y profesional. Por lo cual es prioritario se prepare para su desarrollo integral, haciendo énfasis en el desarrollo de un pensamiento crítico y reflexivo que le permita lograr la competencia general que es "Construir su prospectiva profesional y laboral a partir del contexto económico, social y ambiental" a través de elementos teóricos y prácticos logrados en los procesos realizados durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje.



Estructura y contenidos

1. TEMARIO

- Profesión, profesionalismo, ser profesional
- Perfil Profesional: Competencias profesionales, Elementos que conforman un plan profesional
- Oferta laboral: Búsqueda de empleo
- Mercado Laboral: Elementos que conforman el CV, Solicitud de empleo y Entrevista Laboral
- Desarrollo Sustentable y sus dimensiones, Ejercicio profesional

2 GUÍA DE ESTUDIOS

PRIMER PARCIAL

a) Conceptos: Profesión, profesionalismo, ser profesional

R= Se define a la **profesión** como un empleo o actividad que se realiza usualmente a cambio de un salario, se vincula a la ocupación de una persona que es capaz de desempeñar las funciones y actividades de un puesto de trabajo. Por otra parte, se define **profesionalismo** como la conducta, objetivos o cualidades que caracterizan o marcan una profesión o a un profesional; un profesional debe ser titulado y plenamente cualificado, nos propone servicios o elabora bienes, garantizando el resultado con una calidad determinada.

El **Ser profesional** es una persona que tiene una profesión, es experto en una actividad laboral señala la capacitación y práctica de esa persona en determinada profesión. La capacitación requerida para ser un profesional viene asociada con cierto nivel educativo certificado o cierta experiencia en dicha profesión.

b) Las profesiones y los rasgos característicos de la actividad.

R= Las profesiones como Ingenieros, Médicos, o Licenciados poseen ciertos rasgos que los caracteriza como, por ejemplo:

-Tienen un dominio del conocimiento teórico con un alto grado de conocimiento generalizado y sistemático, así como una base teórica



- Capacidad para solucionar problemas
- Aplicación del conocimiento teórico para la práctica
- Capacidad para crear conocimiento, así como poseerlo
- Compromiso de aprendizaje continuo
- Orientados hacia el interés de la comunidad o público
- Entusiasmo y compromiso con los clientes
- Sistema de recompensa del profesional integrado por sus logros dentro del trabajo
- Código de Ética

c) Identifica competencias profesionales que requiere el mercado laboral, así como sus componentes

R= La competencia profesional se manifiesta en la calidad de la actuación profesional en que se expresan los conocimientos, procedimientos, actitudes, capacidades, hábitos, habilidades, motivos, valores, sentimientos que interactúan entre sí, que además de ser personales, capacitan al individuo a actuar de manera determinada, eficaz y eficiente en determinadas situaciones profesionales.

Son además "un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta" (Pereda y Berrocal, 1999).

Los componentes de las competencias son:

- Saber hacer: habilidades, destrezas
- Saber estar: saber adaptarse a las normas y reglas de nuestra entidad y de nuestro grupo de trabajo
- Querer hacer: ligado a aspectos motivacionales
- Poder hacer: los medios y recursos necesarios, han de estar disponibles

Existen diversos tipos de competencias:

- Genéricas: conocidas como estratégicas, ligadas a valores, misión, visión de la organización
- Específicas: cada nivel de desempeño, cada puesto en concreto; suelen estar relacionadas de forma específica con un puesto o una tipología concreta de puestos de trabajo
- Básicas: vinculadas a conocimientos y habilidades genéricas interiorizadas a lo largo de nuestra educación y que permiten vivir en sociedad



d) Perfil Profesional: Definición de las características fundamentales que debe poseer el profesional para insertarse en el mercado laboral.

R= Al definir el **perfil profesional** sentamos las características fundamentales que debe poseer la persona que ocupe el puesto.

Por otra parte, las características fundamentales que debe poseer el profesional son:

- Tiene un conocimiento especializado basado en una preparación muy amplia
- Tiene certificación y licencia para practicar su profesión
- Participa en cursos de formación y desarrollo de habilidades
- Acepta las responsabilidades
- Tiene un sentido de propiedad de su trabajo
- Mantiene su espíritu de trabajo colectivo y fuera de la organización
- Conserva altos estándares de ética e integridad
- Sostiene un alto nivel de rendimiento
- Toma ventaja de cada oportunidad
- Comienza haciéndose preguntas
- Es dedicado
- Desarrolla la persuasión

e) Elementos que conforman un plan de vida profesional con base en los aspectos de la matriz FODA.

R= El análisis FODA, acrónimo de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, es una herramienta útil que ayuda a identificar las diferencias entre tus puntos fuertes y qué es lo que requieres para alcanzar tus metas profesionales. Este tipo de análisis toma en cuenta factores que están bajo tu control, así como las amenazas futuras que están fuera de tu control, aunque puedes tener resultados positivos de forma profesional. Si lo haces correctamente, un análisis FODA personal te ayudará a desarrollar un plan de acción global que te permitirá alcanzar tus metas profesionales.

Empecemos por definir cada uno de los elementos del método FODA:



Fortalezas: (factores internos a la persona u organización), son las ventajas o recursos en condiciones de ser aplicadas para alcanzar los objetivos y concretar los planes. (Ejemplo; para que tienes facilidad, cualidades sobresalientes, talentos).

Debilidades: (factores internos a la persona u organización), es la falta de una determinada capacidad o condición que puede apartar o dificultar el logro de las metas o fines. (incluye; malos hábitos de trabajo, falta de conocimientos de gestión, educación o experiencia, superar la timidez).

Oportunidades: (factores externos incontrolables que puedes posiblemente aprovechar), puede ser un evento próximo que te dará tiempo con los empleadores profesionales, una vacante para la cual estás calificado.

Amenazas: (factores externos que pueden tener un impacto negativo en ti profesionalmente, es decir, lo que está fuera de tu control), requiere de un conocimiento profundo del entorno (ejemplo: la fusión de dos empresas que pueda dejarme sin trabajo o la muerte de la persona que me apoya económicamente).

Es importante saber que el método FODA O DAFO permite a un profesional saber dónde se encuentra parado y qué movimientos necesita para realizar o alcanzar su objetivo, además con este análisis es posible ampliar la empleabilidad, poniendo en marcha estrategias que surgen de la exploración de los entornos internos y externos del profesional.

SEGUNDO PARCIAL

a) Definición del concepto de mercado laboral.

R= El mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

El mercado se rige por la ley de la oferta y la demanda interviene el gobierno (a través de las normas jurídicas), las instituciones sociales y organizaciones colectivas como los sindicatos.



En el mercado laboral se fija el salario y las condiciones de trabajo mediante un proceso de negociación, determinándose así el nivel y la calidad de vida de los empleados.

b) Demanda y oferta laboral

R= Tenemos así los **elementos** básicos de cualquier **mercado**, la oferta y la demanda. La interacción entre ambas da lugar al precio y a la cantidad intercambiada, en este caso, el salario y el número de trabajadores contratados.

La **oferta** se define como: una función creciente del salario, a mayor salario, mayor es el número de trabajadores disponibles para trabajar, la **demanda** es la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar en su nómina.

c) Solicitud de empleo: Características

La solicitud de empleo es un documento que abarca básicamente datos personales como: nombre, edad, sexo, estado civil, IMSS, registro federal de contribuyentes, datos familiares, experiencia laboral, puesto y sueldo, deseado, disponibilidad para iniciar labores, planes a corto y largo plazo. Existen solicitudes de empleo diseñadas de acuerdo con el nivel al cual se está aplicando, por ejemplo: para nivel de ejecutivos, empleados o trabajadores; así también las empresas emiten sus propias solicitudes ya que requieren de datos específicos de acuerdo a sus políticas y requerimientos.

d) Carta de presentación o prospectiva

La carta de presentación es una herramienta que se presenta antes de el curriculum vitae, es la primera impresión que el reclutador tendrá del candidato y su impacto positivo o negativo va a influir en la posterior lectura o no del curriculum.

Una carta de presentación tiene que ser muy profesional, bien redactada, sin faltas de ortografía, y el contenido está dirigido a la atención del seleccionador hacia las habilidades, capacidades y conocimientos del candidato, con ejemplos concretos basados en su experiencia anterior o en su experiencia laboral.

Resulta útil porque:

-Marca la diferencia con el resto de los candidatos



- Debe convencer al seleccionador de que te agende una cita
- Muestra tu motivación
- Refleja tu habilidad de comunicación escrita

e) Elementos que conforman el Currículum Vitae.

El Currículum Vitae ("carrera de vida"): es una recopilación de todos los datos académicos y experiencia de una persona a lo largo de su vida, independientemente del puesto de trabajo seleccionado. Su estructura abarca datos personales, académicos, experiencia, idiomas, informática y otros datos, todo ello en orden cronológico de adquisición.

Es importante no perder de vista dos cosas:

- 1.- Lo que escribes en tu curriculum tiene que ser verdadero
- 2.- Lo que anotes debe ser coherente con lo que buscas

Existen varios tipos de curriculum vitae: cronológico, cronológico inverso y funcional.

f) La entrevista de trabajo: definición y características.

La entrevista laboral es una forma de comunicación interpersonal que tiene por objeto conseguir información con base en la cual se toman determinadas decisiones. Cada entrevista tiene un objetivo particular, el cual debe estar predeterminado para poder precisar el procedimiento a seguir, la información previa requerida, el ambiente en que se realizará y la duración.

La entrevista pretende detectar de manera rápida, los aspectos más evidentes del candidato y su relación con los requerimientos del puesto: por ejemplo, apariencia física, experiencia, facilidad de expresión verbal, habilidad para relacionarse, entre otras.

Para la mayoría de las personas una entrevista laboral es una situación angustiante, y muestran nerviosismo, es un examen que les puede aprobar o reprobar para un puesto solicitado.

La entrevista laboral tiene varias **etapas**:

- **Inicio.**- saluda al entrevistador, sonríe, preséntate, estrecha la mano de quien te entrevistará, mira brevemente al reclutador



- **Desarrollo.**- espera a que te den asiento, relájate y siéntate naturalmente, debes estar listo para conversar, habla con voz clara, mantén una actitud positiva.
- **Cierre:** Cinco o diez minutos antes de dar por terminada la entrevista se anuncia el final de la misma dando oportunidad al entrevistado de realizar preguntas y aclarar sus dudas.
-

g) Pruebas Psicométricas

Las **evaluaciones psicométricas evalúan habilidades**, conocimientos, aptitudes psíquicas, comportamientos, rasgos de personalidad y capacidades del individuo. Por ejemplo: en una prueba psicométrica laboral, de acuerdo al resultado con las preferencias de la evaluación, el empleador asignará determinada tarea a ser empleada por el candidato; otro ejemplo son los centros de enseñanza, en los cuales se realizan las pruebas psicométricas para clasificar a los niños de acuerdo a sus conocimientos.

- Están las pruebas de **actitud y personalidad** que miden el rendimiento de un individuo. En estas pruebas no existe una opción correcta o incorrecta, pero sí se someten a un análisis estándar de comparación entre individuos; de esta manera se les da la clasificación correspondiente.
- Las pruebas de **habilidad y capacidad** están diseñadas para medir el máximo rendimiento de un individuo. Estas pruebas están basadas en preguntas múltiples opción y son cronometradas.

Las pruebas psicométricas no son siempre individuales, de acuerdo al tipo de prueba que se aplique depende si es individual o grupal. Estas pruebas no siempre son escritas (a base de cuestionarios), en ocasiones pueden ser también orales (pregunta-respuesta directa en la conversación).

Tipos de pruebas psicométricas

Dentro de las pruebas psicométricas se evalúan tres aspectos: inteligencia, aptitud y personalidad.

Test de inteligencia

En este **se evalúa la capacidad de un individuo o un grupo en resolver problemas variados**. Bien sabemos que no existe un solo tipo de inteligencia, existen las [inteligencias múltiples](#) (Gardner, 1983), pero algunos de estos 9 tipos de inteligencia son clasificados en la categoría de aptitudes.



Test de aptitud

En este **se evalúan las capacidades y habilidades de un individuo**. En el ámbito laboral, de acuerdo a las habilidades que el individuo posea se le asignará un tipo de tarea específico.

Entre los tipos de aptitudes que se evalúan se encuentran: aptitud verbal, aptitud numérica, razonamiento esquemático, aptitudes especiales, creatividad, aptitud cinestésica, aptitud interpersonal o social.

Test de personalidad

En este **se evalúan rasgos de la personalidad y comportamientos del individuo**. Hay dos tipos de pruebas de personalidad: pruebas objetivas y pruebas proyectivas; estas miden temperamento, actitudes y comportamientos del sujeto, con él mismo y el entorno.

TERCER PARCIAL

a) Marco Histórico del desarrollo sustentable

El desarrollo sustentable es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades (Declaración de Río de la comisión del Medio ambiente de la ONU de 1992).

Se refiere al uso de forma racional de los recursos naturales, cuidando que no se agoten y las generaciones futuras puedan hacer uso de ellos igual que hemos hecho nosotros, sin que nuestras prácticas hagan imposible el futuro de la vida humana en la tierra.

El Desarrollo Sustentable o desarrollo sostenido según sea la traducción del vocablo, se perfila como concepto por primera vez en el Club de Roma en 1972 aludiendo al vínculo existente entre crecimiento económico global y escasez de recursos naturales, en el informe Limits to Growth. Y en el mismo año se publica el libro Only One Earth que continua con esa línea. No obstante, se acuña oficialmente el termino "Sustainable Development" en 1987, en el informe Our Common Future, realizado por la Comisión Mundial sobre Desarrollo y Medioambiente, conocido como la Comisión Brundtland. (Hardoy et al, 1992).



b) Instituciones y políticas nacionales e internacionales del desarrollo sustentable.

En el último cuarto de siglo, la conciencia sobre los aspectos ambientales del desarrollo y el concepto asociado de desarrollo sostenible han penetrado gradualmente en las políticas públicas y en las prácticas económicas y sociales en América Latina y el Caribe. Esto se refleja, en particular, en el desarrollo de instituciones, estrategias y políticas gubernamentales para la protección del medio ambiente, así como en la lenta penetración de conceptos de desarrollo sostenible en el sistema educativo, en la cultura, en las demandas sociales y en las prácticas empresariales

c) Principios y Dimensiones del Desarrollo Sustentable

Los principios de la sustentabilidad se visualizan desde la perspectiva de la biosfera:

- 1) “una sola tierra” con un “futuro común” para la humanidad.
- 2) “pensar globalmente y actuar localmente”.
- 3) el principio de precaución. Este sugiere la necesaria adopción de medidas protectoras frente a una acción determinada, cuando no existe certeza científica de las consecuencias para el medio ambiente y los seres vivos.
- 4) Responsabilidad colectiva y equidad social.
- 5) Justicia ambiental y calidad de vida de las generaciones presentes y futuras.

La dimensión se entiende como el aspecto del que resulta posible definir una medida física; así mismo permite describir el concepto de escenario, el cual se asume como “el lugar donde se desarrolla una acción o un suceso”.

Existen cuatro dimensiones del Desarrollo Sustentable: la sociedad, el medio ambiente, la cultura y la economía, que están interconectadas, no separadas.

d) Desarrollo sostenido

Sostenido: Hace referencia a un proceso que se mantiene firme, alcanzando metas y objetivos previstos de antemano, principalmente en la esfera económica. (UNMDP, 2012)



e) Políticas sobre el desarrollo sustentable en el marco del ejercicio profesional: Crecimiento sostenido, Desarrollo Sustentable y sus dimensiones

El concepto **desarrollo sustentable** es el resultado de una acción concertada de las naciones para impulsar un modelo de **desarrollo** económico mundial compatible con la conservación del medio ambiente y con la equidad social.

Política 1. Reducción de la Contaminación Ambiental. ...

Política 2. Administración y Manejo de los Ecosistemas Estratégicos y de los Recursos Naturales Renovables y No Renovables. ...

Política 3. Control y Reducción de la Densidad Poblacional. ...

Política 5. **Desarrollo** del Capital Humano.

f) Puntos que contempla el concepto de educación que impulsa la UNESCO

La **UNESCO** considera que la **educación** es un derecho humano para todos, a lo largo de toda la vida, y que el acceso a la instrucción debe ir acompañado de la calidad. ... La hoja de ruta para la consecución de este **objetivo** es el Marco de Acción de **Educación 2030** (FFA, por sus siglas en inglés).

La UNESCO fomenta y da seguimiento a los instrumentos jurídicos, genera conocimientos e información, alienta el intercambio transfronterizo de conocimientos, facilita el diálogo político, favorece y apoya las capacidades de investigación renovadas en el contexto de las instituciones de la educación superior y contribuye a mejorar las capacidades en el plano nacional. La Organización facilita el intercambio de buenas prácticas y de enfoques innovadores que ya han demostrado su valía, con miras a aumentar el acceso y la equidad en el ámbito de la educación superior, de reformar los planes de estudio a fin de adaptarlos a los cambios del mercado laboral y del desarrollo sostenible, y de tomar en cuenta las nuevas modalidades de aprendizaje y de enseñanza digital.

g) Diferentes organismos internacionales y nacionales (mínimo 20) sus siglas y políticas de desarrollo



Nacionales	Internacionales
<p>1.- Programa Nacional de Manejo de Cuencas Hidrográficas y Conservación de Suelos (PRONAMACHS)</p> <p>Organización del Ministerio de Agricultura encargada de promover el manejo sustentable de los recursos naturales en las cuencas de la sierra, el mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones rurales y la preservación del medio ambiente.</p>	<p>2.- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)</p> <p>Programa de las Naciones Unidas con la misión de dirigir y alentar la participación en el cuidado del medio ambiente inspirando, informando y dando a las naciones y a los pueblos los medios para mejorar la calidad de vida sin poner en riesgo las de las futuras generaciones.</p>

Evaluación

No tiene ningún valor nominativo sobre la calificación final del ETS

Materiales para la elaboración de la guía

- Apuntes y ejercicios realizados en el curso
- Todos los contenidos de aprendizaje, páginas Web y Videos en la WEB, para indagación y estudio, están contenidos en la bibliografía especificada

Actividades de estudio

- Revisa y resuelve cada uno de los ejes temáticos del contenido de la Guía de estudio, apoyate en la fuente de consulta que se trabajó en el ciclo escolar y se menciona en la referencia bibliográfica.
- Retoma los apuntes y ejercicios realizados en el curso.



Información Adicional

- Escribe tus respuestas con claridad en tus ideas, de lo contrario podrían ser invalidadas
- Es necesario contar con la totalidad de los temas de la guía para tu mayor apoyo y comprensión



Bibliografía Básica

- <https://concepto.de/profesional/>
- <https://prezi.com/34zifoeg1qt4/caracteristicas-generales-de-la-profesion/>
- <https://maxipenas.wordpress.com/2016/09/22/competencias/>
- <https://forbes.es/empresas/4684/las-10-cualidades-del-gran-profesional/>
- http://cucea.udg.mx/sites/default/files/documentos/adjuntos_pagina/como crear un analisis foda personal.pdf
- <https://noticias.universia.net.mx/practicas-emprego/noticia/2018/06/25/1160414/deberias-aplicar-analisis-dafo-perfil-profesional.html>
- <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- https://prezi.com/psl5chxi_sxd/la-oferta-y-la-demanda-laboral/
- <https://milformatos.com/wp-content/uploads/2018/05/Solicitud-de-Emprego-PDF-Llenar-en-L%C3%ADnea-1.pdf>
- <https://orientacion-laboral.infojobs.net/modelo-carta-de-presentacion-cv-ejemplo>
- https://upct.es/contenido/seeu/coie/emprego/recursos/como/CURRICULUM_VITA.pdf
- <https://www.youtube.com/watch?v=XLDxdDFpJNs>
- <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=13626>
- <https://web.uchile.cl/vignette/revistaurbanismo/n1/4.html>
- https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5704/1/S9990627_es.pdf
- <https://notasdelsalon.blogspot.com/2017/04/principios-y-dimensiones-de-la.html#:~:text=Principios%20y%20dimensiones%20de%20la%20sustentabilidad,la%20perspectiva%20de%20la%20biosfera%3A&text=Existen%20cuatro%20dimensiones%20del%20Desarrollo,que%20est%C3%A1n%20interconectadas%2C%20no%20separadas.>
- <http://www.fundacionsustentable.org/>
- <http://www.cinu.org.mx>
- <http://www.oas.org/> <http://www.un-documents.net>
- <http://www.coralina.gov.co/nuevositio/politicas-de-desarrollo-sostenible>



- <https://es.unesco.org/themes/educacion-superior/accion>
- <https://www.desarrollosustentable.co/2017/08/acciones-para-el-desarrollo-sustentable.html>