



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ÁREA ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“LA TUTORÍA PARA LA EMPLEABILIDAD EN EL PROCESO
FORMATIVO DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTA

NIDIA MARICELA MONTAÑO QUIROZ

DIRECTORA DE TESIS

DRA. MARÍA CRUZ CHONG BARREIRO

Pachuca de Soto, Hgo., México, julio de 2016

Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias al invaluable apoyo tanto a nivel institucional como personal; por lo que agradezco primeramente a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, y de manera especial al Área Académica de Ciencias de la Educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades por ofrecer programas de posgrado de alta calidad.

Agradezco además a los estudiantes de octavo y noveno semestre de la licenciatura en Trabajo Social así como al personal y docentes de dicha Área Académica por su participación y colaboración para la realización de la presente investigación.

Ofrezco mi más profundo agradecimiento a la Dra. María Cruz Chong Barreiro quien me acompañó con su sabiduría y su tiempo a lo largo de mi proceso formativo así como en la dirección de la presente tesis de grado.

De manera muy especial agradezco a la Dra. Emma Leticia Canales Rodríguez por creer en mí, por impulsarme a realizar esta maestría, por todo el apoyo académico y personal que siempre me brindó, enseñándome con su ejemplo todo lo que una mujer puede lograr.

A mi comité de tesis Dra. Maritza Librada Cáceres Mesa, Dra. Rosa Ma. González Victoria, y Dr. Octaviano García Robelo, por brindarme su asesoría, consejos y sugerencias, para la realización de esta investigación, gracias por todo su apoyo desinteresado y profesional.

Quedo profundamente agradecida con todos mis maestros y en especial con la Dra. Maricela Zúñiga Rodríguez, y Dr. Francisco Miranda López, por todas las enseñanzas que me dejaron tanto a nivel académico como personal.

Dedicatoria personal

Dedico este trabajo primeramente y en especial a mi madre, por enseñarme lo corta que es la vida y por ello vivirla a plenitud, gracias por ser ejemplo de fortaleza y sabiduría, por estar conmigo y creer siempre en mí. Agradezco eternamente a Dios por dejarte junto a mí y permitirme la maravillosa experiencia de ser tu hija.

A Jaime y a mis hijos signos invaluable de la presencia de Dios en mi vida. Gracias amor por estar junto a mí desde aquel día en los columpios y apoyarme en todos mis sueños. Gracias Dany por ser maestro y enseñarme a ver la vida a través de esos enormes ojos negros y a sonreír con sólo mirar tu cabello rojizo. Gracias Migue por ser oasis, por llegar en el momento oportuno y llenarme de luz con tu carita hermosa y el maravilloso sonido de tu risa.

A ti abuelita que desde el cielo me proteges; a toda mi familia y en especial a mis hermanos Froylán y Víctor quienes siempre han estado para mí en momentos de luz y oscuridad, apoyándome y dándome fuerza

Anita Belén, Contador Adán García, Dr. Gabriel Espinoza, Dr. Alberto Morales, Lety, Pepe, Lizz, Martha, amistades entrañables gracias por sus enseñanzas, su apoyo y cariño, los quiero porque a través de sus ojos pude verme mejor y lograr esta meta que en momentos parecía inalcanzable.

A ti Víctor M. Ballesteros porque “me sigues enseñando con tu muerte lo que la vida significa. Y con la eternidad en la que estás, lo que vale un instante” Gracias por seguir junto a mí.

INDICE

Índice	1
Relación de tablas, gráficos e ilustraciones	3
Resumen	5
Resumen en versión inglés	6
Introducción	7
Capítulo 1 Antecedentes y contextualización	9
1.1.- Antecedentes	9
1.1.2.- Antecedentes históricos del trabajo social	10
1.1.3.- El Trabajo Social en México	12
1.1.4.- Contexto laboral del Trabajador Social	17
Capítulo 2 El proceso tutorial	21
2.1.- Antecedentes históricos de la tutoría	21
2.1.1.- Definición de tutoría	22
2.1.2.- Tipos de tutoría	26
2.2.- Modelos internacionales de tutoría	35
2.2.1.- La tutoría en la Educación Superior en México	38
2.2.2.- Programas institucionales de tutoría en E. S.	41
2.2.3.- La tutoría en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	44
2.3.- Concepto de tutor	50
2.3.1.- Perfil del tutor	52
2.4.- La orientación profesional	56
Capítulo 3 El mercado Laboral	58
3.1.- El mundo laboral actual	58
3.1.1.- Flexibilidad laboral	66
3.1.2.- Flexibilidad laboral en América Latina	67
3.2.- La juventud en México	69
3.3.- La educación ante la crisis laboral	76
3.4.- Yacimientos de empleo en la actualidad	90
3.5.- El mercado laboral actual para el Trabajador Social	101

Capítulo 4	La tutoría para la empleabilidad	105
	4.1.- La importancia del servicio social y prácticas profesionales para el desarrollo de competencias y habilidades	105
	4.1.1.- El servicio social y prácticas profesionales en la UAEH	109
	4.2.- Competencias laborales o de acción profesional	115
	4.2.1.- Competencias de acción profesional para el T. S.	122
	4.3.- Empleabilidad	127
	4.3.1.- Competencias de empleabilidad para futuros egresados	134
	4.4.- Hacia una nueva tutoría, tutoría para la empleabilidad.	139
Capítulo 5	Diseño de la investigación	154
	5.1.- Planteamiento del problema	154
	5.2.- Objetivo	156
	5.3.- Objetivos específicos	156
	5.4.- Hipótesis	157
	5.5.- Pregunta de investigación	157
	5.6.- Preguntas específicas de investigación	157
	5.7.- Justificación	158
Capítulo 6	Metodología	161
	6.1.- Metodología de la investigación	161
	6.2.- Población y muestra	163
	6.3.- Técnicas e instrumentos	164
	6.4.- Procedimiento para la recolección de datos	166
Capítulo 7	Resultados y Conclusiones	173
	7.1.- Análisis de los resultados obtenidos	173
	7.1.1.- Resultados de la muestra de alumnos de 8º y 9º semestre	174
	7.1.2.- Resultados de la muestra de docentes tutores	204
	7.2.- Conclusiones	209
Bibliografía		214
Anexos		229

Relación de cuadros y gráficas

Figura 1	Modelo de la triple hélice	82
Tabla 1	Juventud a nivel nacional y en Hidalgo	73
Tabla 2	Aplicación del primer cuestionario. Beneficios sobre la tutoría	168
Tabla 3	Piloteo de cuestionario	168
Tabla 4	Aplicación de cuestionario escala Likert	169
Tabla 5	Decodificación sobre pregunta abierta de escala Likert	170
Tabla 6	Aplicación de cuestionario. "Mis expectativas del mercado de trabajo"	170
Tabla 7	Matriz de categorías de análisis	173
Gráfica 1	Datos generales sobre grado y grupo, edades y sexo	174
Gráfica 2	Tipos de tutoría y frecuencia de acción tutorial	175
Gráfica 3	Sugerencias específicas para el desempeño académico	176
Gráfica 4	Desarrollo de pensamiento crítico	177
Gráfica 5	Formación como investigadores	178
Gráfica 6	Integración en grupos de investigación	179
Gráfica 7	Apoyo emocional en la obtención de metas	180
Gráfica 8	Elaborar un currículum vitae	181
Gráfica 9	Presentación a entrevista laboral	182
Gráfica 10	Conocimientos sobre software específico del T. S.	183
Gráfica 11	Innovación y creatividad	184
Gráfica 12	Solución a problemáticas enfocadas al campo laboral	185
Gráfica 13	Comunicación personal eficaz	186
Gráfica 14	Reacción ante el conflicto y situaciones novedosas	187
Gráfica 15	Manejo del estrés	188
Gráfica 16	Presentación sintética y eficaz de información	189
Gráfica 17	Liderazgo	190
Gráfica 18	Trabajo en equipo	191
Gráfica 19	Gestión de conocimiento y tiempo	192
Gráfica 20	Manejo de reuniones laborales	193

Gráfica 21	Interculturalidad	194
Gráfica 22	Profesional ético y responsable	195
Gráfica 23	Cultura empresarial	196
Gráfica 24	Imagen personal	197

Resumen

Conscientes de lo que menciona Ribeiro, López y Mancinas (2007) acerca de que en nuestro país la identidad profesional del trabajador social está confusa y ambigua, además de los cambios estructurales del mercado laboral actual, fluido y en constante cambio dentro de la denominada Sociedad del Conocimiento, la presente investigación busca identificar y hacer un diagnóstico de aquellas competencias transversales que requiere el profesional que egresa de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, para enfrentar las actuales exigencias laborales; en un intento de mostrar a la tutoría enfocada hacia la empleabilidad como una herramienta que los apoye en el desarrollo de dichas competencias y con ello lograr una inserción más oportuna y eficaz al mundo laboral.

Para la presente investigación se utilizó una metodología mixta, por medio de la aplicación de una escala tipo Likert, y dos cuestionarios de preguntas abiertas a aquellos estudiantes que se encontraban cursando octavo y noveno semestre, haciendo una población total de 51 estudiantes; además de realizar entrevistas semiestructuradas a 4 estudiantes y 3 docentes con el fin de triangular la información obtenida.

Algunos de los resultados relevantes obtenidos sobre aquellas competencias hacia la empleabilidad que los estudiantes consideran necesarias y que les están faltando dentro de su formación académica están el promover el pensamiento crítico, formación como investigadores, integración de redes o grupos de investigación con profesionales, ser innovadores, saber manejar el estrés, saber gestionar conocimiento información y tiempo, habilidades sobre cultura empresarial; además se adolece de orientación sobre cómo elaborar un currículum vitae, como presentarse a una entrevista laboral, sobre su aspecto físico e imagen personal para presentarse ante sus empleadores entre otras.

Palabras Clave: Mundo laboral actual, tutoría, empleabilidad, competencias

Summary

Aware of what mention Ribeiro, Lopez, and Mancinas (2007) about that in our country the professional identity of the social worker is confusing and ambiguous, in addition to the structural changes of the current labor market, fluid and in constant change within the so-called Knowledge Society, the present investigation seeks to identify and make a diagnosis of those transversal competencies that requires the professional that graduates of the Degree in Social Work from the Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, to confront the current labor demands; in an attempt to show the mentoring focused toward employability as a tool to support them in the development of these skills and thus achieve more timely and effective insertion to the world of work.

For the present research used a mixed methodology, thorough the application of a Likert-type scale, and two open-ended questionnaires to those students who were finishing eighth and ninth half, making a total population of 51 students; in addition to perform semi-structured interviews to 4 students and 3 teachers in order to triangulate the information obtained.

Some of the relevant results obtained on those competencies toward employability that students considered necessary and that they are lacking within their academic training are to promote critical thinking, training as researchers, integration of networks or groups of research with professionals, being innovative, know how to handle the stress, know how to handle knowledge information and time, skills on entrepreneurial culture; in addition is a lack of guidance on how to develop a curriculum vitae, as submitted to a job interview, on their physical appearance and personal image to appear before their employers among others.

Key words: current labor world, mentoring, employability, Competencies

Introducción

Dentro de la sociedad actual, globalizada, es posible apreciar las transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales que se están gestando, México no es la excepción, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen el compromiso y el reto de evaluar si sus programas educativos están cubriendo dichas transformaciones, de analizar si la relación entre ellas y el mercado laboral está logrando dar respuesta a las demandas de la sociedad actual.

Ante la inminente globalización o mundialización, y su derivación hacia la denominada Nueva Economía, la economía del conocimiento, en donde el saber se vuelve el capital máspreciado y la gestión del conocimiento se vuelve indispensable, se tiene un panorama un tanto desalentador para los egresados universitarios que aun cuando logran obtener un título universitario, tras concluir sus estudios, se enfrentan ante el reto de encontrar un empleo, dentro de un entorno mucho más competitivo que en épocas anteriores estamos como nos menciona Bauman (2008), ante una modernidad líquida con un aumento general de incertidumbre.

A través de este trabajo se pretende exponer la importancia de una nueva modalidad de tutoría, que les brinde a los alumnos de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo las competencias y habilidades hacia la empleabilidad, entendiendo a esta como la capacidad de una persona para encontrar un empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, bajo las mejores condiciones y de la forma más rápida (Hofstadt y Gómez, 2006), todo ello en el marco del objetivo primordial de brindarle al estudiante una atención integral y de calidad con miras a su futuro profesional.

El presente trabajo se divide en siete capítulos, el primero de ellos muestra los antecedentes históricos y contextuales del Trabajo Social en nuestro país, con el propósito de tener un panorama general acerca del desarrollo de dicha profesión.

Dentro del capítulo 2, denominado el proceso tutorial, se abordan las diferentes temáticas que guardan una relación directa con la presente investigación como

son los antecedentes históricos de la tutoría, el concepto y tipos de tutoría, la tutoría en la educación superior, el concepto y perfil del tutor, y la orientación educativa, todo ello con el propósito de abordar la importancia del proceso tutorial para la formación integral de los estudiantes.

El capítulo 3 llamado mercado laboral, da cuenta de los cambios que han existido en materia laboral, intentando brindar un panorama general de lo que ha sido el trabajo desde la revolución industrial y hasta nuestros días, posteriormente se retoman aspectos como la flexibilidad laboral, la juventud en nuestro país, la educación ante la crisis laboral actual, los yacimientos de empleo actuales y finalmente el mercado laboral para los Trabajadores Sociales.

En el capítulo 4 se retoman la importancia de la realización del servicio social y prácticas profesionales, las competencias laborales o de acción profesional, el significado del concepto de empleabilidad, y finalmente la propuesta de la modalidad de tutoría para la empleabilidad.

El diseño de la investigación es presentado en el capítulo 5, dentro del cual se muestra el planteamiento del problema, la hipótesis, los objetivos generales y particulares, las preguntas de investigación así como la justificación para la realización del presente estudio.

En el capítulo 6 aparece la metodología y los criterios utilizados para la población y muestra, las técnicas, instrumentos y procedimiento utilizado para la recolección de datos.

Finalmente en el último capítulo se presentan los resultados obtenidos y la interpretación de estos, además de las conclusiones que nos permitan reflexionar sobre las ventajas de utilizar otra modalidad de tutoría como una herramienta que dote a nuestros egresados de Licenciatura en Trabajo Social de aquellas habilidades y competencias que pide el mercado laboral actual y lograr con ello una inserción más oportuna, eficaz y eficiente.

Capítulo 1

Antecedentes y contextualización

1.1.- Antecedentes

Anteriormente el contar con un título universitario parecía ser suficiente para poder obtener un empleo, en la actualidad esto ya no es suficiente debido entre otros factores, a la precarización del mercado laboral, la flexibilización, los pocos espacios laborales, la exigencia del perfil profesional, hechos que llevan a la necesidad de contar con nuevas características o competencias para que los profesionistas puedan ejercer su labor.

Las IES, conscientes de estas problemáticas, buscan continuamente fortalecer la formación, rediseñando sus planes y programas de estudio, para lo cual es necesario que conozcan las nuevas demandas laborales para articularlos con las necesidades reales de la sociedad.

Resulta indispensable que exista una real vinculación entre universidad, industria y gobierno, como en el denominado modelo de la triple hélice de Etzkowitz (2002), dentro del cual se plantea que la contribución al desarrollo económico y social del país equivale a mejorar la relación de la Universidad con el sistema productivo.

Se requiere además de calidad educativa, así como desarrollar competencias de empleabilidad en los estudiantes tanto dentro de su trayectoria personal como académica, que los lleve a aumentar las posibilidades de acceder de manera oportuna al mercado de trabajo (Agudelo, 2014).

Bajo este tenor, las universidades se encuentran ante el compromiso de generar condiciones y oportunidades a los estudiantes, como que exista bolsa de trabajo, incluir el servicio social y prácticas profesionales, es decir mecanismos que permitan a los estudiantes desarrollar cierto tipo de experiencia laboral y crear redes de contactos, que les brindarán las bases para su vida laboral futura acercándolos con ello hacia la empleabilidad.

El egresado de la carrera de Trabajo Social, al igual que en otras profesiones, se enfrenta ante la problemática de intentar ingresar al campo laboral, el cual le exige como primer requisito contar con experiencia laboral, imposibilitándolo de la oportunidad de poder comenzar y contar con dicha experiencia en cuanto a su campo de acción profesional.

Además de las dificultades mencionadas para el ingreso al mundo del trabajo, se tiene que la profesión de Trabajo Social ha ocupado un lugar secundario en relación con otras profesiones sociales, teniendo que el campo de acción para la mayoría de ellos están dentro del sector de la salud, con lo cual se limita su actuar profesional; aunque recientemente es posible apreciar que están empezando a ocupar puestos dentro de la empresa privada, por ejemplo en los departamentos de recursos humanos (Ribeiro, López & Mancinas, 2007:175), resulta evidente la necesidad de conocer todos aquellos sectores en los que se pueden desenvolver los trabajadores sociales.

1.1.2.- Antecedentes históricos del Trabajo Social

Desde principios de la humanidad, la ayuda entre un ser humano y otro ha sido necesaria; desde el hombre primitivo y hasta nuestra época es posible observar dicho fenómeno.

En el antiguo Egipto, ya era posible ver cierto tipo de asistencia social al ser ésta una civilización muy organizada en su administración, bajo áreas especializadas de servicios públicos. En China, con el pensador Xunzi (298-235 a. C.), ya se reconocía el origen social del bien y la razón para la vida en sociedad; en Roma con el surgimiento del Derecho Romano, aparecieron principios de influencia humanista así como la beneficencia como parte importante de la moral romana.

Posteriormente, con el surgimiento de la época industrial, así como de fenómenos como la inmigración, la lucha contra la pobreza, entre otros, es que aparece el Trabajo Social, siempre ligado al bienestar social.

Para Ezequiel Ander Egg (2013), la historia del Trabajo Social se puede definir bajo tres momentos importantes, y que son la Asistencia Social, el Servicio Social

y el Trabajo Social; definiendo a éste último como un proceso de concientización y organización de una sociedad, pueblo o grupo para que logren alcanzar un estado de bienestar tanto en la esfera política como en la económica y social.

En la actualidad, la profesión de Trabajo Social tanto en América Latina como en México, al igual que otras profesiones, se encuentra bajo contextos de incertidumbre y precariedad laboral dentro de una lógica económica impuesta por los países de mayor poder o dominantes, dando paso a la sociedad de riesgo global de la que nos habla Beck (2002), y que trae consigo repercusiones tanto éticas como profesionales para todas las áreas del conocimiento.

A través del tiempo la carrera de Trabajo Social, ha ido generando cierto reconocimiento dentro de la sociedad, bajo el objetivo primordial de intentar dar respuesta a los diferentes problemas del orden social, pero bajo el desconocimiento de cuantas o cuales son todas aquellas funciones que son capaces de realizar los trabajadores sociales dentro de las instituciones, lo que conlleva a que esta profesión no tenga aun el total reconocimiento, y que estén contratados bajo un salario precario, lo cual impacta en los egresados al momento de intentar ingresar al mercado laboral.

La profesión de Trabajo Social desde sus orígenes, ha tenido como función trabajar con responsabilidad y sentido social, ético y respetuoso dentro de su labor, lo cual se ha visto por momentos modificado por una relación vertical y autoritaria entre el profesionista y los usuarios, lo que ha originado una distorsión de la imagen de éstos por parte de la sociedad lo que también ha repercutido para ser contratados.

También dentro de las propias universidades en las que se oferta dicha licenciatura, se aprecia una pérdida del estatus de la misma, originada por la representación que tienen de ella las demás profesiones. En muchas ocasiones tampoco se clarifican todas las funciones y actividades que realiza o debe realizar un Trabajador Social, además de diferenciar aquellas que debe realizar un licenciado en Trabajo Social de un técnico; de la misma manera sucede en el ámbito laboral en muchos casos tampoco existe una diferencia entre el salario que

debe percibir una plaza de licenciado de una plaza de técnico (Flores y Martínez, 2006).

1.1.3.- El Trabajo Social en México

Dentro de los antecedentes de la creación de la carrera de trabajo social se tiene que ésta surge como una forma de ayuda a los necesitados; durante el virreinato la iglesia era la encargada de la ayuda y asistencia social, dirigida principalmente a aquellos grupos autóctonos que faltaban convertir al catolicismo, bajo una filosofía de caridad y humanitarismo.

Posteriormente, durante el periodo de Independencia, dicha intervención caritativa continuó de la misma forma, debido a que el gobierno no era capaz de mejorar las situaciones sociales de caos político y social existente, prevaleciendo el mismo escenario durante la reconstrucción del Estado, durante la Revolución de 1910 (Ribeiro et al., 2007).

Con el triunfo de la Revolución Mexicana, bajo su función social y jurídica se dio la pauta para la existencia de espacios asistenciales y de protección social, que tuvieran como fin el bien común y colectivo, apoyando a aquellos sectores más vulnerables que esperaban contar con los derechos básicos como el acceso a la educación, la salud, trabajo, la tierra, todos ellos referidos en la Carta Magna (Flores, Martínez, 2006).

Fue hasta la separación de la Iglesia y el Estado cuando el gobierno tomó el control de la intervención social. A partir del surgimiento de instituciones públicas dependientes del Gobierno, el Trabajo Social se vio beneficiado y comenzó a ser reconocido como una profesión, tras lo cual empezaron a surgir las primeras escuelas de Trabajo Social.

Así se tiene que entre 1933 y 1980 surgieron 61 escuelas de Trabajo Social, ofreciéndose en algunas una formación técnica y en otras se otorgaban diploma de licenciatura, bajo un periodo comprendido de cuatro años y medio de formación universitaria (Valero, 1999).

A partir de la aparición de formas ideológicas de las teorías de la dependencia y neomarxismo, se llegó a la profesionalización del Trabajo Social durante la década de los setenta (Ander Egg, 1977), en dicho contexto hubo escuelas que rechazaron la asistencia social, las técnicas y el trabajo institucional, lo que llevo a la separación de la formación académica y la práctica profesional.

Posteriormente, durante el movimiento estudiantil del 68, surgió una re-conceptualización del Trabajo Social lo cual aportó solidaridad al pueblo de México así como las bases de un nuevo pensamiento del ser y hacer del Trabajo Social; tomando para ello también aportaciones del método de educación popular de Freire (Martínez, 2006).

En los años 70, la profesión de Trabajo Social estuvo bajo dos vertientes, una de corte ideológica, vinculada con la enseñanza bajo una orientación de “emancipación pluralista liberadora” con miras a acciones de transformación social y otra “adaptativa-dominante” bajo mecanismos de relativización y mediación de problemas (Evangelista, 2001; citado en Ribeiro et al., 2007).

Bajo este tenor, el Trabajo Social fue transformándose hacia una profesión comprometida con la aplicación de políticas sociales, dentro de la cual se desarrolló una técnica instrumental que permitía operacionalizar las acciones del Gobierno en el trabajo de campo pero sin una participación en cuanto a planificación e intervención.

En México, dentro de las primeras escuelas orientadas sobre esta base e inspiradas en el positivismo, se implementaron acciones para el apoyo a la pobreza, creando proyectos asistenciales que hicieran posible un sistema de orden y progreso.

Dentro de las IES que actualmente ofertan la licenciatura en Trabajo Social, se encuentra la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, bajo una formación teórica interdisciplinaria, de enfoque humanista con sentido ético y crítico, lo brinda a sus estudiantes una visión integral de la realidad además de otorgarle una conciencia social democrática y justa.

El perfil de egreso de dichos profesionistas es en base a diversos conocimientos, de concepciones filosóficas y teóricas de la profesión, que le permiten conocer,

entender e interpretar los diversos contextos sociales, y políticos que se enmarcan en su labor profesional.

Bajo un perfil investigativo de planeación, programación y elaboración de proyectos sociales dirigido a diferentes y diversos contextos de la problemática y necesidad social, los Trabajadores Sociales de la UNAM se preparan para planear, programar, administrar y evaluar acciones en los diversos ámbitos tanto en el federal como en lo estatal y municipal, con el objetivo de dar respuesta a las diferentes problemáticas de la sociedad e integrarla para la solución conjunta de dichas problemáticas.

Los egresados además, pueden elaborar diagnósticos sociales los cuales permitirán la formación o construcción de estrategias de intervención, ya sea para una persona, un grupo o una institución; pueden realizar peritajes en el ámbito de la justicia, intervenir desde la especificidad profesional en instancias de mediación judiciales y no judiciales, además de desempeñar funciones de docencia, extensión e investigación.

También se les forma en cuanto a actitudes y competencias como saber escuchar, entender, comprender y atender la diversidad de necesidades e intereses de la población, trabajar interdisciplinariamente, promover la tolerancia y el respeto a los derechos humanos, hacer valer la dignidad y derecho de las personas, entre otras más (Guía de Carreras, UNAM, 2008 – 2009).

En el caso de la UAEH, dentro del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, ICSHU, se tiene que la universidad ha diversificado su oferta educativa, con el fin de estar a la vanguardia con programas educativos pertinentes, ofertando 10 licenciaturas y 9 posgrados dentro de los cuales se encuentra la Licenciatura en Trabajo Social. Según el estudio de egresados de Médecigo y Cols. (2010), se tiene que para el 87.16% de los encuestados esta institución fue su primera elección para realizar sus estudios.

Dentro de la historia y antecedentes del área académica de Trabajo Social, se tiene que de acuerdo al historiador hidalguense Víctor M. Ballesteros García, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo estaba conformada históricamente por cuatro etapas, (la primera del periodo comprendido entre 1869 a 1911, la

siguiente de 1911 a 1925, una tercera de 1925 a 1961 y finalmente la comprendida entre 1961 a 1998), fue dentro de la tercer etapa en la cual se creó la Escuela de Trabajo Social, caracterizada principalmente por que estuvo dentro del periodo de transición entre el llamado Instituto Científico y Literario Autónomo, ICLA, a la Universidad Autónoma de Hidalgo, institución que alcanza su legitimación el 3 de marzo de 1961¹.

La Escuela de Trabajo Social comenzó a impartir cátedra el día 3 de marzo de 1959; bajo el objetivo y justificación de formar estudiantes que dieran respuesta a las diversas problemáticas del orden social, mediante el análisis crítico de la realidad, contribuyendo al desarrollo social además de mejorar la calidad y condiciones de vida de los sectores sociales más vulnerables.

Inicialmente estuvo dentro del nivel Medio Superior Terminal, por lo cual sus egresados obtenían el título de técnicos, posteriormente se replanteo ofertarla como una licenciatura y con ello poder dar respuesta a las nuevas demandas y necesidades sociales; por lo cual en 1999 aprobada por el H. Consejo Universitario se creó el programa educativo de la Licenciatura en Trabajo Social, el cual se integró en el año 2001, al Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, ICShu, teniendo su primera generación de egresados en junio de 2005.

En el 2007 la licenciatura fue evaluada por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, CIES, siendo reconocida como un programa de calidad; posteriormente en el 2013 su programa de estudios fue rediseñado y aprobado entrando en operación a partir del 2014.

Bajo este tenor, se tiene que dentro de la misión del área Académica de Trabajo Social, AATS, está el formar profesionales con una sólida formación teórico-práctica, investigativa y humanística, lo cual les permitirá al egresado contribuir a la mejora y desarrollo social; además de que ser capaces de trabajar en equipos ínter y multidisciplinarios, dentro de los niveles de intervención (caso, grupo y comunidad) bajo un pensamiento y actitud reflexiva, crítica, y propositiva.

En cuanto a su visión “El programa académico de la Licenciatura en Trabajo Social de la UAEH, formará recursos humanos competitivos en ejercicio de la

¹<http://www.uaeh.edu.mx/campus/icshu/investigacion/aats/planes.htm>

profesión mediante una formación integral, basada en conocimientos científicos, técnicos y humanísticos, que le permitan enfrentar la problemática actual y futura del estado, región y país para promover el bienestar social de la población en los diversos sectores donde se desempeñe.”²

Su plan de estudios está conformado por un total de 58 asignaturas repartidas en 9 semestres, agrupadas en 4 áreas curriculares con un valor de 449 créditos, de las cuales 175 corresponden a las asignaturas teóricas y 99 para las materias prácticas, esto según la oferta educativa anterior que se encuentra actualmente en liquidación, dentro de la cual se realizó la presente investigación.

Las áreas curriculares están conformadas por una teórico metodológica, una Humanístico Social, Económico Administrativa, Complementaria y Optativas. Las materias optativas, están agrupadas en tres áreas de énfasis las cuales son:

- Desarrollo humano: Tanatología, Geriátría, Trabajo Social Psiquiátrico, Problemas Socio patológicos y Educación Especial.
- Desarrollo regional: Desarrollo Local y Municipal, Trabajo Social Rural, Cultura Indígena y Urbanismo
- Desarrollo empresarial: Mercadotecnia Social, Trabajo Social Empresarial y Cooperativismo.

Los estudiantes realizan servicio social a partir del séptimo semestre, lo cual es una forma de retribuir a la sociedad parte de lo que ésta les da; desarrollando los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación consolidando con ello su formación profesional, lo que a su vez les brinda una mayor oportunidad para ingresar al mercado laboral; el servicio social, dentro de este plan de estudios, no es una materia de la licenciatura en cuestión.

² ibídem

1.4.- Contexto laboral del Trabajador Social

El desempleo como problemática a nivel mundial, ha impactado sobre todo a la juventud, actualmente se tiene que cuatro de cada diez jóvenes, carecen de empleo. En los últimos 20 años el número de jóvenes desempleados ha triplicado al de los adultos en la misma situación lo que ha originado una “crisis del empleo de los jóvenes de proporciones sin precedentes” según la OIT (2012).

A partir de lo anterior es que resulta necesario que el perfil profesional desde la formación sea actualizado en base a los nuevos contextos y escenarios económicos, políticos, sociales, y culturales, para en base a ello determinar qué tipo de estrategias de aprendizaje resultan ser las más pertinentes. Los desequilibrios entre la oferta y la demanda del trabajo profesional conllevan a que exista mucha oferta de mano de obra calificada pero poca demanda de éstas por parte del mercado de trabajo lo que origina que los empleadores demanden mayor nivel educativo propiciando con ello una subcalificación (Franco y Mejía, 2011).

Bajo este tenor, se tiene que licenciatura de Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, tomando como referencia el estudio de egresados 2011 de Medécigo y Cols., por considerar a este tipo de estudios como puente entre la educación y el campo laboral con el objetivo de evaluar y retroalimentar los programas educativos (Flores, 2015), se retoman los siguientes datos para la presente investigación:

- Dentro del ICSHu, la licenciatura con mayor porcentaje de egresados laborando es la de Ciencias de la Comunicación con un 89.42%, seguido de los egresados de la Licenciatura en Educación con un 82.72%, posteriormente la Licenciatura en Enseñanza de la Lengua Inglesa 76.74%, la Licenciatura en Historia de México con el 66.7%, quedando finalmente en último lugar la Licenciatura en Trabajo social con un 62.39%.
- Según dicho estudio, los espacios laborales en los cuales se emplean los Trabajadores Sociales egresados de la UAEH son instituciones de salud como el IMSS, ISSSTE, DIF, instituciones como la SEP, SSA, Derechos Humanos, agencias de ministerios públicos, reclusorios, juzgados, organismos privados

como clínicas, escuelas, centros de rehabilitación, e Instituciones gubernamentales como son las ONG, IAP.

- En referencia al punto anterior, se tiene que estadísticamente el 20% labora en el Hospital General de Pachuca así como en Sedesol (dentro del programa oportunidades), 14% en el Hospital psiquiátrico Villa Ocaranza, seguido de un 7% para el Centro Educativo Cruz Azul y Promujer, 6% en el ISSSTE, finalmente es importante resaltar que la UAEH registra un 26% como unidad receptora de sus propios egresados para brindarles oportunidades laborales.
- Se tiene además que el 60% de los estudiantes que egresan de la licenciatura en Trabajo Social, tardaron entre uno y dos años en encontrar empleo, y únicamente el 13% tardó menos de 6 meses para tener su primer empleo, lo cual resulta alarmante.

Dentro de las razones que se muestran en el estudio de egresados, sobre las dificultades que existen para que un trabajador social logre encontrar empleo, el principal radica en que hoy en día los empleadores demandan contar con experiencia laboral, la cual no es posible obtener si no se les brinda la oportunidad de adquirir dichos conocimientos.

Como ya se mencionaba, otro de los factores que influyen para encontrar empleo podría ser el hecho de que las empresas e instituciones tengan poco o nulo conocimiento acerca de todas las funciones que puede desempeñar un Trabajador Social, limitando con ello la variedad de oportunidades en las que pueden desenvolverse e integrarse desde diferentes ámbitos como son por ejemplo el empresarial, el jurídico, rural, y educativo; dichos factores conllevan a que existan muy pocas ofertas de trabajo o que estas sean insuficientes para la cantidad de estudiantes que egresan de esta profesión.

Bajo este tenor se tiene que dentro de las principales causas para no encontrar empleo según Medécigo Cols. (2011) son:

- Con un 60% la escasa o nula experiencia laboral
- Un 40% el desconocimiento de las funciones de un Trabajador Social
- El 30% por ofertas de trabajo poco atractivas
- Sin ofertas de trabajo en puerta un 70% de egresados

En cuanto al salario Mínimo Profesional que se le otorga a un Trabajador Social éste siempre se encuentra por debajo de su verdadero quehacer realizado, y es de los más bajos dentro del área de las Humanidades. En el 2006 se le asignó una categoría de técnico quedando por debajo de un tapicero en reparación de muebles, teniendo que aproximadamente el 46% de egresados ganan entre 2000 y 4000 pesos y que sólo un 30% tiene un salario mayor a 12,000 pesos mensuales.

En base a lo anterior, se observa el hecho de que no existe una homologación de los salarios de dicha profesión, cuando contratan a un Trabajador Social, muchas de las veces su esquema de contratación es bajo un nivel técnico y no de un profesional con licenciatura, lo que origina que muy pocos de los egresados piensen continuar con estudios de posgrado por los gastos que éstos implican y bajo el temor de que posteriormente no les sean reconocidos.

En materia de empleo, Torres (2011:163), menciona como a partir del 2008 tras la crisis financiera de los mercados a nivel mundial, el pesimismo y la incertidumbre llevaron a una enorme desestabilización del mercado de trabajo, observándose una desigualdad sin precedentes en donde los más ricos (según la revista Forbes) siguen haciéndose más y más ricos, mientras el desempleo y las situaciones precarias de los más pobres va siendo cada vez peor.

Se ha producido una desestandarización del trabajo a partir del neoliberalismo, dando fin al sistema de trabajo planteado por Beck (2002), quien mencionaba que anteriormente el mercado laboral estaba estandarizado en todos sus aspectos como era el contrato, lugar y condiciones de trabajo, los horarios laborales, etc. dando paso a modificaciones del derecho laboral haciéndolo más “flexible”, en donde los contratos se vuelven eventuales y el tener o no tener empleo es lo que resulta ser flexible, pudiendo pasar de un estado a otro con extrema facilidad.

Ante las precarias formas de contratación y de condiciones laborales, con una marcada desigualdad de ingresos y de rotación laboral, (Morales, Castro, 2014:21), se tiene que al igual que para las demás profesiones, para los Trabajadores Sociales que egresan de nuestra máxima casa de estudios, un 62%

están bajo un contrato de tipo eventual, y sólo un 38% tiene contrato firmado por tiempo determinado (Medécigo Cols. 2011).

Este tipo de contrataciones eventuales sólo generan inseguridad laboral en los empleados, un factor más planteado para que las instituciones analicen la necesidad de otras herramientas o modalidades de tutoría para que los egresados estén constantemente actualizados y preparados para enfrentarse a las nuevas demandas y realidades laborales.

Es importante considerar el hecho de conocer si aquellos egresados de la licenciatura en Trabajo Social que logran encontrar empleo desarrollan sus conocimientos adquiridos dentro del campo de su formación, bajo este tenor se tiene que un 36% de éstos reportaron que la primer actividad laboral que desempeñaron no tenía ninguna coincidencia con su profesión.

Otro de los factores que pueden incidir a la hora de encontrar empleo, es conocer los motivos que llevaron a un estudiante a cursar la carrera de trabajo social, porque muchas de las veces ésta pudo ser su última opción, sin contar con el gusto o vocación, a partir de lo cual existen factores tanto internos como externos. Bajo este tenor, se tiene que la tutoría, al ser una herramienta de la orientación vocacional y profesional, puede resultar también un apoyo para aquellos estudiantes que desde los primeros semestres se dan cuenta que lo que están estudiando no es lo que realmente desean y con ello brindarles un panorama más amplio de lo que les depara el mercado laboral una vez que egresan de seguir estudiando algo que no les satisface; a partir del hecho de que uno de los objetivos claves de la orientación profesional es el que nos menciona Vital (1976) citado en Molina (2002), es el de ayudar a los alumnos a que elijan de manera inteligente entre todas aquellas alternativas que se le presenten, en base a sus habilidades, potencialidades y limitaciones.

La orientación y por ende la tutoría, tal como lo menciona Rodríguez (1998: 11), debe replantearse en base a los nuevos contextos y necesidades, tomando en cuenta que “la juventud es cada vez más larga, que la industria y el mundo laboral cambian a ritmo galopante y abren fisuras en los modelos establecidos”.

Capítulo 2

El proceso tutorial

2.1.- Antecedentes históricos de la tutoría

Los antecedentes históricos de la tutoría pueden analizarse a través de las diferentes formas de transmitir los conocimientos a lo largo del tiempo y bajo diferentes contextos, que incluyen desde los aprendices de oficio en los pequeños talleres, hasta la enseñanza personalizada en las escuelas (Beltrán y Suárez, 2003).

Bajo este tenor, se tiene por tanto que la acción de orientar, guiar, tutelar, ha estado presente a lo largo del tiempo; dentro de la cultura Griega, Sócrates ya defendía uno de los elementos prioritarios de la tutoría que era el conocimiento de sí mismo; Platón indicaba que era indispensable el conocimiento propio de las aptitudes y habilidades para con ello poder adecuarse y ajustarse correctamente a la sociedad; con Aristóteles era prioritario el desarrollo de la racionalidad con el fin de saber elegir una actividad acorde a los intereses de los individuos.

Uno de los datos más antiguos sobre tutoría se encuentra en el poema de Homero, en La Odisea, la cual narra cómo Odiseo confió la educación de su hijo Telémaco a su amigo Mentor cuando éste partió a la guerra de Troya. Mentor fue para Telémaco su orientador y guía haciéndose responsable tanto de su educación intelectual, como espiritual y social (López, 2003).

También dentro de la mitología griega en el juramento de Hipócrates aparece la figura del preceptor con sus respectivas responsabilidades, éste enseñaba las profesiones para poder desarrollar las competencias prácticas, bajo el modelamiento del rol profesional (Chong, 2009).

Posteriormente, durante la Edad Media, el tutor se desenvolvía dentro del entorno eclesiástico de los monasterios, existiendo evidencias, como la de Santo Tomás de Aquino (1225-1274), quién brindaba sugerencias pedagógicas de enseñanza basadas en el conocimiento y desarrollo de las potencialidades humanas. Otro

texto de esa misma época es el de Doctrina Pueril en donde se propone que cada persona debe elegir la ocupación que mejor pueda desempeñar según sus habilidades y capacidades propias.

En el Renacimiento se va consolidando la idea de la tutoría a partir de los cambios contextuales, se comienza a pensar al individuo bajo una mirada más humanista, orientando a las personas según sus habilidades hacia determinadas profesiones, (López, 2003).

A partir de lo anteriormente citado, se observa que la tutoría, ha existido desde hace mucho tiempo y que además ha ido evolucionado según los contextos históricos en cuanto a realidades y necesidades sociales, en base a las problemáticas que se intentan abordar y resolver.

2.1.1.- Definición de Tutoría

En la literatura consultada, es posible localizar diferentes definiciones y comprensiones en torno al término tutoría; para la presente investigación resulta imprescindible tener en consideración dicho significado y definición, la cual resulta una palabra más bien polisémica; procedente del latín *tutela* que significa protección, ha sido utilizado para indicar la autoridad y capacidad de una persona para cuidar de otra (por lo general más necesitada o vulnerable), que no puede o no tiene la capacidad de hacerlo por sí misma (González y Mendoza, 2010).

Dentro del ámbito educativo, se tiene que los antecedentes históricos del término se encuentran en la cultura griega dentro de la mayéutica de Sócrates, en la cual se visualiza la figura del tutor como la persona que ayuda al estudiante a que alcance el conocimiento por sí solo, en sus escritos es posible apreciar la importancia de la ayuda del tutor a descubrir incongruencias en sus actuaciones.

Lara (2002) menciona que la tutoría orientada en la formación educativa surgió en la práctica de los talleres medievales bajo la figura del maestro que tenía bajo su cargo a uno o varios aprendices tutelados.

Bajo este tenor, se tiene que la tutoría, como una herramienta de la orientación educativa, aparece para brindarle al estudiante una atención integral basada en el

respeto y apoyo hacia la estructuración de objetivos y técnicas de estudio, a partir de un programa de acompañamiento centrado en el estudiante con el fin de abatir las problemáticas de reprobación, deserción, y rezago escolar, bajo el objetivo de incrementar la eficiencia terminal y la calidad en la educación.

Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior³, ANUIES (2000), la tutoría es el proceso de acompañamiento a los estudiantes tanto en a nivel académico como personal a lo largo de toda su formación, para mejorar su rendimiento escolar, solucionar diversas problemáticas, desarrollar hábitos de estudio, y de convivencia social.

A partir de lo cual, la tutoría implica tanto docencia como orientación de los procesos académicos y de los problemas personales que manifiesten los estudiantes dentro del ambiente escolar (Corona, 2008).

En el diccionario de las ciencias de la educación (2003:1371), se menciona que la tutoría es la ayuda y orientación que se le brinda al alumno ya sea de forma individual o grupal, debiendo ser realizada por los propios docentes “La tutoría equivale a una orientación, a lo largo de todo el proceso educativo para que el alumno se supere tanto en lo académico como en la solución de dificultades escolares, que cuente con hábitos de estudio y de reflexión así como de convivencia social, garantizando con ello el uso adecuado de su libertad desde una forma responsable y participativa”.

Finalmente para Rodríguez Espinar (1993:30), la tutoría puede definirse como “el conjunto de conocimientos que permiten la aplicación tecnológica en el ámbito educativo de una serie de principios teóricos que facilitan el diseño, ejecución y evaluación de programas de intervención dirigidos a la producción de los cambios necesarios en la persona y en su contexto, a fin de lograr la plena autonomía y realización, tanto en su dimensión personal como social”.

³ La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES, creada oficialmente el 25 de marzo de 1950, a partir de la Asamblea celebrada en Hermosillo, Sonora, y dando cumplimiento a los acuerdos generados un año antes en Oaxaca, es una asociación no gubernamental, que cuenta con agremiados de las principales instituciones de educación superior de nuestro país, teniendo como objetivos fundamentales el mejoramiento integral de la docencia, investigación y cultura y participa de manera significativa en el diseño, instrumentación, implementación y evaluación de políticas públicas en materia de educación superior, (ANUIES, 2009 plan de trabajo).

Para la ANUIES (2014), es relevante apoyar a los estudiantes desde la tutoría en los siguientes aspectos con el fin de lograr una formación integral:

1. Que el estudiante sea capaz de resolver por sí mismo, la diversas problemáticas a las que se enfrenta dentro del ambiente escolar.
2. Orientarlo acerca de las características del plan de estudios y de todas las opciones de trayectoria escolar.
3. Brindarle al alumno técnicas adecuadas de lectura y comprensión.
4. Que logren desarrollar estrategias de estudio.
5. Apoyar a los alumnos para que puedan superar las dificultades que se les presenten en cuanto a rendimiento académico.
6. Ayudarles para que su adaptación e inserción a la cultura escolar sea más fácil.
7. Apoyarlos para que logren diseñar su propia trayectoria curricular de la manera más adecuada.
8. Motivarlos para que participen en actividades extracurriculares que fortalezcan su formación.
9. Canalizarlos con los especialistas específicos, en asuntos relacionados con su estabilidad emocional.
10. Orientarlos sobre las diferentes tipos de apoyos económicos, becas tanto nacionales como internacionales, para que conozcan los beneficios que puede obtener de las diversas instancias universitarias.
11. Apoyarlos sobre su actitud como futuros profesionales de la licenciatura que estén estudiando.

La tutoría entendida como función inherente a la docencia, tiene dentro de sus objetivos facilitar la integración personal de los procesos de aprendizaje (Lázaro y Asensi, 1989:49), acción que el profesor puede realizar, además y en paralelo, a su propia acción docente (Sánchez, 1979:10).

Bajo este tenor, para la ANUIES (2001:43), “La tutoría consiste en un proceso de acompañamiento durante la formación de los estudiantes, que se concreta mediante la atención a un alumno o grupo reducido de alumnos, por parte de

académicos competentes y formados para esta función, apoyándose conceptualmente en las teorías del aprendizaje más que en las de la enseñanza, haciendo con esto posible el cambio del paradigma de la enseñanza al paradigma del aprendizaje”.

La tutoría se considera también una forma de atención al estudiante, ya sea de forma individual o en grupos pequeños de estudiantes en donde se lleva a cabo una estructuración de objetivos, programas, organización por áreas, técnicas de enseñanza apropiadas e integración de grupos conforme a ciertos criterios y mecanismos de monitoreo y control, entre otros, (Alcántara Santuario, 1990).

Para autores como Castillo, Torres y Polanco (2009), la tutoría también es un acompañamiento para la incursión en el mundo laboral. Para la presente investigación, también se retoma la definición de tutoría expuesta por Collazo, (2006) citado en (PIT, UAEH, 2010), quien menciona como la tutoría resulta ser un proceso permanente y continuo entre tutor y tutorado, bajo una responsabilidad compartida.

Finalmente, a partir de las definiciones expuestas sobre tutoría y retomando el Programa Institucional de tutorías (PIT UAEH, 2010) así como el Modelo Educativo de la UAEH, para dar cumplimiento a una educación de calidad bajo una formación integral se tiene que:

- La Tutoría supone un proceso permanente, sistemático y continuo entre tutor y tutorado.
- Implica una responsabilidad compartida por ambos.
- Se concreta la función orientadora del rol de educador profesional, bajo una mirada del tutor como un orientador educativo; a partir de una tutoría integral que lleve a consolidar el proceso formativo de los estudiantes bajo el objetivo de desarrollo de competencias, complementando con ello la labor educativa así como la orientación educativa.
- Se desarrolla activa y dinámicamente, bajo lo cual debe ser flexible, además de atender a la diversidad de contextos en que se lleve a cabo.

- Realizada bajo un conjunto de acciones educativas planificadas, pero también susceptible de redimensionarse dependiendo de las necesidades individuales de los tutelados.
- Resulta ser un proceso de crecimiento para el estudiante dentro de todos los ámbitos de su vida.
- El tutor debe ser guía y líder para lograr unidad y coherencia encaminados hacia las mismas metas, requiriendo del trabajo colaborativo de todos los agentes educativos involucrados.
- La comunicación asertiva es de vital importancia, a partir del hecho de que el proceso tutorial es individualizado para los tutorados.
- El alumno tutorado, es el centro del proceso tutorial para lograr su formación integral.
- Para la institución educativa, la acción tutorial, logra elevar los índices de calidad y eficiencia terminal.

Por tanto para la UAEH, la tutoría resulta ser “el conjunto sistematizado de acciones encaminadas a la atención individual del estudiante, para orientar integralmente su proceso formativo, centrándolo en el aprendizaje mediante un acompañamiento personalizado o de grupo, por parte de docentes y/o estudiantes competentes y formados para esa función” (PIT, UAEH, 2010:27).

2.1.2.- Tipos de tutoría

La tutoría no supe a la docencia, más bien la enriquece y complementa, resultando ser una herramienta capaz de reforzar la educación integral de los estudiantes dentro de todos los ámbitos tanto académicos como personales, bajo una atención personalizada y durante todo su proceso formativo (ANUIES, 2000). Bajo este tenor, se tiene que la acción tutorial puede realizarse bajo diferentes tipos o modalidades dentro de las instituciones educativas; entre las más empleadas y conocidas están la tutoría individual y la tutoría grupal sin embargo

existen otras formas para desarrollar dicha acción las cuales se describen a continuación:

Lázaro y Asensi (1989) citado en Corona (2008), mencionan que para el desarrollo correcto de la acción tutorial, esta debe estar enmarcada dentro de los siguientes ejes:

1. *Preventiva*: dentro del cual el objetivo que se persigue es anticiparse a las problemáticas que pueda presentar el estudiante incluso antes de que estas aparezcan; la acción tutorial debe estar alerta de los cambios y crecimiento personal a los que están sujetos los estudiantes, esto con el fin de que sus intervenciones sean encaminadas a desarrollar las capacidades y potencialidades de los alumnos para que estos lleguen a ser estudiantes autónomos y críticos.

2. *Compensadora*: teniendo como objetivo intervenir para neutralizar o minimizar las diferentes dificultades o problemáticas que presenten los estudiantes, pero además potencializar las habilidades y cualidades que éstos tengan para en base a ello hacer frente a dichas problemáticas; todo ello bajo una intervención de tipo personal.

3. *Respeto a la diversidad*: La acción tutorial se debe dar dentro del marco del respeto a la diversidad, adecuándola para acciones individuales, ampliando la visión que se tenga de los estudiantes en cuanto a sus capacidades y habilidades para su mejor desarrollo; dentro de lo cual resulta necesario que exista un ambiente propicio para la valoración de los estudiantes desde una mirada objetiva, olvidándose de estereotipos, comparaciones o prejuicios. Lo que se intenta es que se promueva la tolerancia hacia la diferencia con lo cual se obtienen otras y nuevas miradas de la diversidad de estudiantes que se tienen dentro de la institución, lo que conlleva a posibles innovaciones.

En cuanto a las formas o modalidades para realizar la acción tutorial se tienen las siguientes según Arnaiz (2001) citado en Corona (2008):

Tutoría Individual.

Esta modalidad, se refiere a la acción realizada entre un docente/tutor quien orienta y apoya al estudiante/tutorado a partir de sus características, cualidades, habilidades, éxitos, fracasos, formas de ser y de actuar.

Para la UAEH, este tipo de acción tutorial se da mediante la atención personal e individualizada a aquellos alumnos que presentan cierto tipo de problemáticas académicas o personales, brindándoles el apoyo y canalización ya sea hacia asesorías académicas, orientación escolar, orientación vocacional, atención médica, psicológica, becas, entre otros, (PIT UAEH, 2010).

Tutoría grupal.

Esta modalidad, se da a partir de la relación entre un docente/tutor y un grupo de estudiantes/tutorados, realizada por lo general dentro de la propia clase.

Dentro de este proceso de acompañamiento se tiene como objetivo brindar un espacio de comunicación y de orientación a nivel grupal tanto académica como afectiva, en donde los alumnos se sientan en confianza y empatía con el tutor y con sus pares, y tengan la oportunidad de revisar y discutir temas que sean de su interés para mejorar el rendimiento académico, desarrollar hábitos de estudio y convivencia social (De Serranos y Olivas, 1989:41).

El docente/tutor lleva a cabo la labor tutorial grupal a partir de diversas acciones integradoras, siendo mediador entre el ambiente y el alumno, lo anterior se reafirma con Rodríguez Moreno (1995:55) quien refiere que “Es el maestro quien, a través de un apropiado clima de optimismo, confianza y cooperación debe conseguir una adecuada integración de la labor orientadora en la práctica diaria de la enseñanza”.

A partir de lo anterior, se tiene que dentro de las ventajas de la implementación de las Tutorías Grupales están las siguientes:

- Mejora en la comunicación entre los estudiantes, promueve el trabajo en equipo y la participación colaborativa.

- Dentro de las sesiones presenciales de la tutoría grupal se detectan las dificultades y logros que los alumnos han logrado académicamente.
- El tutor y los tutorados realizan una construcción, deconstrucción, y reconstrucción de conocimientos y de vínculos académicos y sociales.
- Se fomenta la reflexión tanto personal como grupal, logrando con ello una mayor integración y consolidación grupal e institucional.
- Sociabilizan y comparten no sólo lo académico, sino los aspectos que se generan del estudio individual y del trabajo colectivo.
- Se identifican problemas en cuanto a métodos de estudio y comprensión de contenidos.
- Existe retroalimentación y se comparten experiencias y puntos de vista.
- La tutoría grupal permite además materializar la pertenencia de un estudiante con la institución educativa, fortaleciendo el vínculo entre ellos, logrando entender y comprender los procedimientos y normativa de la institución.

Latapí (1988) menciona que la tutoría grupal, genera una relación pedagógica diferente a la propuesta por la docencia, el profesor asume el papel de guía o consejero en un ambiente más relajado, amigable y acogedor.

Para la UAEH, dentro de esta modalidad de tutoría, el tutor es un docente comprometido con su grupo de estudiantes/tutorados, siendo guía y apoyo en cuanto a cuestiones académicas, afectivas, culturales y sociales, además de apoyarlos en dudas administrativas y normativas de la institución, e incentivarlos a que se sientan parte del grupo y de la misma universidad; a partir de lo cual esta modalidad de tutoría resulta ser una herramienta eficaz de acción didáctica, y estrategia metodológica (PIT, UAEH, 2010).

Las tutorías técnicas

Este tipo de tutorías se refiere a la acción de asignar, a partir de comités o juntas directivas de la misma institución educativa, ciertas responsabilidades a aquellos docentes que no han sido elegidos como tutores individuales o grupales.

Tutoría para la diversidad

El docente/tutor designado, trabaja a partir de aprendizajes comprensivos basados en la tolerancia hacia la diferencia, tomando en cuenta que cada estudiante es diferente, teniendo habilidades, capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje diferentes, motivación, condiciones sociales y conocimientos previos.

Las tutorías de práctica en empresas o la tutoría en la empresa

Se refiere a tutorías específicas según la rama de formación profesional de los estudiantes, bajo la designación de tutores específicos de prácticas (como pueden ser el servicio social y prácticas profesionales), a través de convenios de las universidades con las empresas.

El objetivo principal de este tipo de modalidad, es que los estudiantes tengan un panorama más amplio y real de lo que es el mundo laboral con el objetivo de que logren una mejor preparación dentro de sus estudios y que su inserción al mercado laboral al término de su carrera sea más eficaz.

En algunas instituciones de educación superior en México, como es el caso de la Universidad de Colima, ya se lleva a cabo este tipo de tutoría mediante una modalidad denominada *Asesoría en Práctica profesional*, en dicho proceso son los propios estudiantes quienes eligen el lugar donde realizaran sus prácticas profesionales y en base a ello también eligen a su tutor/asesor, dicha modalidad es supervisada por la Dirección General de servicio Social y Práctica Profesional de la Universidad (González, Mendoza, 2011).

El mercado laboral actual, exige personal altamente calificado y competitivo, bajo un aprendizaje continuo; este tipo de tutoría resulta ser ideal desde la necesidad planteada de que las empresas o instituciones deben contar con programas continuos de capacitación para sus empleados.

Bajo este tenor, la tutoría bajo esta modalidad, aporta beneficios tanto para los estudiantes como para las empresas que los habrán de contratar, la importancia de que se le brinde al estudiante una capacitación real en ambientes y entornos reales donde se desarrollara una vez que logre terminar sus estudios.

La vinculación entre empresa y universidad, fortalece el aprendizaje y competencias que el mundo laboral actual reclama de los egresados, con lo cual se benefician tanto las empresas como los estudiantes; la realización del servicio social y prácticas profesionales muchas de las veces no son remuneradas para los estudiantes sin embargo el beneficio de obtener experiencia laboral resulta de vital importancia.

Este tipo de tutoría enfocada a la formación profesional, tiene como objetivo vincular el proceso formativo de los estudiantes con el entorno productivo real de las empresas, en donde lo ideal es que los estudiantes desarrollen actividades propias de su formación, bajo una orientación y supervisión de sus profesores/tutores, monitoreadas y supervisadas a su vez por las unidades receptoras.

Dentro de las actividades que debe desarrollar el docente/tutor dentro de esta modalidad de tutoría, según Castillo et al., (2009) citado en González y Mendoza (2011) son:

- Acordar el contenido y condiciones del programa formativo
- Realizar visitas a las empresas receptoras donde realizaran su servicio o prácticas profesionales sus estudiantes tutorados.
- Tener conocimiento de las condiciones tecnológicas de la empresa receptora.
- Acordar el programa formativo para cada estudiante.
- Presentar a los estudiantes ante la empresa o institución.
- Estudiar el informe valorativo de la empresa

El docente/tutor, debe corroborar que las actividades que desarrolle su tutorado sean acordes a lo preestablecido con las empresas receptoras, además de apoyarlo en sus dificultades tanto personales como académicas.

La cotutoría:

Este tipo de acción tutorial, se refiere al apoyo entre pares docentes, en la cual otro docente, apoya la acción tutorial del tutor oficial designado, reforzando y apoyándolo para la realización de tareas específicas.

Además de las ya mencionadas, existen otras formas para realizar la acción tutorial por ejemplo:

La tutoría entre pares:

La cual resulta ser una herramienta bajo el apoyo de otros estudiantes de la misma institución educativa, por lo general de semestres más adelantados o alumnos que muestran un alto rendimiento para tutorar o asesorar a sus compañeros tanto en aspectos académicos, como de integración y de comunicación.

Bajo esta modalidad, de aprendizaje bidireccional, lo afectivo resulta ser de gran apoyo dentro los procesos formativos y de aprendizaje de los estudiantes tutorados, el alumno/tutor como el alumno/tutorado tienen similitudes en cuanto a su edad, aspectos psicológicos, fisiológicos y de intereses, además de compartir el papel de estudiantes, lo cual les permite trabajar bajo un uso de códigos comunes, y formas similares de comunicación, lo cual propicia una interacción fluida y enriquecedora para ambas partes (Mosca, 2011).

Según Cardozo- Ortiz (2011:311-312) “Se ha determinado que en la tutoría entre pares se puede apostar al desarrollo académico integral, pues se potencian las habilidades básicas para el desempeño académico, el aprendizaje, la autoestima y el desarrollo de competencias sociales. De la misma forma, se ha encontrado que la ayuda ofrecida entre compañeros potencia las capacidades, la seguridad y la autonomía en la autorregulación de los procesos”.

Es recomendable que la tutoría entre pares, se desarrolle bajo una asimetría entre tutor-tutorado, ya sea por rendimiento académico, por año o semestre que se esté cursando, o por niveles educativos de la misma institución educativa.

Para Cardozo- Ortiz (2011), la modalidad de tutorías entre pares debe cumplir con el objetivo de facilitar la integración de su tutorado al ambiente y cultura escolar,

brindar orientación en cuanto a procesos administrativos y académicos como los mapas curriculares, los planes de estudio, los tipos de becas entre otros; ser guía para el acompañamiento en cuanto al proceso de construcción de lo que significa ser estudiante de la institución educativa a la que pertenecen; observar e identificar habilidades y destrezas en sus tutorados para con ello tener un mejor desarrollo dentro de su trayectoria escolar. Este tipo de interacción está basada bajo la propuesta de aprendizaje cooperativo, por lo general cara a cara, aunque también es posible el uso de las tecnologías de información y comunicación.

Dentro de la UAEH, la tutoría entre pares, se da entre aquellos alumnos destacados o con algún tipo de beca o apoyo económico y compañeros que requieran de apoyo para la integración a la universidad, asesorías académicas, para aprender estrategias de estudio, de organización de tiempo así como de carácter personal como motivar, apoyar, escuchar, orientar, y sugerir posibilidades de planes de acción a sus compañeros, siempre bajo un clima de confianza y respeto mutuo (PIT, UAEH, 2010).

Tutoría a distancia

Hace referencia a aquellas modalidades de formación a distancia, aunque también es posible implementarla en modalidades presenciales de aprendizaje, en dicha acción se observa una interacción personal directa entre la institución académica, el tutor y el estudiante, resultando ser flexible y adaptable según las necesidades propias y específicas de cada estudiante.

El docente/tutor, dirige y mantiene el proceso de enseñanza-aprendizaje, y se convierte en orientador, guía y apoyo del estudiante/tutorado tanto de los contenidos académicos como de ciertas problemáticas personales que puedan tener los estudiantes tutorados. Bajo este esquema de tutoría, es posible la utilización de recursos más versátiles, haciendo uso de las denominadas TICs⁴.

⁴ “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), son un conjunto de avances tecnológicos que proporcionan la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos relacionados con las computadoras, la telefonía, Internet, los mas media, las aplicaciones multimedia y la realidad virtual. Dichas tecnologías básicamente proporcionan información, herramientas para su proceso y canales de comunicación” (Marqués, 2000:3).

La aplicación, de dichas tecnologías tiene efectos positivos en los estudiantes ya que fomentan la autonomía, la creatividad, la investigación, el trabajo en equipo, entre otras; facilitando con ello la adquisición de aprendizajes significativos que lo preparen para su futura inserción laboral.

César Coll (2008) destaca cómo el uso de las tecnologías de información modifican las prácticas sociales y económicas, pero de manera especial las prácticas educativas, mencionando la potencialidad de dichas herramientas dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje; tanto por parte de los docentes como del alumnos y de la sociedad en general.

Padilha y Aguirre (2011), mencionan la necesidad de que los estudiantes se eduquen bajo una cultura y alfabetización digital, además de la necesidad imperiosa de adquirir las competencias necesarias para su correcto uso y aplicación como docentes, así como del análisis de los modelos pedagógicos y currículos que brinden un significado real educativo al uso de dichas tecnologías, las cuales suelen ser herramientas que apoyan las prácticas educativas de enseñanza/aprendizaje.

Bajo este tenor se tiene que aunque es una realidad que no todos los estudiantes universitarios cuentan con esta modalidad de tutoría, porque muchas de las veces no cuenta con los medios para ingresar a ella, cada vez son más los docentes y estudiantes que tienen acceso a las nuevas tecnologías, utilizando medios como el teléfono celular, el correo electrónico entre otros, los docentes/tutores atienden a sus tutorados en diversas problemáticas que éstos presentan venciendo con ello la barrera espacio/temporal.

El uso combinado de las modalidades de acción tutorial

La tutoría presencial individual o grupal, puede combinarse con la tutoría a distancia, mediante medios electrónicos, aprovechando los recursos que estén disponibles dentro de la institución y por parte de los estudiantes.

La combinación de dichas modalidades de acción tutorial pueden llegar a hacer más práctico y dinámico el trabajo, sin embargo la tutoría presencial y personalizada, salvo para aquellos casos de estudios no presenciales, siempre

será importante y prioritaria, el no perder el contacto cara a cara con los estudiantes sigue siendo de vital importancia para la tutoría dentro de las IES, según Beltrán y Suárez (2003).

2.2.- Modelos internacionales de tutoría en Educación Superior

A través del tiempo, a nivel internacional, la educación superior ha redirigido sus esfuerzos hacia un aprendizaje centrado en el estudiante. Según algunos estudios los orígenes de la acción tutorial se encuentra entre los griegos, posteriormente se fueron desarrollando bajo dos grandes tradiciones, la europea con base en la educación Alemana, y la anglosajona.

Durante los siglos XVI y XVII, únicamente los hijos de la realeza y de las clases altas contaban con tutores, durante la universidad medieval el tutor fungía como un guardián eclesiástico dentro del cual la universidad buscaba la transmisión del conocimiento o saber absoluto, el respeto a la verdad y el desarrollo del espíritu de estudio; bajo este tenor, el papel del docente/tutor, era guiar, orientar, autorizar la conducta moral, social e intelectual de los estudiantes en la búsqueda del conocimiento como vía para el crecimiento personal (Rodríguez Espinar, 2004).

Durante el siglo XX, a partir de la década de los 90's surge un mayor interés por la tutoría a nivel mundial a partir de varios organismos tanto nacionales como internacionales, por ejemplo se tiene a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y la Organización de Estados Americanos (OEA), así como de carácter nacional la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, (ANUIES), quienes fueron introduciendo diversas recomendaciones sobre la acción tutorial como un mecanismo que podría elevar la calidad educativa en las IES, además de evitar la deserción y el rezago escolar, bajo un acompañamiento individualizado con el objetivo de una educación integral y de calidad, (Aguilar, 2012).

A partir de lo anterior, se reafirma que la tutoría ha estado presente en diversas etapas y contextos tanto a nivel internacional como nacional, un ejemplo claro de

ello son las universidades anglosajonas donde se persigue una educación centrada en el estudiante de manera individualizada, intentando que estos profundicen en los conocimientos y no únicamente en la cantidad de éstos, se realizan seminarios con pequeños grupos de estudiantes en donde se analizan temas específicos además de las sesiones individualizadas cara a cara entre tutor y tutorado, denominadas *tutoring* o *supervising*.

En países como Inglaterra, las tutorías son conocidas bajo diferentes términos como *academic advising*, *mentoring*, *monitoring* o *counseling*, dependiendo de los objetivos que se pretendan alcanzar con los estudiantes.

Para Estados Unidos, Reino Unido, y Australia, el principal objetivo de la acción tutorial es informar a los estudiantes y mantenerlos dentro de los estándares de calidad y disciplina; para el caso de Estados Unidos el objetivo de la tutoría es hacer que sus estudiantes participen dentro de actividades como cursos, seminarios, y realización de trabajos que posteriormente puedan ser discutidos con sus tutores.

En la universidad de Oxford, la acción tutorial se realiza semanalmente, los estudiantes realizan ensayos que revisarán con su tutor designado haciendo uso de todas las herramientas que además tengan disponibles como bibliotecas, prácticas de laboratorio, seminarios conferencias entre otros.

La orientación en Europa y Estados Unidos, surge en los primeros años del siglo XX, la cual aparece inicialmente ligada al mundo laboral como orientación profesional, aunque con algunos puntos divergentes entre ellas como lo menciona Bisquerra (1998), en Estados Unidos se utilizó el término de orientación vocacional y en Europa el de orientación profesional, así como el carácter privado en el primero y el de estatal en el segundo; no se debe perder de vista que la tutoría resulta ser una herramienta de la orientación.

Se tiene por tanto que en algunos países como Estados Unidos y Canadá, existen centros específicos de orientación de gran importancia los cuales coexisten con las Universidades desde los años treinta, trabajando bajo equipos multidisciplinarios conformados por pedagogos, psicólogos así como docentes; dentro de sus acciones está el coordinar las actividades de asesoramiento

académico (*academic advising o mentoring*), bajo una atención personalizada de las necesidades académicas, personales y sociales de los estudiantes. Universidades como la de Minnessota, Chicago, Illinois, Ohio, Missouri, Michigan y Dakota del Norte, cuentan con bastos antecedentes de la acción tutorial gestadas en las mismas.

En Europa, las universidades católicas como la de Lovania, cuentan con un centro de orientación psicología y pedagógica. España, también tiene una larga tradición en cuanto a la acción tutorial, por ejemplo la de la Universidad de Navarra y la Universidad Complutense de Madrid, en la cual la tutoría se observa bajo la denominada *peer tutoring*, bajo el asesoramiento entre pares, modalidad de la acción tutorial que ha demostrado ser muy efectiva.

En la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), el tutor apoya el aprendizaje autónomo de sus estudiantes; dentro de la reforma educativa española la tutoría y la orientación al alumno, ha sido y es considerada como un factor indispensable para su mejoramiento de calidad educativa.

Otro ejemplo de tutoría a distancia es el implementado en la Open University del Reino Unido, creada en 1971, bajo un modelo de tutoría académica y personalizada en donde también se promueve el estudio autónomo de sus estudiantes, quienes estudian todos los materiales preparados y cuentan con el asesoramiento de tutores tanto presenciales como a distancia asignados desde el inicio, encontrándose también cara a cara con sus tutores para resolver problemas e inquietudes.

Bajo este tenor, se tiene por tanto, que el proceso tutorial no es una novedad del siglo XXI o que haya aparecido tras la globalización o la sociedad del conocimiento, la acción tutorial siempre ha formado parte de la tarea docente (PIT, UdeG, 2004).

2.2.1.- La tutoría en la Educación Superior en México

Para poder alcanzar una educación de calidad e integral, resulta necesario un conjunto de elementos y herramientas bajo aprendizajes significativos, la tutoría resulta ser uno de ellos, a partir de ser un proceso educativo socializador que comprende las diversas esferas de la vida de los estudiantes como son su contexto, escuela y familia, desde donde construirán significados, representaciones y valores (Molina, 2004).

En México, la acción tutorial dentro de las Instituciones de educación Superior, aparece en 1940 en el posgrado de la Facultad de Química de la UNAM, y posteriormente dentro del nivel Licenciatura en el sistema de enseñanza abierta (ANUIES, 2001).

A partir de los años setentas la Educación Superior y los posgrados tuvieron una etapa de expansión, de crecimiento no planeado y sin precedentes tanto de su matrícula, como de instituciones y programas académicos (Luengo, 2003); la acción tutorial en el nivel de posgrado ha consistido desde entonces, en responsabilizar a los estudiantes para realizar trabajos y proyectos de investigación, junto con la realización de una tesis para obtener el grado correspondiente trabajando siempre en conjunto con su tutor o tutores designados. Posteriormente dentro de las políticas educativas de México a finales de los años noventa, se retoma la importancia de las tutorías en las IES teniendo que dentro de las metas para 2001, se contemplaba que la mayoría de dichas instituciones pusieran en marcha los modelos de tutoría más adecuados y pertinentes, y que para el 2002 todas éstas contaran con un programa institucional de tutorías, PIT, en base a los requerimientos de cada institución además de contar con mecanismos para mantenerlo bajo constante actualización (ANUIES, 2000:212).

Bajo este tenor se aprecia que la acción tutorial ha estado presente dentro de las políticas gubernamentales de nuestro país desde hace más de dos décadas para la mejora de la calidad educativa, dentro de diversos programas como son el Programa Nacional de Educación 2001, en el de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), en el Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP), en el de Fortalecimiento

Institucional (PIFI, ahora PROFOCIE), así como en el Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES), ahora denominadas Becas Manutención.

Dichas políticas gubernamentales no han estado exentas de un sin número de críticas en cuanto a su implementación al vincularlas con fondos concursables y de estímulos a docentes (González y Romo, 2006:172), resultando ser más bien programas impuestos, simulados por sus operadores, motivo por el cual se observan resultados ambiguos en la operación de los mismos.

Sin embargo se tiene que la tutoría es sin duda una de las estrategias fundamentales de la educación superior, como herramienta para potenciar la formación integral de los estudiantes, bajo una mirada constructivista y humanista. A partir de lo cual Fernández (2004:34), nos habla de ciertas experiencias exitosas en materia de tutoría que se han dado en nuestro país, como es el caso de la Facultad de Psicología de la UNAM con su proyecto denominado S.I.E.T.E, el programa institucional de tutorías de la Universidad Autónoma de Hidalgo, el proyecto de Tutoría del ITESM; en el Estado de México, el Programa de Tutoría Integral de la UAEM; el Programa Permanente de Formación de Tutores de la Universidad Autónoma de Zacatecas; la Universidad José Vasconcelos de Durango los Programas de Maestría en Orientación Educativa y Tutoría Académica; y el programa de la Maestría en Orientación Educativa y Asesoría Profesional de la Escuela Normal Superior del Estado de México; mencionando que dichos programas tienen como objetivo primordial el ayudar y ser guía para resolver los diversos problemas que enfrentan los estudiantes, desde conocimientos administrativos y normativos de la institución, tipos de becas, apoyo académico y emocional, motivación escolar, técnicas de estudio, entre otras todas ellas con el objetivo de brindarle a los estudiante una educación integral y de calidad.

Sin embargo, aun con la implementación de dichos programas y proyectos enfocados hacia la tutoría, la realidad es que actualmente en nuestro país, la educación superior muestra una baja eficiencia terminal, resultado de varios factores entre ellos la deserción, reprobación y baja titulación (Tinto, 1989).

Bajo este tenor, se tiene que según la Encuesta Nacional de Juventud, el mayor índice de deserción se presenta entre los jóvenes de 15 y 17 años con un 37.5%, seguido de los jóvenes entre 19 y 20 años con un 25%.⁵ Además de 100 alumnos que se incorporan al nivel superior únicamente entre 50 y 60 concluyen sus estudios y solamente 20 obtienen su título en los dos años siguientes a su egreso (Díaz de Cossío, 1998; citado en ANUIES, 2001).

Para las IES es de suma relevancia evitar la deserción escolar, caracterizada por el abandono voluntario y definitivo del estudiante de la institución educativa, debido a diversos factores como bajo rendimiento académico, cambio de carrera, o por una elección errónea de carrera (Tinto, 1989:34; citado en ANUIES, 2000); existiendo tres periodos clave en donde se genera dicha deserción; el primer momento crítico se presenta entre la transición del nivel medio superior al superior que conllevan a serios desajustes personales y académicos en los estudiantes, un segundo periodo se presenta durante el proceso de admisión en el cual el alumno se forma ideas erróneas acerca de la institución o de la vida escolar que lo lleva a decepcionarse de la ésta y desertar y finalmente un tercer momento que se observa cuando los estudiantes presentan un bajo rendimiento académico dentro de las asignaturas correspondientes a su plan de estudios y la institución no le ofrece alternativas o herramientas para poder superar sus deficiencias académicas o el alumno desconoce la existencia de las mismas.

En referencia al rezago escolar, éste se presenta cuando los estudiantes se retrasan en la inscripción subsecuente de su plan de estudios dentro del plazo que otorga la Institución, lo que pospone su egreso dentro de su cohorte generacional (Altamira Rodríguez, 1997:35; citado en ANUIES, 2000).

Las materias que se les dificultan más a los alumnos resultan ser las ciencias básicas, como metodología de la investigación o matemáticas, así como materias de lenguas extranjeras, como es el caso del idioma inglés; bajo este tenor es que se presenta la importancia de la acción tutorial para la creación e implementación de un PIT el cual realice las canalizaciones oportunas a las áreas especializadas para poder asesorar y apoyar oportunamente a los estudiantes.

⁵ Sistema nacional del tutorías académicas para el bachillerato general, tecnológico y profesional técnico, marzo 2011, SEP. disponible en http://cbta197.edu.mx/informacion/tutorias/Manual_SINATA.pdf.

Dentro de los actuales objetivos de las IES, también están el aprendizaje a lo largo de toda la vida, el aprendizaje autodirigido, aprender a aprender, aprender a emprender y aprender a ser, fomentar nuevas modalidades del proceso educativo en diversos lugares tanto formales como informales sin perder de vista que el alumno sigue siendo el actor central del proceso formativo.

Resulta necesaria además una flexibilidad curricular e interdisciplinariedad para abordar diferentes problemáticas, actualización permanente de los programas educativos y diseños de nuevos métodos de enseñanza aprendizaje que propicien una adecuada relación teoría-práctica (ANUIES, 2000).

Bajo este tenor se tiene que las IES deben implementar programas actuales y pertinentes de tutorías enfocados a las nuevas necesidades de los estudiantes para que éstos logren permanecer en las instituciones, terminen sus estudios en tiempo y forma y posteriormente logren insertarse al mercado laboral de una forma más oportuna.

2.2.2.- Programas institucionales de tutoría en Educación Superior

En México se cuenta con un modelo institucional para las tutorías emitido por parte de la ANUIES, dentro del cual existe la flexibilidad para que cada universidad lo adopte según sus propias demandas y necesidades.

En el año 2000 dicho organismo formuló el documento: *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*, en el cual se mostraba la visión para el Sistema de Educación Superior y los caminos que se tomarían (Romo, 2004). Dentro de la propuesta presentada para la organización e implementación de programas de atención personalizada a los estudiantes de educación superior se incluían tres ejes: la tutoría, la asesoría académica y los programas para la mejora del proceso educativo (ANUIES, 2000:104).

A partir de lo anterior, dentro de los programas de las IES la tutoría se ofertó como una estrategia fundamental con la cual se pudieran alcanzar los estándares de calidad planteados dentro del plan nacional 2001-2006.

En base a dichas propuestas las IES han realizado, y continúan realizando, acciones para conformar un SIT que sea capaz de contribuir a la solución de las diferentes problemáticas a las que se enfrentan, sin embargo a pesar del intento de su implementación desde hace ya varios años, aún sigue siendo tema central para lograr su real incorporación que forme parte de la cultura y quehacer de los docentes y de los estudiantes, es decir, aún no ha sido posible su total consolidación en nuestro país (Beltrán y Suárez, 2003).

Para que sea posible dicha consolidación resulta necesario el esfuerzo de todos los actores involucrados, institución, autoridades educativas, docentes, estudiantes, las expectativas y el alcance que dicho sistema pueda o quiera alcanzar necesita ser conocido por dichos actores para que pueda dar pleno cumplimiento a las necesidades de los mismos.

La tutoría bajo un adecuado PIT, resulta ser una estrategia fundamental, una herramienta potenciadora para la formación integral de los estudiantes, con la cual es posible facilitar la adaptación de los estudiantes al ambiente y cultura escolar además de responder a los objetivos ya mencionados sobre disminuir el rezago y deserción escolar, y mejorar la eficiencia terminal.

Para Universidades como la UNAM la tutoría es un proceso continuo de acompañamiento al alumno durante todo su desarrollo académico, dicho mecanismo ofrece la posibilidad de conocer más acerca del alumno, de sus necesidades personales y académicas así como de su contexto y con ello poder orientarlo, guiarlo y apoyarlo a lo largo de toda su trayectoria escolar.

Para la facultad de Psicología y la de Medicina, dentro de la misma institución, la tutoría es importante no sólo en su sentido individual y grupal, sino también como un proceso de modelamiento en el cual el docente/tutor se vuelve un guía central para sus alumnos tutorados. Bajo este tenor se tiene que desde el año 1991, la Facultad de Medicina de la UNAM incorporó la figura de un médico/tutor destacado durante toda su carrera, a quien el alumno puede visitar en su lugar de trabajo, observar y participar con él; modalidad importante que acerca a los alumnos a la vida profesional cotidiana bajo escenarios reales, logrando con ello un gran estímulo tanto académico como personal para los estudiantes, además de

fortalecer la relación tutor/tutorado, supervisando su formación y abarcando aspectos tanto científicos, como humanísticos y éticos.

Para la Universidad de Guadalajara la función tutorial comenzó en 1992, estableciéndose obligatoriamente que todos los docentes fungieran como tutores académicos de los estudiantes para la formación integral de los mismos, quedando asentado que los planes de estudio aprobados por su Consejo General Universitario deberán contener las condiciones y propuestas para la asignación de dichos tutores.

En la Universidad Veracruzana cuentan con un sistema de instrucción personalizada, en el cual el estudiante avanza a su propio ritmo además de hacer uso de la tutoría entre pares con estudiantes avanzados vistos como monitores/tutores, para apoyar a sus compañeros menos aventajados o de nuevo ingreso (Beltrán y Suárez , 2003).

A partir de lo anteriormente citado, se tiene que los programas de tutorías hoy en día son una alternativa que plantea la ANUIES para el mejoramiento de la calidad a la educación de nivel superior, para lo cual es necesario que las IES lleven a cabo estudios de pertinencia sobre las características y comportamiento de la población estudiantil y en base a ello se cuente con un PIT acorde a éstas (ANUIES, 2008).

Para llevar a cabo la acción tutorial, además de contar con un adecuado PIT las IES deben generar los espacios físicos adecuados para una correcta relación pedagógica en cuanto al docente y el estudiante, estableciendo una relación cordial y adecuada poniendo lo mejor en cuanto a capacidades e intenciones. La acción tutorial para Latapí (2002), resulta ser una modalidad de instrucción en la que el docente/tutor brinda una educación más personalizada al estudiante.

2.2.3.- La tutoría en la UAEH

En el año 2000, a partir de las propuestas emitidas por la ANUIES se dio un impulso fundamental para el desarrollo de reales y auténticos programas institucionales de tutorías en las IES de nuestro país, dentro de dichas propuestas, estaba el compromiso de mejorar la calidad educativa en el nivel superior bajo la formación integral de sus estudiantes a través de programas de tutorías específicos.

La ANUIES convocó a un grupo de académicos de diversas universidades e instituciones de educación superior con el fin de plantear y proponer estrategias para lograr potenciar dicha formación integral de los estudiantes, con una mirada humanista y acordes al contexto de nuestro país, bajo mecanismos que permitieran abatir las problemáticas ya mencionadas (disminuir los índices de abandono, reprobación, y rezago escolar, además de mejorar la eficiencia Terminal), en dicha reunión se contó con la participación de la UAEH (PIT, UAEH, 2010).

Bajo este tenor se tiene que el PIT de la UAEH, tiene su origen en el año 1992 bajo la integración de un anteproyecto de tutoría para bachillerato y escuelas de nivel medio superior y terminal de Enfermería y Trabajo Social.

Rodríguez (1995), menciona que dicho modelo inició a partir de los resultados obtenidos en la aplicación de pruebas, encuestas, exámenes además del inventario del CENEVAL en cuanto a factores académicos, psicológicos y sociales de los alumnos de nuevo ingreso a la universidad a partir de la secuencia de:

- 1 Identificar problemáticas proponiendo alternativas de solución.
2. Canalizar al estudiante a asesoría académica y profesional para ampliar sus conocimientos.
3. Canalizar problemáticas conductuales al área psicológica.

A partir de lo cual se pretendía mostrar la acción tutorial como un apoyo dentro de las esferas académicas, psicológicas, familiar y de salud, de aquellos estudiantes que presentaran problemáticas específicas con el objetivo de apoyarlos desde el

inicio de sus estudios, abatir índices de reprobación, deserción, y que logran concluir en tiempo y forma su estudios de licenciatura (Fernández, 2004).

En el año de 1996 se implementó el PIT dentro del nivel Bachillerato, bajo la asignación de cuatro docentes como tutores, uno para cada escuela preparatoria dependiente, siendo hasta el 2002 cuando la entonces Dirección de Orientación Educativa presentara el PIT, aprobado por el rector en aquel momento, Lic. Juan Manuel Camacho Bertrán dando inicio a su manejo e implementación a partir del año 2003 para los niveles de licenciatura y posgrado estableciendo dentro de sus fundamentos las recomendaciones hechas por organismos nacionales e internacionales y adecuándolos a las necesidades y demandas de los estudiantes. (Valdez y Callejas, 2013).

Posteriormente en el año 2005, la entonces Dirección de Servicios a Estudiantes llevó a cabo una evaluación diagnóstica para observar y conocer el impacto real, funciones y posibles mejoras al PIT, en dicha evaluación los coordinadores responsables de la acción tutorial manifestaron de manera general, que la tutoría era considerada sólo como una actividad administrativa más (Torquemada, 2011).

Lo anterior debido a que la acción tutorial había sido asignada a docentes seleccionados de forma interna en cada escuela o instituto, sin revisar la carga académica y administrativa de éstos, por lo que en muchos de los casos dicha labor se veía rebasada por la capacidad de los mismos, bajo una saturación de funciones sin considerar la labor tutorial como una acción de intervención educativa, contando únicamente con un plan de trabajo semestral de carácter administrativo e informativo más que formativo, en donde muchas de las veces tanto los alumnos como los docentes desconocían la operatividad del mismo a pesar de los esfuerzos generados tanto de la dirección general de tutorías como de cada coordinador de tutorías de cada instituto, así como de diversos estudios (tesis, artículos, libros) generados dentro de la propia UAEH.

Bajo este tenor, se tenía que cada escuela e instituto, operaba la acción tutorial dependiendo de sus necesidades y características particulares, lo que llevo a que no existiera una articulación operativa para el desarrollo y cumplimiento de la misma.

A partir de lo cual, la entonces Dirección de Servicios a Estudiantes concedora de dichas carencias y problemáticas, planteó la necesidad de asignar un coordinador tutor en cada escuela e instituto con el fin de regular las funciones en el desarrollo y aplicación de dicho programa (PIT, UAEH, 2010).

Aún con dichas acciones no fue posible atender las necesidades y demandas de los estudiantes, información obtenida a partir de la realización de una evaluación diagnóstica de la percepción de los universitarios en cuanto a la operatividad del PIT, llevado a cabo en junio del 2008. La evaluación tenía como objetivo principal desarrollar información que permitiera generar recomendaciones para un Sistema Institucional de Tutorías y Asesorías Académicas, SITAA, en base a sus resultados, pero dicho estudio se realizó sin contar aún con el programa (software) para ello.

De manera general se tiene que esta evaluación diagnóstica, así como otros estudios parciales realizados para conocer el impacto real de la acción tutorial, arrojaron la conclusión del desconocimiento, importancia e impacto real de ésta, además de las dificultades técnicas y humanas para la operatividad del mismo.

Fue en ese mismo año en el que a partir de diversas reestructuraciones de la UAEH, se creó la Dirección de Tutorías, la cual tiene como misión el promover los servicios de tutorías, asesorías así como atención psicológica, orientación vocacional, orientación escolar, proyección y difusión de la oferta educativa a sus estudiantes desde su ingreso y hasta su egreso, mediante la coordinación del PIT. Por lo que posteriormente y bajo el objetivo de optimizar el proceso de acción tutorial, tanto en el nivel de bachillerato como de licenciatura y posgrado, SITAA, siendo éste una herramienta digital bajo plataformas y ambientes adecuados en el cual se registran de manera electrónica todo el proceso tutorial, para los docentes/tutores y alumnos/tutorados (PIT, UAEH, 2010).

A partir de lo anteriormente citado y bajo diversas modificaciones al PIT se tiene finalmente que dentro de sus objetivos primordiales esta la formación integral de sus estudiantes en donde el tutor se convierte en guía y orientador de sus tutorados desde su inicio y hasta la terminación de su carrera profesional,

orientándole, induciéndole y alentándole en su aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal.

Dicho PIT establece sus fundamentos en las recomendaciones hechas por organismos educativos a nivel nacional e internacional adecuándolos a los contextos y las necesidades académicas de los estudiantes de la institución. Para ello, fueron retomados una serie de documentos con el fin de brindarle su sustento filosófico, pedagógico, sociológico y jurídico que lo hiciera operativo, los cuales se detallan a continuación:

Bajo una *fundamentación social*, con el vínculo inseparable entre desarrollo social y educación, (tal como está plasmado en el Modelo educativo de la UAEH) bajo la conciencia de que entre mayor educación mayor bienestar social.

Con un *sustento teórico* retomado a partir del proyecto TUNING Europa y América Latina (2004-2008) dentro del cual se definía una serie de competencias necesarias para los egresados de la educación superior que exigen los mercados laborales actuales, y que les permitieran insertarse de manera adecuada y oportuna en los mismos.

Su *fundamentación legal* se da a partir de retomar el Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además del artículo 26 sobre el derecho de toda persona a la educación que debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y sentido de su dignidad; el Artículo 3 retomado por el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012), en el cual se menciona lo siguiente “La calidad educativa comprende los rubros de cobertura, equidad, eficacia, eficiencia y pertinencia. Una educación de calidad entonces significa atender e impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social solidaria y se prepara para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo” (PIT, UAEH, 2010).

También se realizó en base a un *fundamentación institucional*, retomando la ley orgánica de la UAEH, en su artículo 2 (fines de la universidad), así como en el Estatuto General capítulo III sección 4ta; en el artículo 95 y 96 en el cual se

expresaba la responsabilidad por parte de la entonces Dirección General de Servicios Estudiantiles de brindar los servicios de orientación, información, asesoría, gestión y apoyo a los estudiantes con el fin de fortalecer su identidad, asegurar su permanencia y mejorar su rendimiento escolar.

Se retomaron además diversos documentos institucionales como el Modelo Educativo de la UAEH, en cuanto a sus seis dimensiones, filosófica, pedagógica, sociológica, jurídica, política y operativa; así como del Documento Rector de la Reforma Curricular de Bachillerato de la UAEH en el cual se atendían las recomendaciones generadas por parte de la Secretaría de Educación Pública, SEP, en la cual se establece la prioridad para enfrentar las problemáticas de cobertura, equidad y calidad que enfrenta el nivel medio superior; el Modelo Curricular Integral del Nivel Licenciatura, en el cual se aborda la necesidad de la formación integral para los estudiantes dentro de las esferas de aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer y aprender a convivir, basada en principios y valores, procesos cognitivos, afectivos y psicomotores (Dimensión Pedagógica del Modelo Educativo UAEH, 2004:60-61; citado en PIT UAEH 2010). La UAEH se sustenta en los fundamentos antes mencionados para brindarle coherencia, organicidad y científicidad al PIT, a partir de las aspiraciones en cuanto a objetivos del Modelo Educativo Institucional en función de la calidad educativa. Para la realización del PIT también fue fundamental la idea de concebir la formación integral de los estudiantes, considerándolos como individuos históricamente condicionados, producto del propio desarrollo de la cultura y contexto en que se desenvuelven.

El *sustento teórico-metodológico* se retomó a partir del enfoque Histórico-Cultural del psicólogo ruso de origen judío Lev Vygotsky (1896-1934), quien a partir del método histórico genético sostenía que los distintos aspectos de la actividad psíquica no podían ser entendidos como hechos dados de una vez para siempre, sino como producto de una evolución filo y ontogenética, con la cual se entrelaza, determinándola, el desarrollo histórico cultural del hombre. Para este autor, la vida del hombre era producto de un constructo social dado a partir de la relación entre el sujeto y el objeto como interacción dialéctica en la cual se produce una mutua

transformación mediada por los instrumentos socioculturales en un contexto histórico determinado (PIT, UAEH, 2010).

Vygotsky denominó zona de desarrollo próximo, a “La distancia en el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (Vygotsky, 1988:133). Por otro lado la “zona de desarrollo actual”, hace referencia a las adquisiciones, logros y conocimientos que posee ya el individuo permitiéndole interactuar de modo independiente con lo que le rodea y resolver las diversas problemáticas que se le presentan, sin ayuda.

Por tanto se retomó a este autor a partir de que el proceso tutorial (ya sea individual o grupal) conlleva a la interacción entre individuos (docentes y estudiantes) condicionando la organización de acciones educativas concretas y dependiendo de las necesidades y diferencias individuales bajo contextos específicos.

La mediación que se da entre un docente adulto con los estudiantes, le permiten una mayor visión de su mundo logrando con ello que tenga una mayor objetividad y significatividad (zona de desarrollo próximo); bajo esta condición los estudiantes logran mejorar su capacidad de trabajo tanto individual como en equipo, la acción tutorial maneja justamente esta importancia del acompañamiento por un adulto, o de alguien que tenga mayor conocimiento y experiencia (entre pares) a partir de lo cual los estudiantes tutorados, desarrollan su potencial primeramente con dicho apoyo, para posteriormente lograrlo de manera autónoma e independiente.

Para la UAEH la acción tutorial es considerada como un apoyo sistemático que se le brinda alumnos como un medio eficaz para que el proceso educativo tenga un sentido y relación más humano, alcanzando una confianza y calidez mayor que la que se da en el salón de clases, por lo cual es fundamental contar con tutores/docentes comprometidos y que cuenten las características educativas, éticas y sociales para guiar a sus estudiantes hacia el logro de sus objetivos en base a una actitud asertiva.

Bajo este tenor se tiene que para el PIT de la UAEH, la tutoría consiste en el acompañamiento, guía y orientación individual y/o grupal, que el docente le brinde al estudiante/tutorado, logrando con ello contribuir al desarrollo de competencias, bajo una actitud responsable desde su ingreso y hasta que logren su egreso e inserción al mercado laboral, en beneficio personal y de la sociedad en la que se desenvuelve.

2.3.- Concepto de tutor

Dentro de los objetivos planteados por las IES en materia tutorial, sobre lo que significa e implica ser tutor, está el proporcionar un acompañamiento tanto académico como personal a los estudiantes, a lo largo de todo su proceso formativo, acción posible a través de la identificación de las necesidades y problemáticas de éstos.

Dentro del diccionario de la lengua española un tutor es “La persona encargada de orientar a los alumnos de un curso o asignatura” (Real academia Española, 1992). Para otros autores todo profesor es tutor y el proceso tutorial tiene que ver con los aspectos del ambiente escolar que inciden en la actividad de los estudiantes así como el éxito o fracaso de los mismos (Lázaro y Asensi, 1989).

Según el diccionario de las ciencias de la Educación (2003:1371) el tutor, es un profesor que mediante técnicas específicas de observación, conoce a los alumnos de su grupo orientándolos y ayudándolos directa o indirectamente, coordinándose con otros profesores o padres de familia, “El tutor es, pues, orientador, coordinador, catalizador de inquietudes, conductor del grupo y experto en relaciones humanas”.

Para Jones (1961:552), el tutor es: “Un experto, cuya principal misión es la de ocuparse de la integración del alumno en lo que se refiere a su escolaridad, vocación y personalidad”.

Bajo este tenor, es posible entender a un tutor como aquella persona con mayor experiencia que brinda su ayuda a alguien de menor experiencia bajo un proceso

de formación. Por tanto se tiene que la acción de educar, implica no solamente la transmisión de conocimientos sino implica además, la acción orientadora.

A partir de lo anterior, se tiene que histórica y contextualmente, las definiciones del significado de tutor son muy diversas, que van desde una visión reducida del mismo como asesor académico o facilitador del aprendizaje, hasta una visión más amplia y trascendente que lo concibe como agente pedagógico y orientador.

Collazo (2006) fundamenta que en la función del tutor surge una interrelación dialéctica entre la docencia, la orientación educativa y la investigación, que llevan a la necesidad de una preparación en cuanto a competencias y desafíos para llevar a cabo la acción tutorial, la cual para autores como Carrasco, Cobarrubias, Fernández, & Mansilla (2002:10) citados en (PIT, UAEH, 2010), “La meta o finalidad última de la Acción Tutorial es el conseguir un desarrollo integral y armónico del estudiante que le permita dar respuesta a las necesidades y situaciones de carácter personal, educativo y profesional que se va encontrando a lo largo de su vida. Es decir, enseñarle a ser persona, a pensar, a convivir, a respetar sus individualidades y peculiaridades, a comportarse consigo mismo y con los demás... Para ello, es necesario que la A. T. adopte un mayor protagonismo en la acción educativa a través de un currículo más formativo que oriente para la vida”.

El tutor debe entender por tanto, que el alumno tutorado (independientemente de la edad biológica que tenga), es un sujeto social que continúa en la construcción de su identidad tanto individual como grupal. Dicha construcción la va formando a partir de sus relaciones sociales, de sus redes y comunidades, y de su propia interpretación del mundo; al mismo tiempo va construyendo sus nociones de lo público, de su relación con la política y su praxis social (Macassi, 2001). Es posible ver, por tanto, al tutorado como aquel sujeto activo y capaz de transformar, deconstruir y construir las explicaciones que existen sobre él mismo, y sobre su lugar espacio/temporal.

Bajo este tenor se tiene que el tutor adquiere un protagonismo singular dentro de formación integral de los tutorados, generando sujetos responsables de su actividad cognoscitiva donde se consoliden y desarrollen competencias genéricas

y específicas en función de trascender en nuevos modelos de actuación, personales y profesionales en coherencia con las exigencias sociales contemporáneas.

Es recomendable que la figura del tutor acompañe a los estudiantes desde el inicio y hasta el final de sus estudios, cumpliendo con la función de guía, orientador, mediador, asesor, acompañante, tanto en lo académico como en lo personal para su formación integral; debiendo promover en los estudiantes, autonomía y motivación, para que se conviertan en protagonistas de su propio proceso de aprendizaje y formación integral (PIT, UAEH, 2010).

Por tanto el docente/tutor debe estar, según Canales (2008), bajo un carácter equilibrado con características o cualidades humanas (ser), científicas (saber) y técnicas (saber hacer), para formar individuos creativos e innovadores, que logren insertarse en un futuro a una vida profesional y productiva que demanda nuestra sociedad actual.

El tutor debe ser aquel docente comprometido y responsable que sea guía y acompañante de sus alumnos orientándolos en el proceso académicos, administrativos, personales y laborales para el logro de metas y objetivos particulares; para lo cual debe estar bajo actualización permanente, esto con el fin de poder brindarle a sus tutorados una orientación acorde a sus necesidades y expectativas, trabajar bajo un clima de respeto y confianza; además de realizar dicha acción tutorial dentro de espacios propicios para ello (PIT, UAEH, 2010).

2.3.1.- Perfil del tutor

Durante el siglo XIX y XX las funciones del tutor sufrieron modificaciones a partir del contexto e influjo de las instituciones como sistemas sociales que también resultan ser realidades dinámicas sujetas a diversas transformaciones (López, 2003).

Hoy en día la labor docente, debe ser reflexiva y crítica sobre la práctica, bajo un movimiento dinámico, dialéctico, entre el hacer y el pensar sobre el hacer, bajo este tenor, Freire (2004:39) nos dice que el docente ha tenido que deconstruir y

resignificar su práctica bajo un nuevo rol de guía y facilitador de los estudiantes en su proceso formativo, a partir de lo cual, éste se vuelve activo dinámico y propositivo.

Para Díaz y García (2003) el perfil del tutor debe ser abordado a partir de tres dimensiones:

- Humanas, *ser* del tutor: empatía, madurez intelectual y afectiva, sociabilidad, responsabilidad y capacidad de aceptación del alumno.
- Científicas, *saber* del tutor: conocimiento sobre el estudiante y de los elementos psicopedagógicos para poder conocer y apoyar.
- Técnicas, *saber hacer* del tutor: realizar la acción tutorial con eficiencia, trabajar en equipo, ser participe en la formulación de proyectos y programas para el apoyo sobre la formación de los alumnos.

Canales (2010), menciona como es que a partir de la educación por competencias, la figura y funciones del tutor destacan cada vez más en la formación de los estudiantes; generando en los docentes mayor compromiso y responsabilidad en cuanto al desempeño de rol que desempeñan como tutor.

Por lo cual es preciso que los docentes cuenten con ciertas habilidades y competencias como empatía, sociabilidad, comunicación asertiva, capacidad motivadora, ser orientador, analítico y reflexivo; contar con aptitudes como autenticidad, liderazgo, criterio coherente; bajo valores como humanismo, responsabilidad, compromiso, solidaridad, honestidad, tolerancia y respeto. El docente/tutor debe dirigirse bajo actitudes como prudencia, madurez, discreción, disponibilidad, ser comprensivo pero estableciendo límites, mostrar genuino interés por el estudiante, ser servicial, congruente y ético⁶.

⁶La ética profesional es un proceso de aprendizaje que inicia dentro del hogar, extendiéndose a los espacios educativos. La formación ética se adquiere a partir de una didáctica especializada, así como de manera indirecta a partir de experiencias de la vida cotidiana. El aprendizaje ético no es pasivo sino activo, sobretodo el de la ética profesional, además de ser participativo y práctico, porque requiere el ejercicio de habilidades, como el juicio moral, así como de adoptar una serie de actitudes y valores y que lleva a una mejor toma de decisiones.

Los valores y actitudes influyen en la enseñanza y el aprendizaje en la escuela. Las características personales del docente/tutor, como lo es su lenguaje corporal, son factores que influyen en la formación de los estudiantes Mantecón (2006).

Resulta además importante que el docente/tutor, cuente con los conocimientos para poder orientar acerca de temáticas de índole institucional como su normatividad, conocimiento del modelo y programa educativo, del plan de estudios, así como de las áreas y/o servicios de apoyo existentes en la institución. La constante actualización de los docentes como tutores resulta necesaria ya que los alumnos esperan mayor participación de éstos, en diferentes ámbitos pero sobre todo en el académico, formativo y afectivo.

Dentro del proceso tutorial, resulta importante una sociabilidad y una comunicación asertiva, la relación de tutor-tutorado muchas veces traspasa lo académico transformando una comunicación más personal y humana, llegando a involucrar empatías y afectos mayores. La comunicación resulta de vital importancia dentro de la acción tutorial en los sujetos sociales involucrados, tutor y tutorado, Berger y Luckman (1983) afirman que la comunicación juega un papel significativo en el proceso de construcción social de la realidad tanto las relaciones personales, como la comunicación socializadora de las instituciones que fijan las pautas de convivencia y participación.

Por otro lado, se tiene que son pocos los PIT que definen obligaciones y derechos para tutores y tutorados, dentro de algunas instituciones se definen obligaciones para ambas partes pero no derechos, en otras únicamente están establecidas las obligaciones para los tutorados, en muchos de los casos no está claro el papel y la interacción personal y académica que se establecerá entre ambas partes. Dentro de las evaluaciones realizadas por la ANUIES se reconoce que dentro de las problemáticas de operación se encuentran el aspecto normativo y la explicitación de las figuras del tutor y de la tutoría (Romo, 2005).

En el PROMEP se menciona que dentro de las actividades que deben desempeñar los docentes de educación superior para cumplir con su función, está la de ser Tutor, entendiendo a la tutoría como el acompañamiento y apoyo docente de carácter individual, ofrecido a los estudiantes como una actividad más dentro de su currículum formativo (López, 2003).

Para la UAEH la tutoría resulta ser una herramienta sistemática dirigida a los estudiantes, utilizada para el proceso educativo visto desde una perspectiva más

humana para lo cual se precisa una visión y formación por parte del docente/tutor para el desarrollo de su rol como tutor basado en su ética y calidad humana que logre conducir a sus estudiantes/tutorados hacia una actitud asertiva.

Bajo este tenor, se tiene que en la UAEH el perfil del docente está referido en el denominado *estándar de integridad de los tutores* emitido por la Dirección de Tutorías, destacando que el tutor debe ser guía para sus estudiantes bajo principios éticos mencionados dentro del Modelo Educativo de la UAEH, como son responsabilidad, honestidad, respeto, compromiso, lealtad, tolerancia, fraternidad, sentido del deber, cooperación, solidaridad, orden, honor, disciplina y vocación por la paz.

Dentro de dicho estándar de integridad también se hace referencia a que el docente tutor debe contar con los conocimientos y habilidades para llevar a cabo la acción tutorial, además de trabajar bajo características de liderazgo, actitud propositiva, paciente y con espíritu de servicio, buscando el bienestar de los estudiantes, siendo guía para la adecuada toma de decisiones tanto académicas como personales además de apoyarlo en su adaptación a la cultura universitaria.

Dentro del Modelo Educativo de la UAEH, se destaca además, que se deben generar las condiciones necesarias tanto para el ingreso como el egreso de los alumnos, apoyándolos a través de las tutorías y asesorías por lo cual es necesario que los docentes cuenten con las competencias antes mencionadas, contar con el dominio teórico de las materias que imparten, además de la capacidad para trabajar en ambientes de tecnologías de información y comunicación; despertar el interés, la motivación y el gusto por aprender; estimular la curiosidad, la creatividad y el análisis; fomentar la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo; y ser una autoridad moral para transmitir valores a través del ejemplo (ANUIES, 2001:43).

2.4.- Orientación profesional

Para la presente investigación, resulta relevante recordar a la tutoría como una herramienta de la orientación profesional.

Dentro de los orígenes de la orientación se tienen que en Europa y Estados Unidos, surge en los primeros años del siglo XX, la cual aparece inicialmente ligada al mundo laboral como orientación profesional, aunque con algunos puntos divergentes entre ellas, como lo menciona Bisquerra, (1998), en Estados Unidos se utilizó el término de orientación vocacional y en Europa el de orientación profesional, así como el carácter privado en el primero y el de estatal en el segundo.

Para Repetto, Puig & Rus (2004) una de las figuras claves en el desarrollo de la orientación profesional surge con Parson, quien creó el Vocational Bureau en Boston y quien detectó la necesidad de una orientación vocacional, a partir del contexto social y cultural de ese momento, su modelo fundamentado y centrado en un conocimiento de sí mismo a partir del cual poder elegir el empleo más adecuado intentaba facilitar de alguna manera la inserción al mercado laboral de la juventud de su tiempo. Sus ideas sobre este nuevo campo de la orientación quedaron plasmadas en su obra *Choosing a Vocation*, publicada en 1909.

A partir de esto, se tiene que la orientación ha ido evolucionando a través del tiempo en base al contexto histórico, social y cultural, así se tienen diversos enfoques y por tanto diversas definiciones y conceptos de la orientación, una de ellas y bajo un enfoque de la orientación profesional es la de Álvarez (1995:36) citado en Molina (2002:2) quien señala que “La orientación profesional es un proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en período formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales que les preparen para la vida adulta, mediante una intervención continuada y técnica, basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social, con la implicación de los agentes educativos y socioprofesionales”.

Uno de los objetivos claves de la orientación profesional es el que nos menciona Jacobson & Reavis, citado por Vital (1976) en Molina (2002) y que es el de ayudar a los alumnos a que elijan de una forma inteligente entre todas las alternativas que se le presenten, y en base a sus habilidades, potencialidades y limitaciones.

Jones (1964: 50-57) en Molina (2002:2) afirmaba que a lo largo de la vida y bajo escenarios críticos en donde es necesario saber tomar decisiones importantes resulta, “verdaderamente necesario que se nos proporcione, en cierta medida, ayuda adecuada para decidir atinadamente”.

Para Ayala (1998) citado en Molina (2002), la orientación es un proceso de relación con el alumno siendo la meta el esclarecimiento de la identidad vocacional, estimulando la capacidad de decisión y buscando la satisfacción de sus necesidades internas de orientación, al igual que las demandas que la realidad exterior le presenta.

A partir de lo anteriormente citado, se tiene que la tutoría para la empleabilidad asumida como herramienta de la orientación profesional, podría utilizarse como una modalidad para afrontar los problemas actuales con los que se enfrentan los estudiantes que egresan de las diferentes IES, como lo son los escenarios de precariedad laboral, altas tasas de desempleo y subempleo, así como condiciones atípicas de contratación.

El Orientador profesional o tutor para la empleabilidad, deberá por tanto, fomentar en los jóvenes un pensamiento crítico, reflexivo, inyectarle el gusto por aprender, el motivarlos y guiarlos, el que siempre aspiren a más, que sigan preparándose a lo largo de toda la vida. Debe formar ciudadanos cultos para que en un futuro afronten su labor profesional bajo una capacidad autónoma y criterio propio a la hora de tomar decisiones como lo menciona Hofstadt y Gómez (2006), ciudadanos que logren tomar en cuenta las necesidades sociales, más allá de los intereses propios y del mercado laboral, que sean creativos e innovadores.

Capítulo 3

El mercado laboral actual

3.1 El mundo laboral en la actualidad

El contar con empleos dignos para alcanzar un verdadero estado de bienestar así como el abatir la pobreza, se encuentran dentro de los principales objetivos de desarrollo para el mundo actual, (ONU, 2005; citado en Mendoza y Galindo, 2012).

Ya Marcuse (1993:32) mencionaba que “Desde el primer momento, la libertad de empresa no fue precisamente una bendición, en tanto que libertad para trabajar o para morir de hambre, significaba fatiga, inseguridad y temor para la gran mayoría de la población”, el estar inmersos dentro del aparato productivo lleva a una alienación dentro de esta sociedad industrial contemporánea totalitaria operada a través de la manipulación de las necesidades bajo intereses creados, impidiendo por lo tanto el surgimiento de una oposición efectiva contra tal sistema en la cual las personas se liberarían de aquellas “necesidades y posibilidades extrañas que le impone el mundo del trabajo”.

Para este autor, dichas necesidades humanas se dividen en verdaderas y falsas, el consumir lo mismo que los demás en base a la mercadotecnia, pertenece a esta categoría de falsas necesidades surgidas por el mismo aparato opresor, pero que erróneamente pensamos que nosotros mismos elegimos.

El control social exige, por tanto, la necesidad de producir y consumir el despilfarro, bajo un trabajo embrutecedor. Estas formas opresoras y dominantes de control social son tecnológicas bajo el sentido de que “la estructura técnica y la eficacia del aparato productivo y destructivo han sido instrumentos decisivos para sujetar la población a la división del trabajo establecida a lo largo de la época moderna” (Marcuse, 1993:39).

Con el arribo de la sociedad Industrial, la relación laboral estaba conformada entre empresarios burgueses (poseedores de los medios de producción) y la fuerza de

trabajo, a partir de salarios legitimados por parte del Estado mediante leyes que garantizaran su continuidad estructural (Marx y Engels, 1980; citado en Mendoza y Galindo, 2012:18), a partir de dicha relación el obrero vendía su fuerza de trabajo por una retribución de sus servicios sin obtener mayor ingreso por aquellos excedentes de valor que el trabajo genera dentro de la producción de alguna mercancía durante la jornada laboral contratada; dando origen a una sociedad de clases, la clase obrera y la clase burguesa.

Bajo este tenor, la clase obrera “asumió imaginariamente la conformación de colectividad para oponerse a las condiciones a las que fueron sometidos por los dueños de los medios de producción y las condiciones de vida partir de la industrialización, generando con ello el carácter moral de su condición histórica y papel en el porvenir de la sociedad industrial” (Trueba, 1981:79; citado en Mendoza y Galindo, 2012).

El empleo conformó uno de los rasgos definitorios del proceso de conformación de la llamada modernidad bajo “La importancia del proceso denominado trabajo para el devenir de la civilización occidental, la sociedad industrial, la ciencia, y la creación de esquemas normativos y utópicos”, (Mendoza y Galindo, 2012:18). A partir de las transformaciones que dieron lugar a las sociedades modernas, industrializadas, se priorizó el control absoluto, racional, y administrativo hacia el progreso y el desarrollo con orden, pero con matices etnocentristas amplios.

El progreso para la modernidad fue vínculo imprescindible para lograr alcanzar estados de control tanto económicos, como políticos y sociales, elevando con ello la calidad y nivel de vida hacia uno más satisfactorio. El trabajo brindó la continuidad, solvencia y permanencia a los proyectos de nación así como a los cimientos de las ideologías políticas, concibiendo a éste como eje transversal de su fundamento.

Bajo este tenor, se le dio al trabajo una función clave y decisiva, bajo lemas como “labor omnia vincit” (el trabajo todo lo puede), el futuro resultaba ser una creación del trabajo y el trabajo era la fuente de toda creación (Bauman 2004:140-146). El capital, la dirección y el trabajo iban de la mano y se pensaba que probablemente sería para siempre, unidos por la urdimbre de fábricas, fuerza laboral masiva y

maquinaria pesada; a partir de lo cual el Fordismo⁷, resulto ser la autoconciencia de la sociedad moderna en su fase “pesada y voluminosa o inmóvil, arraigada y sólida” (Bauman, 2004:63).

Dentro de este fordismo (capitalismo pesado), el mundo estaba dirigido y establecido por autoridades y líderes que mostraban y enseñaban el camino bajo fines establecidos por otros de una manera establecida por otros, era “un sitio de construcción epistemológica sobre el cual se erigía toda la visión del mundo y que se alzaba majestuosamente dominando la totalidad de la experiencia vital hacia una construcción social tendiente al orden” (Bauman, 2004:62).

Bajo este tenor el modelo fordista reinó como modelo de producción de las sociedades capitalistas, en el cual a partir del trabajo realizado, se otorgaba un salario que permitía el consumo de masas y al mismo tiempo generaba demanda de productos, con lo cual resultaba ser un modelo de desarrollo “populista, democrático y modernista” (Camejo y Armando, 2005:232).

El trabajo resultaba ser así, un esfuerzo colectivo del que todos debían tomar parte, para Bauman (2004:146) todo lo demás fue consecuencia de “entender al trabajo como una condición natural y la inactividad como una anomalía del ser humano; culpar a la miseria y pobreza, de esa condición natural clasificar a hombres y mujeres de acuerdo con el supuesto valor del aporte de su trabajo a la labor de toda la especie y atribuir al trabajo una función primordial entre las actividades humanas”.

Para poder comprender las transformaciones de los cambios de la sociedad moderna, Beck (2006) distingue tres fases de desarrollo social posterior a la segunda Guerra Mundial:

- Una primera fase que se prolongó hasta inicios de los años sesenta, bajo la necesidad evidente de reconstruir el mundo en ruinas posterior a la guerra, con el temor de que lo alcanzado volviera a perderse, originando el refuerzo

⁷El término fordismo fue usado por primera vez por A. Gramsci y Henri de Man, pero fue “redescubierto, sacado a la luz y de uso común sólo desde el momento en que el sol que brillaba sobre las prácticas fordistas empezó a ponerse”, Bauman (2004:62)

Para Alain Lipietz (1996:116-117) citado por Bauman (2004) el fordismo resulto ser (en sus días de gloria) un modelo de industrialización de acumulación, de regulación dentro del régimen de acumulación.

de virtudes clásicas como sacrificio, trabajo sin descanso, subordinación, abnegación.

- Posteriormente una segunda fase que se extendió hasta la década de los ochenta, en donde se pensaba que la riqueza administrada duraría por siempre, originando individualización y crisis ecológica, poniendo en duda los cimientos de la primer modernidad, dando lugar a diversas manifestaciones y movimientos de protesta.

En materia laboral se tiene que dentro de esta fase, a partir de la crisis económica a nivel mundial de mediados de los años setenta con el fin del “*pleno empleo*” como consecuencia más notoria, el modelo de regulación consolidado tras la segunda guerra mundial entró en crisis tanto en el modo de organización fordista de la producción y consumo como en la configuración del Estado de Bienestar Keynesiano⁸, crisis que originó un estancamiento económico con gran inflación, dando como consecuencia el fin del pleno empleo y la aparición de fenómenos como los que menciona Cachon (1997) “desempleo persistente y de larga duración, perdiendo la confianza tanto en el aspecto social (capacidad del sistema para garantizar las prestaciones sociales) como económico (eficacia de los mecanismos de intervención keynesianos para afrontar la crisis del empleo)”.

- Y finalmente una tercera fase, descrita por Beck como “sociedad de riesgo mundial”, llena de incertidumbre con la pérdida de la confianza en las instituciones del mundo industrializado bajo biografías de riesgo, con la pérdida de seguridad material y de identidad social.

Con el arribo de dicha posmodernidad o segunda modernidad (Beck, 2002:2), a partir de los procesos interrelacionados de globalización, individualización, revolución de géneros, subempleo y riesgos globales, así como del sometimiento de las políticas económicas, monetarias, laborales y sociales de cada país en base a las exigencias de los grandes bloques políticos-económicos, es que se

⁸ “El paradigma industrial incluía el principio taylorista de racionalización se basaba en la separación de los aspectos intelectual y manual del trabajo [...] el conocimiento social era sistematizado desde la cima y los planificadores lo incorporaban a las maquinarias. Cuando [Frederic] Taylor y los ingenieros tayloristas introdujeron estos principios a comienzos del siglo XX, su objetivo explícito era reforzar el control de los gerentes sobre los trabajadores”, Bauman (2004:157).

produce la crisis del Estado de Bienestar dentro de las sociedades (Camejo y Armando, 2005:234).

A partir de lo cual se va perdiendo toda confianza en el progreso, observando como éste va perdiendo su soberanía, credibilidad y confiabilidad, dando origen a un progreso individualizado, desregulado y privatizado como muchos otros parámetros dentro de esta sociedad líquida, de capitalismo liviano, “El agotamiento del Estado moderno es percibido quizá con mayor agudeza en tanto su poder de instruir a la gente al trabajo –el poder de realizar cosas- ya no reside en la política que solía ser la encargada de decidir qué cosas había que hacer y quién debía hacerlas”. Estamos como nos menciona Bauman (2004:143,144) como navegantes sin destino ni guía, sin la intención de llegar a una mejor sociedad pero además sin saber que nos lleva a tanta indiferencia.

Dentro de la actual sociedad del riesgo global, se vive con temor e incertidumbre sobre las posibles oportunidades del mercado laboral, ingresos, vivienda, educación para los hijos, pensiones para la vejez; a partir de la creciente reducción de los derechos fundamentales.

Porque si bien es cierto que la globalización ha generado aspectos positivos como el desarrollo de sociedades multireligiosas, multiculturales, la tolerancia a la diferencia, está también ha dado paso a una mayor extensión del sector informal de la economía, flexibilización del trabajo, desregulación de las relaciones laborales, mayor desempleo y subempleo, violencia y crimen, cuestionamiento y redefinición del Estado de Bienestar, cambios en las estructuras de población y de la familia tradicional; todos ellos fenómenos íntimamente relacionados, y de gran complejidad que generan los retos que se deben afrontar actualmente (Cachon, 1997).

Bajo este tenor, se tiene que la función social del Estado se ha visto rebasada, teniendo como consecuencia que gran parte del debate político este centrado en la decadencia del poder y de la legitimidad de los gobiernos; en materia laboral, el carácter del trabajo ha cambiado se observa bajo formas degradantes de jornadas laborales, recortes de plazas, pérdida de derechos básicos como generar antigüedad y jubilación, al mando de empleadores que presionan cada vez más a

sus trabajadores con salarios que no corresponden a la labor ni a la profesión desempeñada.

El trabajo ha perdido aquella centralidad asignada en la anterior modernidad sólida, de capitalismo pesado, en la actualidad el trabajo ya no brinda el apoyo para definir identidades ni proyectos de vida, ya no es posible pensarlo como fundamento ético de la sociedad ni de la vida individual, adquiriendo un significado mayormente estético, esperando que sea gratificante por y en sí mismo, y no por los efectos para las demás personas, ni para el bienestar de las futuras generaciones a partir de lo cual ya no se piensa que el trabajo ennoblezca o que haga mejores seres humanos a quienes lo realizan, como anteriormente sucedía (Bauman, 2004:149).

A partir de todo lo anteriormente citado, es decir el fin del fordismo, la globalización, el crecimiento del empleo informal, la subcontratación, el crecimiento de los sectores laborales desprotegidos y precarios, es que ha surgido una nueva relación entre el Estado, el sector privado y las unidades empleadoras las cuales operan bajo redes productivas inéditas dentro de lo cual la juventud y sobre todo aquella en situación de marginación y pobreza que pretenden ingresar al mundo laboral bajo marcadas desigualdades de capital humano y social, constituye una gran problemática en la actualidad, a nivel mundial (Pieck, 2001).

Ya en el Libro Blanco Crecimiento, competitividad y empleo, retos y pistas para entrar en el siglo XXI (1993), mostraba un análisis de la situación económica de la Unión Europea, proponiendo una serie de estrategias para afrontar la problemática del desempleo entre las cuales estaban educación y formación a lo largo de toda la vida, confiar más en la descentralización y la iniciativa, reducir el coste relativo del trabajo cualificado, renovación de las políticas de empleo, y hacer frente a las nuevas necesidades (Cachon, 1997:120).

Bajo este tenor se tiene que posteriormente en el informe de la OIT (2014), aquellos países que más han invertido en empleos de calidad desde principios del 2000, han mejorado su nivel de vida, en mayor proporción que aquellas economías en desarrollo y economías emergentes que destinaron menos recursos para ello.

Actualmente más de la mitad de los trabajadores del mundo en desarrollo, se encuentran en situación laboral vulnerable, bajo modalidades de trabajo informal, sin protección social, sin ingresos regulares, dentro ocupaciones de baja productividad y mal remunerados, lo que perjudica el desarrollo general y las perspectivas de crecimiento de las generaciones presentes y futuras. Aunado a ello se plantea la cuestión del desempleo juvenil; que actualmente, supera el 12 por ciento en países en vías de desarrollo, cifra tres veces mayor a la tasa de desempleo de los adultos (OIT, 2012).

Otra problemática actual es la migración obligada de los jóvenes hacia otros países en donde existan mejores condiciones laborales a partir del hecho de que en la mayoría de los países en desarrollo el nivel educativo ha ido mejorando lo que ha generado una brecha entre las competencias adquiridas dentro de su formación educativa y el nivel de competencias que exigen los pocos empleos disponibles; la diferencia de los salarios de los países receptores contra los países emisores llega a ser de diez a uno.

No es solamente la problemática de generación de empleos el único motivo de preocupación también lo es el comportamiento de los mercados de trabajo en sus diferentes aspectos y su efecto especialmente perjudicial sobre los grupos más vulnerables, impactando con mayor intensidad a la juventud, especialmente a las mujeres (Castro y Rodríguez, 2014).

Bajo este tenor se tiene que las mujeres, siguen siendo las más afectadas en materia laboral, con menores oportunidades de encontrar un empleo digno, bajo menores ingresos por los mismos trabajos realizados por el sexo opuesto (Pieck, 2001).

A mayor desigualdad, mayor exclusión social⁹ lo que orilla a las personas a abandonar sus estudios a temprana edad, sin contar aún con las competencias

⁹ Castells (2001), considera a la exclusión como el proceso que descalifica a un trabajador dentro del contexto del capitalismo. Bajo una distinción de procesos de diferenciación social, dependiendo del ámbito del cual derivan, estableciendo que la desigualdad, la polarización, la pobreza, y la miseria pertenecen o derivan del ámbito de las relaciones de distribución consumo, y la individualización del trabajo, la sobreexplotación de los trabajadores, la exclusión social y la integración perversa, derivan del ámbito de las relaciones de producción. Quién es excluido e incluido cambia según el contexto, el tiempo, la educación, las características demográficas, prejuicios sociales, prácticas empresariales, y las políticas públicas; si bien es cierto que la condición laboral es un mecanismo clave, son muchas las vías que inducen procesos de exclusión, afectando tanto a personas como a territorios, Sobol (2005:2).

básicas necesarias para ingresar al mercado laboral bajo escenarios más precarios; dicha exclusión social trae como consecuencia marginación y desventajas no sólo en lo laboral, sino desde la educación, la salud y la cultura, en donde los más afectados resultan ser los jóvenes especialmente aquellos en situación de pobreza (Pieck, 2001).

Entre más desigualdad en los ingresos dentro de cada país (hasta en los países desarrollados), conlleva a un mayor detrimento del factor trabajo, resultando perjudicial para el crecimiento económico; según el informe del Foro Económico Mundial, sobre Perspectivas de la Agenda Mundial, 2014, el aumento de la desigualdad en los ingresos es la segunda mayor amenaza mundial, “está afectando a la estabilidad social en el seno de los países y supone una amenaza para la seguridad en el ámbito mundial”, la extrema concentración de la riqueza que se vive a nivel mundial actualmente, es una gran amenaza para que las personas vean materializado su esfuerzo y talento.

Ante este escenario, la Oxfam, teme que si dicha desigualdad económica continua y no se controla, las consecuencias serán devastadoras generando un monopolio de oportunidades por parte de los ricos y los hijos de éstos, quienes reclamarán la mejor educación, los mejores servicios, la mejor atención sanitaria, creando un círculo vicioso de privilegios sólo para ellos, sólo para unos cuantos, que pasarán de generación en generación.

En dicho informe se aprecian los siguientes datos:

- Casi la mitad de la riqueza mundial se encuentra en manos del 1% de la población a nivel mundial.
- La riqueza del 1% de los más ricos del mundo es de aproximadamente 110 billones de dólares, cifra 65 veces mayor que el total de la riqueza de la otra mitad más pobre del mundo.
- La mitad más pobre del mundo posee la misma riqueza que las 85 personas más ricas del mundo.
- Siete de cada diez personas viven en países donde la desigualdad ha aumentado en los últimos 30 años.

- En Estados Unidos, el 1% más rico ha acumulado el 95% de crecimiento total posterior a la crisis desde 2009, mientras que el 90% más pobre se ha empobrecido mucho más.

Bajo este tenor se tiene que los ricos del mundo, cada vez son más ricos, pero la mayor parte de la población a nivel mundial se ha visto excluida de tal prosperidad. Es observable como las acciones y beneficios de las empresas alcanzan nuevos records, pero los salarios como porcentaje del producto interno bruto (PIB) se han estancado (Oxfam, 2014).

La OIT concluye en su informe 2014 con la necesidad de avanzar en materia de empleo y en el programa de trabajo decente, sobre todo para la juventud. El crecimiento económico no será sostenible si se basa en condiciones de trabajo pobres e inseguras, salarios reprimidos y en un incremento de las desigualdades.

3.1.1.- Flexibilidad Laboral

La crisis del modelo fordista ha propiciado la flexibilidad sobre el derecho del trabajo, dentro de la actual “modernidad líquida” (Bauman, 2004:147).

Desde la década de los ochentas, y con mayor auge en los noventas, ante los grandes cambios del mercado de trabajo surgieron estudios sobre la desigualdad salarial, la exploración de los factores asociados a ésta así como la discusión sobre la llamada “flexibilidad laboral” (Castro y Rodríguez, 2014).

Bajo la aparición de nuevos esquemas de organización de trabajo, se pretendía manejar que los trabajadores eran “parte del equipo de trabajo” y no “una pieza más del engranaje” bajo una mayor flexibilidad, autonomía, auto-organización, empoderamiento, responsabilidad, y horizontalidad, términos que para Torres (2011:164), en la práctica suelen ser meras manipulaciones del lenguaje bajo una ideología neoliberal.

Para este autor la llamada “flexibilidad laboral”, únicamente genera más desventajas para los trabajadores, ya que ésta se traducen en más despidos, “autonomía” significa más horario laboral por el mismo salario, “colaboración”, se

traduce en no protestar, tras lo cual las condiciones laborales han ido empeorando.

Para Morales y Castro (2014) dicha flexibilidad laboral parte dos vertientes por un lado los efectos en términos de generación de empleos y la capacidad para generar una mejor adaptación del mercado laboral a las nuevas condiciones económicas, y por otro, las implicaciones que dicha flexibilidad acarrea en cuanto a mayor precarización de las condiciones de trabajo.

A partir de la revisión de los diversos estudios sobre la flexibilidad laboral, y sus efectos en las tasas de desempleo, se tiene que los resultados aún no son concluyentes, se tiene que por un lado, dicha flexibilidad a logrado reducir ciertos niveles de desempleo, pero por otra parte, ha contribuido a una mayor precarización de las condiciones de trabajo, así como al crecimiento del mercado informal, a la desigualdad de ingresos y a la rotación laboral (Morales y Castro, 2014).

Para autores como Bauman (2004:145), nos encontramos inmersos en “un mundo de flexibilidad universal” en todas las esferas desde lo profesional, hasta lo personal, de identidad tanto cultural como profesional, de modelos de salud, de belleza, de los valores que son relevantes; dicha flexibilidad conlleva a que las estrategias y los planes de vida sólo pueden ser a corto plazo.

La flexibilidad se manifiesta de formas diferentes en los diversos países, por ejemplo en Estados Unidos tiene mayor relevancia la polivalencia de funciones, en Europa los contratos temporales y parciales, para el caso de América Latina es una combinación de estos dos junto con la disminución de costos laborales.

3.1.2.- Flexibilidad laboral en América Latina

En América Latina, a partir de los cambios en el mercado laboral surgidos en los años ochenta y noventa originaron una erosión de la relación laboral mediante una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependientes de la pérdida de estabilidad del empleo, lo que da lugar a trayectorias laborales

discontinuas, diversificadas y desestabilizadas y un debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo (Morales y Castro, 2012:34).

A mayor flexibilidad mayor rotación laboral, lo que implica que la permanencia dentro de un trabajo o puesto disminuya, teniendo que la proporción de personal con dos años de antigüedad sea del 24.5 por ciento en los países de la OCDE, mientras que en América Latina sea del 38.1 por ciento. Tokman (2006) citado en (Morales y Castro, 2014), menciona que en América Latina, ha crecido la informalidad a partir de la subcontratación dentro de la cual se abarata la mano de obra y de insumos al eludir las obligaciones laborales e impositivas asociadas a la formalidad.

Para los países de la OCDE la permanencia media en el empleo es de 10.5 años contra 7.6 años en América Latina, dando como resultado que en un año se crean y destruyen en promedio uno de cada tres empleos, a partir de lo cual los trabajadores tienen una mayor incertidumbre no solamente por encontrar un trabajo sino además para lograr conservarlo.

Las reformas laborales de los últimos tiempos han generado mayor creación de contratos laborales atípicos bajo contratos temporales, a tiempo parcial para mujeres y jóvenes. Aun cuando se ha intentado promocionar la flexibilidad laboral en América Latina como un proceso para obtener mayor competitividad internacional, disminuir el desempleo, la pobreza, y la desigualdad, esto no ha sido aún demostrado en los hechos, dicha flexibilidad ha acentuado la precariedad y exclusión social en general al no lograrse una articulación entre los sistemas de seguridad social y las políticas del mercado de trabajo (Morales y Castro, 2014:37).

Dicha flexibilidad laboral únicamente ve por los intereses de las empresas, para que los ricos sean más ricos, mientras que los trabajadores tienen cada vez mayor incertidumbre y ansiedad. Bajo este tenor, se tiene que actualmente aun cuando los trabajadores estén bajo una formación y capacitación continua dentro o fuera de la propia empresa en la que laboren, esto no es garantía de que aplicara dichos conocimientos, ya que si para ésta es más redituable despedirlo y contratar a alguien por menor salario lo hará sin dudarlo.

Toda esta incertidumbre, miedo y ansiedad se traduce en que las personas (sobre todo la juventud), no puedan planificar su vida personal, porque aun cuando cuenten con un empleo bajo un salario mensual, nada les garantiza cuanto tiempo durarán en dicho empleo. La juventud en general, pero sobre todo la juventud que vive actualmente en situación de pobreza y marginación en América Latina, resulta ser la más afectada para integrarse al mercado laboral, factores como la demanda de mayores niveles de instrucción, mayor exclusión social, además de la existencia de un “sector informal criminal” contribuyen para ello (Pieck, 2001).

En México el panorama no es distinto, la juventud vive con la incertidumbre acerca de las posibilidades reales que tendrán de encontrar un empleo una vez que logren concluir sus estudios profesionales; el aumento del desempleo y las consecuencias sociales que esto genera, refuerza la importancia de que los estudiantes de las distintas IES conozcan el comportamiento del mercado laboral dentro del presente contexto caótico y complejo (Gutiérrez, 1999).

3.2.- La juventud en México

“Ser joven es tener ideales y luchar hasta lograrlos, es soñar en el futuro por el que se trabaja en el presente, es tener siempre algo que hacer...” Canales (1999)

La juventud al ser heterogénea (Reguillo, 2000), requiere de explicaciones múltiples, diversas y variables; ser joven no remite a algo unívoco sino más bien diverso (Ávila y Cruz, 2006; citado en Mendoza, 2011). En base a la complejidad social que supone el ser joven, bajo cuestionamientos como de qué y hasta qué edad se es joven, su dinámica educativa y laboral, los apoyos con que cuentan para sus proyectos de vida, sus diálogos y visiones, y cómo ven y perciben ellos mismos su propia realidad, es que se desenvuelven en la actualidad los llamados por Beck (2002) “hijos de la libertad”.

Dentro de los primeros estudios sobre la juventud en México a mediados de la década de los ochenta se cuenta con aportaciones de gran importancia como las de Guillén (1985), citado en Mendoza (2011), bajo el planteamiento teórico del

concepto de juventud, entendiendo a ésta como un constructo social e histórico generado a partir de las relaciones de poder.

En el año de 1985 se celebró el año internacional de la juventud y se creó en México el Centro de Estudios sobre la Juventud Mexicana, CEJM, a partir de lo cual se concretaron estudios más rigurosos sobre el tema. En cuanto a estudios sociodemográficos de la juventud en nuestro país, se tiene que los primeros documentos fueron realizados a partir de los Censos de Población y Vivienda realizados por el INEGI los cuales brindaban un panorama general de la situación en cuanto a número, edad, género, ocupación y distribución geográfica de la juventud del país.

Posteriormente se creó el Instituto Mexicano de la Juventud, IMJ, desde el cual se ha intentado brindar una mayor aproximación, que dé cuenta de las problemáticas que giran en torno a la juventud, a partir de lo cual se elaboraron las Encuestas Nacionales de Juventud, ENJ, 2000, 2005, y 2010 con el objetivo de conocer el panorama al que se enfrentan los jóvenes de nuestro país en temas como salud, educación, trabajo, sexualidad, procreación, esfera de la vida privada, y pública, valores, acceso a la justicia y derechos humanos (IMJ, 2007). Aún con los esfuerzos realizados a partir de dichos organismos, la realidad es que son pocos los avances logrados en cuanto a políticas que apoyen la condición del sector juvenil de México.

En 1998 el Fondo de Población de las Naciones Unidas en su informe sobre el estado de la población mundial, mencionó sobre la existencia de “La mayor generación de jóvenes que jamás haya existido” (Pieck, 2001), estos cambios en las estructuras poblacionales traen consigo un proceso favorable denominado “bono demográfico” la población en edad laboral aumenta y al mismo tiempo nace una menor cantidad de niños, dicho proceso resulta ser una oportunidad única para impulsar el desarrollo de un país, pero el lograrlo depende de la creación de políticas públicas que respondan a las necesidades y retos de la juventud actual (Cordera y Sheinbaum, 2006).

En el año de 1999 se llevó a cabo en Ginebra el Simposio Interregional sobre Estrategias para Combatir el Desempleo y la Marginalización entre los Jóvenes,

destacando la imperiosa necesidad de promover el crecimiento del empleo a partir de las siguientes propuestas para poder dar respuesta a ello:

- Creación de programas para que los jóvenes no deserten y obtengan mejores logros escolares, además de retirar del mercado laboral a aquellos que necesiten una mayor preparación o capacitación.
- Sistemas de formación profesional más eficientes y eficaces.
- Programas especiales de capacitación laboral para jóvenes en situación de pobreza.
- Servicios eficaces y modernos de empleo, dando a conocer la oferta y demanda de los mismos.
- Apoyo a iniciativas locales de empleo.

La comisión económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, también planteó la necesidad de la centralidad de la educación y el empleo mencionando la importancia de éstas para poder superar la desigualdad social así como el retraso económico, mencionando que “El fracaso en la creación de empleos de calidad es el talón de Aquiles de las reformas” (Pieck, 2001:49)

Carreón (2012), afirma como a partir de la más reciente crisis financiera internacional se incrementó el desempleo juvenil en todo el mundo, incrementado en dos puntos porcentuales entre 2009 y 2011, lo que se traduce en más de 80 millones de jóvenes sin empleo a nivel mundial. El panorama es desalentador aun para muchas de las naciones poderosas que enfrentan también el reto del desempleo; países como España o Grecia cuentan con el 45% de desempleo juvenil, Estados Unidos con 18% y el Reino Unido con 23%.

Dentro del reporte Global Employment Trends for Youth del 2012, publicado por la OIT, muestra que las tasas de desempleo entre los jóvenes de América Latina durante 2011 fueron de 14.3 por ciento, en México según el cálculo actualizado del INEGI, el desempleo es del 8.7 por ciento.

Bajo este tenor, en nuestro país el desempleo juvenil sigue siendo un gran reto, dentro del cual resulta evidente la necesidad de diseño y la implementación de nuevos y mejores programas que tengan el objetivo de atender dicha problemática

ya que aun cuando organismos como el IMJ, han trabajado para ello bajo la creación de mecanismos como Bolsas de Trabajos, Servicio Social y Becarios, Becas de Apoyo para Capacitación Laboral, Joven-es Servicio, así como el Programa de Integración al Trabajo para jóvenes con discapacidad; además de los esfuerzos realizados por la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de Economía así como las propias realizadas por las diversas IES, el reto aún continúa para asegurar una adecuada inserción laboral de los jóvenes mexicanos dentro de los ambientes laborales cambiantes y competitivos actuales.

Se tiene además, que los jóvenes entre 15 y 29 años presentan las mayores tasas de desempleo y cuando encuentran un trabajo, la remuneración que reciben no es en forma de salario, o éste es mucho menor al salario mínimo, no cuentan con contratos laborales ni con el acceso a servicios de salud o créditos para vivienda (Cordera y Sheinbaum, 2006).

Para la juventud en general y de manera más alarmante, la juventud en condición de pobreza, la principal tensión a la que se enfrentan es el poder encontrar un empleo, tensión que se acrecienta en la actual “sociedad del riesgo” en donde la falta de oportunidades y la desigual distribución de los recursos los orillan a ingresar al mercado laboral sin contar con las competencias o habilidades básicas para ello; en nuestro país, una gran cantidad de jóvenes han tenido que abandonar sus estudios desde su niñez para trabajar.

Si bien es cierto que socialmente se pretende dar a la juventud el papel de “salvadora de la humanidad”, y medio para llegar a un mejor futuro, la realidad es que la juventud está excluida y reprimida socialmente, observándolos más bien como una amenaza al orden establecido. Como ya se mencionó anteriormente, la tasa de desempleo en jóvenes triplica la de los adultos, cuando logran insertarse al mercado laboral lo hacen bajo condiciones precarias, aunado a ello los jóvenes de escasos recursos tienen impedido su acceso a una educación de calidad, bajo lo cual se observan las siguientes estadísticas:

- Sólo 7 de cada 10 jóvenes de 15 años asiste a la escuela, pero a los 17 años la mitad la abandona y únicamente el 29% se mantendrá en ella hasta los 20 años.
- Un 70% de la juventud en edad de ingresar a la educación superior no tiene acceso a ésta; las instituciones de educación media superior y superior presentan altos índices de deserción especialmente, durante los primeros ciclos (Pieck, 2001).

En nuestro país, de acuerdo con el Censo de Población del 2010, habitan 36.2 millones de jóvenes entre 12 y 29 años; de los cuales el 49.2% son hombres y el 50.8% son mujeres. En el estado de Hidalgo se concentra el 2.4% de la población de jóvenes en el país.

Según la ENJ 2010 se tienen los siguientes datos:

Tabla 1: Juventud a nivel nacional y en Hidalgo

	A nivel nacional	En Hidalgo
Jóvenes entre 14 y 29 años por condición de actividad	El 32.1% sólo trabaja	el 35.3% sólo trabaja
	El 32.7% sólo estudia	el 36.8% sólo estudia
	el 11.2% estudia y trabaja	el 14.3% estudia y trabaja

En materia laboral, la ENJ muestra que a los jóvenes encuestados, de entre 14 y 29 años lo que más les gustaba de su trabajo era la acumulación de experiencia (15.8% de hombres y 13.4% mujeres), el ambiente de trabajo para los hombres con un 13.7% y el tiempo para estar con la familia en el caso de las mujeres con un 18.5%. En contrapartida lo que menos les gustaba era el salario (25.8% para el caso de los hombres y 27.4 para mujeres), que no pueden ascender (21.9% de los hombres y el 12.5% de las mujeres), y que no hacen lo que les gusta (6.4% de hombres y 13.3% en el caso de la mujer).

En cuanto a cultura emprendedora, los jóvenes hidalguenses que han tratado de poner su propio negocio son el 13.7% contra el 18.2% del distrito federal y 19.5 en tabasco.

La cifra de migrantes al extranjero particularmente a Estados Unidos, muestra que casi 72% es menor de 29 años. Ser joven y ser mujer también sigue siendo un obstáculo en materia laboral en nuestro país, casi el doble de las mujeres en comparación con los hombres, recibe menos de un salario mínimo aun contando con estudios de bachillerato y superior.

Para el IMJ es necesario tener en cuenta y reforzar los siguientes aspectos, para apoyar a la juventud en su inserción a la vida laboral:

- Informar a la juventud sobre las oportunidades laborales reales existentes en el país, desde el gobierno, la iniciativa privada y las organizaciones de la sociedad civil.
- Incrementar las habilidades para la empleabilidad desde los planes de estudio; resultando evidente la necesidad de que los estudiantes que están por egresar tengan conocimiento sobre como presentar un currículum vitae, como presentarse a una entrevista laboral, y cómo desenvolverse en ésta para incrementar sus posibilidades de obtener el empleo.
- Reducir la brecha entre las competencias educativas y las que demandan los distintos sectores económicos, es necesario que los estudiantes tengan conocimiento sobre que les exigen las empresas para poder contratarlos; beneficiando con ello también al sector productivo al contar con recursos humanos más cualificado y de alto nivel.
- Un marco legal más flexible y adecuado a las necesidades actuales de empleabilidad de la juventud, bajo nuevos esquemas como contratación de jóvenes a prueba para entrenamiento inicial, certidumbre legal para el trabajador y el empleador, así como una clara definición de la relación empleado-empleador.
- Trabajar por que la que la transición del sujeto como estudiante a ser empleado sea menos difícil. Cuando los jóvenes logran egresar se enfrentan a la exigencia de las empresas de contar con experiencia de la

cual obviamente carecen. Una mayor coordinación entre la universidad la empresa y el estado podrían coadyuvar en el apoyo de dicho transe.

- Promover la cultura del emprendimiento desde las IES, detectar aquellos estudiantes con capacidad emprendedora y encausarlos desde el inicio de sus estudios.
- Es necesario también que los jóvenes de nuestro país cuenten con una conciencia financiera que le permita definir cómo le conviene emplear los recursos financieros de los que dispone, para que logre pasar de la cultura del crédito a la del ahorro.

Resulta indispensable invertir en educación y salud, como claves para la formación de capital humano; fomentar la integración social, para que pueda existir una adecuada emancipación juvenil, que opere también para el plano del mercado laboral, el que la juventud pueda insertarse a la fuerza de trabajo, permitiría terminar con la exclusión social marginación y pobreza a la que se enfrentan en la actualidad, lo que además permitiría disponer de recursos propios para el acceso a servicios lo que llevaría a una verdadera autonomía.

Es necesario fomentar una mayor participación ciudadana de la juventud, para fortalecer con ello la democracia, “mientras que en las políticas de infancia la palabra clave es protección, y en las políticas hacia la mujer la palabra clave es igualdad, en las políticas de juventud esa palabra clave es participación” (Rodríguez, 2001:43) para lo cual es necesario modernizar las instituciones y prácticas políticas y promover espacios para el apoyo a las organizaciones y movimientos juveniles.

Tomar conciencia de la importancia de los jóvenes para construir una sociedad más digna, próspera y equitativa, bajo políticas públicas que de verdad respondan a sus necesidades, expectativas y posibilidades, generando ofertas educativas que les permitan acceder a trabajos dignos y bien remunerados y con ello mejorar su calidad de vida. Además es necesario que los puestos de trabajo disponibles sean distribuidos de forma equitativa entre la juventud y los adultos, así como equidad entre mujeres y hombres; para con ello poder asegurar el ingreso de toda

la población, no dependiendo del pleno empleo, sino de la empleabilidad, (Rodríguez, 2001:51).

3.3.- La educación ante la crisis laboral

La educación siempre ha sido un instrumento importante en la consecución de los objetivos de la integración y cohesión social. Esto se ha vuelto más evidente en nuestros días, dentro de la denominada por algunos autores sociedad del conocimiento (Stehr, 1994; citado en Cruz y Abreu, 2008), o sociedad de la información (Coll, 2004:2) bajo una nueva forma de organización económica, social, política y cultural, en donde la información y el saber se vuelve el capital máspreciado y a partir de lo cual surgen “nuevas maneras de vivir y trabajar juntos”, en donde también hay cambios en nuestra forma de relacionarnos, de comunicarnos, de aprender y de pensar.

Para Miranda (2006:17) estos cambios en las estructuras educativas, sociales, laborales, parten de dos vertientes que afectan tanto directa como permanentemente la conformación de los nuevos espacios del mundo laboral y que son la globalización y la tecnología. A partir de lo cual es indispensable que las IES se integren a los sistemas nacionales de innovación para que se articulen hacia los esfuerzos de cambio de la sociedad actual (OECD, 2000; citado en Cruz y Abreu, 2008).

Son diversas las problemáticas a las que se enfrenta hoy en día la juventud, pero dos en especial merecen la mayor atención por parte de las instituciones gubernamentales, educativas y de la sociedad en general, el empleo y la educación. Por naturaleza ambos deberían estar interrelacionados pero las estadísticas mencionan que aun cuando los jóvenes cuenten con estudios de nivel medio superior y superior, no encuentran un trabajo y cuando logran insertarse al mercado laboral, muchas de las veces no aplican nada relacionado con sus estudios lo que provoca frustración tanto económica como emocional en ellos, (Pieck, 2001).

Ante las constantes crisis nacionales e internacionales, con altas tasas de desempleo, el contar con más estudios o tener un título universitario ya no es suficiente, el denominado “desempleo académico” es cada vez más frecuente impidiendo que estos logren ingresar al mundo laboral, muchos jóvenes que cuentan con estudios de preparatoria o superior no logran encontrar trabajo, a diferencia de aquellos que no tienen ese nivel educativo pero que contratan por una menor paga.

Bajo los nuevos escenarios laborales se tiene que más de mitad de la población activa se mueve dentro del sector informal o no estructurado de la economía, que cada vez pierde más peso el empleo asalariado frente al autoempleo, que existe mayor rotación en el empleo bajo contratos eventuales o parciales, dando paso a fenómenos como la existencia de aproximadamente siete millones de jóvenes que no estudian ni tampoco trabajan, (los denominados ninis) lo que demuestra que las políticas públicas, escolares y sociales no han apoyado a este sector de la población, no se puede hablar de la juventud como la esperanza del futuro si como sociedad no se les ha brindado un verdadero presente (Mendoza, 2011).

Como en todas las demás esferas sociales, dentro de la educación también se presentan grandes desigualdades igualmente relacionadas con factores como género, edad, origen social, nivel educativo; los estudios o formación que reciben los jóvenes mientras estudian, lo que guarda una estrecha relación con el tipo de empleo que podrían llegar a obtener en un futuro (Mendoza, 2011:206).

Pero bajo este tenor se tiene que en el 2001, la OCDE presento estadísticas que denotaban una alarmante falta de científicos e ingenieros en nuestro país, contando sólo con un total de 214 por cada millón de habitantes, en comparación con países como Costa Rica con 582, y de Argentina 660. Posteriormente a dicho estudio, el INEGI señaló que en México los jóvenes que egresan de la educación superior eran justamente los que presentaban mayor dificultad para insertarse al mundo laboral independientemente de si eran profesionistas, científicos o ingenieros, todo ello ha generado que en nuestro país exista una gran cantidad de jóvenes migrantes que se van a Estados Unidos, Canadá, o Europa con el fin de

poder desenvolverse profesionalmente y encontrar un empleo digno y acorde con su preparación y conocimientos (Cordera y Sheinbaum, 2006).

Se tiene que actualmente existe una mayor demanda de mano de obra joven, calificada y flexible (Mendoza, 2011), lo que ha reflejado mayores oportunidades en el mercado laboral para la juventud que cuenta con mayores recursos económicos, dejando fuera a la población de las clases sociales más bajas que además carecen de una formación adecuada, bajo lo cual tienen que emplearse en trabajos que no exigen mejor preparación profesional, pero en condiciones laborales precarias, temporales, flexibles sin derechos laborales y con sueldos muy bajos. Se aprecia sin embargo que dicho fenómeno también ya está afectando a los egresados de las diferentes instituciones de educación superior tanto de clase media como baja.

A partir de lo anterior, se tiene por tanto que en nuestro país existe un número importante de investigaciones centradas en la educación de la juventud en México, estudios realizados a partir de diversos ejes temáticos desde el análisis de rasgos sociodemográficos de los estudiantes, así como de sus prácticas escolares como eficiencia terminal, niveles de deserción entre otros estudios tanto del nivel medio y medio superior, también existen diversos estudios enfocados hacia el tipo de formación que se le otorga a la juventud y la relación de esta con los empleos que los jóvenes logran obtener (Izquierdo, 1998; Jusidman, 1998; Miranda, 2003; Rendón y Salas, 2000) citados en Mendoza (2011) otras investigaciones más han apuntan hacia las propuestas de reestructuración de los actuales planes y programas de estudio con el objetivo de que la juventud logre integrarse y ajustarse al proceso de reestructuración económica actual.

Se espera, sin embargo, que la educación y la formación resuelvan todas y cada una de las diferentes problemáticas anteriormente planteadas, la crisis de precariedad laboral, la falta de empleos, las desigualdades, la exclusión social etc., es decir que den las respuestas sociales a todas las problemáticas actuales; si bien es cierto que la educación es una de las piezas claves no es la única para poder contribuir a resolver dichas problemáticas. Lo que si resulta indispensable es que la formación sea “espacio de formación en transición” (la transición entre la

escuela y la inserción al mundo laboral) que apunte a mejorar la empleabilidad de la juventud para que exista una verdadera correspondencia entre educación y trabajo (Mendoza, 2011).

Además de ello, para que nuestro país se competitivo bajo los nuevos espacios socioeconómicos resulta indispensable una correcta formación de recursos humanos en vistas al desarrollo científico y tecnológico, por lo cual es necesario ver a la educación como una inversión estratégica y prioritaria (Cordera y Sheinbaum, 2006).

En la actualidad en nuestro país, todavía es posible apreciar que la educación superior sigue siendo reduccionista y en base sólo a conocimientos teóricos que serán aplicados en la práctica profesional pensando que al contar con dicha teoría podrán insertarse y desarrollarse en el mercado laboral. Bajo este paradigma de la racionalidad técnica, denominado así por Schön (1983), en el cual basta el dominio teórico para dominar la práctica profesional asumiendo que el aplicar las teorías aprendidas como meras recetas contribuirá a ser un exitoso profesionalista.

Este tipo de educación basada en modelos rígidos de enfoque reduccionista, en los cuales el maestro era la parte activa del proceso formativo y los alumnos la parte pasiva, poniendo mayor énfasis en la enseñanza que en el aprendizaje ya no puede brindar respuestas a las necesidades de las actuales sociedades, bajo lo cual han surgido otras formas de abordar el conocimiento, entre las que destacan la denominada ciencia de los sistemas dinámicos complejos (Prigogine, 1996; citado en Cruz y Abreu, 2008), el llamado modo 2 de obtener conocimiento de Gibbons, (1998), citado en Acosta y Carreño (2013), el cual se desarrolla dentro de contextos prácticos, bajo soluciones a problemáticas reales, abordado por grupos transdisciplinarios, quienes brindarán respuestas concretas a la sociedad, y más recientemente el modo 3, dentro del cual se integran los demás actores sociales sobre todo los grupos marginados y vulnerables, además del entorno natural.

A continuación, se describen de forma más detallada el modo 1, 2 y 3 con el fin de hacer más explícita la necesidad de cambiar de los modelos antiguos rígidos a nuevas formas de obtener conocimiento:

El modo 1 o modo tradicional, éste surgió a partir de la consolidación del paradigma newtoniano, y hace referencia a la forma en cómo se había producido el conocimiento científico desde su aparición en los inicios de la modernidad; dentro del cual los científicos producían conocimiento para el progreso de la humanidad, bajo cada una de las ciencias aceptadas hasta ese entonces, por lo que era puramente disciplinar.

El modo 2 de producción del conocimiento publicado por Gibbons (1994) bajo el título de *La nueva producción del conocimiento. La dinámica de las ciencias y la investigación en las sociedades contemporáneas*, en el cual aparece la transdisciplinariedad es decir bajo diversas disciplinas científicas. Dicho modo aparece a partir del siglo XX con fenómenos como el fin del estado de bienestar, la globalización, la sociedad del conocimiento, la competencia de mercados financieros, entre otros, opera bajo el contexto de aplicación, es decir, el conocimiento se produce a partir de un consenso o contrato que estipula la oferta y demanda de alguna investigación en específico. Otro atributo del modo 2 es la heterogeneidad y diversidad en la producción del conocimiento, en contraste con el modo 1 en donde la homogeneidad y unicidad lo caracterizaban, (Acosta y Carreño, 2013). Este modo de producción del conocimiento, opera bajo la responsabilidad social, dentro del cual se pretende potenciar los procesos de crecimiento de las economías del capitalismo cognitivo globalizado.

Dentro del modelo, es posible plantear el modelo de la triple hélice propuesto por Etzkowitz y Leydesdorff (1995), en trabajos como "The Triple Helix –University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge Based Economic Development (1995) y The Dynamics of Innovación: From National System and 'Mode-2' to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations (2000), cuyo postulado proponía la necesidad de una verdadera vinculación entre universidad, empresa y gobierno, dentro de los cuales se gestan intercambios

dinámicos, en donde cada actor hace énfasis en sus ventajas competitivas y comparativas (Celaya, 2014).

El modelo de la Triple Hélice, resulta ser un paradigma normativo y estratégico dentro del cual el rol del gobierno es el de financiar y establecer las normas con las que operaran, las empresas se comprometen al financiamiento y la investigación y las IES centran sus esfuerzos en la formación de los recursos humanos, generar conocimiento y difundir dicho conocimiento (Castillo, 2010).

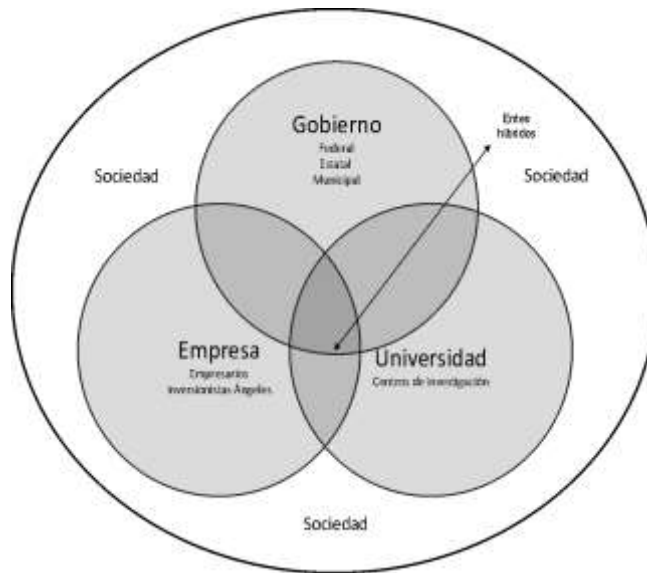
Dentro de la Sociedad del conocimiento, este modelo resulta de suma importancia para las IES por ser base para generar relaciones con las empresas, logrando que exista una verdadera vinculación dentro del proceso de globalización para lo cual se requiere de formación profesional continua, investigación científica y desarrollo, procesos de innovación consistentes, etc.

La vinculación que se da por medio de la triple hélice es en varias formas como convenios de colaboración mutua, transferencia de tecnología, financiamiento para investigaciones, intercambio de personal, orientación de carreras profesionales y posgrados acordes con las necesidades de las empresas, programas de educación continua, consultorías, incubadoras de empresas, sistemas escolares en los cuales se generan estancias de los estudiantes en las empresas o industrias, creación de parques tecnológicos, centros de investigación cooperativos y tecnológicos, apoyos para los estudiantes e investigadores, entre otros más.

A partir de lo cual, se deja de trabajar por separado para trabajar de manera conjunta y articulada, lo que permite, por ejemplo, la realización de las prácticas profesionales en ambientes reales, que además exista una mejor pertinencia de la oferta educativa una mejor competitividad y una mejor formación de recursos humanos, lo cual genera una mayor inserción laboral, empleabilidad de los egresados así como abatir el desempleo (Celaya, 2014).

Este modelo, ha sido adoptado ya por algunos países como Estados Unidos, Canadá, entre otros, con el objetivo de lograr que sus economías estén basadas en el conocimiento, el cual producido a partir de estos tres sectores es considerado como la base del éxito así como del crecimiento económico.

Figura 1.- Modelo de la Triple Hélice, categorización de sus agentes y su rol con la sociedad. Fuente: Elaborado a partir de Etzkowitz y Leydesdorff (2000) por Castillo, Lavín y Pedraza (2014:444).



Finalmente, se tiene que el modo 2 incluyendo el modelo de la triple hélice, también ha generado polémica, críticas y necesidad de nuevas alternativas debido a que deja fuera a los demás actores sociales, por lo que surge el planteamiento de un tercer modelo de producción del conocimiento, en el cual impera la necesidad de introducir a los otros actores sociales en el esquema para impulsar la competitividad, abatir la crisis ecológica planetaria, las críticas hacia el uso que se le da a todo el conocimiento generado dentro de la globalización (Acosta y Carreño, 2013:74).

Dentro de la conferencia mundial sobre la ciencia y la utilización del saber científico, realizada en Budapest en el año de 1999, si bien se reconocían los grandes avances y aportes que la ciencia había realizado por y para la humanidad, también se planteó la necesidad de que la producción del conocimiento tuviera como objetivos centrales la paz y el entendimiento de las causas de los conflictos así como la construcción de posibles soluciones para los grandes problemas de pobreza, marginación y desigualdad social. En dicha conferencia se proponía que la ciencia tendría que enfocarse al desarrollo tanto

económico como social bajo el objetivo de democratizar el conocimiento para que todos los seres humanos tengan el mismo acceso a este.

A partir de lo cual surgió la propuesta del modo 3, el cual opera también dentro de contextos de aplicación pero ya no sólo responde a demandas gubernamentales o privadas, si no también involucra a los demás actores sociales (los grupos más marginados y vulnerables), así como el entorno natural. A diferencia del modo uno que era disciplinar, el modo 2 transdisciplinar, el modo 3 podría enunciarse como transcultural; este modo al igual que el modo 2 opera bajo el atributo de la heterogeneidad y diversidad organizativa pero además al sumarle la presencia de los demás actores sociales, los convierte en coinvestigadores y por tanto en coproductores del conocimiento.

La responsabilidad social, corresponsabilidad y creación de valor social compartido, ocupan en este tercer modelo un lugar central, temas como la pertenencia ética, política y social de la investigación son plantados más profundamente dentro de él. Constituye además una nueva forma de enfrentar la producción del conocimiento en las universidades de hoy, a partir del debate sobre la forma en que se vincula y se produce el conocimiento bajo el proceso de globalización y economía de mercado, con argumentos como el de Thayer (1996:20) citado en Acosta y Carreño (2014):

“El crecimiento y el tipo de competencia científico-técnica que los enclaves estratégicos-mercantiles de investigación poseen, parecieran haberle ganado la espalda a la universidad. Y habérsela ganado al punto de rezagarla en cuanto al saber que estos enclaves generan, destinándola como institución para la reproducción masiva de un saber devaluado en su secreto mercantil”.

Bajo este tenor, con todo lo anteriormente citado se tiene que las IES, son pieza clave dentro del proceso de globalización en el cual se requiere de una formación profesional de investigación científica, que ayude a generar procesos de innovación que sirvan para desarrollar nuevos conocimientos para poder enfrentar los retos que el mundo actual exige. Almarío (2009) en Hernández et al. (2014) señala que las Universidades deben contribuir a funciones tales como producción,

transmisión y transferencia del conocimiento, funciones sustantivas o misionales como la formación, la investigación y la extensión.

En México aún queda mucho camino por recorrer, Tuirán (2013) citado en Celaya (2014) menciona las siguientes estadísticas: 6 de cada 10 jóvenes tienen un empleo realizando actividades diferentes a su formación, insertándose de una forma tan precaria que en muchos casos dichas actividades no requieren estudios ni siquiera de bachillerato. Por otro lado, Universia (2012) menciona que únicamente 14 de cada 100 empresas en México tiene algún tipo de vinculación directa con instituciones de educación superior, a diferencia del 50 por ciento en Estados Unidos. Dentro de los principales factores por los cuales no es posible la vinculación entre empresa y universidad están el desinterés de las empresas, seguido por la relación con el calendario escolar, y finalmente por desconocimiento de ofertas ya sean de investigación, consultoría o servicios tecnológicos.

Así, es posible apreciar que en nuestro país la práctica profesional y el conocimiento científico apuntan en distintas direcciones; en la práctica profesional, es necesario contextualizar y aplicar sobre situaciones específicas, se nutre en la complejidad y trasciende a los paradigmas disciplinares (Cruz Flores y Abreu, 2008).

Se hace por tanto indispensable una relación real y responsable entre las IES con las empresas y el Estado, es necesario que exista un coherente relación entre teoría y práctica, para poder trascender hacia ambientes profesionales reales. El mercado laboral también se encuentra rezagado ante las actuales exigencias de la sociedad del conocimiento, bajo funciones rutinarias carentes de innovación y de creatividad. Autenticidad, innovación y complejidad son también retos a los que debe responder las IES.

Resulta necesario que la educación y las empresas e industrias, se articulen de manera innovadora, para que las prácticas profesionales y el servicio social se realice en ambientes reales, como ejemplo se puede mencionar a los estudiantes de medicina que se preparan y forman en contextos reales, dentro de instituciones de salud, logrando con ello articular lo teórico con lo práctico.

Para ello la tutoría resulta ser una práctica innovadora entendida como “una acción deliberada y sistemática, que permite el interactuar de los novatos con los expertos para incorporarlos a las comunidades que realizan una práctica de vanguardia en su campo. Esta exigencia se deriva de la complejidad de tareas que realizan los profesionales al confrontar problemas en tiempo real, de tal manera que la sola coexistencia del novato con el experto en el campo de la acción, no permite que el estudiante entienda la pluralidad de metas y significados, por lo que resulta indispensable la presencia de un sistema de tutoría que guíe al alumno a lo largo del proceso” (Cruz Flores y Abreu, 2008:110)

Resulta imposible contar con una sociedad integrada si no existen una educación y una formación integradoras; una vinculación dentro de la cual se asegure igualdad de oportunidades en cuanto a educación y acceso al trabajo, así como un real involucramiento de los diversos programas y proyectos de las políticas educativas sociales y laborales (Pieck, 2001).

Miranda (2007), menciona que no se trata de formar únicamente para el empleo o formar empresarios, sino bajo alternativas de corresponsabilidad social que lleven a nuevas opciones de colaboración como programas sociales, asociaciones profesionales, consultorías sociales, entre otras, que darían como resultado, opciones laborales bajo un enfoque social comprometido.

“La colaboración de las empresas con los centros educativos para la formación profesional de los jóvenes es un requisito imprescindible si se quiere conseguir que estos obtengan una competencia profesional que garantice su inserción en un mundo laboral donde la rápida evolución tecnológica de los procesos productivos y la globalización económica exige unos perfiles profesionales acordes a los nuevos contextos y adaptables a la evolución futura” (Castillo, Torres & Polanco, 2009; citado en González y Mendoza, 2011:2).

Pero como bien se plantea en el modo 3 de producción del conocimiento, y rebasando con ello el modelo de la triple hélice, no sólo las empresas, el Estado y las instituciones de educación superior deben colaborar, sino también la sociedad en general y todos los actores involucrados, sobre todo aquellos grupos vulnerables y marginados. Es necesaria una comprensión crítica de aquel

conocimiento consolidado anteriormente, que ya no es posible que pueda operar en la actualidad, que sólo lleva hacia

“[...] mirada reduccionista que niega la posibilidad al estudiante de acceder a los valores universales de la cultura, mediante los cuales en el encuentro con la literatura, la filosofía, la religión, la ética, la economía, la historia, el arte, la pintura, la poesía y las ciencias sociales puede afinar y refinar su pensamiento para descubrir y comprender que muchas veces cierto modo de hacer no responde a sus necesidades formativas y de la sociedad sino que simplemente obedece a las demandas de un perfil que requiere el mercado; de forma ingenua se homologan necesidades de la sociedad con intereses del mercado y economía con capitalismo como única forma de organización” (Peña, 2012:32; citado en Acosta y Carreño, 2013).

Se hace además cada vez más necesario una verdadera interrelación e integración entre juventud, trabajo y educación a partir de lo cual se requiere de una reestructuración de los sistemas de educación para el mercado laboral, por parte del Estado y de los mercados para que estén conectados con las políticas activas de empleo.

Para que sea posible una educación a lo largo y ancho de toda la vida, es necesario que los sistemas sean versátiles y flexibles que estructuren “cadenas formativas de larga duración, pero con entradas y salidas intermedias desde y hacia el mercado de trabajo; que contemplen tanto ofertas de formación inicial como oportunidades de actualización, capacitación o de desarrollar de forma completa una carrera profesional” (Pieck, 2001:12).

En nuestro país existe un alto crecimiento de la matrícula de educación superior, por áreas de conocimiento se tiene que a nivel nacional sobresale las áreas de ciencias sociales y administrativas, agrupando a más de la mitad de la matrícula (51.0%), y las de más bajo porcentaje son ciencias agropecuarias con un 3.0%, y finalmente ciencias naturales y exactas con sólo el 2.0%.

Bajo este tenor se tiene que las carreras del área social y administrativa estén altamente saturadas, lo que conlleva a que sea muy difícil poder ingresar a

estudiar las mismas, y los que logran ingresar a ellas se enfrentarán posteriormente a su egreso, a un mercado laboral muy competitivo que los llevará a subemplearse o buscar un empleo que nada tiene que ver con dicha carrera.

Ante dicha problemática dentro de las políticas educativas de nuestro país, se ha planteado la necesidad de que exista una mejor distribución de la matrícula hacia carreras que realmente resulten útiles para el desarrollo social y económico de México como lo son las ciencias naturales y exactas, agropecuarias e ingeniería. Se hace necesario que exista una pertinencia social de la educación ANUIES (2000) citado en Celaya y Rojas (2014:6) señala que “en el ámbito de los planes y programas de estudio, la pertinencia social se evidencia a través de la coherencia que existe entre los objetivos y los perfiles terminales establecidos en los mismos con las necesidades prevalecientes en el ámbito de influencia de la institución educativa, con el mercado de trabajo o con proyectos de desarrollo local, regional o nacional”.

La orientación profesional resulta necesaria en el nivel medio superior con el fin de que aconseje sobre las ofertas tanto educativas como laborales a las que se enfrentaran los estudiantes que se decidan por una u otra carrera, hacer consciencia de éstas para a partir de ello, puedan decidir en forma adecuada y madura la carrera en que finalmente se desarrollarán profesionalmente.

Bajo este tenor, se tiene que actualmente los estudiantes que están por terminar su bachillerato, eligen su carrera en base a aspectos tales como si serán bien remuneradas, el costo que generará estudiar dicha carrera, la popularidad de la misma, la posición socioeconómica del estudiante y la influencia sociocultural, entre otros (Ruiz, 1981: 79-112).

Guerra García (2001) citado en Celaya y Rojas (2014) mencionó que según las tendencias existentes en el mercado laboral, la ANUIES (2010: 19-33), emitió las características con las que contarán los próximos empleos:

- Contracción del empleo en el sector público y crecimiento relativo en el sector privado.
- Una acelerada disminución de las oportunidades de empleo en las grandes empresas.

- Aumento de la economía informal y mayores oportunidades en el empleo no estructurado.
- Cambios en la estructura de puestos y la exigencia de una mayor cualificación en casi cualquier ocupación.
- Pérdida de estabilidad y seguridad en el trabajo.
- Mayor informalización en las relaciones empleador-empleado.
- Tendencia a la racionalización y disminución de aquellos puestos que demandan menores niveles de educación.
- Demanda creciente de conocimientos de informática, idiomas extranjeros y capacidad para el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Aumento en las funciones laborales que exigen altos niveles de conocimiento en diversas esferas.

Se hace indispensable que la educación superior en general y las universidades en particular, conozcan la realidad externa del mercado laboral, y a partir de ello debe fomentar la capacidad de innovación en sus estudiantes tanto para los procesos de aprendizaje como para su futuro profesional.

Por ello los estudiantes deben contar con la información necesaria sobre las nuevas tendencias y realidad del mercado laboral, así como conocer las carreras más saturadas, resulta imprescindible que tengan un panorama de la realidad laboral de la carrera que piensan estudiar antes de ingresar a la misma.

Con lo anteriormente citado, bajo los actuales procesos dinámicos y de gran complejidad, se exige además de los profesionistas una serie de competencias que demanda la actual sociedad del conocimiento, profesionistas que cuenten con una visión sintética, que reconozcan la multicausalidad, que cuenten con el dominio teórico, pero además la capacidad de transferir dicho conocimiento hacia diversos contextos y dar respuesta a las múltiples exigencias y demandas, algunas de ellas muchas veces contradictorias.

En el cuarto capítulo, se abordaran a detalle otras características o competencias laborales con las que deben contar los jóvenes que están por egresar de las diversas IES de nuestro país.

Además de lo anteriormente citado, debe existir un mayor conocimiento y participación de las industrias, empresas y organizaciones en las cuales los próximos egresados podrían participar, como las denominadas Mipymes¹⁰ que brindan oportunidades a los futuros profesionistas de colaborar con ellas, en la cual ambas partes se benefician, las empresas con el trabajo desarrollado por los estudiantes quienes son observados en su desempeño y una vez que finalizan sus prácticas profesionales, los contratan “ahorrándose” la capacitación del trabajo y éstas les brindan en algunos casos apoyo económico para transporte.

El seguimiento de este proceso por parte de la tutoría se convierte en una herramienta de capacitación y desarrollo dentro de las propias empresas, que prepara en escenarios reales a los estudiantes próximos a egresar, brindándoles competencias que les servirán una vez que sean contratados dentro de las mismas, así mismo las empresas tienen mayor certidumbre en cuanto al personal que contratan tendrá una mejor adaptación al ambiente laboral al contar con conocimientos previos brindados durante sus prácticas profesionales.

Como conclusión a este capítulo, se tiene que si bien es cierto que la educación no es la única responsable para dar respuestas sobre las actuales crisis y problemas generados a partir de modelos políticos, económicos y financieros; lo que sí es posible es sumar esfuerzos, junto con todos los demás sectores involucrados llámese Estado, empresas, industria, sociedad, para con ello generar mejores condiciones que logren terminar con los actuales modelos de precariedad, marginación y pobreza que invaden nuestra sociedad.

“El sistema educativo tienen entre sus finalidades contribuir a conocer aquellas parcelas del pasado y del presente con mayor poder ejemplificante, desarrollar la capacidad de análisis y el pensamiento crítico. En consecuencia, en un mundo donde el mercado laboral está sufriendo transformaciones de tanto calado la selección de los núcleos de contenido y parcelas de la realidad que merecen ser

¹⁰ Acrónimo o siglas para identificar a las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas, legalmente constituidas para realizar actividades productivas. <http://cuentame.inegi.org.mx/glosario/m.aspx?tema=G>

objeto de estudio debe convertirse en una de las grandes urgencias y preocupaciones, tanto por parte de las Administraciones educativas, como por parte de los claustros y departamentos de los centros escolares” (Torres, 2011:170).

Dentro de las políticas educativas, la formación, está orientada para el mercado laboral formal, olvidando la necesidad de formar para el desarrollo de actividades dentro de la economía informal, que en países como el nuestro con una gran cantidad de grupos vulnerables y de pobreza; por lo que la educación tendría que estar vinculada a los contextos reales que logren satisfacer las nuevas necesidades sociales (Mendoza, 2011).

Bajo este escenario, la Educación Superior tiene el reto de que exista una sincronía entre el currículo y el campo laboral actual, que realmente forme jóvenes que logren insertarse al trabajo y que además cubran sus necesidades tanto personales como sociales; como nos menciona Tejeda (2000:1), “Educar hoy exige adaptarse cultural, social, laboral, profesional y personalmente al ritmo del cambio y su velocidad, cifrado en claves de nuevas concepciones culturales, de producción, de relaciones sociales, económicas e industriales, etc.”

3.4.- Yacimientos de empleo en la actualidad

Frente a la génesis de la Unión Europea a partir de la coyuntura política, económica, demográfica y cultural bajo contextos de precariedad laboral frente a una época de grandes cambios y transformaciones, es que surge el concepto de Nuevos Yacimientos de Empleo, NYE (Aragón, 2003).

Jaques Delors, líder de la comisión Europea entre 1985 y 1995, publicó en 1993 el Libro Blanco, “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, en el que si bien no se encuentra una definición formal del concepto de Nuevos Yacimientos de empleo, quedan señalados los elementos que lo caracterizaron.

Dicho libro, surgió a partir de la preocupación de varios fenómenos como la crisis del empleo, grandes tasas de desempleo, la caída del modelo fordista y del

Estado de bienestar Keynesiano que se mencionaron en el capítulo anterior, el incremento de la mujer a la fuerza laboral, envejecimiento de la juventud, elevación del nivel educativo medio de la población, extensión y aplicación de nuevas tecnologías (Domingo, 2000).

A partir de lo cual, Delors propone la búsqueda de nuevas formas o estrategias para poder combatir la problemática de desempleo en la Unión Europea, siendo una de ellas la basada en localizar e impulsar vías de empleo intermedio entre la eficacia económica y la equidad social, entre el crecimiento competitivo y la cohesión social (Susó, 1999; citado en Sallé y Malpeceres, 2013).

En dicho documento, se presentaba una nueva filosofía sobre la generación de empleo dentro de la cual se mejorara la calidad de vida de las personas, mostrando los siguientes puntos para poder conseguirlo:

1. Educación y formación permanente para toda la vida.
2. Mayor flexibilidad laboral interna y externa, como movilidad geográfica, acercamiento de la formación al medio.
3. Confiar a las empresas tanto provinciales como regionales su participación dentro de la gestión y el estímulo en el ámbito laboral; es decir confiar en la descentralización.
4. Reducir el coste relativo del trabajo poco cualificado
5. Rediseñar las políticas de empleo.
6. Creación de una economía social acorde a las necesidades sociales de los grupos sociales más vulnerables.

Bajo vías alternas para lograr el desarrollo de las sociedades, los NYE se pensaban como aquellos posibles espacios emergentes de producción y servicios que brindaran oportunidades de empleo, con el propósito de lograr el crecimiento económico y poder satisfacer las necesidades que hasta ese momento no se habían cubierto, principalmente para aquellas sociedades segregadas y excluidas, (Miranda, 2006).

Dos años después de la publicación del Libro Blanco, la Comisión Europea realizó una encuesta presentando el informe “Iniciativas locales de desarrollo y empleo”,

dentro del cual se clasificaron los NYE en 17 campos agrupados en cuatro grandes bloques:

- Servicios de la vida diaria: servicios a domicilio, cuidado de los niños, apoyo a jóvenes en dificultad, nuevas tecnologías.
- Servicios de mejora del marco de vida, que incluyen: mejora de la vivienda, seguridad, transportes colectivos locales, revalorización de los espacios públicos urbanos, comercios de proximidad
- Servicios culturales y de ocio: turismo, sector audiovisual, valorización del patrimonio cultural, desarrollo cultural local.
- Servicios de medio ambiente: gestión de los residuos, gestión del agua, protección y mantenimiento de zonas naturales, control de la contaminación.
- Posteriormente se incorporaron dos nuevos ámbitos, el deporte y gestión y control de la energía.

A partir de lo cual se dio a conocer el origen de las nuevas ocupaciones, además de proponer una metodología para lograr combatir el desempleo de la Unión Europea, y ofrecer servicios que llevaran a la mejora de la calidad de vida; en dichas propuestas la educación ocuparía un lugar central como medio y como fin.

Dicha metodología constaba de tres fases:

- La detección de necesidades
- El estudio del mercado local (para detectar su potencialidad)
- Dinamización de los actores territorialmente implicados con el objetivo de activar los nuevos yacimientos de empleo.

En el libro se pretendía además, incrementar la creación y crecimiento de empleos, así como lograr mejores condiciones laborales como el salario, mejorar el tiempo laboral, reduciendo las horas extraordinarias y contratación de tiempos parciales, además del incremento de mano de obra en lugar de capital.

Los objetivos de generación de NYE dentro de la Unión Europea, respondían al contexto, transformaciones, cambios sociales, demográficos y culturales a partir

de lo cual eran emergentes y autogenerados bajo la intervención tanto pública como privada de las políticas locales.

Bajo este tenor, los NYE se mostraban como una oportunidad para reducir el desempleo y para cubrir con las nuevas necesidades sociales no atendidas hasta ese momento, para desarrollarse en mercados incompletos, bajo actividades territorialmente localizadas y que requirieran de poca inversión económica e intensivas en trabajo personal directo, requiriendo además de en una organización de la oferta y la demanda en el mercado, que sean impulsadas desde instancias públicas, actividades que muchas veces no requieren de especiales requisitos de cualificación, servicios muy diferentes de los tradicionales.

En el libro blanco, también se hacía mención de la necesidad de prestar atención al empleo para las mujeres aludiendo a la necesidad de fortalecer políticas de igualdad en el empleo, así como la mejora de las oportunidades carreras profesionales además de la existencia de una conciliación entre la vida laboral y la familiar, dando origen con ello a lo que posteriormente fue la Estrategia Europea de Empleo dentro de la cual la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha constituido uno de sus cuatro objetivos principales, junto a la empleabilidad, el espíritu de empresa y la adaptabilidad, (De Pablos y Martínez, 2008; citado en Sallé y Malpeceres, 2013).

Dentro de la Unión Europea España, ha sido uno de los países con más proyectos aprobados para la creación y fomento de NYE, las universidades demostraron el compromiso para vincularse y sumar esfuerzos para la investigación, y para integrar a los estudiantes a la sociedad por medio del trabajo; como ejemplo se tiene a la Universidad Complutense con el Programa de Creación de Empresas de Base Tecnológica: el vivero virtual de empresas de la comunidad de Madrid, la universidad de Alicante ha impulsado el Área de Creación de Empresas, bajo el nombre de Gabinete de Iniciativas para el Empleo (GIPE) en dichos caso se aprecia la preocupación de las IES por vincularse con las necesidades de la sociedad apoyando sobre todo a aquellos estudiantes emprendedores para la creación de empleos.

Otro ejemplo es el Programa spin-off 2002¹¹ de la universidad de Málaga cuyo objetivo principal era la creación y puesta en marcha de proyectos empresariales innovadores nacidos dentro de la universidad para fortalecer el uso de las tecnologías hacia el sector económico, e impulsar a los estudiantes emprendedores creando empresas competitivas y generadoras de empleo.

En las IES de Andalucía, se institucionalizó que las prácticas deberían realizarse dentro de empresas, es decir en escenarios reales, bajo lo cual resultaban ser una vía para entrar al mercado laboral por lo que a partir del programa denominado PRAEM se buscaba la vinculación entre las diferentes IES con las empresas y organizaciones.

En el caso de América del Norte, aunque la noción de NYE no se había extendido del todo, también es posible detectar algunos ejemplos de programas creados bajo economías emergentes dirigidos al autoempleo de la juventud tanto en situación de pobreza, como en condiciones menos desfavorables, programas vinculados al denominado desarrollo del espíritu emprendedor (DEE) extendido en Europa y vinculado al concepto de NYE, (Miranda, 2006).

En países como Canadá se creó el programa Youth Employment Strategy bajo iniciativa gubernamental para apoyar a la juventud entre 15 y 30 años de edad sobre tres sectores, desarrollo de habilidades, encontrar empleo y permanecer en ellos. Otro ejemplo de este país es el programa denominado Student Summer Job Action, también de iniciativa gubernamental bajo el objetivo de fomentar oportunidades de empleo durante el verano para los jóvenes, dicho programa está vinculado con empresas tanto privadas como públicas; y a partir de este programa se generó el subprograma denominado Student Business Loans Program dirigido a jóvenes con actitud emprendedora. Además, también se impulsa otro programa el Young Canada Works, desarrollado bajo la estrategia del empleo juvenil.

Para el caso de Estados Unidos, se creó el Youth Build Together de carácter integral e instrumentado por el Departamento de Servicios Humanos y

¹¹ Dentro de la clasificación de entes híbridos en el modelo de la Triple Hélice está el *Spin off* "los cuales son desarrolladas en el sector empresarial, universitario o gubernamental, con apoyo de un grupo de expertos investigadores que buscan la innovación de productos y que en el momento de tener los resultados apropiados para ofrecerlos al mercado, se consolidan con recursos de empresas madre en donde han creado todo su potencial" (Castillo et al., 2014:442)

Comunitarios del condado de King bajo los objetivos primordiales del desarrollo comunitario para la juventud y el fomento a la escuela alternativa; con una duración de doce meses.

A partir de los citados, se observa que ambos países, apoyan a la juventud emprendedora dentro de su propio contexto económicos y sociales y que han contribuido también a la formación del trabajo bajo la creación de empresas propias (Miranda, 2006:33-34).

Para América Latina, el escenario es un tanto diferente, al encontrarse la mayor tasa de desempleo y subempleo principalmente en los sectores más vulnerables como es el caso de los jóvenes, de las mujeres, de aquellos que se encuentran en situación de pobreza y que cuentan con menor formación educativa, presentando condiciones precarias de contratación.

En Brasil la escuela es una prioridad para la formación de competencias que se requieren para desarrollar las actividades dentro de los NYE bajo lo cual resulta necesario que la educación sea objeto de una amplia discusión por considerarse una estrategia urgente y adecuada para los objetivos del avance tecnológico.

El proyecto denominado “Emprendimiento juvenil” implementado en Chile por el Instituto Nacional de la Juventud, tenía el objetivo fundamental de analizar el perfil del emprendedor económico particularmente de la juventud social y económicamente más vulnerable.

En Cuba se creó el centro de Estudios Sobre la Juventud, con programas como el denominado ¿Qué quiero ser? teniendo como objetivo el orientar a la juventud sobre las opciones de estudio y de empleo existentes en dicho país (Miranda, 2006).

Bajo este tenor es posible apreciar que son varios los países de América latina que cuentan con algún tipo de programa para el impulso y creación de trabajos y cualificaciones profesionales, pero aún con dichos esfuerzos, en la actualidad no se ha podido detener el incremento del desempleo y las condiciones precarias de los mismos, por lo que para algunos autores como Miranda (2006:38) sugieren la necesidad de capacitar en base al contexto y demanda real de las empresas, para

con ello poder incrementar la empleabilidad de la juventud a partir de dicha capacitación o a través de mecanismos como la pasantía.

Siendo además necesario, una distribución equitativa de las oportunidades de acceso laboral; a partir de lo cual existiera una oferta flexible y adecuada a las necesidades tanto de las empresas como de la sociedad dirigida a toda la juventud pero sobre todo a aquella en situación más desfavorable, bajo objetivos de equidad y mejora de las condiciones de vida de estos.

Para países como el nuestro, la situación resulta también alarmante, observado que seis de cada 10 jóvenes están desempleados y que aquellos logran conseguir empleo laboran como comerciantes o empleados de comercio dentro del cual las mujeres tiene una mayor presencia; otro grupo realiza actividades agrícolas y ganaderas dentro de las cuales el hombre tiene mayor presencia que las mujeres, (Miranda, 2006:83).

A partir de lo anteriormente citado, se tiene que los denominados NYE abrirían diferentes espacios de reflexión, análisis e intervención social, política e institucional ante la crisis laboral que afectan a países tanto de la Unión Europea como de América del sur y América latina, con especial atención a la juventud.

Por lo tanto, la educación/formación podría ser una vía para brindarles a los jóvenes las competencias necesarias para que estos logren adaptarse a los cambios, además de generar actitud emprendedora y creativa, bajo lo cual se podrían generar mejores oportunidades y mejorar con ello la calidad de vida de estos y de toda la población en general.

Aun cuando los objetivos de los NYE sean en pro de la sociedad, no han estado exentos de críticas, calificándolos en algunos momentos como ineficientes, mercantilizados y precarios, pero aun cuando se muestra que el volumen de empleo a partir de los NYE es bajo, que es cierto que ciertas dimensiones se mercantilizan dando paso a otras formas de deshumanización, es posible apreciar el gran impacto sobre la calidad de vida de aquellas personas que se benefician de estos; también se les ha calificado como generadores de mayor precarización laboral lo cual resulta ser cierto, ante lo cual se debe luchar por dicha precariedad

no quitar empleos, lo que debe impedirse es el abuso y perversión del concepto, (Aragón, 2003).

En el año 2007, bajo la resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las nuevas cualificaciones para los nuevos empleos, se mencionaba la necesidad de “anticipar los niveles de cualificación que surgen en los mercados de trabajo europeos”; invitando a los Estados Miembros así como a la Comisión Europea a formar sobre los empleos surgidos a partir de la sociedad del conocimiento y los grandes cambios económicos políticos y sociales y culturales.

Se tiene por tanto que los NYE aún siguen siendo parte de la estrategia europea; teniendo por ejemplo al Programa marco de la Unión Europea para la innovación y la competitividad (CIP) 2007-2013, dentro del cual se fomenta la competitividad e innovación, la utilización de las tecnologías de la información, las tecnologías ecológicas y las fuentes de energía renovables.

Pero el termino o concepto de Nuevos Yacimientos de Empleo, tiene más de dos décadas desde que de cierta manera se institucionalizó a partir del Libro Blanco, dentro del cual las necesidades sociales calificadas como nuevas, resultan hoy poco novedosas dejando de ser por tanto nuevas y resultando más bien estructurales ante la falta de cobertura de dichas necesidades además de vigentes a partir de que muchas de estas persisten en la actualidad.

Actualmente, a partir del contexto de cambios socioeconómicos diversos dentro de la denominada sociedad del conocimiento, y ante la necesidad de cubrir nuevas problemáticas algunos autores han propuesto en denominar a los anteriormente citados Nuevos Yacimientos de Empleo como Yacimientos de Empleo, describiéndolos de la siguiente manera:

“Los yacimientos de empleo comprenden actividades sostenibles, desde el punto de vista social y medioambiental, generadoras de empleo, que cubren necesidades sociales insatisfechas, sean estas necesidades nuevas o ya consolidadas” (Sallé y Malpeceres, 2013:23)

Para dar paso a dicha definición, se basaron en los siguientes elementos sobre el concepto de yacimiento de empleo en la actualidad:

- Actividades que cubren necesidades sociales insatisfechas.

- Actividades que cubren nuevas necesidades.
- Actividades generadoras de empleo.
- Actividades sostenibles.

Yacimientos de Empleo actuales, sectores o empleos emergentes, empleos para la nueva economía, son algunos de los nuevos términos similares a lo que anteriormente fuera los NYE; dichas denominaciones se acercan y hacen referencia a diversos ámbitos algunos de ellos ya presentes en el libro Blanco.

Bajo la necesidad de revisar los sectores planteados en la lista Delors, sobre si estos continúan siendo yacimientos de empleo así como la conveniencia de incluir o no los actuales ámbitos como yacimientos de empleo a partir de nuevas apreciaciones a partir del libro blanco o aquellos surgidos a partir de fenómenos como la emigración e inmigración, valorar social y políticamente las actividades, entre otros, fenómenos que modifican la forma de crear empleos afectando la oferta y demanda laboral (Sallé y Malpeceres, 2013).

Aquellos elementos considerados para la elección de NYE son hoy una realidad consolidada, el aumento de la mujer al mercado laboral, el envejecimiento de la población, los cambios en las estructuras familiares, el aumento del nivel educativo, los problemas medioambientales, son factores que condicionan las estructuras económicas, productivas y sociales en la actualidad.

El libro Blanco, por tanto no resultaba un lista cerrada, ahondaba en las necesidades de un contexto determinado, actualmente es posible apreciar que no todos los ámbitos considerados en dicho libro, han dado paso a nuevos empleos mientras que otros que no habían sido considerados muestran mayor potencial actualmente.

Dando paso con ello a una nueva clasificación sobre los yacimientos actuales, tomando en consideración factores como la iniciativa emprendedora, la necesidad de obra de mano cualificada, y si sostenibles a medio y largo plazo; teniendo el siguiente listado de yacimientos de empleo con mayor potencial en la actualidad:

Servicios TIC (comunicación y servicios)

- Gestión y control de recursos (residuos, agua, control de contaminación, reciclaje)
- Energía sostenible (renovables, gestión y control de la energía)
- Servicios a personas mayores (sociales, atención, envejecimiento activo)
- Sector audiovisual
- Servicios de ayuda o limpieza a domicilio
- Turismo (aventura, agroturismo, actividades turísticas en general)
- Servicios sanitarios (atención privada de aspectos relacionados con la salud, la belleza, la estética)
- Servicios a empresas (asesoría jurídica, posicionamiento en redes sociales)
- Investigación (biotecnología, nanotecnología)
- Agricultura y ganadería ecológica
- Transporte (colectivo, local, multimodal)
- Servicios a menores y jóvenes (atención e inserción)
- Servicios de seguridad
- Sector alimenticio (seguridad alimentaria, hostelería, gastronomía)
- Servicios educativos (para adultos, idiomas)
- Comercio de proximidad

La formación profesional resulta ser clave para el desarrollo de estos sectores y para el crecimiento del empleo; en cuanto a las características del empleo creados a partir de los sectores elegidos, en cuanto al tipo de contratación y grado de cualificación, trabajos cualificados, de carácter temporal con una remuneración media.

Estos yacimientos de empleo actuales, al igual que los anteriores mencionados dentro del libro Blanco, deben integrar a todos los ciudadanos, sin excluir a los grupos más vulnerables como es el caso de la juventud, las personas mayores que aún cuentan con escasas oportunidades tanto laborales como aquellas destinadas al mantenimiento de las condiciones intelectuales (Pavón, 2000), así

como la situación de las mujeres que aun con su incorporación consolidada a la fuerza laboral a partir de los años 90's, y que ha ido incrementado hasta en un 60%, y aun con la creación de NYE con la intención de equilibrar oportunidades para hombres y mujeres, la realidad es que continua siendo muy dispar, no se ha logrado abatir la segregación laboral, y más bien se ha intensificado "Las ocupaciones femeninas son cada vez más femeninas y las masculinas, en general, cada vez más masculinas" (Maté, Nava & Rodríguez, 2002: 83; citado en Sallé y Malpeceres, 2013). Dicha segregación laboral, repercute directamente en las condiciones laborales y en la calidad de los empleos.

Los yacimientos de empleo actuales tienen dentro de sus objetivos el terminar con dicha segregación tanto vertical como horizontal del empleo para las mujeres, en donde muchas de las veces aun cuando estas están cuentan con una mayor preparación académica para determinado puesto, siguen sin acceder a ellos dándoles preferencia a los hombres. En la actualidad, las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades laborales que los hombres, "no existiendo ningún yacimiento donde las mujeres sean, al menos, el mismo número que los hombres en la máxima categoría profesional" (Sallé y Malpeceres, 2013:246).

La juventud, al igual que los grupos más vulnerados, también cobra un alto significado en cuanto a los yacimientos de empleo al ser estos un sector importante dentro de las sociedades tanto por ser fuerza numérica como de su potencial creativo y productivo; a partir de lo cual debiera verse a esta como una oportunidad para la construcción de nuevas rutas para el bienestar y desarrollo.

Los retos de los jóvenes en nuestro país y de las instituciones sociales y estatales que tienen la obligación de acompañarlos en el largo y sinuoso camino de su construcción como ciudadanos para definir rutas y espacios que permitan la conciliación posible entre formación, capacidades, necesidades y oportunidades buscando puntos de articulación entre lo económico y no económico.

En México, el estudiar nuevas oportunidades de empleo resultan ser tarea prioritaria dentro de los contextos actuales de competitividad y el deterioro del sistema de protección social, resulta un marco idóneo para la generación de iniciativas de carácter local que puedan atender la problemática estructural del

desempleo, en especial a dicho sector de la juventud, población que encuentra pocas o nulas posibilidades para construir un proyecto laboral a largo plazo; bajo escenarios precarios de empleo, alto niveles de inseguridad e informalidad.

Los Yacimientos de Empleo podrían brindar un marco a partir del cual se generaran alternativas de políticas públicas en torno a las nuevas necesidades de empleo y su impacto en la oferta escolar y de capacitación con lo que se apoyaría a la empleabilidad (Miranda, 2006).

Dichos YE podrían ser un medio eficaz contra el desempleo, además de poder atender las nuevas demandas sociales, pero resulta necesario el compromiso de todos los actores implicados, sobre todo del impulso que logren brindar las políticas gubernamentales y la administración del estado (Aragón, 2003).

Bajo la necesidad de nuevas formas de realizar actividades económicas acordes a los escenarios actuales, en países como el nuestro, los YE generarían oportunidades laborales tanto para los jóvenes que están por egresar como por todos aquellos grupos marginados del mercado laboral, o que cuentan con un trabajo pero bajo condiciones precarias y que desean mejorarlo o incorporarse a él.

Bajo este tenor, resulta indispensable resignificar el trabajo, dejando de verlo como algo técnico, y viéndolo como un proceso dentro del cual se combinan la dimensión tanto social como individual. La flexibilidad laboral tendría que verse reflejada, en la capacidad de absorción de nuevas vetas de micro-emprendimiento (Miranda, 2006).

3.5.- El mercado Laboral actual para el Trabajo Social

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento de la sociedad, opera bajo principios fundamentales de derechos humanos y de justicia social teniendo como misión facilitar que todas las personas desarrollen sus potencialidades, para tener una mejor calidad de vida.

El Trabajo Social está enfocado en brindar solución a las diversas problemáticas sociales; a partir de lo cual los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades. El profesionalista de trabajo Social, opera bajo un sentido humanista, crítico e identificado con los Derechos Humanos de aquellos grupos más vulnerables; a partir de lo cual el Trabajo Social es concebido como un modo superior de Asistencia y de Servicio Social (Arroyo y García, 2012).

La acción profesional de los trabajadores sociales se ha desarrollado dentro de instituciones tanto estatales como municipales y dentro de los distintos ámbitos de intervención social como educación, salud, vivienda, penitenciarias y servicios sociales, y dentro de la iniciativa pública y privada entre otros.

El hablar de yacimientos de empleo y nuevas oportunidades para la profesión del trabajador social, implica la necesidad de las nuevas demandas bajo los nuevos escenarios sociales, fenómenos ya citados como la globalización, los cambios en las estructuras familiares, el envejecimiento de la población, el aumento de inseguridad, la emigración y migración, también son fenómenos que han repercutido en las nuevas necesidades de acción profesional de los trabajadores sociales.

El trabajo Social como profesión que dinamiza el logro del crecimiento económico, la promoción de la cohesión social, la prevención y superación de problemas sociales debe ser visto y entendido como una esperanza para combatir las problemáticas actuales; el Libro Blanco de Trabajo Social de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Evaluación, ANECA,¹² publicado en 2004, citado en Lima (2010), menciona aquellos nuevos ámbitos de acción profesional para los trabajadores sociales, siendo los siguientes:

- Planificación estratégica de servicios de bienestar
- Análisis y desarrollo organizacional
- Asesoramiento en la dirección de políticas de bienestar social
- Marketing social

¹² El Libro Blanco de Trabajo Social, muestra el resultado del trabajo realizado por una red de universidades españolas bajo el objetivo de realizar estudios y supuestos prácticos útiles para el diseño de un Título de Grado adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), ANECA (2004).

- Comunicación e imagen en relación con temas sociales
- Atención a situaciones de catástrofes y/o de emergencias
- Defensa de los derechos humanos
- Cooperación y solidaridad internacional (proyectos de desarrollo)
- Prevención de riesgos laborales
- Mediación familiar
- Terapia familiar
- Mediación comunitaria
- Peritaje social
- Gestión y dirección de servicios y equipamientos sociales.

A partir de los actuales escenarios, han surgido nuevas profesiones relacionadas, dentro de las cuales pueden desarrollarse los y las trabajadoras sociales, como mediadores interculturales, familiares, vecinales, agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, agentes de desarrollo local, orientadores laborales, atención en emergencias sociales, técnicos de responsabilidad social corporativa de las empresas entre otros; además de los campos como consultores, peritos, asesores que ya desarrollan en dicha profesión (Lima, 2010). Sin olvidar la relevancia dentro del ámbito microsociales de su actuación profesional en situaciones como diversidad cultural, problemática familiar y violencia de género.

Las investigaciones sobre la profesión indican que alrededor del 40% de los trabajadores y trabajadoras sociales realizan cursos de posgrado, y el 45% realizan cursos de formación continua al año, principalmente sobre temas de necesidades emergentes en servicios sociales.

También dentro de la profesión de Trabajo Social están presentes las tendencias actuales del mercado laboral como la flexibilidad en las relaciones de trabajo, precariedad laboral y contratos eventuales, bajos salarios, se tiene que en algunos casos han sido relegados por psicólogos; teniendo que desarrollar su labor profesional realizando encuestas en zonas alejadas y marginadas; no se les reconoce como licenciados sino como técnicos. Se tiene que según un diagnóstico

realizado por la Comisión Técnica Nacional Pro Reconocimiento de los Salarios de los Licenciados en Trabajo Social, sólo el 10% de estos profesionales ocupa un puesto en el sector privado.

A partir de la mundialización, de la alta competitividad económica, que han dado paso a una mayor exclusión social, es que la profesión de trabajo social juega un papel preponderante dentro del cual debe retomarse la dimensión comunitaria desde lo local y fomentar la participación social para poder transformar las estructuras sociales potenciando la participación, la responsabilidad y la capacidad de organización social.

Bajo este tenor, los yacimientos laborales actuales para la profesión de Trabajo Social deben transitar por el ámbito ético sobre la capacitación y principios de la profesión, además de la política social partiendo de la idea de una ciudadanía democrática y por la economía como un espacio de inserción laboral así como de la provisión de bienes (Lima, 2010).

Capítulo 4

Tutoría para la empleabilidad

4.1.- Importancia del servicio social y prácticas profesionales, para el desarrollo de competencias laborales o de acción profesional

La realización del servicio social y las prácticas profesionales, resultan ser un mecanismo por excelencia para fortalecer la vinculación entre los sectores sociales y productivos del país bajo una perspectiva humanista, crítica y constructiva (Bernal, 2010).

Las IES, han modificado su currículum con el fin de atender a las nuevas demandas sociales, y de que exista una relación entre la teoría y la práctica que dote a los estudiantes de una formación integral y de calidad con miras a su futuro profesional, brindándole los conocimientos teóricos además de dotarlo de sensibilidad profesional para que pueda responder a las exigencias de la sociedad actual.

Dentro de las IES, el aprendizaje académico, para ser significativo y poder dar respuesta a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento, está relacionado con el servicio social y las prácticas profesionales.

Las IES deben desarrollar los programas de prácticas profesionales a partir de los perfiles académicos de los diferentes planes de estudio, evaluar la viabilidad y pertinencia de las prácticas con las unidades receptoras, sin desviar los objetivos primarios de asistencia social y comunitaria; a partir de estos indicadores, las universidades están a la vanguardia sobre las necesidades cambiantes de los diferentes sectores empresas y sociedad en general.

La realización del servicio social y prácticas profesionales permiten la vinculación con los diferentes sectores tanto públicos como privados, en los cuales los estudiantes ponen en práctica los contenidos aprendidos durante su formación académica; dicha vinculación permite que tanto las IES como las unidades

receptoras y los estudiantes ganen con dicha experiencia además de cualificar a los alumnos como futuros profesionales.

En nuestro país el servicio social es una institución del Estado Mexicano, implementado en las IES a partir de mandato constitucional, estrategia educativa, humanista y de innovación, para el arraigo social y regional del futuro profesionista; definido como “aquella actividad académica de carácter temporal y obligatorio que realizan los estudiantes de la universidad, como parte de su formación profesional, en beneficio de la comunidad y en estrecha relación con la problemática que plantea el desarrollo de la región y del país” (Molina y Cols, 2010:5) y a la práctica profesional como aquella actividad que le permita al estudiante desarrollar competencias de saber, saber hacer, saber estar, así como diagnosticar e intervenir sobre casos más específicos y reales de su propio actuar profesional, a partir de un compromiso ético y responsable; las prácticas profesionales conducen a acciones integradas que complementan el perfil profesional reafirmando conocimientos y perfiles establecidos dentro del plan de estudios.

El servicio social implica por tanto un compromiso y una conciencia de la realidad social y la respuesta ante ella a diferencia de las prácticas profesionales las cuales llevan a los estudiantes que están por egresar a desarrollar actividades y competencias más específicas de su actuar profesional; de ahí la importancia de este para desarrollar las competencias que los futuros empleadores les solicitaran, una vez que logren insertarse al mercado laboral.

Bajo este tenor, los estudiantes están por egresar, tiene como requisito haber cumplido con un cierto número de horas de servicio social y prácticas profesionales con el objetivo de que cuenten con competencias laborales y cierto grado de experiencia para desempeñarse laboralmente una vez que egresen, (González y Mendoza, 2011).

Las IES a través de convenios con diferentes empresas e instituciones, canaliza a los estudiantes quienes en algunos casos pueden elegir, muchas veces dependiendo de sus promedios, ingresar a aquellas instituciones y organismos receptores. Los estudiantes realizan una serie de trámites administrativos en los

cuales queda establecido que centro laboral lo acepto, así como un informe detallado de aquellas actividades que realizará, después de cierto tiempo indicado por parte de la institución educativa, el estudiante debe reportar a la institución las actividades realizadas, finalmente una vez que cubre con las horas establecidas en su plan de estudios debe entregar un informe final; el cual es un indicador de gran importancia para conocer la realidad que solicita el mercado laboral actual por parte de los próximos egresados.

Se entiende por tanto al servicio social, “como aquella acción social organizada que contribuye favorablemente al desarrollo de un grupo determinado, en la medida en que dicha acción se inscribe en una práctica estructurante y estructurada”, (Aguado, 1986; citado en Cano, 2004:2), siendo este un vínculo entre la universidad y la sociedad dentro del cual, los alumnos sean partícipes en las soluciones de las diversas problemáticas presentes, generando alternativas de solución, aplicando los conocimientos que han adquirido dentro de su formación escolar con lo cual las IES retribuyen a la sociedad.

Cuando los estudiantes realizan su servicio social, se ponen en contacto directo con la realidad, a partir de lo cual estos pueden hacer consciencia de su nivel educativo, de los conocimientos y habilidades adquiridos y con los que realmente cuentan una vez que concluyan sus estudios e ingresen al mercado laboral.

El repensar que profesionistas se están formando, y cuáles son las acciones y funciones que realizan los estudiantes que prestan su servicio social sin verlo simplemente como mero requisito administrativo, podría ayudar para analizar qué tipo de egresado es el que requiere realmente la sociedad, y bajo que competencias de acción profesional y al mismo tiempo si cumplen con los objetivos propuestos, a partir de que este se ha visto como una estrategia de apoyo para el desarrollo de sus comunidades, pero de difícil adecuación a programas de servicio social al desarrollo nacionales y regionales, a elevar el impacto integral en las necesidades de las comunidades, y en la formación académica de los estudiantes (Sánchez, 2000; citado en Bernal, 2010:3).

Es necesario que los estudiantes tengan clara la importancia de la realización del servicio social y prácticas profesionales, y que no lo vean sólo como una

obligación, sino como un reto y un verdadero compromiso para ellos mismos y con la sociedad.

A partir de lo anteriormente citado, se tiene que para la mejora del desarrollo tanto de las prácticas profesionales como del servicio social se ha planeado implementarlo como una materia más dentro del currículum universitario, como un proceso de reconstrucción práctica y una serie estructurada de conocimientos y experiencias de aprendizaje que se traduzcan en formas de pensar y actuar frente a los problemas reales (Cano, 2004).

A partir del proceso reflexión-acción-reflexión que se produce cuando los estudiantes realizan sus prácticas profesionales, para finalmente saber y saber hacer de manera autónoma y con otros dentro de la organización. El estudiante transforma su rol cuando realiza las prácticas profesionales adecuándose a lo establecido en la institución o unidad receptora, involucrándose en las actividades de dicha institución y colaborando con el profesional responsable en todas aquellas actividades que contribuyen al funcionamiento de la unidad receptora.

Dentro de la realización del servicio social y prácticas profesionales, el designar un tutor dentro de la institución educativa, le brinda al estudiante un apoyo en cuanto a la parte teórica, orientándolo en el desarrollo de las prácticas y brindándole el seguimiento al trabajo realizando dentro de estas, siendo este una óptima medida de acompañamiento y vinculación entre la institución educativa y las instituciones fortaleciendo la relación teórico-práctica.

La designación de un tutor en la unidad receptora, también brinda una excelente oportunidad para enseñar aquellas competencias clave que requiere un trabajador social dentro de los diversos espacios de desarrollo, acompañamiento que le brinda al estudiante la oportunidad de profundizar en los aspectos prácticos de la profesional, logrando con ello desarrollar habilidades necesarias, este tutor ejerce como un mediador entre los procesos de observación y reflexión orientándole hacia una mayor autonomía (Picornell, 2006).

Bajo este tenor se tiene que dentro del desarrollo de las prácticas profesionales, la tutoría, el seguimiento y la planificación, son competencias que continúan y mejoran.

Tanto el servicio social como las prácticas profesionales, deben ser considerados por los estudiantes que están por egresar como una oportunidad de desarrollo profesional. El realizar las prácticas profesionales ajustadas a la demanda laboral real, refuerza las competencias prácticas necesarias fortaleciendo la vinculación entre las instituciones y el trabajo colegiado (Picornell, 2006).

4.1.1.- El servicio social y prácticas profesionales en la UAEH

En el estado de Hidalgo, se tiene el Programa Estatal de Servicio Social Estudiantil con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley del Ejercicio Profesional y su Reglamento, conforme a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, dentro del cual define el servicio social estudiantil como aquella actividad que los estudiantes próximos a egresar del nivel medio superior y superior deben realizar como una forma de retribuir lo que la sociedad les ha brindado por los estudios que recibe.

En dicho programa queda establecido el registro de aquellas instituciones prestatarias así como los programas creados por estas para dar un mejor cumplimiento del servicio social en el Estado; entendiendo como institución prestataria a las instancias o dependencias de Gobierno Federal, Estatal o Municipal, de Iniciativa Privada y Organismos de Apoyo a la Comunidad que necesitan el apoyo de jóvenes estudiantes que están por terminar sus estudios que les auxilien en el desarrollo de proyectos y/o desempeño de sus actividades para alcanzar objetivos que fortalecerán a todos los actores involucrados en la materia.

Respecto a la capacitación y la experiencia es evidente que las empresas cada vez más demandan de personal calificado y con experiencia, la UAEH, en la mayoría de sus programas, contemplan la realización del Servicio Social y Prácticas Profesionales, el cual resulta ser un mecanismo que acerca a los estudiantes al mundo laboral, que aunque si bien no siempre realizan funciones inherentes a su carrera, los forma en otros aspectos de la vida laboral, y bajo lo cual adquieren cierta capacitación y experiencia.

Para autores como, Gutiérrez y Almazán (1987), se ha demostrado que el hecho de que los estudiantes realicen servicio social y prácticas profesionales, los acerca a la inserción laboral a partir de su desempeño en la empresa o institución donde lo realicen.

Con los estudios de egresados es posible apreciar cómo se entrelaza la educación obtenida por los egresados y el campo laboral muchas de las veces, antes de egresar los estudiantes son capaces de conseguir un empleo, debido a la realización de sus prácticas profesionales o servicio social, dentro de las mismas.

En la UAEH, en el año 2007 a partir de un diagnóstico se detectó la existencia de ambigüedades en cuanto a lo que se considera como prácticas profesionales, en cuantos semestres debe realizarse, el número de horas solicitadas; entre otras, a partir de lo cual se diseñó un procedimiento para regular dicha situación, proponiendo la inserción de las prácticas profesionales a la currícula dentro de todos los programas educativos de nivel superior, con el objetivo de que se considere como una asignatura, aumentar las horas de realización además de contar con un asesor académico (tutor de prácticas), mecanismo que se ha ido implementando a partir de la División de Docencia.

Actualmente se cuenta con el reglamento de prácticas profesionales y servicio social, aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 30 de septiembre de 2014, dicho reglamento se elaboró con el objetivo de actualizar el reglamento de Servicio Social y contar con la normatividad correspondiente a las prácticas profesionales y fundamentado en lo dispuesto en el Modelo Educativo, y en el Artículo 83 Fraccionamiento VI del Estatuto General de la UAEH.

Teniendo en consideración que según el Artículo 2, la prestación del servicio social es requisito indispensable para la obtención del título profesional; que la obligatoriedad de las prácticas profesionales estará establecida en los Programas Educativos, Artículo 3.

Dentro del Artículo 4 se mencionan los conceptos que para los efectos de dicho reglamento, se entiende por:

Asesor Académico: el docente de la Universidad, responsable de dar el seguimiento profesional al prestador y/o practicante

Practicante: estudiante que realiza actividades en uno de los programas de prácticas profesionales registrados.

Prácticas Profesionales: oportunidad para desarrollar habilidades y actitudes para que el estudiante logre un desempeño profesional competente; forman un ejercicio guiado y supervisado donde se ponen en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante el proceso formativo del estudiante contribuyendo a la formación profesional.

Prestador: alumno que realiza actividades en los programas y/o proyectos de servicio social al cual ha sido asignado.

Profesor Honorífico Asesor: persona designada dentro de la unidad receptora responsable de asesorar y orientar al prestador y/o practicante, no generando ninguna relación laboral con la Universidad.

Servicio Social: Realización de actividades formativas y de aplicación de conocimientos de carácter temporal que realizan los alumnos de forma obligatoria con o sin retribución económica, en beneficio de la sociedad.

Unidad Receptora (UR): aquellas empresas, instituciones públicas o privadas, así como dependencias y organismos gubernamentales o no-gubernamentales dentro de las cuales los estudiantes pueden realizar su servicio social y prácticas profesionales.

En cuanto a los objetivos del servicio social y las prácticas profesionales según el artículo 5, se tienen los siguientes: Contribuir a la formación integral de los estudiantes de la Universidad, así como fortalecer la vinculación de la universidad en el plano nacional e internacional; fomentar la realización del servicio social como un acto de reciprocidad con la sociedad, apoyando a los grupos más vulnerables, a través de programas del sector público, privado y de la propia universidad. Desarrollar competencias profesionales en los estudiantes y vincularlos con las instituciones y dependencias empleadoras, las cuales les permitan reforzar el conocimiento académico con la práctica y adquirir competencias y experiencia laboral.

En el reglamento queda establecido que la realización del servicio social y las prácticas profesionales no generan remuneración económica ni relación laboral, pero mediante programas, podrían realizarse proyectos o convenios con la UR algunos estímulos económicos o de reconocimiento al desempeño como prestatarios. También es posible que los estudiantes realicen las prácticas profesionales en la UR donde realizaron su servicio social o viceversa.

Según el Artículo 7, el servicio social lo podrán realizar aquellos estudiantes que tengan cubierto el 70% de créditos y se encuentren inscritos en el semestre establecido por su plan de estudios para dicha prestación. La duración del servicio social, debe ser no menor de seis meses con un total mínimo de 480 horas que podrá extenderse hasta un máximo de dos años, con excepción de aquellas licenciaturas que lo establezcan en su plan de estudios de forma diferente, Art. 8.

El Artículo 10 mencionan que para poder ser prestatario de dicho servicio social, los estudiantes deben estar inscritos dentro del semestre establecido en el plan de estudios o ser pasante para realizar su servicio social, en el caso de ser una materia debe ser asignada en el Sistema de Administración Escolar.

Para el caso de las prácticas profesionales, la duración será no menor a dieciséis semanas, según el Artículo 12.

Los estudiantes prestatarios y practicantes, deben ser supervisados académicamente por sus asesores académicos asignados, según el Artículo 14; y la acreditación del servicio social y prácticas profesionales será responsabilidad del profesor honorífico asesor, como lo menciona el Artículo 15.

Dentro del Capítulo II de las Unidades Receptoras, se tiene que según el Artículo 17, la persona designada dentro de la unidad receptora responsable de dar asesoramiento al prestador y/o practicante, tendrá el carácter de Profesor Honorífico Asesor, asignación que no genera relación laboral alguna con la Universidad.

En cuanto a los Derechos y Obligaciones de los prestadores y practicantes en el capítulo III en su artículo 18 están el recibir capacitación y orientación del asesor académico en el desempeño de su servicio social y prácticas profesionales, y realizar actividades acordes a su perfil profesional.

Para el caso de los estudiantes de la licenciatura en Trabajo Social de la UAEH, se tiene que a partir del séptimo semestre pueden realizar su servicio social teniendo que cubrir con un total de 480 horas, no siendo este una asignatura.

Para el Área Académica de Trabajo Social resulta de gran importancia la integración de modelos de intervención profesionales, es por ello que sus estudiantes realizan además práctica comunitaria, lo cual les brinda la oportunidad de desarrollar la teoría aprendida a lo largo de su formación de una manera práctica.

El objetivo de que los estudiantes de Trabajo Social realicen tanto el servicio social como las prácticas comunitarias, es que una vez que concluyan sus estudios, cuenten con mayor oportunidad de insertarse de forma más oportuna a las empresas o sectores tanto públicos como privados, dentro de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas privadas y asociaciones civiles, para con ello lograr dar respuesta a las múltiples problemáticas que demanda la sociedad actual.

No realizan prácticas profesionales, según el plan de estudios con el que se realizó la presente investigación, y el cual se encuentra actualmente en liquidación, pero, dentro de la materia Práctica integral comunitaria integrada dentro del currículo en segundo semestre se les brinda los fundamentos teóricos para que a partir del tercer semestre se lleven a cabo visitas a distintas comunidades para que posteriormente y por equipo investiguen alguna comunidad elegida bajo distintos parámetros, realizan investigación exploratoria para analizar problemas y necesidades sobre dichas comunidades, en cuarto semestre, sobre la misma materia ahondan sin salir a campo, en quinto semestre llevan a cabo la ejecución de proyectos de intervención, en sexto semestre se realiza un estudio explicativo bajo proyecto emergente y en séptimo semestre la sistematización del proyecto con el cierre de práctica en comunidad.

Posteriormente en octavo y noveno semestre tienen la materia de práctica especializada 1 y 2 respectivamente, en donde se eligen instituciones en convenio como hospitales o instituciones gubernamentales como el INE para trabajar bajo modelos específicos de intervención.

A partir de distintas entrevistas realizadas a estudiantes de los últimos semestres, de la Licenciatura en Trabajo Social, se concluye que para la mayoría de estos, las prácticas comunitarias de tercero a séptimo semestre enfocadas únicamente en una comunidad elegida desde tercer semestre si bien les permitía obtener competencias de acción profesional, se veían de cierta manera cerradas hacia otros campos de acción, como podrían ser el sector educativo, gubernamental, empresarial tanto público como privado entre otros, y únicamente en los últimos semestres se les permitía en otras instituciones.

Por lo que resulta necesario analizar la fundamentación del perfil de egreso para adentrarse en la necesidad de la realización de las prácticas profesionales además del servicio social y las denominadas practicas comunitarias con el fin de desarrollar aquellas competencias de acción profesional e investigativa.

A partir de lo citado anteriormente se concluye que la realización de las prácticas profesionales, además del servicio social, resultan ser una oportunidad para desarrollar en los estudiantes que están por egresar las competencias requeridas por el perfil del egresado que le serán de utilidad una vez que se inserten al mercado laboral, a su vez también las empresas se benefician de ello al capacitar a estos estudiantes con posibles miras a ser contratados dentro de las mismas, (Bernal, 2010).

Para el Área Académica de Trabajo Social, AATS, resulta de gran importancia la integración de modelos de intervención profesionales, es por ello que sus estudiantes realizan práctica comunitaria así como el servicio social, lo cual les brinda la oportunidad de desarrollar la teoría aprendida a lo largo de su formación de una manera práctica.

Uno de los objetivos dentro del plan de estudios de las prácticas comunitarias y el servicio social, es que una vez que los estudiantes concluyan sus estudios, se inserten más fácilmente a las empresas o sectores públicos y privados, dentro de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas privadas y asociaciones civiles, para con ello lograr dar respuesta a las múltiples problemáticas que demanda la sociedad actual.

4.2.- Competencias laborales o de acción profesional

Con el surgimiento de la globalización, aparece una necesidad mundial, de ser competente en la especialización y en el conocimiento holístico, en un mundo de acelerados cambios que requiere de un alto grado de adaptabilidad a los nuevos contextos y condiciones medio-ambientales.

En México, también se ha dado un giro al enfoque educativo con el objetivo de formar a los estudiantes para dicho mundo globalizado, así, al mismo tiempo que se proponían mejoras para elevar la productividad en las empresas, también en el sector educativo se han ido proponiendo cambios curriculares y didácticos para aplicar en el aula para la preparación de los estudiantes que se insertarán al mercado laboral (González, 2009:33).

Contextualmente, el concepto de competencia laboral surgió primeramente en los países industrializados a partir de la necesidad de formar a las personas para dar respuesta a los cambios económicos, políticos, tecnológicos, organizacionales y en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. La aplicación del enfoque por competencias laborales inició en el Reino Unido en 1986; seguido por Australia en 1990; en México fue en 1996, bajo políticas impulsadas por los gobiernos para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, para generar competitividad económica.

En países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, el enfoque por competencias ha sido promovido por parte de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social; para el caso de Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, han surgido a partir de la iniciativa de empresarios y trabajadores (Arroyo y García, 2012).

Para los propósitos de la presente investigación, se retoman algunos conceptos referentes a competencia, desde que Noam Chomsky introdujera dicho termino al ámbito educativo se ha intentado llegar a un concepto universal de este, el cual varía y se ha ido diversificando a partir de los avances en los estudios de educación y desempeño actual del mercado laboral (González, 2009).

La educación por competencias pretende ir más allá de la simple memorización de los conocimientos y su implementación a situaciones dadas, la competencia implica comprender y transferir los conocimientos a situaciones reales, reflexionando sobre la acción y el actuar ante situaciones imprevistas. A partir de lo cual se tiene que una competencia es “la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos pero no se reduce a ellos” (Perrenoud y Philippe, 2002:7; citado en González, 2009:35). Para la UNESCO, una competencia es “el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o tarea”, todo ello con el objetivo de brindar aprendizajes permanentes y desarrollar competencias que contribuyan a la sociedad.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua citado en Hofstadt y Gómez (2006:26), competencia es “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”, y competente se refiere a aquella persona conocedora de una técnica, de una disciplina, de un arte.

Para Gonczy, (2001:39), citado en Picornell (2006) el desarrollo de una competencia es “una actividad cognitiva compleja que exige a la persona establecer relaciones entre la práctica y la teoría; transferir el aprendizaje a diferentes situaciones, aprender a aprender, plantear y resolver problemas y actuar de manera inteligente y crítica en una situación”.

A finales de la década de los 90’s, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, a través del proyecto denominado DeSeCo (Definition and Selection of Competencies), proporcionó un marco conceptual para establecer los objetivos que debía alcanzar cualquier sistema educativo que pretendiera fomentar la educación a lo largo de toda la vida, intentando dar respuesta sobre qué competencias personales eran necesarias para poder afrontar los retos de la sociedad del siglo XXI, dichas competencias contribuirían a resultados importantes y valiosos de manera individual y social,. “El desarrollo sostenible y la cohesión social dependen críticamente de las competencias de toda nuestra población, con competencias que se entiende cubren el

conocimiento, las destrezas, las actitudes y los valores” (OCDE proyecto DeSeCo, 202: 8).

Dentro de dicho proyecto, las competencias básicas son el conjunto complejo de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, emociones y motivaciones puestas en acción por cada individuo o grupo dentro de un contexto determinado con el fin de satisfacer las demandas particulares de cada situación.

Bajo este tenor, DeSeCo estableció tres grandes categorías de competencias en torno a las que se agrupan las competencias clave:

- Interacción en grupos heterogéneos (capacidad para resolver conflictos, cooperar, relacionarse armónicamente).
- Actuación autónoma (capacidad de definir un proyecto de vida, autorregulación, disposición a demandar derechos e intereses propios, participación política).
- Uso interactivo de herramientas (capacidad de usar interactivamente lenguajes, símbolos y textos; conocimiento e información; y tecnología).

Bajo dichas categorías, fijó las consideradas competencias claves o básicas para cualquier persona:

- Comunicación en lengua materna.
- Comunicación en una lengua extranjera.
- Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.
- Competencia digital.
- Aprender a aprender.
- Competencias interpersonales y cívicas.
- Espíritu emprendedor.
- Expresión cultural.

El término de competencias, también ha ido variando con la capacidad de los estudiantes en aquellas habilidades que son demandadas por el actual mercado laboral. La sociedad contemporánea, reclama de los futuros profesionistas el que cuenten con las habilidades necesarias para enfrentarse a la complejidad del mundo actual, tanto en lo personal como en lo profesional, laboral y social.

Bajo este tenor se tiene que para autores como Echeverría y Samanes (2003:3), el término de Competencia de Acción Profesional se refiere a aquella persona competente que posee un conjunto conocimientos, destrezas y actitudes indispensables para realizar su propia actividad laboral, que sabe resolver conflictos de manera autónoma, que es creativa, asertiva, que sabe trabajar en equipo en su entorno laboral.

En cuanto a que se considera como persona competente, para Hofstadt y Gómez, (2006), es la que dispone tanto de los conocimientos como de las destrezas y actitudes para desenvolverse en un trabajo, es autónoma para la resolución de problemas, creativo y con la formación adecuada para desarrollarse en un entorno laboral. “

Teniendo que para el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL, 2005) una competencia es “la capacidad para realizar una actividad o tarea profesional determinada que implica poner en acción en forma armónica diversos conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes y valores que guían la toma de decisiones (saber ser)”, (Quiroz, 2007:95).

Bajo este tenor, se tiene que hoy en día, resulta necesario mejorar nuestras habilidades y competencias a lo largo de toda la vida, tanto de realización personal, como parte de una sociedad, lograr ser profesionales exitosos en el mercado laboral actual el cual está en constante y continuo cambio, (Competencias clave para el aprendizaje permanente, Un marco europeo, 2006).

Dentro del Informe de competencias clave para el aprendizaje permanente, un marco europeo, (2007), se mencionaba la necesidad del aprendizaje permanente para todos los ciudadanos, el mejorar tanto las aptitudes como las competencias a lo largo, y ancho mencionaría posteriormente Cesar Coll (2013), de toda nuestra vida.

En dicho informe se menciona la importancia de estar actualizados tanto en las aptitudes específicas relacionadas con el trabajo, pero además en aquellas *competencias genéricas* que ayuden a adaptarse al cambio. El contar con dichas capacidades, repercute tanto en la motivación como en la satisfacción laboral de las personas lo cual da como resultado una mayor calidad en el trabajo.

Las competencias laborales se perciben por tanto como el punto convergente entre universidad y empresa, ya que muestran cómo deben formarse a los estudiantes para que puedan insertarse al mercado laboral, demostrando si dicha formación resulta efectiva, en su actuar profesional.

La formación por competencias implementada en varios países dentro de la educación superior, es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad con miras a las necesidades actuales de la sociedad, la profesión, la disciplina y del trabajo académico (Arroyo y García, 2012).

Con la evolución del mercado laboral sobre los puestos de trabajo, se demandan nuevas competencias en los trabajadores, las cuales, como lo menciona Miranda (2006:19) no están consideradas en los modelos tradicionales de educación y formación profesional.

A partir de lo anteriormente citado, y bajo la importancia de una reestructuración curricular, en la educación superior, se tiene también que dentro de los objetivos y misiones de estas, está la formación de ciudadanos cultos que afronten su labor profesional bajo una capacidad autónoma y criterio propio a la hora de tomar decisiones, sobre todo en los siguientes aspectos según Hofstadt y Gómez (2006):

1. Teniendo en cuenta las necesidades sociales, más allá de los intereses del mercado laboral, ser innovadores.
2. Bajo una formación permanente; ya Delors (1996) mencionaba en el informe presentado a la UNESCO, la importancia de la educación durante toda la vida, desde una educación básica de calidad, inculcándole a los alumnos el gusto por aprender, motivándolos y guiándolos hasta ingresar a la Educación Superior y estudios de posgrado; para que, como lo mencionaba Bourdieu (2003), logren un incremento de su capital cultural tanto objetivado como institucionalizado, pero con títulos que realmente los avale como buenos profesionistas/investigadores capaces de transformar su entorno y su país.
3. Estar ciertos de que la enseñanza en valores, competencias y destrezas exige en la actualidad un protagonismo mayor de su parte; bajo un replanteamiento de los roles estudiante-profesor.

En cuanto a las de acción profesional o laborales, a partir de los escenarios ya descritos de precariedad laboral, los profesionistas se ven obligados a contar con una serie de competencias como el saber trabajar con tecnologías, trabajar en equipo, operar en redes, tanto para producir como para consumir conocimiento, elaborar marcos conceptuales, confrontarse con múltiples variables, planear intervenciones sustentadas en el mejor conocimiento científico disponible, evaluar los resultados; abordar problemas en ambientes reales, desarrollar habilidades transferibles a múltiples situaciones; desarrollarse en ambientes cambiantes y de gran incertidumbre, saber tomar decisiones en dichos ambientes, planeando alternativas para construir nuevas opciones para el desarrollo humano; además de ser innovadores, proactivos, creativos, reflexivos, bajo una actitud ética y de responsabilidad (Cruz Flores y Abreu, 2008).

Contar con una comunicación personal eficaz, un adecuado manejo del estrés, saber presentar información de forma sintética y eficaz, actitud de liderazgo, saber gestionar conocimiento, información y tiempo, manejar reuniones adecuadamente, contar con capacidad de relacionarse con personas de países y culturas diferentes, con cultura empresarial, iniciativa, profesionalidad, responsabilidad, dinamismo, afán de superación, y un buen aspecto físico e imagen personal (Hofstadt y Gómez, 2006). Para estos autores, dentro de los aspectos que más valoran las empresas para contratar posibles candidatos están:

- Contar con una adecuada formación universitaria
- Tener conocimiento en varios idiomas.
- Contar con experiencia profesional; por lo cual resulta conveniente la existencia de prácticas y servicio profesionales, así como la participación en actividades empresariales, incluso la experiencia en otros trabajos no relacionados con la formación académica del candidato también son de gran utilidad, ya que logran desarrollar habilidades y actitudes laborales, básicas en un empleo como la puntualidad, responsabilidad, trato entre pares, con el público, trabajo en equipo entre otras.
- Tener conocimientos sobre Informática e internet, estar actualizado.

- Contar con diplomados, especialidades, maestrías y doctorados, (formación continua)
- Tener facilidad de adaptación, de lugar, de cultura, de ambiente.
- Contar con una adecuada imagen personal, la capacidad de comunicación y decisión, competencias de liderazgo, entre otras.

Por tanto, los egresados que aspiran a un puesto, tienen que ser capaces de convencer a los empleadores que su contratación será una inversión que generará grandes beneficios a la empresa.

Las IES tienen el reto de formar profesionistas que retribuyan a la sociedad a través de la aplicación de sus conocimientos, pero además profesionistas que desarrollen investigación, que sean humanistas, éticos y emprendedores.

Dentro del denominado modo 3 de producción del conocimiento, que se mencionó en el capítulo III, implicaría la formación en competencias como las siguientes según Acosta y Carreño (2013).

- Capacidad para interpretar lo local
- Capacidad para poner en diálogos los conocimientos globalizados con los locales, sin lugar a jerarquizaciones
- Capacidad para articular propuestas del desarrollo en los territorios y en las prácticas
- Considerar las teorías como referentes, no como absolutos.

El formar a los estudiantes para que sean empáticos con su entorno y que cuente con Inteligencia Emocional acorde con las nuevas demandas del mundo laboral actual y de la sociedad, también es de suma relevancia "...las fuerzas del mercado que están dando nueva forma a nuestra vida laboral están adjudicando un valor sin precedentes a la inteligencia emocional para el éxito en el trabajo" (Goleman, 1995:17).

Bajo este tenor, se tiene que diversos estudios han demostrado que no siempre aquellos estudiantes brillantes en cuanto a contenidos temáticos, con excelentes calificaciones y con un mayor coeficiente intelectual son los de mejores

rendimientos en las empresas e instituciones; por lo que estamos ante un nuevo enfoque en donde no sólo es necesario que los estudiantes cuenten con competencias como las mencionadas pero además de contar con una inteligencia emocional,¹³ adecuada (Hofstadt y Gómez, 2006).

En la UAEH, dentro de su Modelo Curricular Integral, también se plantea la enseñanza basada en competencias profesionales para con ello lograr el perfil de egreso y que los estudiantes movilicen sus saberes tanto dentro como fuera de la universidad; los egresados deben aplicar lo aprendido y reflexionar sobre su práctica las posibles repercusiones tanto personales, como sociales o ambientales (PIT, UAEH, 2010).

Por lo citado anteriormente es que en el estudio de egresados presentado por Medécigo y Cols., (2011), se plantea la necesidad de que la institución formadora oferte cursos de educación continua; ante lo cual surge el planteamiento de tomar a la tutoría como una herramienta que apoye a los estudiantes de los últimos semestres de la licenciatura en Trabajo Social, para que se les brindaran las competencias o conocimientos que el mundo laboral demanda hoy, para que logren una mayor empleabilidad e inserción al mercado laboral.

4.2.1.- Competencias de acción profesional para el Trabajador Social

El profesionista de trabajo social se ha desempeñado tradicionalmente dentro de las áreas de la salud, desarrollo comunitario, educativo, familiar, laboral; sin embargo a partir de los diversos fenómenos ya mencionados de crisis y precariedad económica, política y social, han surgido problemas de su intervención profesional, como son derechos humanos, atención en situación de desastres, educación y promoción para la conservación del medio ambiente entre otros, a partir de lo cual, el trabajo social debe abrir nuevos campos para el desarrollo de su profesión, nuevas vías laborales y nuevas vías de expansión; a

¹³ La cual puede definirse como el desarrollo y control de las capacidades inter e intrapersonales; dicho concepto muestra una forma de interactuar teniendo en cuenta los sentimientos, englobando habilidades como como la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la agilidad mental, entre otras; características que configuran rasgos de carácter como son la autodisciplina, la compasión, la empatía, necesarias para adaptarse y desarrollarse socialmente (Hofstadt y Gómez, 2006).

partir de lo cual el trabajador social se convierte en emprendedor social, tendiendo el campo empresarial como uno de los nuevos escenarios de desarrollo de dicha profesión (Raya y Caparrós, 2013). En la empresa privada se valora sustancialmente la capacidad de trabajo en equipo, la iniciativa, la creatividad, el dinamismo, y el liderazgo.

Es necesario que al igual que en las demás profesiones, las y los trabajadores sociales, cuenten con las competencias laborales o de acción profesional mencionadas anteriormente, además de contar con los conocimientos tanto teóricos, como conceptuales y metodológicos.

En el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, a partir del Plan Bolonia¹⁴ bajo el objetivo de armonizar los sistemas universitarios en Europa, para la convergencia de las titulaciones europeas; los procesos educativos se modifican y se transforman los roles tradicionales. El Trabajo Social en algunos países de Europa, ha centrado su formación en experiencias reales, se llevan a cabo prácticas profesionales centradas en el aprendizaje y desglosando las competencias de forma operativa, lo que genera que los estudiantes de Trabajo Social tengan una mayor oportunidad de crecimiento y equiparación con disciplinas cercanas.

Tomando en cuenta las competencias profesionales como referente principal de la formación de los futuros trabajadores sociales, se han modificado tanto la formación teórica como el desarrollo de las prácticas profesionales, a partir de lo cual se reconstruye la identidad del trabajador social acorde al objetivo de conformar un mercado laboral unitario.

Para el sistema educativo europeo un objetivo clave es asegurar los mecanismos necesarios para la gestión del aprendizaje laboral. Tras diversos estudios sobre la profesión de Trabajo Social, se ha contemplado la importancia y la necesidad de formación en ambientes reales, con los profesionales de la acción social es base a lo cual las propuestas curriculares se han ido modificando en base a una mayor

¹⁴La Declaración de Bolonia, realizada el 25 de Mayo de 1998 en la Sorbona, sienta las bases para la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior, organizado conforme a principios como calidad, diversidad, movilidad, competitividad y orientado hacia el seguimiento de los objetivos del incremento del empleo y la conversión del sistema Europeo de Formación Superior para atraer a estudiantes y docentes de otras partes del mundo (Olalde, 2010).

carga lectiva para la libre elección del alumno y del incremento de horas reales de prácticas profesionales en el último semestre y conformándose como una asignatura con ciertos créditos; a partir de lo cual se el alumno contaría con una mayor cualificación por medio de la consolidación de competencias a obtener , tanto en las IES como en la realidad social.

Bajo este tenor se tiene que la profesión del Trabajo Social debe responder también a las exigencias del mercado laboral actual, competitivo y de mayor exigencia; las competencias de acción profesional mencionadas anteriormente son las mismas que se exige de los y las trabajadora sociales, y de manera específica aquellas asociadas a los conocimientos y habilidades de diversas áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; competencias que definen el perfil concreto para las distintas actividades en las que se desarrollan dichos profesionistas.

Dentro de dichas competencias destacan las siguientes: saber tomar de decisiones, creatividad, dar solución a problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información, comprensión tecnológica, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad y honestidad.

Para la labor del trabajo social, la competencia de autoestima, es de gran relevancia a partir de que facilita una mejor percepción de la realidad y posibilita una comunicación interpersonal asertiva, proyecta una imagen positiva de si misma y le permite seguridad en sus actividades y decisiones; la competencia de responsabilidad, también es importante en cuanto a que hace referencia al compromiso y sentido del deber y cumplimiento de las obligaciones en el puesto del trabajo; también la sociabilidad resulta ser una de las competencias más relevantes dentro del quehacer profesional del trabajo social, en términos de saber trabajar en equipo y bajo diferentes contextos, además de ser empático.

La creatividad es una habilidad que cada día es más valorada dentro del ámbito laboral, el generar ideas y posibles respuestas y alternativas a diferentes problemáticas sociales por lo que resulta indispensable para el profesionista del

trabajo social, ser innovador y práctico; y contar con la capacidad necesaria para adquirir y asumir nuevos conocimientos y aplicarlos en la vida laboral.

El perfil actual de los y las trabajadoras sociales exige de estos una mayor capacidad de organización, toma de decisiones, flexibilidad y adaptabilidad a los constantes y radicales cambios, por lo que se requiere que la profesión mantenga su capacidad transformadora ante dichos cambios producidos bajo diferentes escenarios sociales, es necesario que tomen un rol activo en nuestra sociedad, adaptándose a las nuevas realidades con eficacia e intentando terminar con la burocratización excesiva (Lima, 2010).

Al asumir un rol activo, los profesionistas acompañan de manera activa los procesos de participación y movilización para el ejercicio de los derechos, intentando con ello el empoderamiento de las personas con las que se trabaja.

En cuanto a competencias específicas, por ejemplo dentro del área de intervención en salud el profesionista en trabajo Social, debe estar cualificado para poder asesorar, gestionar, identificar, promover, educar, entre otras acciones al usuario y a la institución, por lo que su quehacer se orienta a funciones investigativas, educativas y de participación social, gestión y administración de servicios.

En el área de intervención en desarrollo comunitario los profesionistas en trabajo Social, asesoran en el sentido de transferencia técnica al medio e implica brindar aportes para cumplir con los proyectos propuestos. El trabajador social teniendo en cuenta prioridades y recursos asume el papel de animador del proceso capacitando con base en necesidades generadas en la propia realidad de trabajo y partiendo de la propia cultura de aquellos con quienes se trabaja (Kisnerman, 2000; citado en López y Chaparro, 2006).

En cuanto al campo de intervención en rehabilitación los profesionistas tiene un papel central en las áreas de promoción, para comunicar sobre los derechos de las personas, la discapacidad y localización de los servicios y su adecuada utilización, de prevención para vigilar, diagnóstico e intervención socio familiar de los usuarios y rehabilitación profesional que incluye evaluación ocupacional, reubicación laboral, capacitación funcional y ocupacional.

El campo de educación también resulta ser una área de desarrollo profesional importante, en la cual los trabajadores sociales se enfrentan a diversas problemáticas entre niños y adolescentes con sus pares, familiares o docentes, como agresiones, rechazos, baja asimilación de contenidos, mala alimentación, entre otras, problemáticas que surgen en el ámbito familiar y se trasladan al escolar, a partir de lo cual el profesionista debe trabajar de manera colegiada con la institución, la familia y la comunidad. También resulta relevante la aportación de la profesión a la intervención social desde el método científico, para que no sólo se les vincule a la gestión de prestaciones.

El contar con una formación académica adecuada, inteligencia emocional, con experiencia profesional a partir de la realización del servicio social y prácticas profesionales, además de las prácticas comunitarias, así como la participación en actividades empresariales, tener conocimientos en informática e internet a partir de que el uso de tecnologías es de gran relevancia dentro de la aplicación de sistemas de información de servicios sociales así como de técnicas de tratamiento de datos e investigación social, con el fin de sistematizar el quehacer profesional, además de validar aquellas herramientas ya utilizadas por la profesión como es el caso de las denominadas historias vida, y que podrían constituir una señal de identidad de la profesión (Lima, 2010).

Tener manejo en varios idiomas, además de estar permanentemente actualizado, contar con una adecuada imagen personal, comunicación asertiva, liderazgo, entre otras, todas ellas competencias de acción profesional, resultan indispensables también dentro del profesionista que está por egresar de la licenciatura en trabajo Social, muchas de las cuales aún no son tomadas en cuenta dentro de los planes y programas de estudio de dicha licenciatura en nuestro país.

Si bien es cierto que la formación por competencias está orientada al contexto laboral, estas deben ser guiadas por las actuales problemáticas sociales, requiriendo por tanto que la formación integral de los estudiantes, les brinde tanto las herramientas de acción profesional como una serie de habilidades y fundamentos para la correcta convivencia social (López y Chaparro, 2006).

Finalmente, resumiendo se tiene que el trabajo social en la actual sociedad de la información, se desarrolla en las áreas tradicionales y además en nuevos campos, como el empresarial, a partir de lo cual es necesario resignificar la profesión y dejar de verla como puramente asistencial. Dentro de las IES que ofertan la licenciatura en trabajo social, deben reforzar en sus planes y programas de estudio, aquellos conocimientos que le dan identidad a la profesión, conjugando los valores tradicionales con otros como son ciudadanía, sociabilidad, mutualidad y solidaridad con los de flexibilidad, competitividad y efectividad, con la finalidad de elevar la calidad de vida de la sociedad, y garantizar un buen desempeño profesional (Lima, 2010).

4.3.- Empleabilidad

El concepto de empleabilidad surgió en Gran Bretaña a inicios del siglo XX a partir de la palabra inglesa employability, (de la unión de las palabras, employ, empleo, y hability, habilidad); actualmente ha sido utilizado en función del potencial de una persona para acceder a un empleo y permanecer en él; dicho termino da cuenta de la dinámica inclusión-exclusión de los individuos en las condiciones del actual mercado de trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008; citado en Agudelo, 2014).

A partir del fin del pleno empleo y del estado de bienestar keinesiano, de la globalización y del acelerado desarrollo tecnológico, entre otros factores, abordados ya en capítulos anteriores, han contribuido a configurar nuevos escenarios para las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, caracterizado por ser más competitivo y dinámico, originando con ello una ruptura en cuanto la forma en cómo se presentaban la anterior estabilidad laboral y desarrollo profesional, implicando cambios de manera individual, en las estructuras tradicionales familiares y de la sociedad en general (Agudelo, 2014).

Dicho entorno demanda de las empresas una mayor competitividad, y una mayor flexibilidad, es decir, que logren adaptarse de manera eficaz y eficiente a los acelerados cambios, lo que se traduce en nuevas demandas también para los

profesionistas a quienes se les exige una serie de competencias como el saber adaptarse a los continuos cambios, que cumpla con unos objetivos ambiciosos, exigencias de calidad, entre otras, y que además esté dispuesto a aceptar una flexibilidad organizacional traducida en contratos temporales, salarios precarios, mayor despido, prejubilaciones y trabajos multifuncionales, polivalentes y atípicos, (Gamboa et al. 2007).

Bajo este tenor se tiene que las empresas no son capaces de garantizar estabilidad laboral y profesional a largo plazo; sin embargo exigen de sus empleados, cada vez mayor compromiso y alto nivel de rendimiento; lo que genera un panorama desequilibrado en cuanto a cultura y relaciones laborales.

Dichos cambios estructurales y sociales en el mercado laboral, anteriormente fijo, continuo y estable hacia uno inestable, fluido, líquido del que nos habla Bauman (2004), ha cambiado la forma en como los profesionistas y futuros egresados interactúan en el mercado de trabajo, a partir de lo cual requieren de recursos y mecanismos que les permitan gestionar su capacidad y habilidad para ser empleables, y lograr insertarse en los mercados laborales actuales, a partir de ello es que surge la empleabilidad, (Fugate y Ashforth, 2003; citados en Agudelo, 2014).

Empleabilidad que para autores como Herriot y Pemberton, (1995; 1997) citados en Gamboa et al. (2007) sería una forma de equilibrar la balanza para brindarle mayores oportunidades a los trabajadores y no sólo exigirles mayor implicación rendimiento e iniciativa, así el empleado podría disponer de habilidades atractivas para un rango amplio de empleadores que le permitirían conseguir trabajo en diferentes organizaciones reduciendo así la inseguridad laboral.

Para algunos autores como Enríquez y Rentería (2006) citados en Agudelo (2014), el mercado laboral se presenta como una cuestión de «Marketing» en la cual los profesionistas deben posicionarse como si fueran una “marca” con identidad, con el fin de integrarse y mantenerse en el mercado laboral cambiante dentro del cual la diferenciación y el posicionamiento son claves para tener éxito.

La empleabilidad en dichas condiciones de riesgo e incertidumbre predominantes del mercado de trabajo debe ser vínculo entre el individuo, la empresa y la

universidad tal como lo plantea el modelo de la triple hélice, y con ello posicionar las carreras profesionales de los recién egresados, asumidos como agentes económicos reflexivos, “una persona que maneja su vida profesional, ahora sujeta a cambios impredecibles y frecuentes, lo que le obliga a reorientar su identidad, actitudes, metas, rutinas y redes sociales” (Malvezzi, 1999:66; citado en Agudelo, 2014).

A partir de lo cual los estudiantes que están por egresar, tendrán que disponer de los conocimientos adquiridos durante su formación, y de las habilidades a nivel personal y social, es decir de las competencias tanto básicas, como las de acción profesional o laborales; por lo que las IES son el centro de la formación académica pero además son el espacio en donde los próximos egresados crean sus redes y contactos con profesores, compañeros, además de ampliar el escenario para que los estudiantes se desenvuelvan en otro contexto posibilitando la relación con otras personas para relacionarse dentro del ambiente y cultura laboral.

Es por ello que la realización de las prácticas profesionales son consideradas de gran relevancia, como ya se observó anteriormente, al ser estas un primer acercamiento al mundo laboral por parte de aquellos estudiantes que están por egresar permitiendo consolidar los conocimientos teóricos dentro de espacios reales, crear nuevas redes y vínculos, además de la experiencia visibilidad y posicionamiento, es decir desarrollar competencias de acción profesional, que en el caso de aquellos estudiantes que no lo realizan no tendrán y por ende su inserción al mercado laboral podría ser más difícil.

El concepto de empleabilidad ha evolucionado a través del tiempo; siendo utilizado bajo diferentes contextos desde las políticas públicas, laborales y escolares, de diversos organismos nacionales e internacionales adoptando un amplio rango de significados; así, se tiene que para la OIT (2004: 2) citado en Aguilar et al., (2012) dentro de la recomendación 195 sobre el desarrollo de recursos humanos, define la empleabilidad como "las habilidades transferibles y cualidades que mejoren la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades en educación y formación que se presentan con el fin de encontrar y conseguir un trabajo decente,

el progreso dentro de la empresa, o cambiar de trabajo y adaptarse a los cambios la tecnología y las condiciones del mercado laboral”.

También ha pasado de ser un concepto social y organizacional que definía las oportunidades de empleo presentes en una sociedad u organización, a ser un constructo psicosocial que indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo atractivo en un contexto socio-laboral concreto (Hernández-Fernaud, Ramos & Negrín, 2011).

Dicho concepto en su origen describía las características, socio-demográficas, que determinaban si una persona era empleable o no, en la actualidad dicho termino implica diversas características o condiciones más allá de las características propias de los trabajadores.

Con el fin del pleno empleo, bajo condiciones laborales diferentes, la empleabilidad para autores como Bloch y Bates (1995) citados en Gamboa et al. (2007) fue percibida como un nuevo mecanismo de protección en el mercado laboral al proporcionar a los empleados la posibilidad de obtener un nuevo empleo en caso de requerirlo; para Bagshaw (1997:187) citado en Gamboa et al. (2007), el contar con competencias de empleabilidad y cualificaciones demandadas por el mercado de trabajo le proporcionaba al trabajador una nueva forma de seguridad laboral; Silla, Gracia y Peiró (2005:99) citados en Hernández-Fernaud et al., (2011) también abordaban dicho termino como la capacidad de una persona encontrar otro trabajo en caso de perder o abandonar el actual.

Bajo este tenor se tiene que dentro de dicho concepto convergen tanto aspectos macro, como estructuras sociales, políticas e ideologías, como a nivel micro desde lo individual y contextos sociales inmediatos, (Rentería y Malvezzi, 2008; citado en Agudelo, 2014) y obedece a diversas variables involucradas alrededor de este fenómeno y que varían según diferentes autores; para Groot y Maassen van den Brink (2000) citado en Gamboa et al. (2007), la empleabilidad hace referencia a la habilidad que tiene una persona de conseguir empleo o mejorar el que posee considerando elementos clave en dicho proceso, tanto la preparación, como las actitudes o disposición del trabajador; autores como Hillage y Pollard (1998:15) citados en Gamboa et al., (2007) la perciben como la capacidad de los individuos

para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio.

Thijssen (2000:9) define a la empleabilidad como “la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado”, y Gamboa et al. (2007) 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”; a partir de lo cual, se observa que la capacidad para desempeñarse en el mercado laboral no depende únicamente de las habilidades y competencias de los trabajadores, también están relacionada con las oportunidades disponibles del mundo del trabajo, existiendo diferentes factores contextuales que promueven o impiden la empleabilidad, dentro de los cuales está desde la situación económica del mercado laboral, hasta la discriminación a ciertas personas o grupos para el mercado laboral, a partir de lo cual Forrier y Sels, (2003:106), definen la empleabilidad como “la oportunidad de los individuos de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo” por lo cual, está relacionada con el tiempo y el espacio, y que dependiendo del contexto una persona que no es empleable aquí y ahora podría serlo dentro de otro escenario espacio-temporal determinado.

Para Hernández-Fernaud, et al., (2011), la empleabilidad hace alusión a las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo tanto a sus características personales como al contexto laboral, por lo que es importante tanto la interacción de los factores, las características individuales y externas que finalmente influyen en la capacidad de las personas para operar efectivamente dentro del mercado laboral.

En cuanto a las características personales, están por ejemplo, el deseo y motivación por actualizarse y aprender, afrontar y adaptarse a los cambios en materia laboral, tener conocimiento de dicho mercado laboral desde las oportunidades existentes así como una buena presentación, y dentro de los

factores contextuales, es en cuanto a las empresas u organizaciones que de alguna manera influyen dentro de una dinámica o situación laboral futura.

Otros autores como Wittekind, Raeder y Grote (2009) citados en Hernández-Fernaud et al. (2011) asumen que el principal componente de la empleabilidad es la cualificación relacionada con el trabajo, a partir de la teoría del capital humano se propone como la fuente fundamental del potencial de un trabajador; Rothwell, Herbert y Rothwell F. (2008) citados por la misma fuente, también miden la capacidad para obtener un empleo a partir del nivel de cualificación.

Van der Heijden y Van der Heijden (2006) citados en Hernández-Fernaud et al. (2011) observan a la empleabilidad como el mantenimiento, la adquisición o creación de puestos de trabajo mediante el uso óptimo de las competencias y lo describen a partir de cinco dimensiones: la pericia profesional, la capacidad de anticipación y adaptación a los cambios, la flexibilidad personal, el sentimiento corporativo y el equilibrio entre los intereses personales y organizacionales.

Para Hofstadt y Gómez (2006), la empleabilidad es la capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, pero de la forma más rápida posible y bajo mejores condiciones, para lo cual resulta necesario contar con cierto tipo de competencias y actitudes de acción profesional o laborales como las ya mencionadas, pensar asertivamente, saber invertir tiempo en el proceso de búsqueda de empleo, fomentar contactos y relaciones sociales, ser empático, saber trabajar en equipo, uso de tecnologías, tener iniciativa, la autonomía y la adaptación a demandas nuevas, la capacidad para trabajar en equipo, la motivación o la capacidad de aprendizaje continuo ser autoeficaces¹⁵, lo que permitiría a los futuros egresados ser más valorados en el mercado laboral actual y tener mejores oportunidades de empleos en base a sus necesidades y

¹⁵ La autoeficacia hace referencia a la confianza que posee una persona sobre su propia capacidad para enfrentar determinadas situaciones (Bandura, 1977), demostrando el nivel de control que esta cree tener sobre las circunstancias que afectan a su vida. La autoeficacia influye sobre el pensamiento, conductas, objetivos, aspiraciones, resiliencia, esfuerzo, perseverancia.

Para Tabernero et al. (2010) la autoeficacia es un mecanismo autorregulador que favorece que un individuo consiga y mantenga la motivación en la búsqueda de empleo.

En materia laboral y de empleabilidad, se han desarrollado escalas específicas que miden la autoeficacia para la búsqueda de empleo; por ejemplo la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo (Job Search Self-Efficacy, JSSES), la cual consta de seis ítems relativos a la confianza que tiene la persona en desarrollar adecuadamente actividades desde cómo elaborar una lista de habilidades personales hasta como causar buena impresión en una entrevista, Hernández-Fernaud et al., 2011)

preferencias, asegurando con ello un trabajo más satisfactorio y a los empleadores como una estrategia para atraer, motivar y retener a sus empleados generando con ello nuevas relaciones laborales más personalizadas (Gamboa et al. 2007).

También se tiene que diversos autores han relacionado la empleabilidad con la autoeficacia a partir de considerarla como la capacidad de incorporarse y permanecer en el mercado laboral, según las posibilidades y características personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio que exige de los trabajadores y de los futuros profesionistas un elevado grado de cualificación profesional y de competencias de acción profesional.

Autores como González y Wagenaar (2003) citados en Hernández-Fernaud et al. (2011) han destacado ya la importancia del desarrollo de estas competencias transversales o de acción profesional para afrontar las demandas del mercado laboral actual, existiendo diversas investigaciones como las llevadas a cabo por García, Díaz, Ramírez y Castro (2009) en las cuales se analiza el papel que juega la formación en dichas competencias en el proceso de inserción laboral, dentro de las cuales se comprueba que éstas, resultan ser muy valoradas dentro de las empresas y organizaciones.

Bajo este tenor, se tiene que aun con la gran diversidad de definiciones del término de empleabilidad, la mayoría coinciden en que los componentes de este son los conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, logros en el desarrollo profesional y en la búsqueda de empleo, conocimiento profesional y eficacia personal; y que el análisis de la empleabilidad involucra tanto las características personales como contextuales del mundo laboral.

Finalmente se tiene que la mayoría de estas se refieren a la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado, a partir de factores personales conjugadas con las características del mercado laboral.

Por tanto es necesario que las personas (aquellos que ya cuentan con un trabajo así como los profesionistas que están por egresar) cuenten tanto con conocimientos como con pericia profesional así como con empleabilidad,

(Gamboa, et al., 2007), esta última es hoy en día un aspecto clave y fundamental para la inserción al mercado laboral como para permanecer en el mismo, es decir, que es necesario contar con una serie de competencias como las ya mencionadas anteriormente para ser un trabajador potencial.

Bajo este tenor, para la presente investigación también se retoma el concepto de empleabilidad como la capacidad que tiene una persona para tener un empleo que satisfaga tanto sus necesidades profesionales como económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida (Sáez, Torres, S/F)

4.3.1.- Competencias de empleabilidad para futuros egresados

Para Lee Harvey (1999) citado en Aguilar et al., (2012:1192) la empleabilidad es "la propensión de los graduados para exhibir los atributos que los empleadores anticipan serán necesarios para el funcionamiento eficaz de su organización empresarial futura" a partir de lo cual, la empleabilidad dependerá tanto de las competencias o habilidades de los solicitantes de empleo, así como de la demanda real del mercado laboral.

DeGrip, Loo and Sanders, (2004: 249), también citados en Aguilar et al. (2012:1192) mencionan que la empleabilidad hace referencia a la capacidad, voluntad y actitud de las personas para resultar atractivos al mercado laboral (factores de suministro), con capacidad de reacción anticipada ante los cambios de tareas y ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitando los instrumentos de desarrollo de los recursos humanos ofertados a ellos (instituciones).

Bajo este tenor, el concepto de empleabilidad puede centrarse bajo cuatro principales dimensiones:

- La relacionada con las habilidades y competencias que hacen a un individuo potencialmente empleable.
- La motivación personal para encontrar un empleo.
- La relacionada con los factores sociales, económicos y culturales determinantes.

- Los diversos efectos relacionado con el trabajo, como el personal, económico, la salud y los efectos de desempleo

Para que un egresado o trabajador resulte empleable, es necesario que cuente además con ciertos atributos sociales y culturales, dentro de este grupo están las denominadas competencias de empleabilidad, la cuales están relacionadas a un comportamiento de desarrollo común compartido por la mayoría de las profesiones e industrias; siendo para Fernández (2007: 43) citado en Aguilar y Cols. (2012) un "conjunto de habilidades esenciales para aprender y realizar de manera efectiva en el lugar de trabajo, incluyendo comunicación, interpersonal y habilidades de resolución de problemas, de gestión organizacional y de procesos, y la gestión de la propia ciencia según los requisitos del trabajo"

Dentro de las competencias necesarias para la empleabilidad, se pueden clasificar por tanto en:

- Competencias genéricas: es decir aquellas que no están relacionadas a una profesión determinada.
- Competencias transversales: la cuales son necesarias en todo tipo de puestos de trabajo.
- Competencias transferibles: las que se adquieren a través de la enseñanza sistemática y los procesos de aprendizaje.
- Competencias generativas: que permiten un desarrollo continuo de nuevas habilidades.
- Competencias medibles: en las cuales la adquisición y el rendimiento se puede evaluar o medir rigurosamente, (Brunner 1999; citado en Aguilar et al., 2012).

Otra forma de clasificar las competencias para la empleabilidad son las percibidas como atributos que contribuyen a dicha empleabilidad, clasificándolas como competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas (Tuning, 2002), teniendo que dentro de las características más valoradas para encontrar empleo son las relacionadas con habilidades interpersonales, capacidad de trabajo en

equipo, la responsabilidad, el esfuerzo y la voluntad de aprender, así como el nivel de formación y experiencia son factores importantes para ingresar al mundo laboral.

La importancia de estas, radica en los nuevos escenarios laborales de alta movilidad de mayor exigencia de habilidades, de nuevas formas de contratación, de la gran demanda de trabajo por cuenta propia, entre otras. Por tanto, para que los jóvenes que están por egresar sean más empleables, requieren tanto de competencias básicas como lectura y escritura, razonamiento verbal y matemático así como de competencias laborales o de acción profesional como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, bajo un sentido responsable y ético.

A partir de la primer década del siglo XXI apareció la concepción del término de empleabilidad dentro del sector universitario, (Aguilar et al., 2012), dentro de lo cual se observó que si bien es cierto que la educación universitaria es reconocida como un valor en sí mismo, la necesidad de una formación acorde a la próxima y deseada incorporación de los estudiantes al mercado laboral cada vez se puede sentir cada vez más; teniendo que para muchos de los casos, las IES no están cumpliendo con los requisitos y necesidades que les exigen el actual mundo laboral.

Estudios realizados señalan por ejemplo que para España, los egresados de la Universidad de La Coruña, las competencias genéricas más valorados por los empleadores para el desempeño laboral, son la comunicación, el liderazgo, la orientación al cliente, la comprensión y sensibilidad emocional son las competencias más valoradas para el desempeño del trabajo, (Freire et al., 2011; citado en Aguilar et al., 2012) otro estudio realizado por Rodríguez Espinar, Prades, Bernáldez & Sánchez (2010), con una muestra de egresados de los años 2001 a 2004 de universidades del estado Cataluña, pusieron de manifiesto la falta de formación en relación con el ejercicio de sus funciones relacionadas con el trabajo; dentro del mismo estudio, resultaron las competencias más valoradas por dichos graduados en caso del área de Humanidades, la escritura, el pensamiento crítico y la documentación; en el área de Ciencias Sociales, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud y en las áreas técnicas y sociales las más

valoradas eran el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la toma de decisiones;

Riveira (2004) citado en Aguilar et al. (2012) presentó otro estudio similar con los estudiantes de último año de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid, teniendo como base la autoevaluación y la evaluación por pares, el estudio reveló que los factores de empleabilidad más valorados fueron, el deseo de aprender y el afán de mejora, como factores que determinan su futura adaptación a la creciente y cambiante demanda de puestos de trabajo.

Hernández-Fernaud et al. (2011) realizaron un estudio con alumnos de último año o recién graduados (con edades entre 19 y 30 años), sobre la empleabilidad percibida, resultando que para estos, es entendida como un conjunto de competencias, habilidades y recursos sociales para encontrar o mantener un trabajo, y la relación con la búsqueda de trabajo con su autoeficacia, mostraron correlaciones significativas entre ambos aspectos.

Dicho lo anterior, y a partir de los resultados de los diversos estudios realizados sobre la empleabilidad la mayoría revelan que las demandas del mercado de trabajo actuales son además de profesionales altamente competentes, el contar con otras habilidades como la capacidad para adaptarse a los rápidos cambios que se producen en nuestra sociedad actual, la autonomía, la adaptación a las nuevas demandas, capacidad de trabajo en equipo, la motivación y la capacidad para el aprendizaje permanente, es decir el desarrollo de competencias tanto genéricas como transversales, transferibles generativas y medibles.

Dichas competencias pueden contribuir a una mejora en cuanto a las oportunidades laborales de las personas y por ende de su calidad de vida, estas habilidades resultan cada vez más necesarias en una sociedad cambiante, bajo demandas reformuladas constantemente que hacen necesaria una formación por competencias necesaria para vivir dentro de la sociedad del conocimiento la cual es una sociedad de aprendizaje que sitúa a la educación dentro de un contexto más amplio, "El continuo proceso, donde cada persona necesita gestionar el conocimiento, actualizarlo, seleccionar lo que es apropiado para un determinado contexto, aprender continuamente y entender lo que han aprendido a adaptarse a

las nuevas situaciones” (Fernández, 2007:48; citado en Aguilar y Cols., 2012:1195).

También los acelerados cambios en la ciencia y la tecnología llevan a la necesidad de adquirir dichas competencias para aprender a pensar de manera independiente así como a saber analizar toda la información. disponible y transformarla en nuevos conocimientos, aprender a aprender, formación continua, entre otras habilidades clave que se deben adquirir, el contar con dichas habilidades, les brinda a los estudiantes que están por egresar, mayores oportunidades de ingresar al mercado laboral y poder responder a las demandas de éste.

En cuanto a la formación continua, esta se orienta hacia el desarrollo de competencias profesionales, proporcionándole mayor seguridad al empleo, mantener el trabajo, aumentar la empleabilidad y promover la institucionalidad, social y profesional en el trabajo de equipo así como la integración profesional, dicha formación influye además de manera positiva en los empleados, mejorando su autoestima y desarrollo tanto personal, como profesional y social (Tejada y Fernández, 2012).

A partir del informe presentado por la Comisión Europea, se menciona la reducción del número de puestos de trabajo de baja cualificación para el 2020, así como el aumento en la demanda de puestos de trabajo de media y alta cualificación, a partir de lo cual se diseñaron una serie de estrategias (Pérez Ruiz, 2011; citado en Aguilar et al., 2012), como la necesidad de que la educación y formación cumplan con las demandas del mercado laboral en cuanto a aquellas competencias específicas y transversales como lo son conocimientos digitales, gestión adecuada de la información y la comunicación en diferentes idiomas, saber trabajar en equipo entre otras ya mencionadas; que exista una mayor colaboración entre el mercado laboral y las instituciones educativas; que los procesos de selección de personal toman en cuenta las habilidades de los individuos, no únicamente en su formación académica con buenas calificaciones. Como se ha mencionado en capítulos anteriores, el tema de la juventud debe ser prioritario dentro de las políticas del Estado, para su desarrollo educativo, profesional y social, con el involucramiento de todos los actores sociales.

4.4.- Hacia una nueva tutoría, tutoría para la empleabilidad

A partir de lo citado en los pasados capítulos, de las actuales demandas sociales, económicas, y laborales, resulta necesario el replantearse el proceso tutorial dentro de la IES para que este trabaje acorde a las nuevas necesidades en la sociedad del conocimiento en la que nos encontramos inmersos.

Ya no es posible ver la acción tutorial únicamente como un acompañamiento escolar, o como herramienta para evitar la reprobación, rezago y deserción del estudiante; una tutoría enfocada únicamente al ambiente estrictamente escolar, es necesario transitar hacia un nuevo proceso de tutoría, orientada a desarrollar individuos creativos, aptos para actuar en los ambientes dinámicos y complejos en los cuales realizarán su vida profesional y productiva para convertirse en factor de innovación.

Bajo este tenor, se tiene que la sociedad del conocimiento demanda una nueva tutoría para la adquisición de competencias, capacidades y conformación de redes humanas para la gestión del conocimiento, articulando los ambientes escolares con los entornos auténticos de desarrollo académico e innovación profesional, (Cruz Flores y Abreu, 2008).

A partir del plan de Bolonia, las IES han asumido el reto de intentar prestar una mayor atención al estudiante, en una formación académica dentro de la cual el estudiante ejerza un papel más dinámico y activo (Sanz, 2003:4); dentro de dicho proyecto bajo el objetivo para la convergencia de las titulaciones europeas la cual intenta la integración sociedad-gobierno-educación, de la que ya se habló en capítulos anteriores, la tutoría resulta también ser un reflejo de dicho sistema.

El Espacio Europeo para la Educación Superior, EEES, ha reforzado las iniciativas para que exista una integración y relación entre la formación y el mercado laboral, dentro de lo cual gira el concepto empleabilidad proyectado de diferentes formas y bajo diversos objetivos siendo uno de ellos el orientado hacia la proyección profesional.

Bajo este tenor Rodríguez Esteban (2007:139) mencionan que “El cambio educativo que se desarrolla al amparo de la reforma organizativa y estructural que supone el Proceso de Convergencia de la Enseñanza Superior en Europa, se nos ofrece como una oportunidad para alcanzar la eficacia y competitividad que la sociedad reclama a la Educación Superior, convirtiendo a la empleabilidad como uno de los pilares básicos de la reforma”.

Actualmente, se tiene que los egresados desempeñan una variedad cada vez mayor de perfiles profesionales a partir de las demandadas competencias transversales que se adquieren (o se deberían adquirir) a lo largo de la carrera, como son la capacidad de comunicación y escritura, el trabajo en equipo y autónomo, entre otras.

A partir de las competencias para la empleabilidad adquiridas por los estudiantes aun antes de terminar sus estudios profesionales, a partir de programas como el servicio social, prácticas profesionales, la tutoría enfocada hacia la empleabilidad y orientación profesional, podrían brindar a los estudiantes una serie de competencias además de recursos a utilizar para su vida laboral como son la capacidad de detectar sus debilidades y fortalezas, la capacidad de hacer valer su trabajo, el conocimiento de la realidad laboral, el conocimiento del funcionamiento y las necesidades de las empresas, etc.; a partir de lo cual, el uso de las tutorías como recurso para integrar la empleabilidad en el currículo, resulta innovador, dicho actuar tutorial beneficiaría tanto a los estudiantes como a los docentes en cuanto a experiencia de aprendizaje y enriquecimiento.

Si bien es cierto que la tutoría como herramienta para dotar a los estudiantes hacia la empleabilidad es de alguna manera utilizada por algunos docentes de IES comprometidos, su efecto e impacto aún resulta irregular. Bajo este tenor, también es cierto que algunos docentes no se sienten con las habilidades suficientes para orientar dentro de dicha modalidad de tutoría a sus estudiantes por lo que resulta necesario que cuenten a su vez con ciertas competencias para ello. Se tiene por tanto que las IES deben formar a partir de cursos de actualización y formación a sus docentes que fungirán como tutores para la empleabilidad.

Resulta vital que el docente cuente con el perfil adecuado para ser un tutor real que sea guía y facilitador de estas nuevas generaciones, desde el inicio de sus estudios superiores y hasta que logren insertarse al mercado laboral.

Para autores como Cruz Flores, Chehaybar, & Abreu, (2011:28), resulta preponderante “Sistematizar, organizar y discutir cuál es el avance internacional en el estudio de la tutoría en educación superior”, para posteriormente, hacer un balance sobre los retos que enfrenta la conceptualización y práctica de lo que es la tutoría, dentro de la sociedad del conocimiento.

Para Canales (2010), resulta evidente que cada vez se le exige más a los docentes, teniendo que atender tanto las necesidades sociales como las de la universidad, existiendo una gran exigencia de su profesionalidad, destacando las siguientes:

- Formar futuros profesionales calificados y responsables en su labor social.
- Construir espacios abiertos de aprendizaje.
- Formar para la investigación
- Proteger y desarrollar lo valores.

Todo ello sin descuidar la esencia de formar seres humanos con un sentido ético y axiológico de la práctica laboral y profesional por parte de las universidades, (Rodríguez, 1995).

De manera general, los docentes, también están conscientes que cuando los estudiantes están por egresar presentan un alto grado de incertidumbre de no saber cómo se van a enfrentar al mercado de trabajo; también son sabedores de la necesidad de incorporar a sus estudiantes en escenarios reales e innovadores así como en el desarrollo de competencias de acción profesional y de habilidades para el trabajo colaborativo y en redes.

Dentro de algunas de las funciones del docente tutor están las siguientes (Cruz, 2015):

- Orientar sobre la elección de carrera.
- Orientar en aspectos profesionales.
- Asesorar acerca de la transición al mundo laboral.

- Orientar sobre las opciones de titulación y servicio social.
- Becas de investigación, estudios en el extranjero
- Importancia y aspectos relevantes de las prácticas profesionales y servicio social.
- Prácticas en empresa, centros de formación en servicios relacionados con el empleo.
- Formación de posgrado
- Técnicas para la búsqueda de empleo (entrevista de trabajo, redacción y presentación de un currículum).
- Aspectos básicos del funcionamiento del mundo laboral.
- Orientar sobre el acceso al empleo o recursos para la inserción profesional

Bajo este tenor, la tutoría para la empleabilidad tendría como objetivo propiciar que los estudiantes adquieran, con el apoyo de sus tutores, competencias de acción profesional para enfrentarse a sociedad y al mundo laboral actual.

Dentro de la tutoría para la empleabilidad para los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social, el tutor docente tendría además que reforzar la identidad de estos, haciéndolos conscientes de sus capacidades; tanto las obtenidas dentro de su formación como aquellas competencias transversales de acción profesional que mediante dicha tutoría obtendrían y con ello aumentaría la confianza en su formación; es necesario además que se continúe con las modalidades individual y grupal de tutoría (Calvo y Morón, 2007).

Se tiene por tanto, que la tutoría para la empleabilidad implica nuevas demandas y roles de todos los actores involucrados en la educación superior.

Desde la tutoría, entendida esta como un proceso formativo complejo de carácter socio-cognoscitivo, dirigido para apoyar a los estudiantes a que logren ser autónomos, y a desenvolverse dentro de los actuales ambientes dinámicos y complejos de los que ya se ha hablado, apoyaría a los estudiantes hacia la incorporación en procesos de innovación y generación de conocimientos avanzados.

Para los fines de la presente investigación, se retoma a Cruz Flores y Abreu (2008) para quienes dentro de los distintos niveles de tutoría, está la tutoría dirigida a la formación para la sociedad del conocimiento, orientada a formar individuos auto-regulados, capaces de actuar en situaciones auténticas, vinculados a la innovación y el desarrollo del saber en la era de la súper complejidad, dicha modalidad resulta de gran relevancia para la tutoría para la empleabilidad de la presente investigación, para dichos autores, dentro de la sociedad del conocimiento, el actuar tutorial debe ir más allá de los ambientes escolares debiendo incorporar a los estudiantes a ambientes reales y complejos en los cuales se realiza la innovación profesional, abriendo espacios crecientes para la creatividad y la innovación; bajo lo cual resulta además indispensable empoderar¹⁶ a los estudiantes.

Pero para que la acción tutorial pueda enmarcarse dentro de la sociedad del conocimiento (y por ende a la tutoría para la empleabilidad), Cruz Flores y Abreu (2008) agrupan los principales retos para lograrlo, los cuales se describen a continuación:

Brindarle el mismo valor a la adquisición de conocimiento tácito (implícito) como al explícito, para que el estudiante sea capaz de contender en y desde la complejidad; bajo este tenor se debe evitar la tendencia de centrarse sólo en la adquisición del conocimiento explícito, por ejemplo en dificultades y asesoramientos académicos, dándole igual relevancia al conocimiento tácito.

Cesar Coll (2004) ya nos hablaba de una sociedad de la información más no del conocimiento, los libros y artículos científicos representan sólo información, para que esta se convierta en conocimiento verdadero, deben operar ciertos procesos aplicándolo a situaciones reales dentro de contextos específicos.

¹⁶En el diccionario académico el concepto de empoderar es actualmente utilizado para describir el hecho de que un individuo o grupo social desfavorecido se haga más poderoso o fuerte, para Zimmerman (2000) y Rappaport (1988) citados en Silva y Loreto (2004:30) el empoderamiento relaciona fortalezas individuales y competencias, sistemas naturales de ayuda y conductas proactivas con asuntos del cambio social y de política social.

Para la presente investigación a partir del informe presentado por parte de la OIT (2012) pensando en la juventud como un grupo marginado, se retoma el empoderar a los estudiantes como un incremento de la capacidad individual para lograr mayor autonomía y autosuficiencia, depender menos de la provisión estatal de servicios o empleo, y tener más espíritu emprendedor para crear microempresas, (Murguialda, Pérez, & Eizagirre, s/f).

Dichos conocimientos explícito y tácito (o implícito) no son estáticos y se enriquecen mutuamente, llegando a transformarse el uno en el otro. Entendiendo al primero como el que se da la formación, de los libros, del uso de TIC´s etc. y el tácito o implícito como aquel que no es visible que se da por la experiencia, estos dos conocimientos al entrar en juego, dan un valor agregado y tienen que ver en la manera como se da la gestión del conocimiento, operando bajo los siguientes procesos:

- *Proceso de socialización*: el cual se da a partir de que el conocimiento tácito puede transformarse en más conocimiento tácito, ocurre mediante el trabajo conjunto, los expertos conviven con los novatos o cuando dos o más expertos colaboran.
- *Proceso de explicitación*: dentro de este, el conocimiento tácito se codifica, a partir de lo cual se establece una hipótesis, que al ser comprobadas se logra codificar el conocimiento tácito, que es la base del trabajo académico.
- *Proceso de contextualización*: dentro de este proceso el conocimiento explícito se puede transformar en más conocimiento explícito, lo cual se produce cuando se elabora un estado del arte.
- *Proceso de internalización*: finalmente, cuando asimilamos lo codificado en los textos para integrarlo a nuestras prácticas, interiorizamos el conocimiento codificado, pero puede ser que posteriormente se generen nuevas hipótesis, e investigaciones que finalmente se codifican, publican y difunden, cerrando el ciclo del conocimiento.

Una formación completa y centrada en la sociedad actual, requiere que los estudiantes de las distintas IES, se incorporen dentro de la creación del conocimiento, lo cual es posible a través del trabajo colaborativo junto compañeros pares así como de expertos; bajo este tenor se tiene que si bien es cierto que se deben formar dentro de contextos reales y avanzar en el proceso de articulación del conocimiento tácito con el explícito, también existe el reto real de formar a los estudiantes para que sean capaces de afrontar su labor profesional desde la complejidad, la incertidumbre y la ambigüedad, y que sean capaces de reestructurar la visión de los procesos y generar innovaciones.

Transitar hacia una tutoría de sistemas abiertos situados en contextos reales, a partir del hecho de que aquella formación cerrada transmite los conocimientos a partir de procesos mecánicos y controlados bajo proceso descontextualizados y desvinculados de las diversas problemáticas sociales, profesionales y disciplinares; bajo lo cual la tutoría resulta ser una herramienta remedial y paliativa, apoyando al estudiante únicamente para el éxito en cuanto a calificaciones y trayectoria escolar.

Resulta necesario que los estudiantes sean críticos de toda aquella información que les parezca relevante, para posteriormente a partir de ello desarrollar nuevos significados para transferirlos a la práctica.

Dentro de la formación para enfrentar situaciones diversas, complejas y abiertas implica que los estudiantes sepan actuar sobre ellas elaborando soluciones innovadoras, bajo este tenor, la tutoría resulta ser una herramienta para que los estudiantes se desarrollen dentro de entornos y experiencias de aprendizaje a partir de los cuales aprendan a afrontar las diversas problemáticas con éxito.

Por lo cual resulta necesario enseñar mediante problemas abiertos caracterizados por ser complejos, mal definidos, y poco estructurados, ya que dentro de estos existe la complejidad y la multicausalidad.

A partir de ello, los estudiantes desarrollan su razonamiento, identificación de información válida, toma de decisiones, plantan nuevos paradigmas, además de desarrollar el pensamiento crítico y creativo de estos, (Díaz-Barriga citado en Cruz Flores y Abreu, 2008), Saber trabajar en equipo, tener capacidad e autorregulación y empatía son habilidades fundamentales para que los estudiantes puedan participar de manera activa en el planteamiento y la solución de problemas; todas ellas competencias analizadas en el capítulo anterior dentro de aquellas competencias de acción profesional o para la empleabilidad.

Para que los estudiantes logren desarrollar la capacidad de afrontarse a situaciones complejas para las posibles soluciones resulta necesaria una tutoría sustentada en la reflexión y la discusión constante.

Integrar a los estudiantes en redes y comunidades de profesionales orientadas hacia la innovación, la actual sociedad del conocimiento demanda además, profesionistas innovadores críticos y creativos, la creatividad si bien puede ser expresada individualmente, se trata de un proceso social, el trabajo colaborativo entre contribuye a definir tanto el problema, los recursos disponibles, y analizar aquellas posibles soluciones.

Para que los estudiantes desarrollen su capacidad de innovación resulta necesario que estos se desarrollen en espacios profesionales el cual es al mismo tiempo un espacio físico, un espacio virtual y un espacio mental y puede tener una sede o múltiples sedes como un espacio distribuido su orientación esta centra a la creación del conocimiento, que constituye para el avance tanto del saber tanto individual, como colectivo; dentro de dicho espacio es posible construir nuevos significados a partir de la práctica reflexiva y de las experiencias individuales y grupales.

A partir de lo cual, se abre el actuar tutorial a no ser únicamente una modalidad bipersonal, sino a adentrarse al trabajo en equipo y colaborativo para con ello desarrollar la creatividad, dichos espacios pueden ser nacionales e internacionales. Para ello, las IES, deberían seleccionar grupos profesionales de alto nivel con los cuales sea posible incorporar a los estudiantes dentro de los procesos de generación del conocimiento, a partir de una tutoría sistemática, (Cruz Flores y Abreu, 2008)

Es necesario un actuar tutorial que logre desarrollar en los estudiantes su autonomía, autocontrol, autorregulación y responsabilidad; lo cual es posible cuando se integran dentro de comunidades profesionales, como las mencionadas, en las cuales posteriormente surgirán nuevas y diversas problemáticas que rebasen tanto sus conocimientos como sus habilidades aprendidas hasta ese momento dentro de su “zona segura”, la cual está constituida por problemas sencillos acordes con su nivel inicial de competencias que es capaz de realizar, pero como el que el conocimiento es dinámico y continuo no basta con aquellas competencias ya desarrolladas sino que resulta indispensable competencias de

segundo orden, “la competencia de mantenerse competente”, generando innovación y cambios (Fraser y Greenhalgh, 2001; citado en Cruz Flores y Abreu, 2008).

Bajo este tenor, como se mencionó en el capítulo 2, sobre la tutoría, para el actuar tutorial, se retoma a Vygotsky (1988) quien denominó a esta zona segura como zona de desarrollo real (ZDR), dentro de la formación en la sociedad del conocimiento, se tiene que conducir al estudiante más allá de su ZDR brindándole los conocimientos y la capacidad de realizar acciones sólo realizables con apoyo, con ello transitan hacia la denominada zona de desarrollo próximo (ZDP). A partir de esto, la tutoría es un agente mediador, facilitador de conocimientos para que el alumno logre pasar de su ZDR (competencias y habilidades iniciales) hacia su ZDP superando su nivel de desarrollo real, a partir de la ayuda educativa (Coll, 1999; citado en Cruz Flores y Abreu, 2008).

Cuando el estudiante pasa a su ZDP, se encuentra ya vinculado con grupos de expertos y de equipos profesionales de los cuales adquiere sus capacidades y con ello es capaz de afrontarse a nuevas y diversas problemáticas, dentro de ambientes complejos logrando con ello ubicarse en la frontera del conocimiento y logrando con ello llegar a la zona de desarrollo distal (ZDD), a partir de lo cual es posible ejercer el liderazgo en su campo del conocimiento.

Dentro del proceso tutorial en el cual los estudiantes van de su ZDR a la ZDD superponiendo su conocimiento con el del campo mismo, desarrolla en ellos, control y responsabilidad para el desarrollo mismo del campo de conocimiento.

Cuando los estudiantes se incorporan a escenarios reales, que articulan el conocimiento explícito y tácito en torno a un equipo profesional, los estudiantes ganan más autoconfianza y control en las actividades, logrando con ello una mayor autonomía para participar de manera consciente en el desarrollo del conocimiento del campo profesional o disciplinar (Brown, et al., 1989; citado en Cruz Flores y Abreu, 2008)

Para una tutoría centrada en la era del conocimiento, es necesario que los estudiantes logren mayor autonomía, autorregulación además de desarrollar la capacidad e innovación.

Otro reto a cubrir para que la tutoría logre desarrollarse dentro y para la sociedad del conocimiento, es abrir espacios hacia la multitutoría lo cual es posible a partir de las comunidades o redes profesionales; teniendo en cuenta que el conocimiento, se genera a partir de redes de profesionales, por lo que dentro del proceso formativo la acción tutorial no puede ser desarrollado por un sólo tutor; en la sociedad del conocimiento la coordinación y colaboración de grupos de trabajo, constituidos por una diversidad de docentes/tutores en cuanto a campos del saber y con distintos niveles de competencia, suman esfuerzos para abordar problemas complejos, mal definidos e inciertos, características todas de nuestra sociedad actual.

Por lo cual es necesario que la tutoría no sea únicamente un proceso bipersonal, sino un proceso dentro de una práctica profesional grupal. La conformación de estos grupos favorecerse tanto a los tutores como a los tutorados y a la institución misma, desarrollando la tutorías entre tutores y alumnos, (interacción vertical); la interacción del estudiante con otros expertos dentro de las actividades del área, (interacción diagonal); además de promover la tutoría entre pares (interacción horizontal). Para que dichas interacciones sean más favorecedoras, estas debieran realizarse en ambientes dinámicos y reales, para desarrollarse en ambientes más allá de los académicos.

Bajo este tenor, la tutoría resulta ser una estrategia para la incorporación de los estudiantes a dichas comunidades de profesionales transmitiendo a los estudiantes tanto el conocimiento explícito como implícito de su campo disciplinar y profesional logrando desarrollar en los alumnos competencias tanto de conocimiento específico de su área, como para la utilización de técnicas, procedimientos, asimilación de normas y valores del propio campo, además de modos de interactuar tanto con sus propios pares como con expertos (Cruz Flores y Abreu, 2008)

Por ello, la conformación de redes y el saber trabajar en equipo son piezas fundamentales para desarrollarse profesionalmente dentro de la sociedad actual, el trabajo individual resulta ahora insuficiente para contribuir en las problemáticas

sociales actuales, siendo necesario por tanto que las IES coloquen a los estudiantes dentro de contextos y situaciones equivalentes o idénticas a las que realizarán dentro de su acción profesional o dentro de ambientes de innovación, y con ello logren articular el conocimiento académico con los sistemas dinámicos, no lineales, de la actualidad, desarrollando con ello su creatividad e innovación.

Pero si bien es cierto que desarrollar la multitutoría, como herramienta para propiciar aprendizajes colaborativos y construir redes profesionales, la tutoría bipersonal (tutor-alumno) también debe la cual dentro de la cual es posible abordar tanto problemas conceptuales o personales de los estudiantes.

Las interacciones surgidas en el actuar tutorial, deben orientarse siempre en base a una correcta comunicación, confianza, respeto, responsabilidad, compromiso y ética, (Fagenson, 1997; Maloney, 1999; citados en Cruz y Abreu, 2008).

A partir de lo cual, dentro de la tutoría para la empleabilidad se utilizarían dichos tipos de tutoría es decir tanto la multitutoría como la tutoría bipersonal,

En este sentido, se tiene por ejemplo, como ya se planteó en el capítulo anterior, la importancia de la realización de las prácticas profesionales, dentro del cual, en algunas IES se plantea que dentro de la realización de estas, se designen dos tutores, uno dentro la empresa o institución y otro por parte de la propio escuela.

El tutor de la empresa sería responsable de observar el desarrollo de las actividades que realiza el estudiante durante el tiempo acordado con la institución educativa mediante convenios específicos; dentro de sus funciones están el ser guía y orientar dentro del proceso formativo del estudiante, y emitir un informe valorativo de aquellas competencias profesionales que el alumno haya obtenido; dicho informe también se entrega al tutor de la institución educativa.

Además, el tutor de empresa, a través de mecanismos como la entrevista puede conocer aspectos relevantes al estudiante y dentro de ello darle a conocer tanto las políticas de la empresa, como las funciones que deberá desarrollar el estudiante dentro de este proceso, el alumno tendrá la confianza de preguntarle dudas e inquietudes sobre la cultura empresarial del lugar donde se esté desarrollando.

En cuanto al tutor de la institución educativa, el cual por lo general es un docente de tiempo completo, o bien algún maestro titular de la materia de prácticas profesionales, o profesores por asignatura que tengan experiencia en el tipo de actividad a desarrollar por el alumno dentro de las empresas, o por el propio coordinador de la licenciatura (González y Mendoza, 2011).

La realización de este tipo de tutoría dentro de las prácticas profesionales es por tanto un tipo de tutoría para la sociedad del conocimiento antes mencionado y por ende para la empleabilidad, dentro del cual el tutor que funge dentro de la institución educativa, podría continuar siéndolo hasta que el estudiante logre concluir sus estudios e ingresar al mercado laboral, desarrollando en los estudiantes, una actitud crítica, reflexiva, de innovación, creatividad entre otras competencias de acción profesional logrando con ello que den respuesta a problemáticas complejas del mundo laboral actual.

A partir de lo anterior, la tutoría para la empleabilidad resultaría ser un proceso de acompañamiento por parte de un maestro tutor de los últimos semestres, dentro de una tutoría bipersonal, además de tutorías horizontales, verticales y diagonales ya mencionadas, a partir de la conformación de equipos profesionales tanto con docentes como entre pares y de procesos como el caso del servicio social y practica profesionales.

En cuanto a la tutoría individual para la empleabilidad, dentro de un espacio de comunicación, de orientación académica, vocacional, y afectiva, en donde el estudiante cuente con la confianza y empatía tanto con el tutor como entre sus pares, y tengan la oportunidad de revisar y discutir ya sea de forma individual o en equipo temas de su interés; y con todo ello mejorar el rendimiento académico, desarrollar hábitos de estudio, y convivencia social, además de desarrollar competencias clave que permitirán una mejor inserción laboral acorde a sus necesidades (De Serranos y Olivas, 1989:41).

El tutor para la empleabilidad por tanto sería aquel docente comprometido, que tiene entre sus funciones establecer un puente de comunicación entre institución, directivos, profesores, alumnos, empresas y empleadores, para guiar al estudiante al cumplimiento de sus metas académicas y personales tanto de manera grupal

como individual, brindándole las competencias y herramientas necesarias para que su egreso e inserción laboral sea más eficaz y oportuna.

A partir de todo lo citado, se tiene que la UAEH, consciente de los escenarios laborales ya descritos para que nuestros egresados puedan obtener un puesto de trabajo, la universidad está comprometida con sus estudiantes, para formarlos de cara a su futuro profesional, garantizando una formación de calidad para que éstos logren dar respuesta a sus necesidades tanto personales como sociales.

Contar con mecanismos y servicios que brinden el apoyo para una correcta inserción laboral y mejorar la empleabilidad de sus egresados, es uno de los objetivos primordiales de la UAEH; todo ello, bajo una responsabilidad compartida entre universidad, empresas e instituciones, dicha colaboración influye para que exista una mejor empleabilidad para los universitarios.

Resultando por tanto indispensable que, por un lado la Universidad cuente con un análisis de la realidad del mercado laboral y la adaptación de las enseñanzas, con un pleno conocimiento de los aspectos reales de las necesidades laborales de las empresas, con el objetivo de orientar la formación de los estudiantes para que logren tener un adecuado acceso al mercado de trabajo; y por otro lado resulta fundamental que los estudiantes cuenten con las competencias tanto genéricas como de acción profesional y laboral que ya se han abordado pero además también tengan un conocimiento previo del actual mercado de trabajo, y que se preocupe por indagar aspectos como los siguientes:

- Qué empresas y organizaciones existen, y cuáles solicitan empleados actualmente.
- Cuáles son los requerimientos que dichas empresas u organizaciones tienen cuando solicitan personal y qué procedimientos utilizan para la selección de personal.
- Con qué tipo de preparación y comportamiento deben contar los aspirantes a los puestos.

Todo ello con miras a que contribuyan para contar con un mejor currículum más completo, y saber qué esperan las empresas en la actualidad, para lograr una

adecuada entrevista de trabajo; es decir, que los estudiantes también estén conscientes desde antes de que egresen, que ya no basta con tener un título, es necesaria la formación complementaria, pero además contar con un conocimiento tácito que le brinde un valor agregado.

Por ello dentro de la presente investigación, se propone el asignar un tutor individual especializado y formado en el tema de la empleabilidad, para la licenciatura en Trabajo Social de esta máxima casa de estudios, a partir del séptimo semestre y hasta que concluyan sus estudios, además de las formas de tutoría ya existentes en su modalidad individual, grupal, asesoría por parte de maestros y asesoría entre pares por la importancia ya mencionada anteriormente. Dicho tutor además de orientar a su tutorado en cuanto a la empleabilidad, no debe dejar de lado la importancia a la afectividad, formando a sus tutorados bajo una gramática actual de la globalización, (incertidumbre, asimetría, choques, conflictos, tensiones), de flexibilización, formar estudiantes que no sólo consuman sino que también produzcan conocimiento dentro de nuestra sociedad actual, que sean capaces de recomponer las desigualdades generadas por la globalización, y mejorar las condiciones sociales actuales con la creación de nuevos escenarios bajo la innovación, democracia y multiculturalismo.

Para la UAEH la tutoría resulta ser una estrategia fundamental, correspondiente con la nueva visión de la educación superior, que potencia tanto la formación académica del alumno, como su visión humanista y responsable frente a las necesidades sociales de nuestro país. Bajo este tenor se tiene que la tutoría para la empleabilidad, resultaría ser también una herramienta eficaz de acción didáctica, y estrategia metodológica.

La acción tutorial ejercida por parte docentes comprometidos hacia la formación para la empleabilidad de sus estudiantes, brindaría un apoyo extraordinario para abatir no sólo las problemáticas ya conocidas de rezago, abandono y reprobación escolar, mayor aprovechamiento de los conocimientos teóricos y prácticos sino además el desarrollo de competencias para confrontarse con los retos profesionales, dotados de altas capacidades científicas y técnicas, motivados y

comprometidos bajo fuertes valores y ética profesional (Cruz Flores y Abreu, 2008).

Con ello también se benefician tanto las instituciones educativas, al ofrecer perfiles de egreso acordes a las necesidades de las empresas y de la sociedad en general, las cuales también resultan beneficiadas al contar con personal más competitivo, creativo, crítico e innovador, es decir más empleable.

El uso de la tutoría para la empleabilidad (a partir del desarrollo de la misma para la sociedad del conocimiento), es una tutoría enfocada al desarrollo del pensamiento complejo lo que permite que el estudiante asimile los nuevos significados y contribuya a la solución de problemas actuales, dentro de ambientes de innovación.

Para la realización de dichas modalidades de tutoría, es decir continuar con las formas de tutoría tradicionales además de la enfocada hacia la empleabilidad, se requiere del compromiso de todos los actores involucrados, a nivel macro desde las IES, empresas, gobierno, hasta a nivel micro con los docentes, estudiantes, directivos.

Dentro de las IES es necesario que exista un grupo colegiado dentro del cual se planee, supervise, evalúe y regule dichas prácticas tutoriales, dentro del UAEH esto sería posible a partir de la coordinación de tutorías que ya existe dentro del propio ICSHu y con el apoyo del coordinador tutor de la Licenciatura en Trabajo Social.

Capítulo 5

Diseño de la investigación

5.1.- Planteamiento del problema de investigación

A partir del escenario de globalización, o mundialización en el que vivimos, bajo la economía de la denominada sociedad de la información, se presentan nuevos contextos laborales, en donde los profesionistas que egresan se enfrentan a realidades y condiciones diversas como contar con experiencia laboral, salarios bajos, nuevas y precarias formas de contratación, entre otras más, que demandan disponer de competencias o habilidades que los lleven a posicionarse en el mercado laboral.

El informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a las tendencias mundiales del empleo (2012), revelan una preocupación evidente en materia de empleo, en donde uno de los principales retos es la creación de puestos de trabajo tanto de calidad como en cantidad, para la mayoría de los países desarrollados y subdesarrollados (Castro y Rodríguez, 2014).

También dentro del Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014 de la OIT, “El Desarrollo a través del empleo” se menciona que la problemática social de empleo sigue estando presente en la mayoría de los países emergentes y en países en vías de desarrollo, encontrando que más de la mitad de sus trabajadores, aproximadamente 1.500 millones de personas están bajo situaciones precarias de trabajo, bajo menores probabilidades de contar con un trabajo formal con contratos dignos, con protección social y de salud, pensiones e ingresos regulares. Lo que lleva a las personas a estar bajo trabajos precarios, mal remunerados y de baja productividad originando que con ello que no puedan invertir en salud y educación ni de ellos ni de sus familias, lo que a su vez conlleva a un deterioro del desarrollo general de éstos y de las próximas generaciones.

Existen actualmente un conjunto de tendencias dirigidas a un nuevo ordenamiento tanto de la economía mundial como del mundo del trabajo; en cuanto a este

último, “el proceso de transición en la economía mundial, configura una gran tendencia, que asume rasgos estructurales, expresada en una marcada precarización de los mercados de trabajo” (Franco y Mejía, 2011:5).

Bajo este tenor, es posible observar cómo se deterioran las fuentes trabajo, los salarios así como la calificación de la fuerza de trabajo que conducen hacia una “flexibilización” de la fuerza de trabajo, que conlleva a perder objetivos centrales del contrato que es la antigüedad y los derechos contractuales (Franco y Mejía, 2011:5).

Las declaraciones de Bolonia (1999), Salamanca, Praga (2001) y de la cumbre de Barcelona (2002), todas ellas encaminadas a la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, respaldan la idea de la necesidad de un cambio en los modelos de formación el cual debe estar fundamentalmente centrado en el trabajo y aprendizaje del alumnado (Echeverría Samanes, 2003:2).

Bajo este tenor, se tiene que la formación profesional debe propiciar flexibilidad, transferibilidad y movilidad, tanto de las instituciones educativas, como de las personas y sociedades beneficiarias (Echeverría Samanes, 2003:6).

Tras la enorme masificación de la educación superior es posible apreciar más egresados titulados pero menos fuentes de trabajo en donde los mismos puedan desarrollarse.

Diversos autores señalan el hecho de que la educación superior ha estado un tanto al margen de la sociedad dando como resultado una escasa o nula relación con la actividad económica de la nación, esta relación resulta ser hoy en día un requerimiento básico y necesario para los sistemas educativos (Miranda, 2006). Los contextos educativos y laborales, deben encontrarse articulados, para que exista una sincronía entre la oferta de egresados y el campo laboral.

El estudiante de educación superior, espera a través de su trayectoria escolar, adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que al egresar pueda poner en práctica en el mercado laboral; por otro lado, las Instituciones de Educación Superior como espacios de formación tienen el compromiso de formar a sus estudiantes como futuros trabajadores teniendo en cuenta los posibles escenarios y nuevos contextos a los que se enfrentarían dichos egresados; finalmente, el

trabajador profesional se encuentra bajo la necesidad de estar en constante actualización de su perfil profesional para poder seguir siendo “empleable” (Agudelo, 2014).

Para Miranda (2007), la educación superior debe ser, por tanto, un ámbito institucional que a partir del conocimiento producido, y transmitido, ofrezca las oportunidades necesarias y resultados favorables en todos los ámbitos, sociales, de salud, del bienestar social, cultural, político, cívico, económico; para este autor, oportunidades que únicamente se pueden lograr a partir de la creación de competencias productivas tanto económicas como sociales pertinentes y de calidad en los profesionistas egresados de las instituciones de educación superior. Una de las mayores problemáticas actuales a nivel mundial, es el desempleo, estudiantes que logran concluir sus estudios pero que no logran insertarse de manera oportuna y eficaz a un trabajo y cuando lo hace, no es siempre bajo las mejores condiciones.

Se tiene por tanto, que las IES en nuestro país requieren de una reforma profunda, que realmente tome en cuenta el mercado laboral, y las necesidades sociales.

5.2.- Objetivo

A partir de la presente investigación, se pretende mostrar a la tutoría para la empleabilidad como una herramienta para el desarrollo en el estudiante de competencias transversales, y habilidades que les permitan mayores posibilidades de insertarse en el mundo laboral actual.

5.3.- Objetivos específicos:

- Indagar sobre cuáles son las competencias que requiere el mundo laboral actual en las posibles empresas donde puedan trabajar una vez que egresen los alumnos de la licenciatura en trabajo social.
- Determinar las habilidades y competencias que les están brindando a los estudiantes hacia la empleabilidad.

- Describir la necesidad de realizar las prácticas profesionales además del servicio social para que los estudiantes desarrollen habilidades hacia la empleabilidad dentro de ambientes reales.

5.4.- Hipótesis

La tutoría enfocada hacia la empleabilidad, brinda las herramientas o competencias transversales de acción profesional necesarias que reclama el mundo laboral actual en los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social de la UAEH.

5.5.- Preguntas de investigación

¿De qué manera la tutoría grupal enfocada a la empleabilidad, puede ser una herramienta que brinde competencias al alumnado de Trabajo social para identificar fuentes de trabajo en su área de formación?

5.6.- Preguntas específicas de investigación

- ¿Cuáles son las competencias que reclama el mundo laboral actual de los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo?
- ¿Cuáles son las habilidades que se les están brindando a los estudiantes de Trabajo social desde la tutoría para ser más empleables?
- ¿Hasta qué punto realizar el servicio social y práctica profesionales desarrollan competencias hacia el mercado laboral?

5.7.- Justificación

La Sociedad de la Información, en la que nos encontramos insertos, bajo nuevas formas de organización tanto política como cultural, social y económica, conllevan a nuevas formas de “vivir y trabajar juntos”, de relacionarnos, de aprender y de pensar; en donde la información resulta ser la esencia de este nuevo orden, y las tecnologías de la información (TIC’s) su fundamento, Coll (2004).

Hoy en día, resulta necesario mejorar nuestras aptitudes así como las competencias a lo largo de toda la vida, tanto de realización personal, como parte de una sociedad y lograr ser profesionales exitosos en el mercado laboral actual el cual está en un constante cambio¹⁷.

Bajo este tenor, Delors (1996) menciona en el informe presentado a la UNESCO, la importancia de la educación durante toda la vida, y de una educación básica de calidad, inculcándole a los niños el gusto por aprender, motivándolos y guiándolos a que lleguen a la Educación Superior y a los estudios de posgrado; para que, como lo mencionaba Bourdieu (2003), logren un incremento de su capital cultural tanto objetivado como institucionalizado, pero con títulos que realmente los avale como buenos profesionistas/investigadores que logren ser capaces de transformar su entorno y su país.

El mundo laboral actual, demanda de sus profesionistas, nuevos tipos de competencias y habilidades, como lo son el saber tomar decisiones, aprender por sí mismo, saber trabajar en equipo, empatía, formar redes de investigación, entre otras, es decir, ya no sólo se exige tener conocimientos científicos.

Bajo este tenor, se tiene que la Educación Superior requiere de una reorganización del currículo centrado a partir de perfiles profesionales e integrado por competencias de acción profesional en el cual se combine tanto los saberes científicos como la formación de competencias transversales que los egresados

¹⁷ Competencias clave para el aprendizaje permanente - Un marco europeo es el anexo de una Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea L 394 de 30 de diciembre de 2006. (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l_394/l_39420061230es00100018.pdf)

necesitan para desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral actual y en el nuevo modelo de sociedad (Rodríguez, 2007:140).

En ese, sentido, se tiene que para la UAEH, consciente de estar inmersa dentro de la denominada sociedad de la información, presenta en su Modelo Educativo una visión definida de los escenarios futuros a los que pretende alcanzar así como de las acciones para llegar a ellos; en su Programa Fortalecimiento de la calidad en Instituciones Educativas (PROFOCIE 2015), se menciona como objetivo primordial la formación integral del alumno, bajo servicios académicos de calidad, fortaleciendo el programa de tutorías, seguimiento de egresados, mercado laboral; además de fomentar la cultura, el deporte, educación ambiental y de valores.¹⁸

Para la UAEH, es importante brindarle a sus estudiantes una educación integral de calidad, desde que ingresan y hasta que logran concluir sus estudios e insertarse al mercado laboral; a partir de esto y para alcanzar el propósito y los objetivos establecidos dentro del PIT 2017 es que se presenta el proyecto de investigación del análisis de tutoría para la empleabilidad para alumnos de octavo y noveno semestre, dentro de la modalidad de tutoría grupal en la licenciatura en Trabajo Social del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, independientemente de la tutoría individual ya implementada, todo ello para fortalecer la mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de prevenir el rezago educativo, bajos índices de eficiencia terminal y deserción, pero además para brindarle a los estudiantes las competencias genéricas necesarias que exige el mundo laboral actual, para que su inserción al mismo sea más oportuna, eficaz y eficiente.

La tutoría resulta ser hoy en día, una herramienta fundamental en la nueva visión de la educación superior para apoyar al estudiante desde una mirada humanista y responsable en su desarrollo integral, en cuanto a su adaptación escolar, tanto en lo académico como en lo personal, y evitar índices de reprobación y deserción escolar, así como mejorar la eficiencia terminal (ANUIES, 2003).

Actualmente el Trabajo Social en nuestro país, la identidad profesional de los trabajadores sociales está confusa y ambigua, (Ribeiro, López & Mancinas, 2007).

¹⁸ Modelo Educativo de la UAEH, en su página de internet <http://www.uaeh.edu.mx/>

En la presente investigación se busca identificar las habilidades o competencias que tiene el profesional que egresa de la Licenciatura en Trabajo Social para enfrentar las exigencias del mercado de trabajo, en un intento de mostrar a la tutoría para la empleabilidad como una herramienta que apoye a los egresados dentro de la demanda del mercado actual.

Por lo que a través de este trabajo de investigación, se pretende exponer la importancia de una nueva modalidad de tutoría enfocada hacia la empleabilidad, que les brinde a los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo las competencias transversales de acción profesional que reclama el mundo laboral actual.

Capítulo 6

Metodología

6.1.- Metodología de la investigación

El propósito principal de esta investigación es realizar un estudio exploratorio para identificar que competencias de acción profesional necesitan actualmente los estudiantes que están por egresar, que no están siendo contempladas dentro del plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social de la UAEH y a partir de ello profundizar en la comprensión de la práctica de la tutoría como una posible herramienta que pueda dotar de dichas habilidades o competencias que el mundo laboral actual reclama de sus trabajadores.

Para Rojas Soriano (1989), la investigación científica es aquel proceso que lleva una serie de pasos para llegar a un fin, para poder aproximarnos hacia una realidad a partir de las ideas que se tiene en la investigación que se está realizando.

Así, se tiene que existen diferentes métodos para llevar a cabo una investigación, los cuales dependerán en gran medida del tipo de investigación que se pretende realizar, así como de los objetivos que se pretenden obtener; algunos autores como Dankhe (1986) los divide en exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

Es importante conocer estas clasificaciones ya que del tipo de estudio seleccionado, dependerá la estrategia de investigación a desarrollar y los componentes del proceso de investigación, los datos que se recolecten, la manera de obtenerlos, el muestreo, etc.

- *Estudios exploratorios:* Su objetivo fundamental es el familiarizarnos con un problema desconocido o poco estudiado que resulte novedoso, este tipo de estudios es útil para desarrollar métodos a utilizar en estudios más profundos.

- *Estudios descriptivos*: Sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes; busca especificar propiedades, perfiles y características de procesos, objetos, personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que sea sometido a un análisis. Este tipo de estudios miden, recolectan o evalúan datos a partir de diversas variables, componentes del fenómeno a investigar.
- *Estudios correlacionales*: Pretenden ver como se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si no existe ninguna relación.
- *Estudios explicativos*: Buscan encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos, es decir va más allá de sólo la descripción de conceptos o del establecimiento de relaciones.

Todos estos tipos de estudio son significativos y valiosos; el hecho de elegir entre uno u otro dependerá del grado de desarrollo del conocimiento respecto al tema a investigar así como a los objetivos planteados.

También es posible ver como una investigación puede tener varios tipos de estudio, puede ser exploratorio en su inicio y terminar siendo descriptivo, explicativo o correlacional, todo ello dependiendo de los objetivos que se pretenda alcanzar en la investigación.

Para el presente estudio, se comenzó con un tipo de investigación exploratoria, dentro del estudio de caso específico que es el la licenciatura en Trabajo Social de la UAEH, concluyendo con estudio descriptivo ya que dentro de los objetivos de la investigación se pretendía poner en evidencia a la tutoría como una herramienta eficaz para la formación de competencias y habilidades clave hacia la empleabilidad, conceptos poco estudiados; además de comprender porque resultaría benéfico el uso de dicha herramienta, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje con el cual se podría mejorar la inserción al mercado laboral para aquellos estudiantes que están por egresar de su licenciatura.

Para lograrlo se realizó una investigación de tipo mixta o multimodal, al recolectar simultáneamente datos cualitativos y cuantitativos para poder dar respuesta a las

preguntas de investigación del planteamiento del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

El tipo de investigación mixta puede clasificarse en complejos, de enfoque dominante o principal, en paralelo de dos etapas y de triangulación. Dentro del presente estudio se utilizó un enfoque mixto con triangulación, debido a que se pretendía comprender el fenómeno de estudio en su ambiente y contexto usual y natural; como es el caso de este tipo de enfoque de triangulación, ambos enfoques se entremezclaron o combinaron durante el proceso de investigación o al menos en la mayoría de sus etapas.

Es una investigación no experimental debido a que sólo se analizó el fenómeno de la tutoría y las competencias hacia la empleabilidad sin manipulación de variables; es además transversal ya que únicamente se recogieron datos dentro de un corte en el tiempo (semestre enero-junio y julio-diciembre 2015).

6.2.- Población y Muestra

El universo o población según Padua (1987), hace referencia al conjunto total de elementos que conformen un área de interés analítico; para el presente estudio, la población estuvo por tanto conformada por los estudiantes de la licenciatura en trabajo social de la UAEH.

Para este autor, la muestra es el subconjunto del conjunto total que es la población, que para la presente investigación resultó una muestra de tipo probabilista-accidental a partir de que los tres grupos reúnen las características de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

En este caso, se tomó en cuenta para la selección de la muestra que los grupos tuvieran algo en común bajo una característica primordial, que es el hecho de que están por concluir sus estudios de licenciatura.

La muestra estuvo integrada por un total de 51 estudiantes a partir de la autorización a nivel institucional así como la disponibilidad de los propios alumnos y docentes con la finalidad de que la muestra generará un aporte importante en la recolección de datos.

Dicha muestra se integró de la siguiente manera:

- Grupo de octavo semestre área de énfasis en Educación Especial (12 alumnos).
- Grupo de octavo semestre área de énfasis en Trabajo Social Empresarial (15 alumnos).
- Grupo completo de noveno semestre (24 alumnos).

6.3.- Técnicas e instrumentos

En cuanto a las técnicas de investigación que se utilizaron para la presente investigación fueron: revisión documental, observación no participante en el aula, entrevistas semiestructuradas tanto a docentes como alumnos, aplicación de una escala tipo Likert, así como dos cuestionarios de preguntas abiertas uno de ellos denominado “Mis expectativas del mercado de trabajo” a los alumnos de los tres últimos semestres de Trabajo Social de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

A continuación se presenta una breve descripción de los instrumentos arriba señalados:

La observación:

La cual consiste en el registro sistemático, válido y confiable de un comportamiento o conducta manifiesta, esta puede ser utilizada como instrumento de medición en diversas circunstancias, Haynes (1978) menciona que es el método más utilizado por quienes están orientados conductualmente.

Se tienen dos tipos de observación:

- *Observación participante:* en la cual el observador interactúa con los sujetos observados.
- *Observación no participante:* aquí el observador no interactúa con los sujetos observados.

Resulta importante mencionar algunas de las ventajas de realizar la observación como son:

- Es una técnica de medición no obstructiva en el sentido de que el instrumento de medición no “estimula” el comportamiento de los sujetos.
- Acepta material no estructurado
- Se puede trabajar con grandes volúmenes de datos.

Para el presente proyecto de investigación se utilizó la observación descriptiva no participante.

Cuestionarios

Para Hernández, et al. (2006) el cuestionario resulta tal vez el instrumento más utilizado para llevar a cabo la recolección de datos; el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se pretenden medir. El tipo de preguntas que puede haber se clasifican principalmente en preguntas cerradas y abiertas.

Cuestionario con preguntas cerradas

Este tipo de cuestionarios, contienen preguntas previamente delimitadas, a partir de opciones de respuesta, los participantes se acotan a dichas posibilidades de respuestas; estas pueden ser dicotómicas es decir con dos posibilidades de respuesta o con varias opciones para dar respuesta, (Hernández et al., 2006).

Cuestionario de preguntas abiertas

Las preguntas abiertas, sirven para proporcionar información más amplia, siendo de gran utilidad en casos en donde no se cuenta con información sobre las posibles respuestas o cuando estas son insuficientes, para Hernández et al., (2006) las preguntas abiertas son aquellas que no delimitan con anterioridad las posibles respuestas. También son de gran utilidad cuando lo que se requiere es profundizar sobre una temática en especial o sobre una opinión; responder este tipo de preguntas requiere de mayor esfuerzo y tiempo.

Escala tipo Likert

Este tipo de método consiste en un conjunto de ítems los cuales se presentan en forma de afirmaciones o juicios de los cuales se pide la reacción de los participantes a partir de la elección tres, cinco o siete categorías de la escala. Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo el cual puede ser desde un objeto, hasta un concepto o símbolo, una marca, una actividad una profesión etc., (Hernández et al., 2006:377).

Para la presente investigación se realizó un escala tipo Likert de manera autoadministrada es decir se entregó a cada participante quien marco cada una de las afirmaciones aquella categoría que mejor describía su reacción

Entrevista semiestructurada

La entrevista como técnica cualitativa, resulta ser un proceso de comunicación normalmente bipersonal, dentro de la cual el entrevistado brinda información al entrevistador de manera directa. Es considerada una conversación formal a partir del hecho de llevar implícitos objetivos específicos de una investigación. Existen diversos tipos de entrevistas dentro de los cuales están la semiestructurada, no estructurada, y estructuradas.

La entrevista semiestructurada, es aquella dentro de la cual se determina desde un principio la información que se desea conseguir. A partir de preguntas abiertas se da la oportunidad de recibir más datos de la respuesta, permite ir entrelazando temas (Hernández et al., 2006).

6.4.- Procedimiento para la recolección de datos

En cuanto a la metodología para la obtención de datos, el estudio se realizó a partir de cuatro momentos diferentes, los cuales se describen a continuación:

En un primer momento, se inició el estudio de manera inductiva y exploratoria, con la revisión documental de los estudios de egresados de Médico y Cols. 2010 y 2011, obteniendo información relevante de algunas de las licenciaturas que se ofertan en el ICSHu y de manera específica de la licenciatura en Trabajo Social.

Se contó con el acceso a dicha información debido a que dichos estudios se encuentran tanto de manera electrónica en el repositorio de la propia página de la UAEH así como de forma impresa.

De igual forma, se revisaron los documentos sobre servicio social y prácticas profesionales dentro de la propia institución así como de la pertenencia de la realización de las mismas; además de revisar la acción tutorial de la licenciatura en Trabajo Social.

A partir de dicha información, se procedió a la selección de la población y muestra de los estudiantes del programa de Trabajo Social, que según los estudios de egresados¹⁹, resulta ser la licenciatura con menor oportunidad de empleo una vez que egresan los profesionistas de la misma.

La segunda etapa comprendió la aplicación de un cuestionario de preguntas abiertas (en el mes de agosto 2015) a los tres grupos estudiados para tener un panorama general de lo que pensaban en referencia a si fue la licenciatura en trabajo Social su primera opción para estudiar una carrera, de qué manera consideran que los acercan al campo laboral los contenidos de las diferentes asignaturas que han cursado, en qué áreas les gustaría solicitar empleo, cuáles eran sus planes una vez que concluyeran su licenciatura, si los han orientado sobre un plan de vida al concluir su licenciatura, que expectativas tenían la realizar su servicio social, que han aprendido de él y como lo vinculan con lo aprendido; en cuanto a la tutoría se les cuestionó sobre si consideraban que desde está se podría brindar competencias hacia la empleabilidad, entre otras preguntas las cuales brindaron un panorama general del sentir de dichos estudiantes a punto de concluir sus estudios. Dicho cuestionario se analizó de manera cualitativa.

¹⁹ Según dicho estudio, sólo el 62.69% de los alumnos encuentran trabajo en los primeros meses una vez que finalizan sus estudios, (Medécigo, 2011).

Tabla 2: Aplicación del primer cuestionario
Beneficios sobre la tutoría

Muestra invitada	Grado y Grupo	Muestra participante
12	8º Semestre Grupo Ed. Especial	10
15	8º Semestre Grupo T. S. Empresarial	15
24	9º Semestre Grupo completo	21
51 alumnos	Total	46
100%		90.19

La tercera etapa comprendió la aplicación de un cuestionario con preguntas de tipo cerradas, empleando una escala tipo Likert; la cual constó de 32 reactivos, 31 de tipo cerrado los cuales fueron procesados y analizados mediante el programa SPSS (PC), y únicamente la última pregunta abierta, la cual se analizó de manera cualitativa.

Una prueba piloto consistente en administrar el instrumento primeramente a una pequeña muestra, resulta de gran utilidad para calcular la confiabilidad inicial y validez del instrumento (Hernández et al., 2006); por lo que el instrumento fue piloteado a través de una muestra representativa de tipo constante estratificada (Arnal Justo, Del Rincón Delio & Latorre Antonio, 1992), realizada a un grupo de 5 estudiantes de cada uno de los grupos de 8º y 9º semestre de la licenciatura estudiada.

Tabla 3: Piloteo de cuestionario

Muestra invitada	Grado y Grupo	Muestra participante
5	8º Semestre Grupo Ed. Especial	4
7	8º Semestre Grupo T. S. Empresarial	5
5	9º Semestre Grupo completo	5
17 alumnos	Total	14 alumnos
100%		82.35%

Posteriormente realizados los ajustes y cambios necesarios sobre los ítems del instrumento, se aplicaron a la totalidad de la muestra; en el mes de octubre del 2015.

Tabla 4: Aplicación de cuestionario escala Likert

Muestra invitada	Grado y Grupo	Muestra participante
12	8º Semestre Grupo Ed. Especial	9
16	8º Semestre Grupo T. S. Empresarial	16
24	9º Semestre Grupo completo	19
51 alumnos	Total	44 alumnos
100%		86.27%

Los ítems estaban principalmente relacionados a los hechos concretos sobre aquellas competencias o habilidades aprendidas (o no) a lo largo de su formación en cuanto a empleabilidad ya sea desde la tutoría individual o grupal por parte de sus docentes dentro de las propias materias de su plan de estudios. Finalmente, con la pregunta abierta, la cual se analizó cualitativamente, se buscaba conocer que sugerencias tienen los estudiantes para la mejora de su programa de licenciatura que los acerque realmente al mundo laboral actual; por lo que se realizó una codificación a partir de las respuestas obtenidas de ciertas categorías que representaron los resultados finales.

Se dio nombre a los patrones generales de respuesta, sobre aquellas respuestas similares, asignándoles un valor numérico como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5: Decodificación sobre pregunta abierta de escala Likert

Código	Categoría	Frecuencia de mención
1	Acercamiento a instituciones públicas y privadas	10
2	Mayor practica especializada y menos comunitaria	13
3	Más relación teoría-practica	12
4	Servicio social acorde a la formación del T.S.	10
5	Mayor sentido de pertenencia a la profesión	7
6	Formar como investigadores	14
7	Visitas grupales a empresas y organismos	16
8	Orientación sobre el comportamiento del mercado laboral actual.	17
9	Orientación sobre posibles fuentes de trabajo	16

Posteriormente un mes antes de concluir su semestre se les aplicó otro cuestionario de preguntas abiertas denominado “*Mis expectativas del mercado de trabajo*”, el cual implicaba conocer los motivos por los cuales eligieron la licenciatura en trabajo social, cuáles han sido los aportes de dicha licenciatura a su formación tanto académica como personal y finalmente cuáles eran sus expectativas del campo laboral ahora que estaban por egresar; los datos obtenidos se procesaron de forma cualitativa y se contrastaron con el primer instrumento aplicado al inicio del semestre.

Tabla 6: Aplicación de cuestionario “Mis expectativas del mercado de trabajo”

Muestra invitada	Grado y Grupo	Muestra participante
12	8º Semestre Grupo Ed. Especial	11
15	8º Semestre Grupo T. S. Empresarial	13
24	9º Semestre Grupo completo	20
51 alumnos	Total	44 alumnos
100%		86.27 %

Es importante mencionar, que dentro de la aplicación de este instrumento, se llevó a cabo observación no participante dentro del aula del grupo completo (24 alumnas) de 9º semestre, de la materia Desarrollo Regional, impartida por una docente que posteriormente también fue entrevistada, con el fin de conocer un poco más acerca de lo que piensan los estudiantes sobre las últimas noticias y tendencias del mercado laboral, esto debido a que en dicha materia, la docente realizó preguntas relacionadas a ello como el desarrollo del país, la importancia de conocer más noticias sobre la economía, entre otras. La docente comentó que dicha materia desaparece con el rediseño de la licenciatura, la cual le parecía de suma importancia.

De cada grupo estudiado se realizó un archivo en Excel en donde quedaron capturados cada una de los dos cuestionarios realizados de preguntas abiertas, con el fin de realizar un análisis comparativo de lo que cada uno de los estudiantes menciono en ambos instrumentos en los diferentes momentos, y contrastar la información generada en cada uno de ellos.

Finalmente en un tercer momento, a dos semanas de concluir su semestre julio-diciembre 2015, se realizó una entrevista semiestructurada a 3 docentes/tutores así como a 4 estudiantes/tutorados.

En el caso de los estudiantes seleccionados para la entrevista semiestructurada implicaba el saber con qué conocimientos contaban acerca del mercado laboral tanto por parte de la Universidad como de sus docentes y tutores, además de saber si ya han realizado su servicio social y que les ha aportado el mismo, si existe vinculación entre lo que han aprendido y lo que desarrollan en dicho servicio y por último dentro de la categoría de tutorías, el saber que consideran que falta de la licenciatura, de sus docentes o tutores para su formación hacia la empleabilidad, y si consideran que la tutoría podría ser una herramienta eficaz para brindarles habilidades hacia la inserción al mercado laboral una vez que egresen. A partir de dicha entrevista, se triangulo con la información obtenida en los demás instrumentos.

En cuanto a la entrevista semiestructurada, realizada a los tres docentes de la licenciatura en T. S., quienes también fungen como tutores tanto individuales

como grupales, el propósito era conocer a qué tipo de problemáticas se enfrentaron cuando ingresaron al mercado laboral, en qué áreas se han desarrollado, cuanto es el sueldo que les ofrecen, y cuál fue el apoyo que recibieron de la UAEH una vez que concluyeron sus estudios para poder ingresar a un trabajo, así como para saber si consideran que desde su papel de docentes les están brindando se las competencias necesarias para enfrentarse al mercado laboral o si podría ser la tutoría una herramienta para ello.

Capítulo 7

Resultados y conclusiones

7.1 Análisis de los resultados

Para el análisis de los datos de la investigación, se utilizó una triangulación la cual consiste en recoger y analizar los datos desde diferentes perspectivas para compararlos y contrastarlos entre sí encontrando coincidencias y diferencias; la triangulación resulta ser por tanto una combinación de diversas metodologías para el estudio de un mismo fenómeno (Hernández, et. al., 2006).

El estudio mixto por triangulación “agrega complejidad al diseño de estudio, pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques” (Hernández et al., 2006:784).

Para lo cual es necesario una matriz para identificar las categorías de análisis así como sus indicadores:

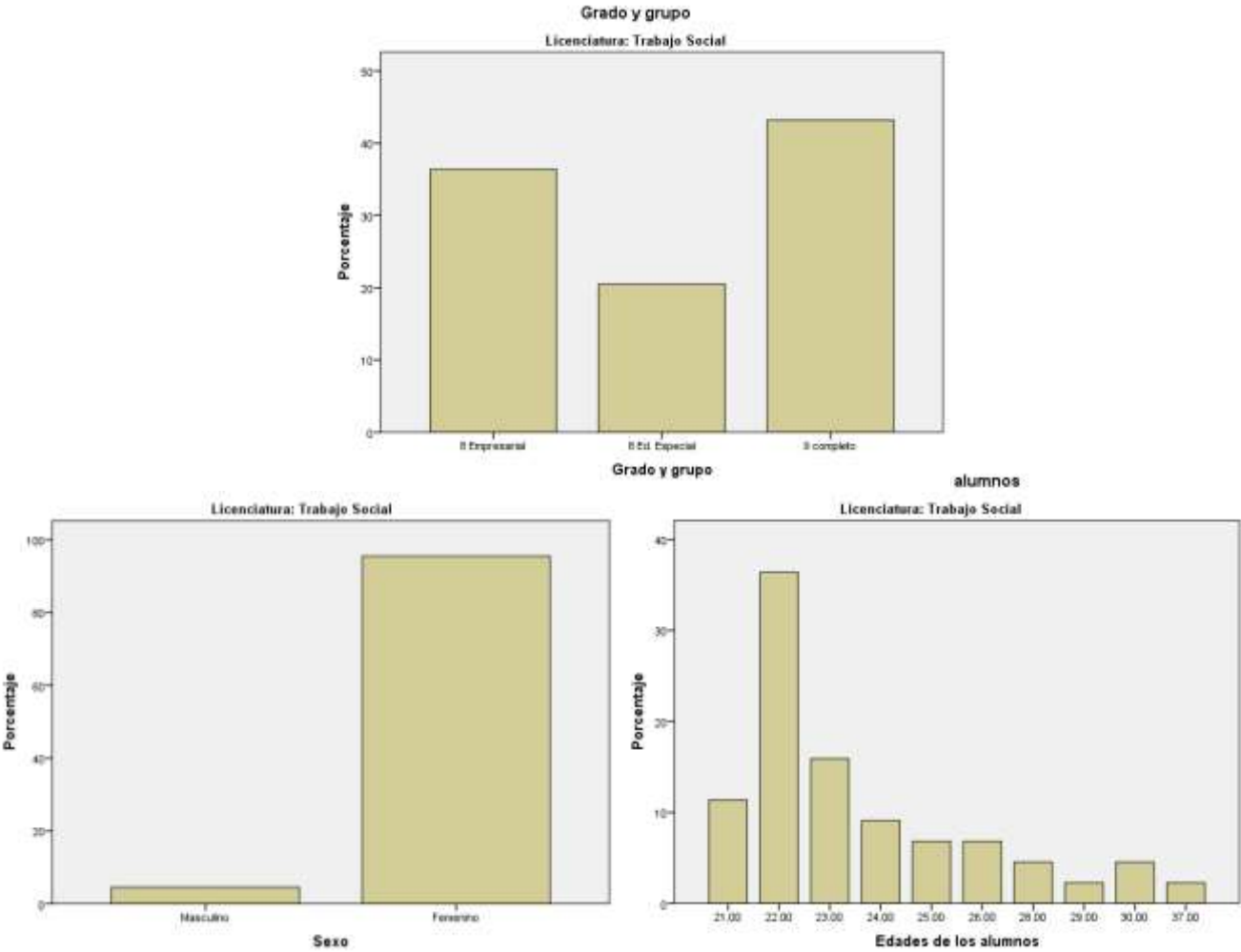
Tabla 7: Matriz de categorías de análisis

Dimensión	Ejes de análisis o categorías	Indicadores	Instrumento o estrategia
Objeto de estudio	Institución Educativa	UAEH Estudios de egresados. Prácticas profesionales y servicio social.	Revisión documental.
	Educación superior	Proceso tutorial	Revisión documental
Sujetos de estudio	Docente/tutor	Competencias. Perfil del tutor. Estrategias de enseñanza.	Entrevista semiestructurada. Observación no participante.
	Estudiante	Competencias y habilidades. Conocimiento del mercado laboral. Uso de las tutorías.	Aplicación de cuestionario con preguntas abiertas. Cuestionario tipo Escala Likert Entrevista semiestructurada.

A partir de esta tabla, se llevó a cabo la agrupación de la recolección de la información, contribuyendo a su análisis permitiendo fundamentar la necesidad de una movilidad de tutorías enfocadas hacia la empleabilidad.

7.1.1.- Resultados de la muestra de alumnos de 8º y 9º semestre

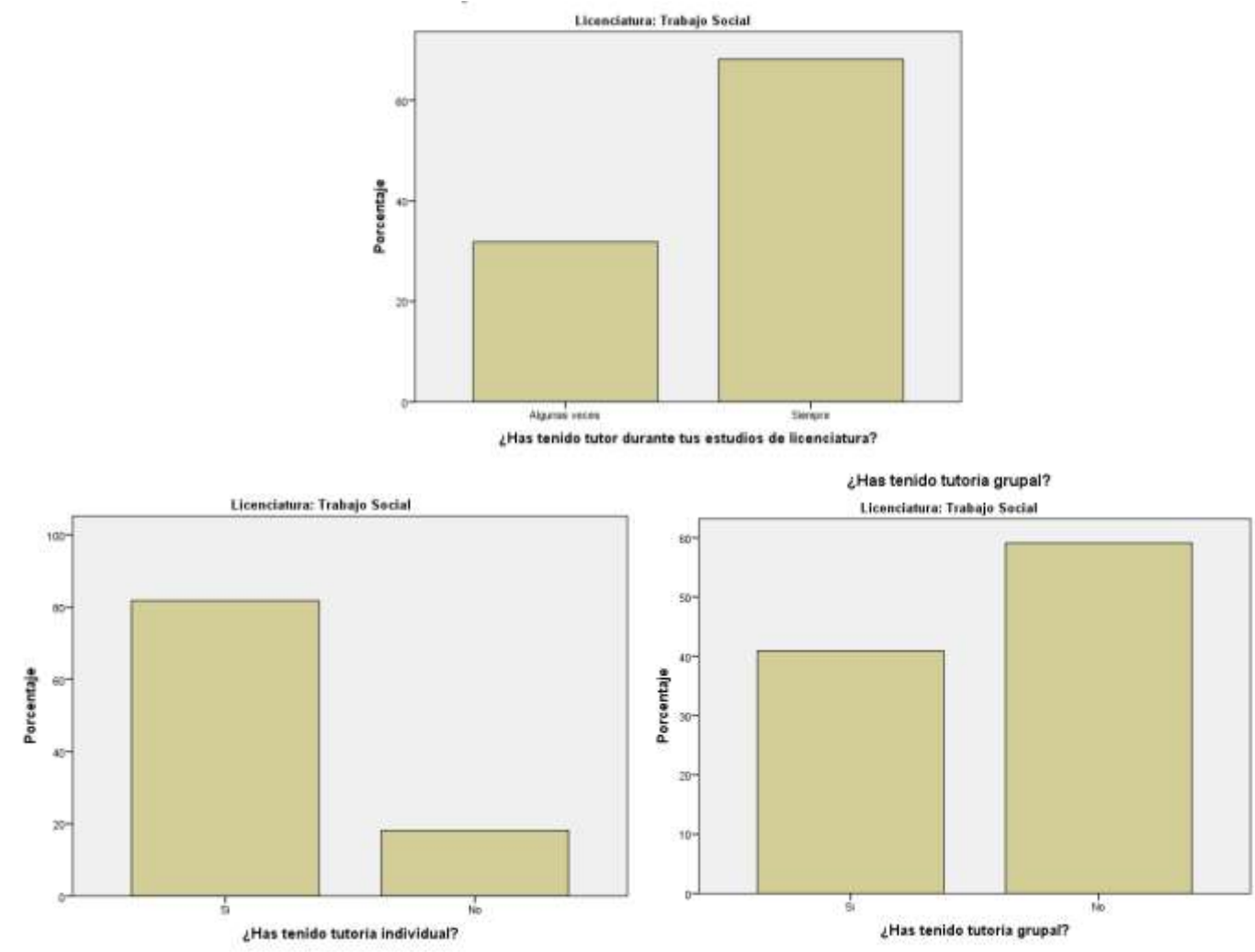
Gráfica 1: Datos generales sobre grado y grupo, edades y sexo



Esta gráfica nos muestra visualmente que en octavo semestre existe una mayor población para el área de énfasis de T. S. Empresarial, seguido de Ed. especial, las edades de los estudiantes oscilan entre 22 años y 37 teniendo una mayor frecuencia en la primera de estas. En octavo semestre, únicamente 2 estudiantes

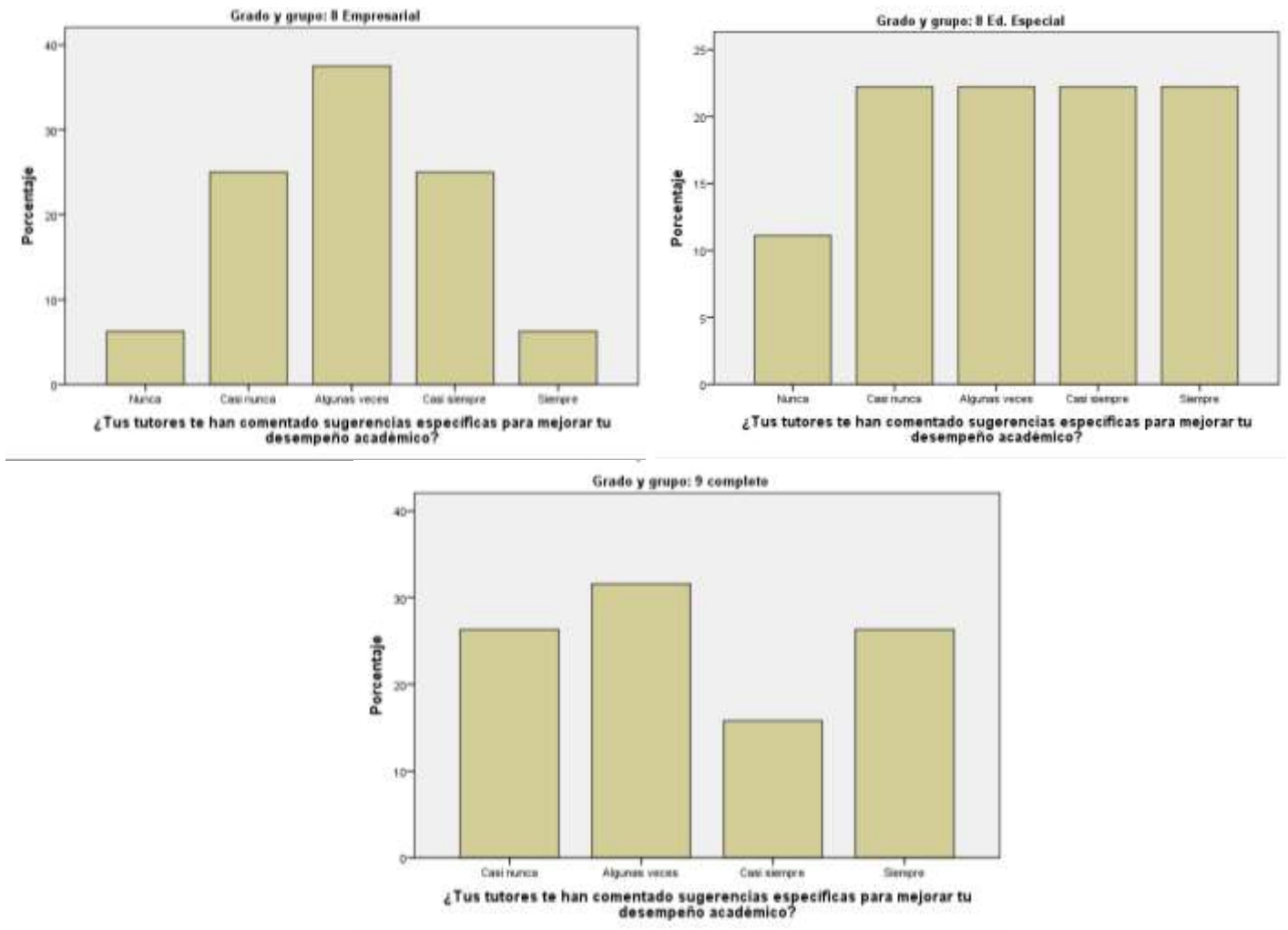
son del sexo masculino y todos los demás son del sexo femenino. En el noveno semestre que cuenta con una población de 24 estudiantes, todas perteneces al sexo femenino.

Gráfica 2: Tipos de tutoría y frecuencia de acción tutorial.



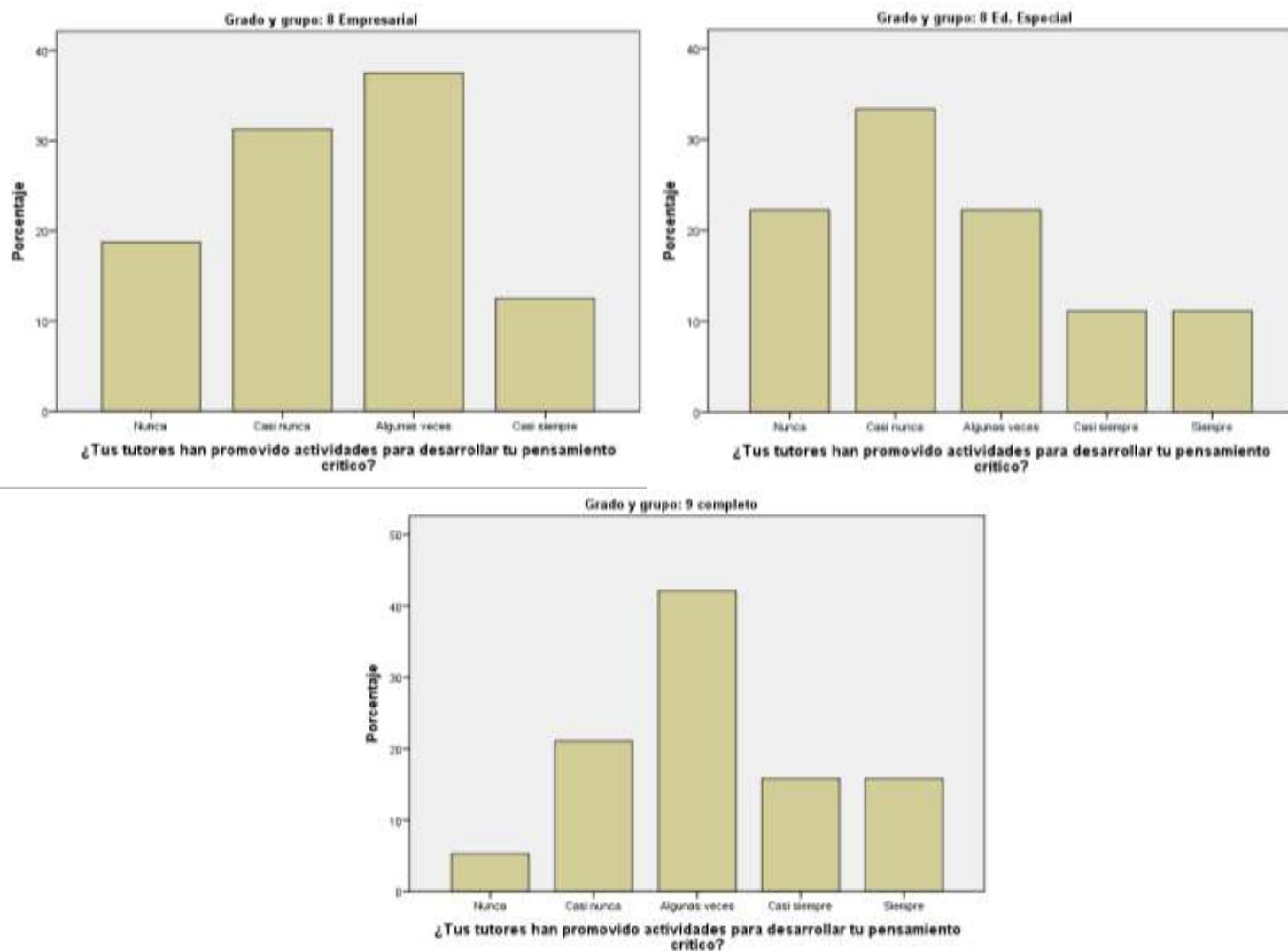
Esta gráfica nos presenta que sobre el hecho de que los estudiantes han contado con tutor tanto individual como grupal de 8º y 9º semestre, teniendo que para la mayoría de los estudiantes siempre contaron desde el inicio de sus estudios con un tutor asignado, realizando tutoría individual más que grupal.

Gráfica 3: Sugerencias específicas para el desempeño académico



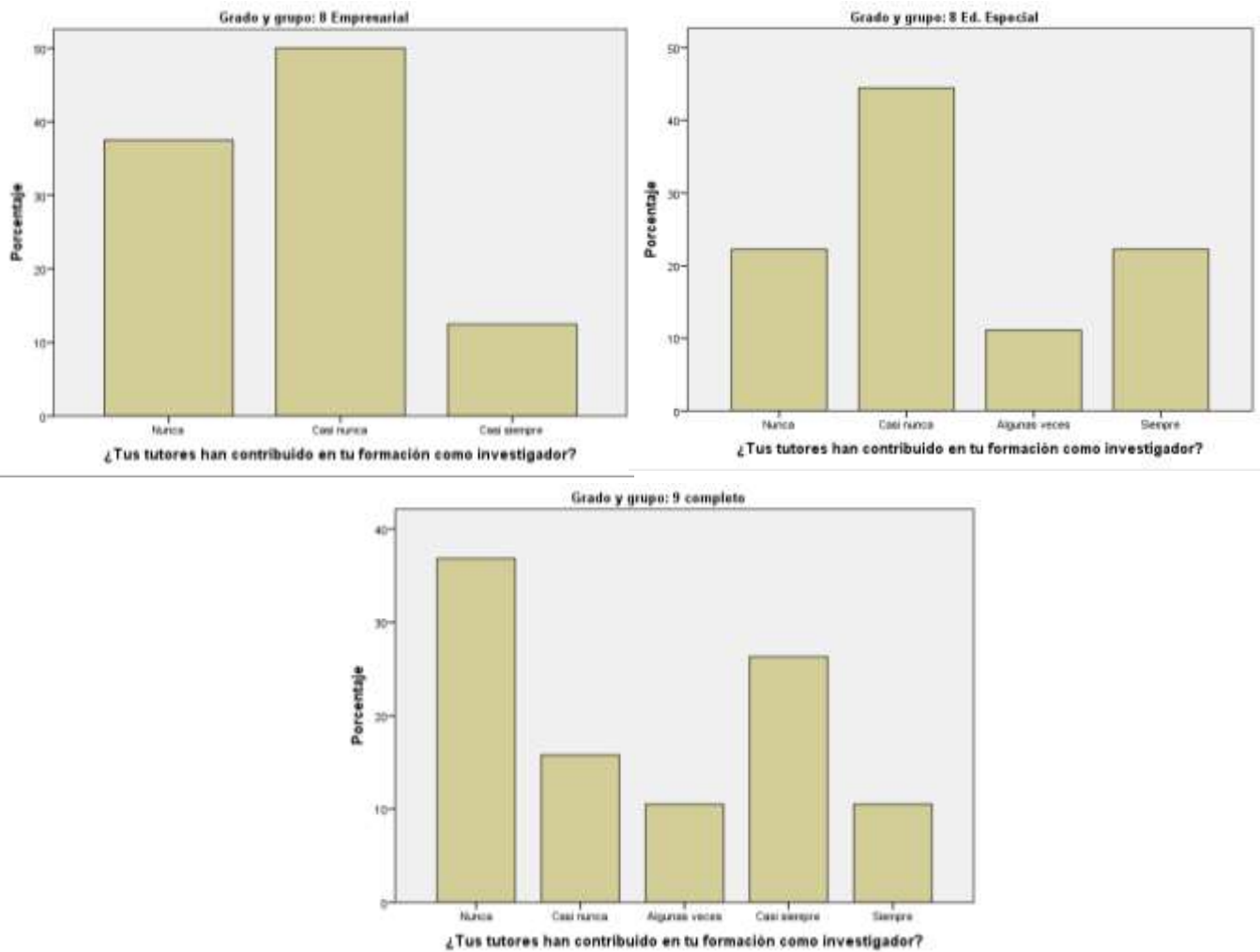
Sobre el cuestionamiento de considerar que sus tutores les han brindado sugerencias para mejorar su desempeño académico, esta gráfica muestra que para el grupo de 8º. T.S. Empresarial algunas veces lo hicieron, a diferencia del grupo de 8º. Ed. Especial en donde se tuvo una frecuencia similar entre casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre de este mismo hecho, para los estudiantes de 9º semestre, sólo algunas veces para la mayoría de estos, seguido de casi nunca

Gráfica 4: Desarrollo de pensamiento crítico



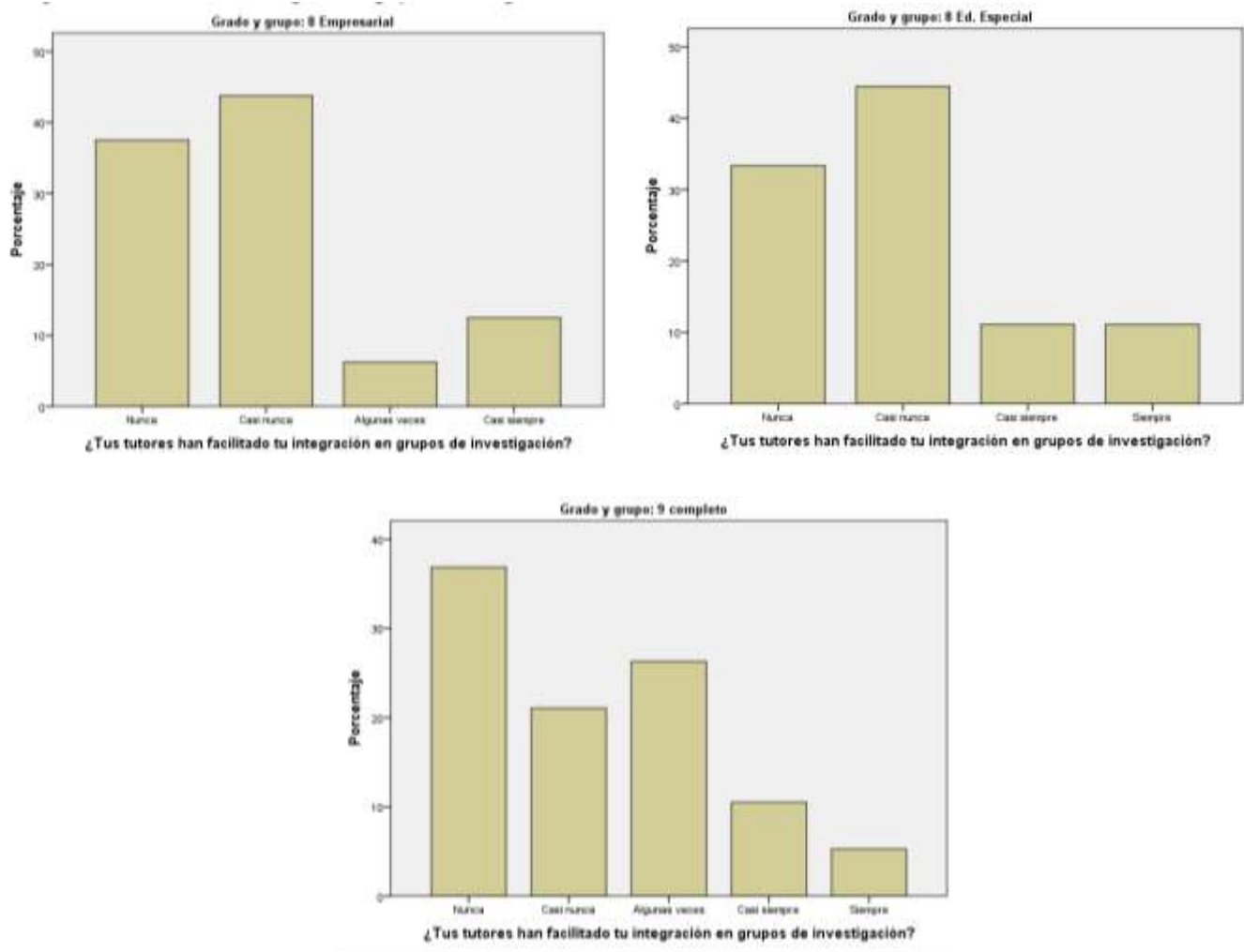
La grafica nos muestra que sobre competencias específicas de acción profesional por ejemplo si sus docentes tutores han promovido el desarrollo de un pensamiento crítico, la mayoría de los estudiantes manifestaron sólo algunas veces, seguido de casi nunca.

Gráfica 5: Formación como investigadores



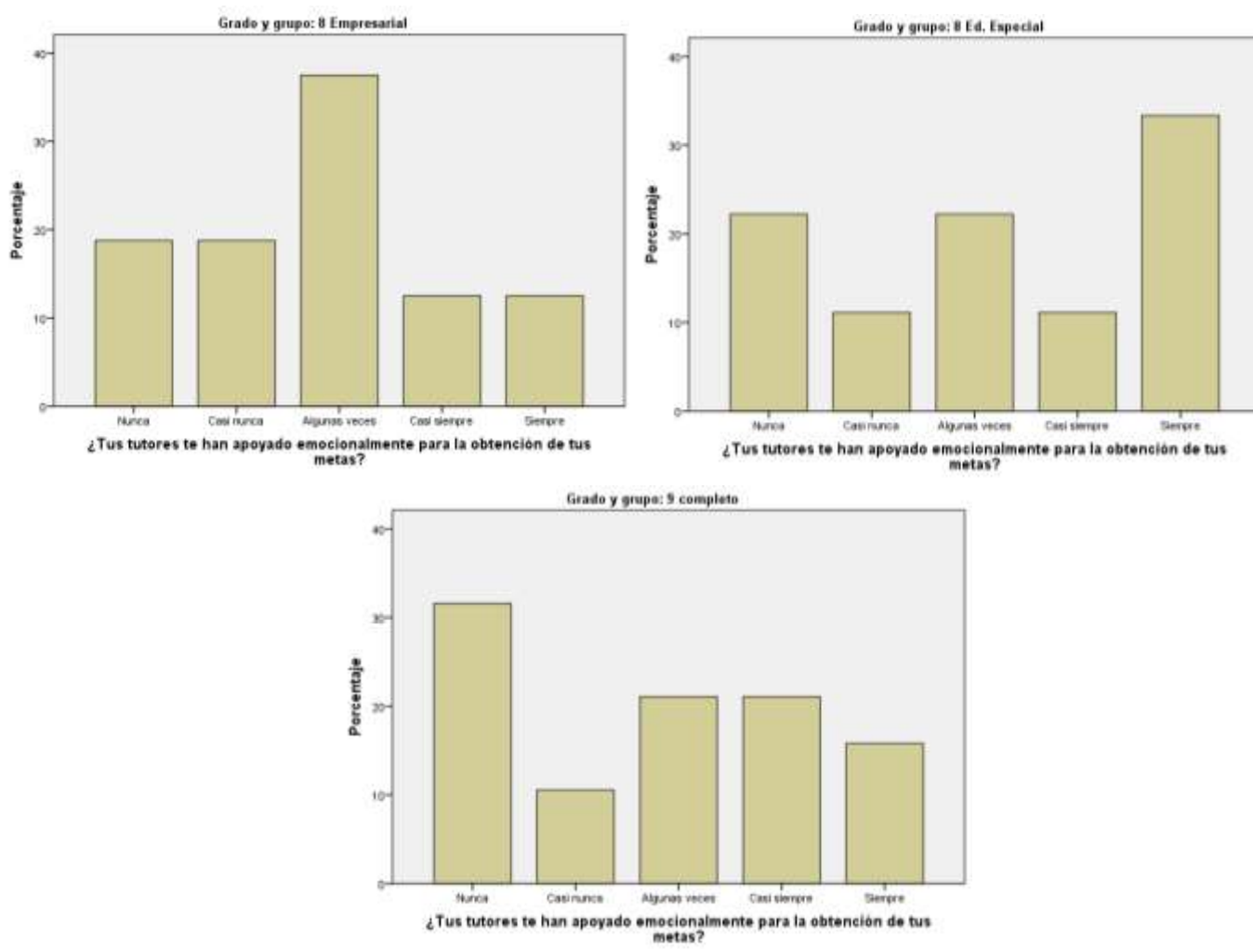
Sobre si sus tutores han contribuido para la formación como investigadores, esta gráfica nos muestra que para los estudiantes de 8º semestre, casi nunca, seguido de nunca y para los alumnos de 9º semestre la respuesta para la mayoría fue de nunca.

Gráfica 6: Integración en grupos de investigación



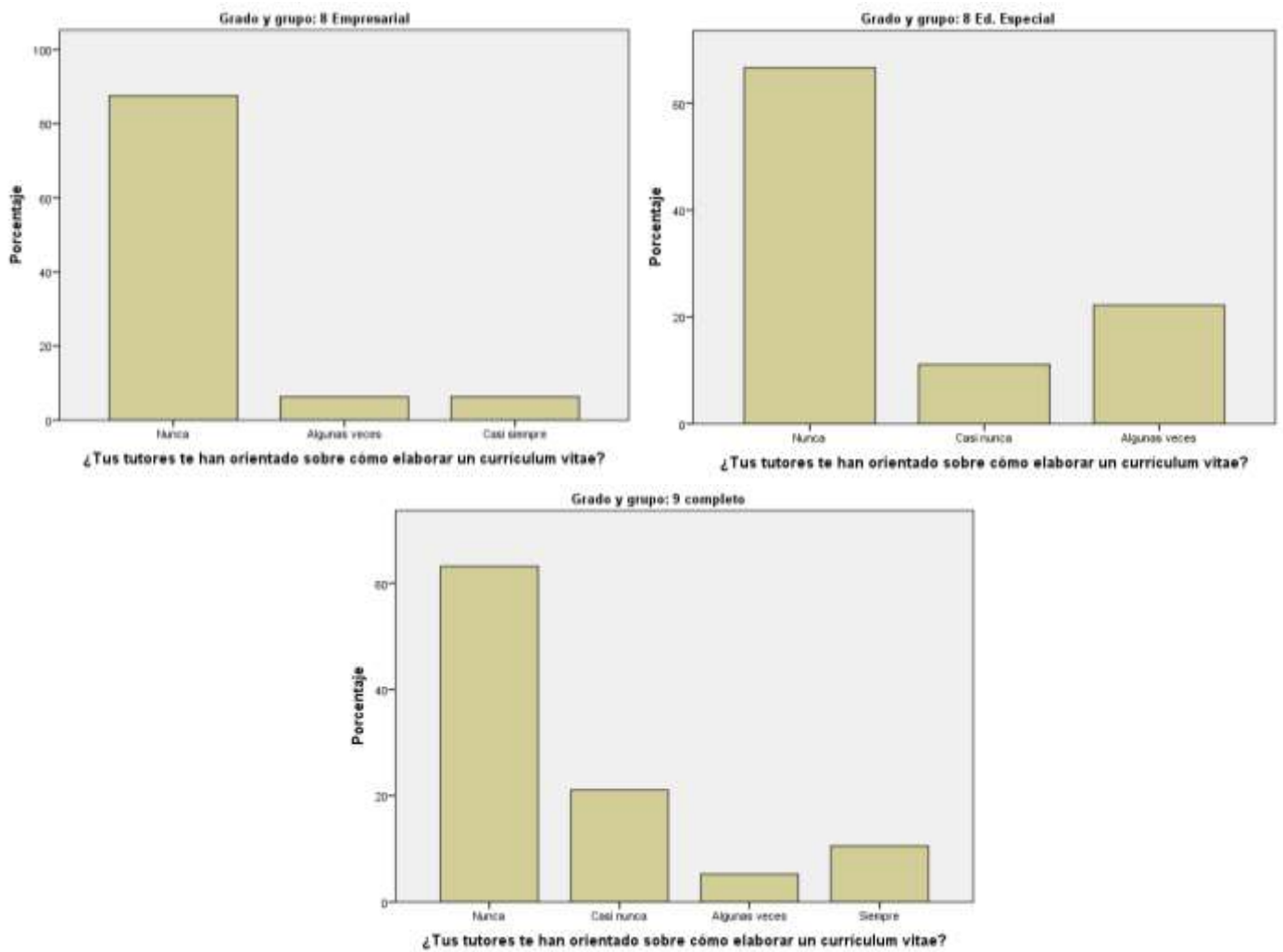
Sobre el cuestionamiento de los tutores como facilitadores en la integración de redes o grupos de investigación, la gráfica nos muestra que para 8º semestre, casi nunca, seguido de nunca. Para 9º semestre la mayoría de los estudiantes manifestaron que nunca se les ha brindado esta competencia.

Gráfica 7: Apoyo emocional en la obtención de metas.



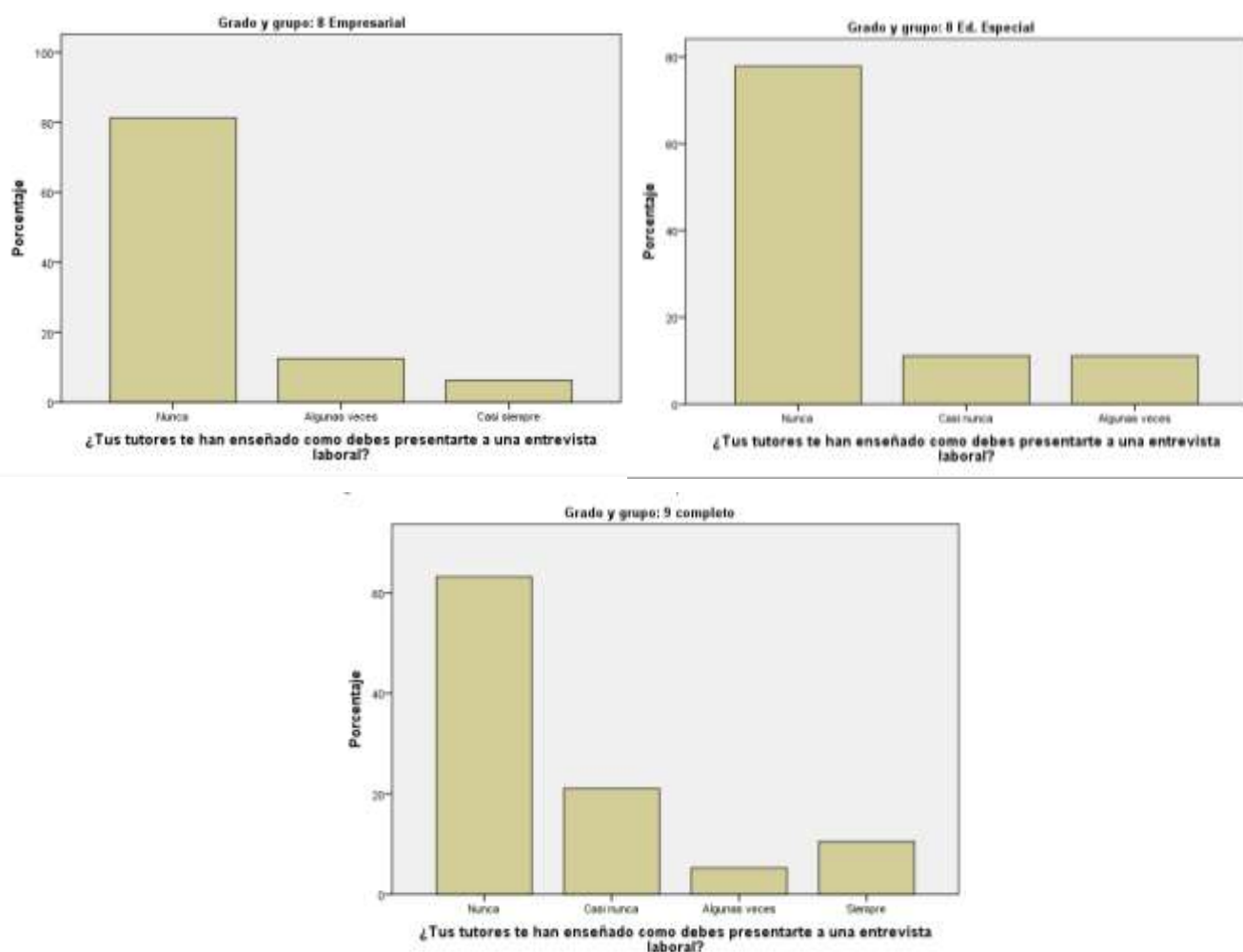
En cuanto a la importancia de una formación sobre competencias profesionales, pero también orientada a una tutoría basada en el bienestar social y psicológico de los estudiantes, la gráfica muestra que para el grupo de 8º semestre T.S. Empresarial, la mayoría únicamente ha contado algunas veces con dicho apoyo, a diferencia del grupo de 8º Ed. Especial quienes manifiestan que siempre han recibido apoyo emocional para la obtención de sus metas. Los estudiantes de 9º semestre refirieron que nunca recibieron este tipo de apoyo por parte de sus docentes tutores dentro de su formación académica.

Gráfica 8: Elaborar un currículum vitae



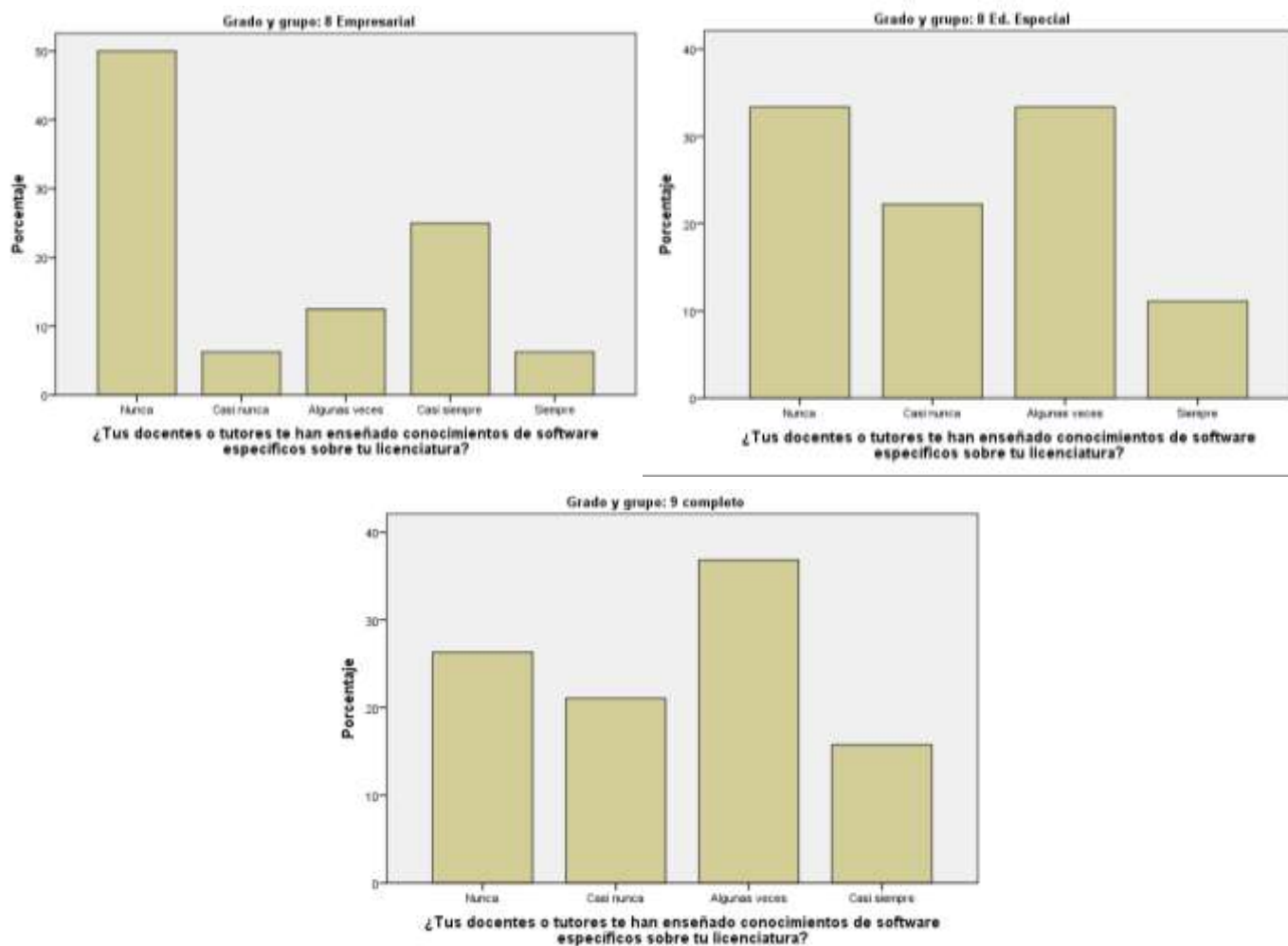
Sobre la habilidad de acción profesional de que los estudiantes sepan elaborar un currículum vitae, la gráfica muestra que para tres grupos, nunca se les oriento sobre ello.

Gráfica 9: Presentación a entrevista laboral



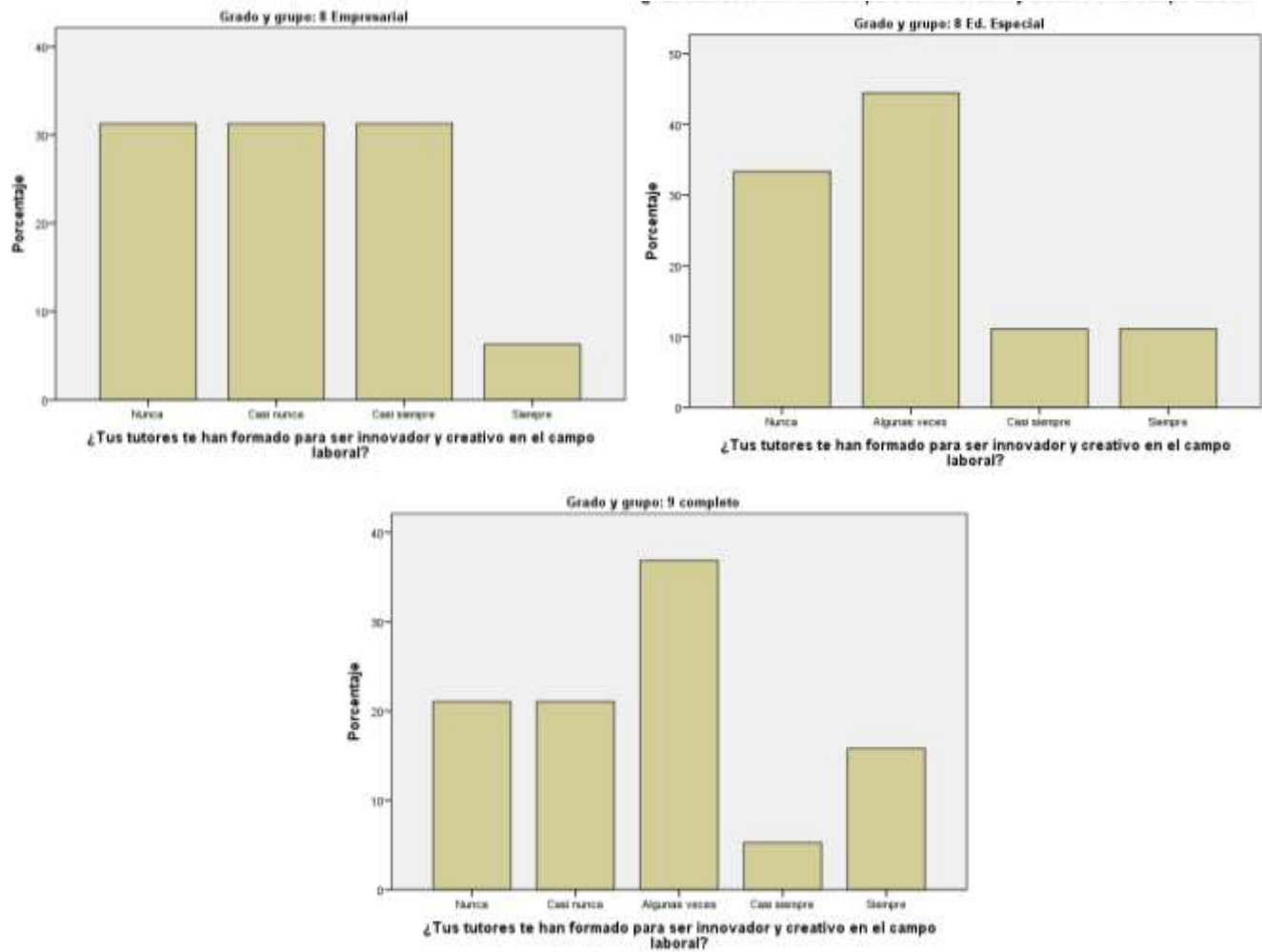
Otra de las habilidades específicas para la empleabilidad es el hecho de saber presentarse a una entrevista laboral, la gráfica demuestra que para la mayoría de los estudiantes nunca se les oriento para ello.

Gráfica 10: Conocimientos sobre software específico del T. S.



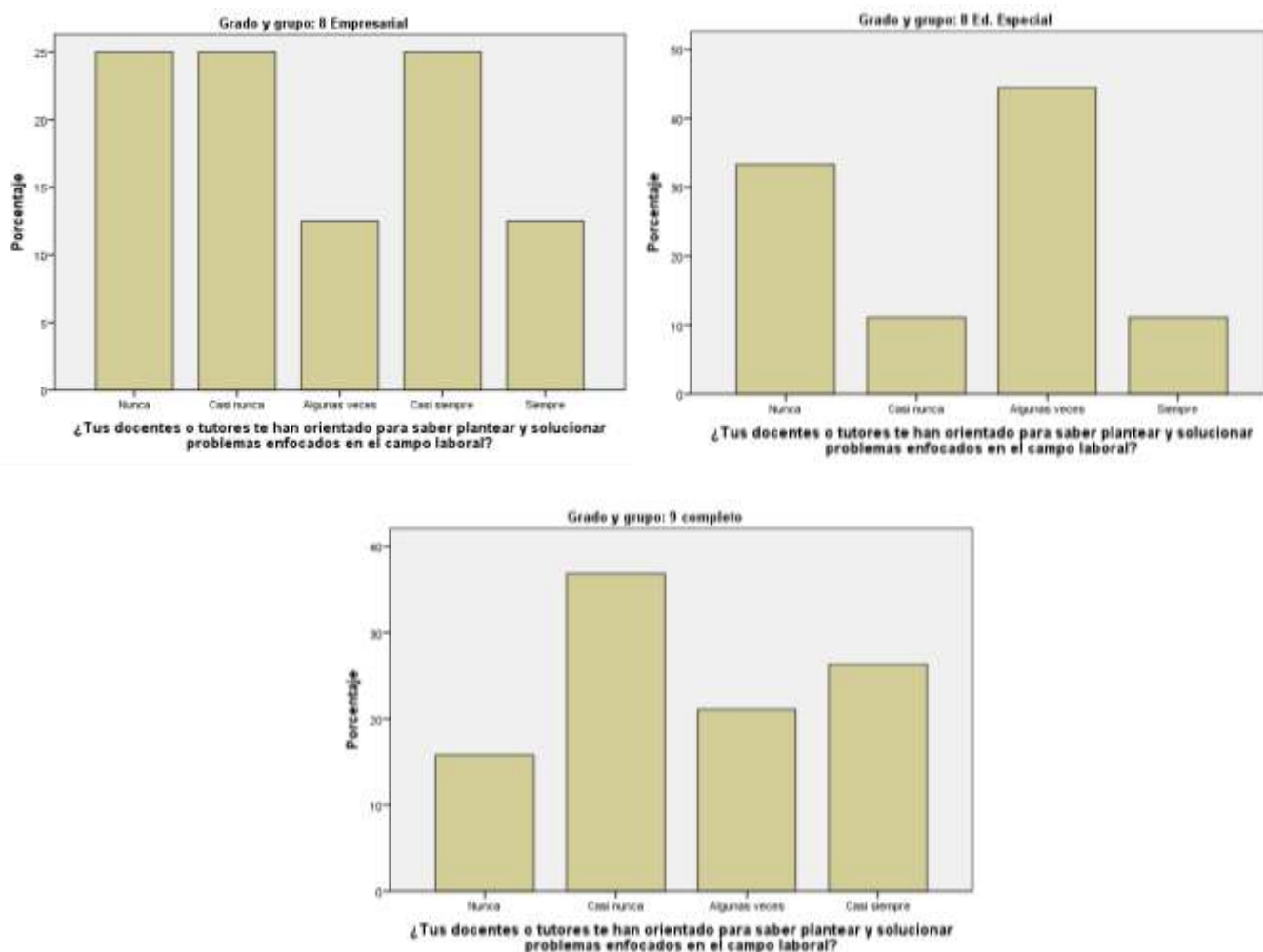
Dentro de la competencia sobre el manejo y conocimiento de software específico para el desarrollo de su labor profesional, el gráfico muestra que para los estudiantes de ambos grupos de 8º semestre nunca se les enseñó. En el caso de los alumnos de 9º semestre, refirieron en su mayoría que sólo algunas veces.

Gráfica 11: Innovación y creatividad



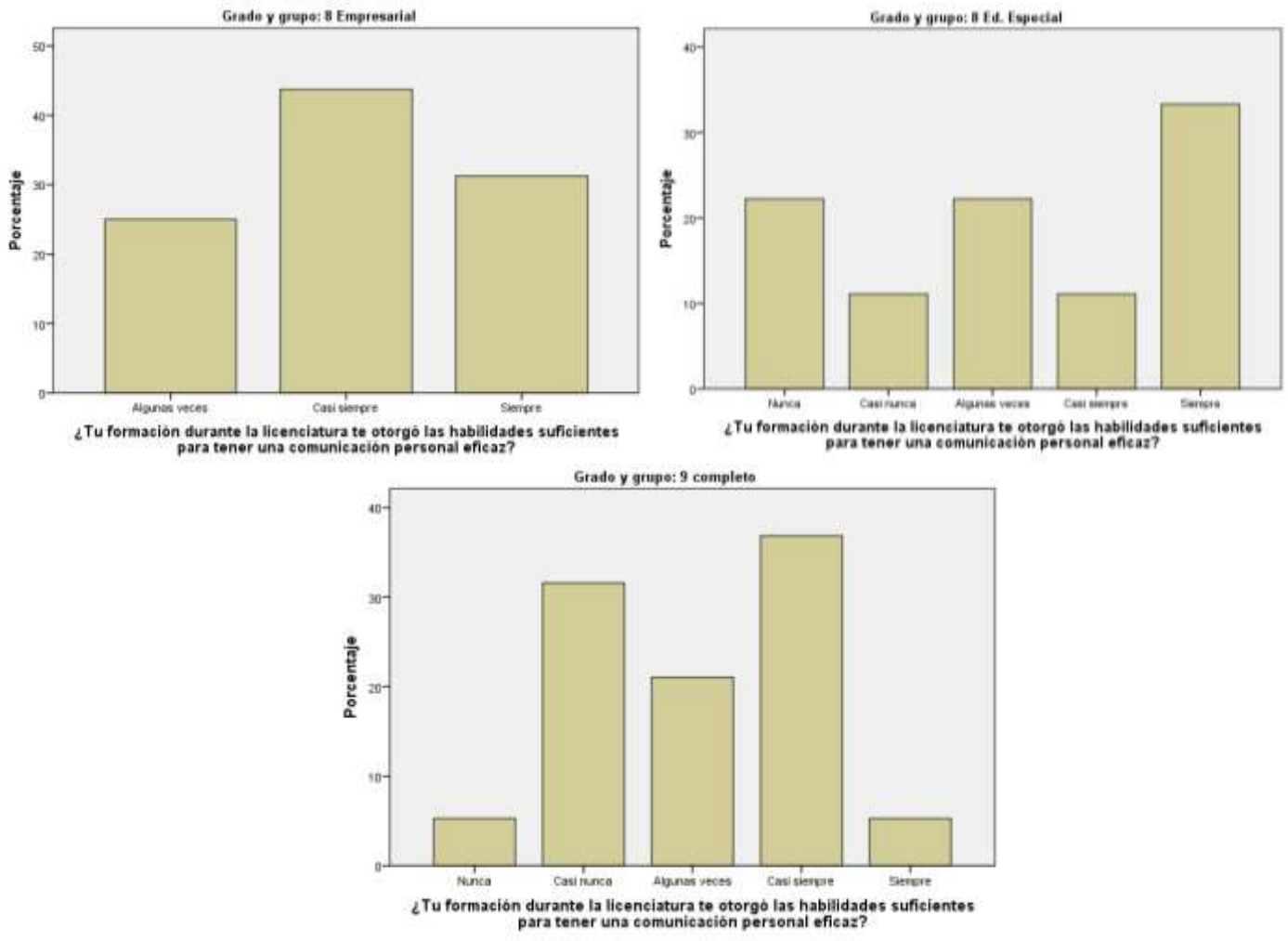
En cuanto a las competencias de innovación y creatividad la gráfica muestra que para los estudiantes de 8º semestre Empresarial refieren casi siempre, casi nunca y nunca, se les brindaron estas competencias, a diferencia del grupo de 8º Ed. Especial y 9º semestre quienes mencionaron en su mayoría que únicamente algunas veces seguido de nunca tus tutores los formaron en ello.

Gráfica 12: Solución a problemáticas enfocadas al campo laboral.



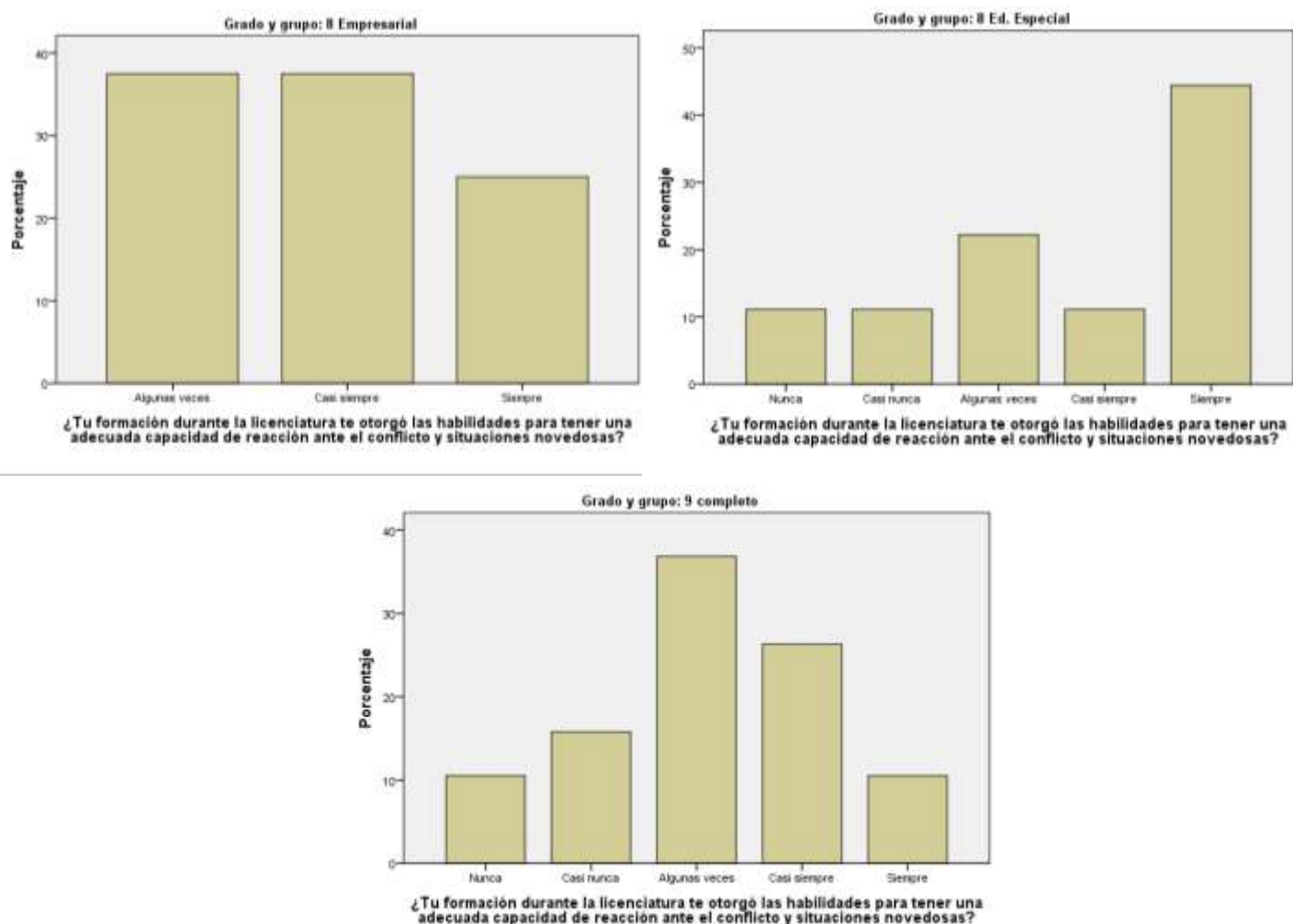
El gráfico nos muestra que en cuanto a la competencia para saber solucionar conflictos de su área de estudio, para 8º semestre Empresarial casi siempre pero en igual porcentaje otros estudiantes del mismo grupo comentaron que nunca se les brindo dicha competencia. En el caso de los estudiantes de 8º semestre de Ed. Especial para la mayoría sólo algunas veces se les brindo dicha competencia, a diferencia de los estudiantes de 9º semestre quienes refirieron que casi nunca.

Gráfica 13: Comunicación personal eficaz



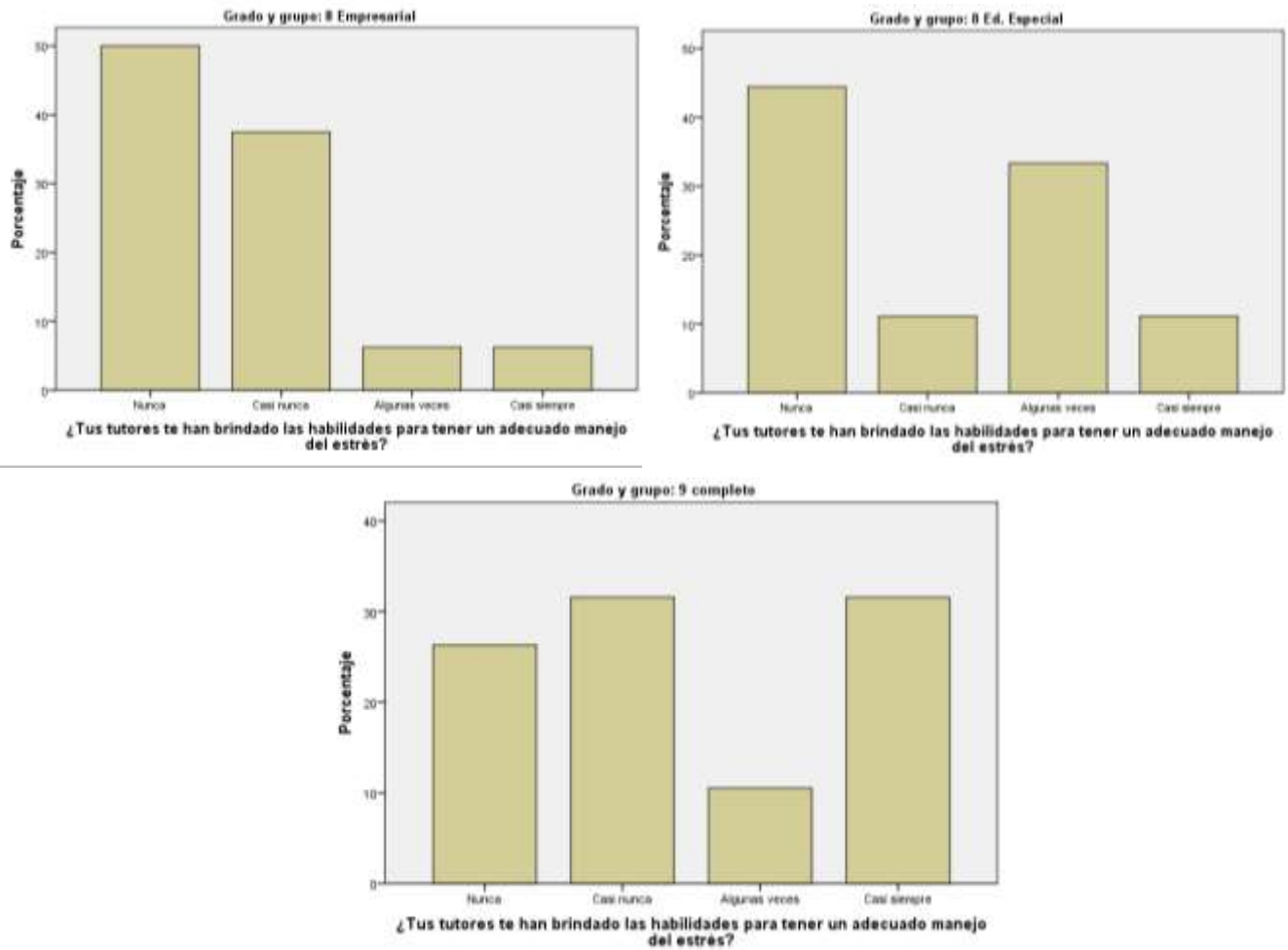
La comunicación eficaz resulta ser también una competencia de empleabilidad, por lo que se les cuestiono a los estudiantes si consideraban que dentro de su formación se les otorgaron las habilidades para contar con una comunicación asertiva, la gráfica demuestra que para el 8º semestre T.S. Empresarial y a 9º semestre fue de casi siempre, para el 8º semestre de Ed. Especial la mayoría fue de siempre.

Gráfica 14: Reacción ante el conflicto y situaciones novedosas



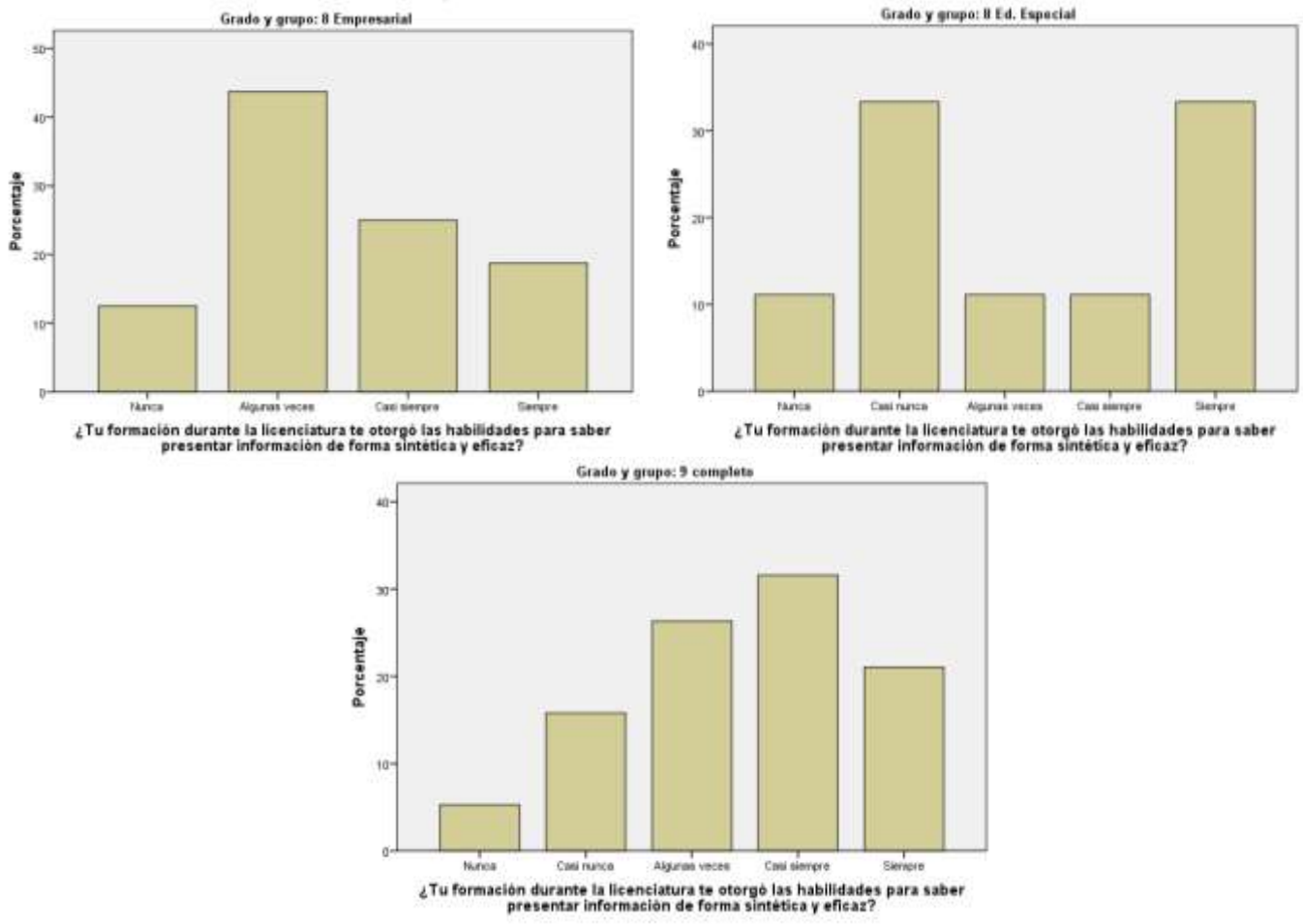
Saber reaccionar ante el conflicto y situaciones novedosas son dos habilidades que reclama el mundo laboral actual, ante lo cual la gráfica muestra que los estudiantes de 8º Empresarial, casi siempre y algunas veces, a diferencia del grupo de 8º Ed. Especial quienes refirieron que siempre se les brindo dicha competencia. Para los alumnos de 9º semestre sólo algunas veces.

Gráfica 15: Manejo del estrés



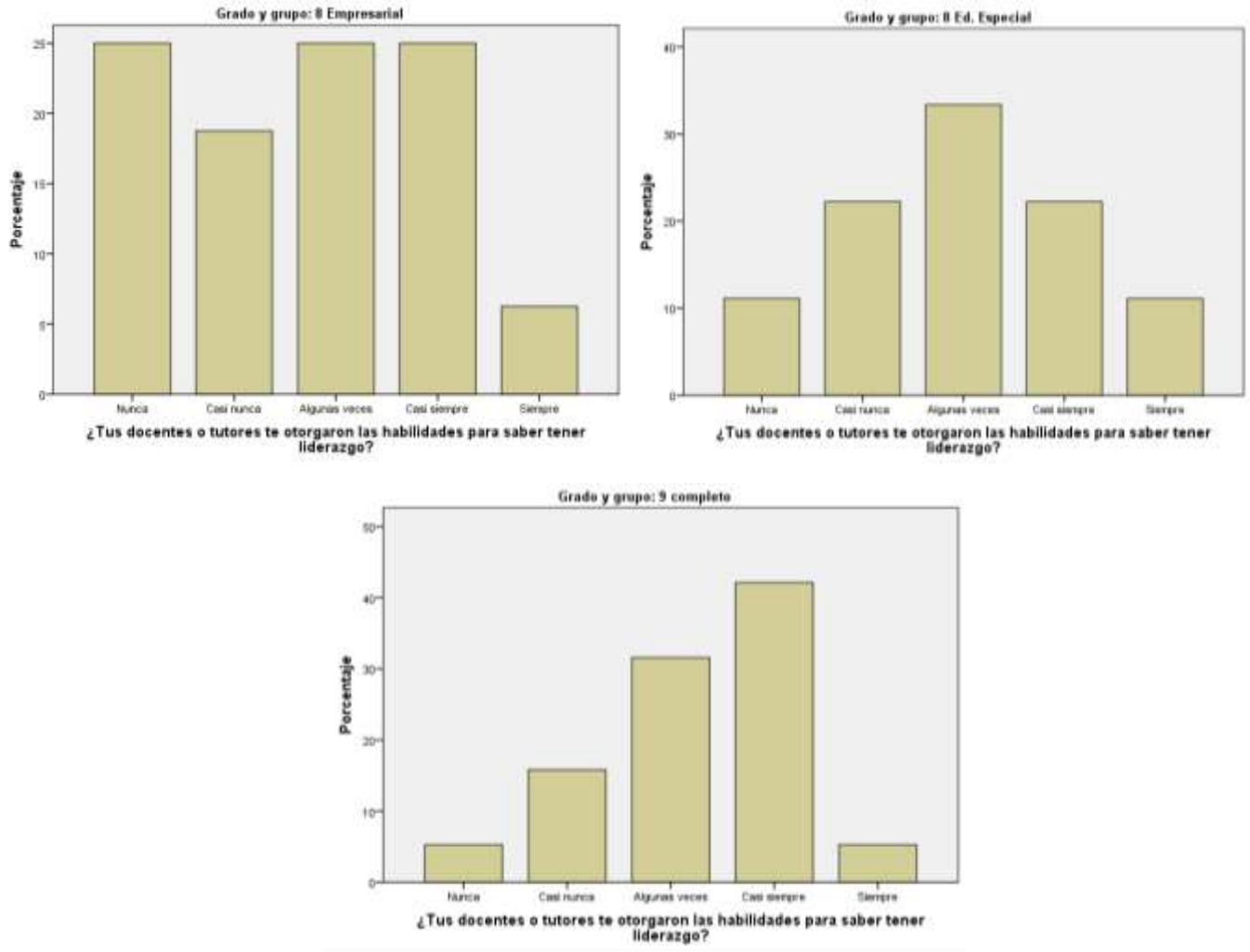
En cuanto al manejo de estrés, la gráfica nos muestra que para los dos grupos de 8º, sus tutores nunca les han brindado dicha habilidad para ello, los estudiantes de 9º semestre que están por concluir su licenciatura refirieron en igual medida que casi siempre, casi nunca, seguido de nunca.

Gráfica 16: Presentación sintética y eficaz de información



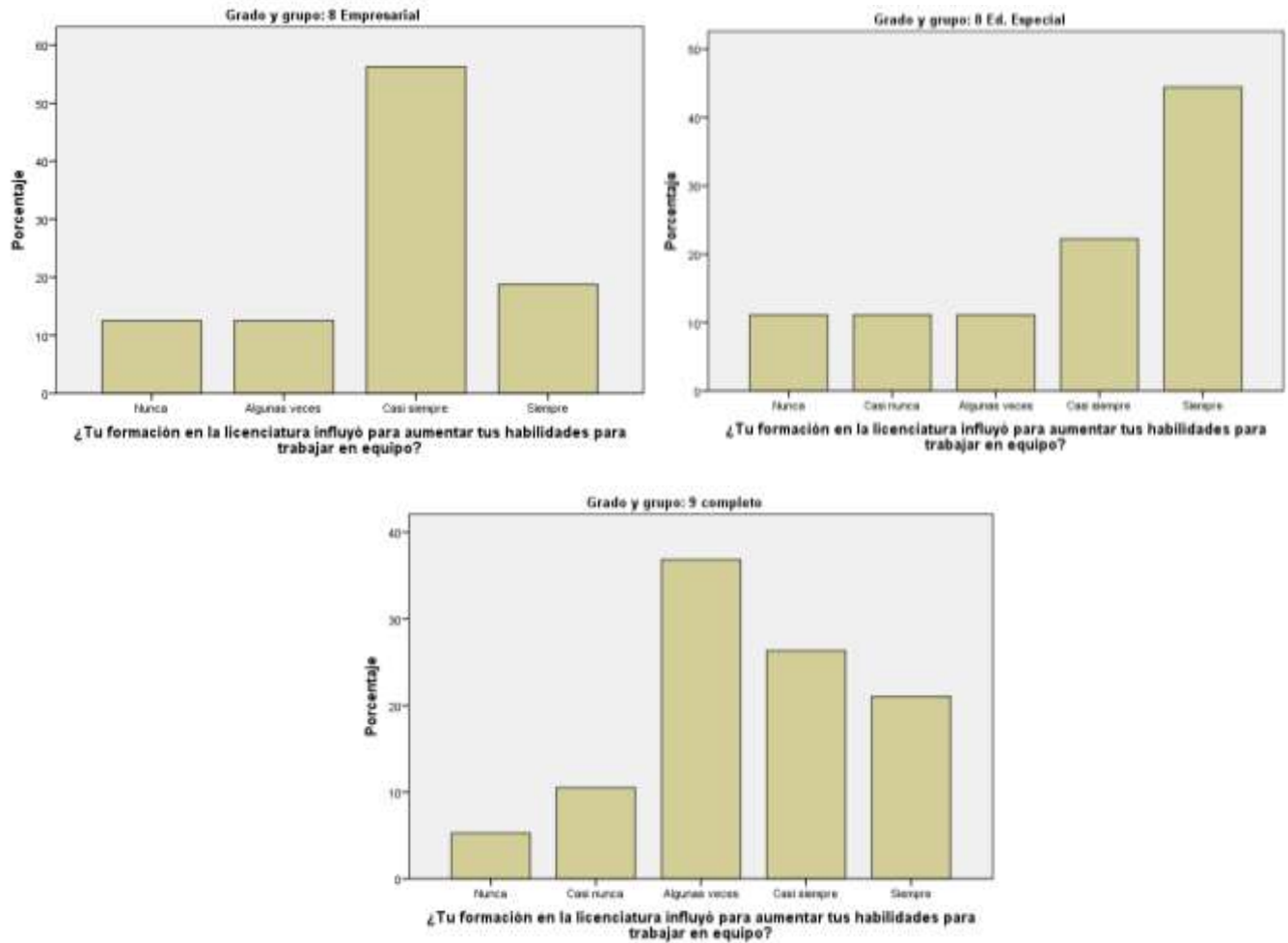
La gráfica muestra que para ambos grupos de 8º semestre algunas veces, y para los 9º semestre casi siempre se les brindó la competencia de ser críticos en cuanto a la información y saberla presentar de manera sintética y eficaz.

Gráfica 17: Liderazgo



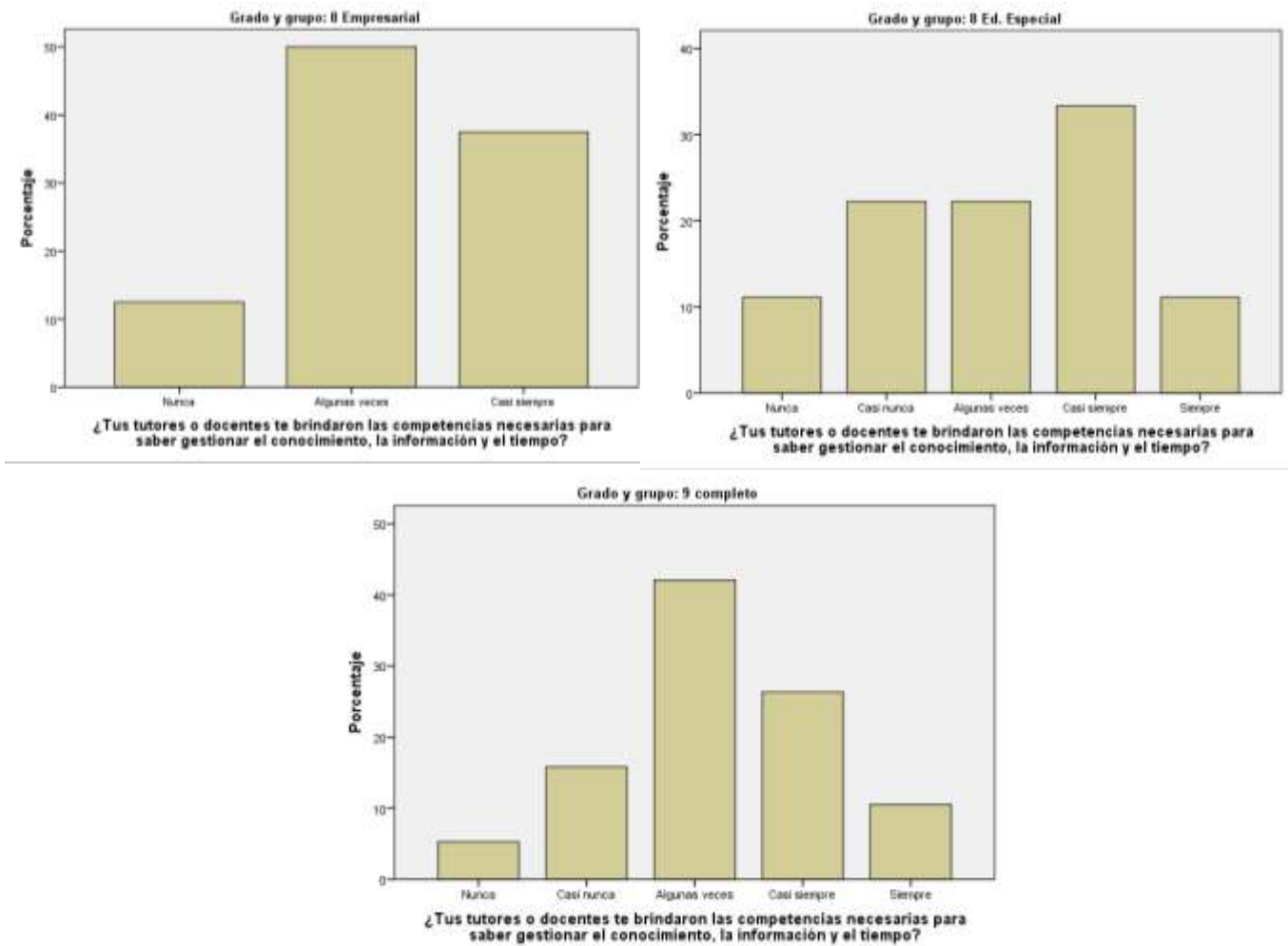
El liderazgo, también es una competencia de acción profesional que hace más empleable a los futuros egresados, la gráfica demuestra que para el 8^o semestre de Empresarial nunca y algunas veces y casi siempre a diferencia del 8^o Ed. Especial quienes refirieron que únicamente algunas veces se les formó para ello, y un casi siempre para la mayoría de los estudiantes de 9^o semestre.

Gráfica 18: Trabajo en equipo



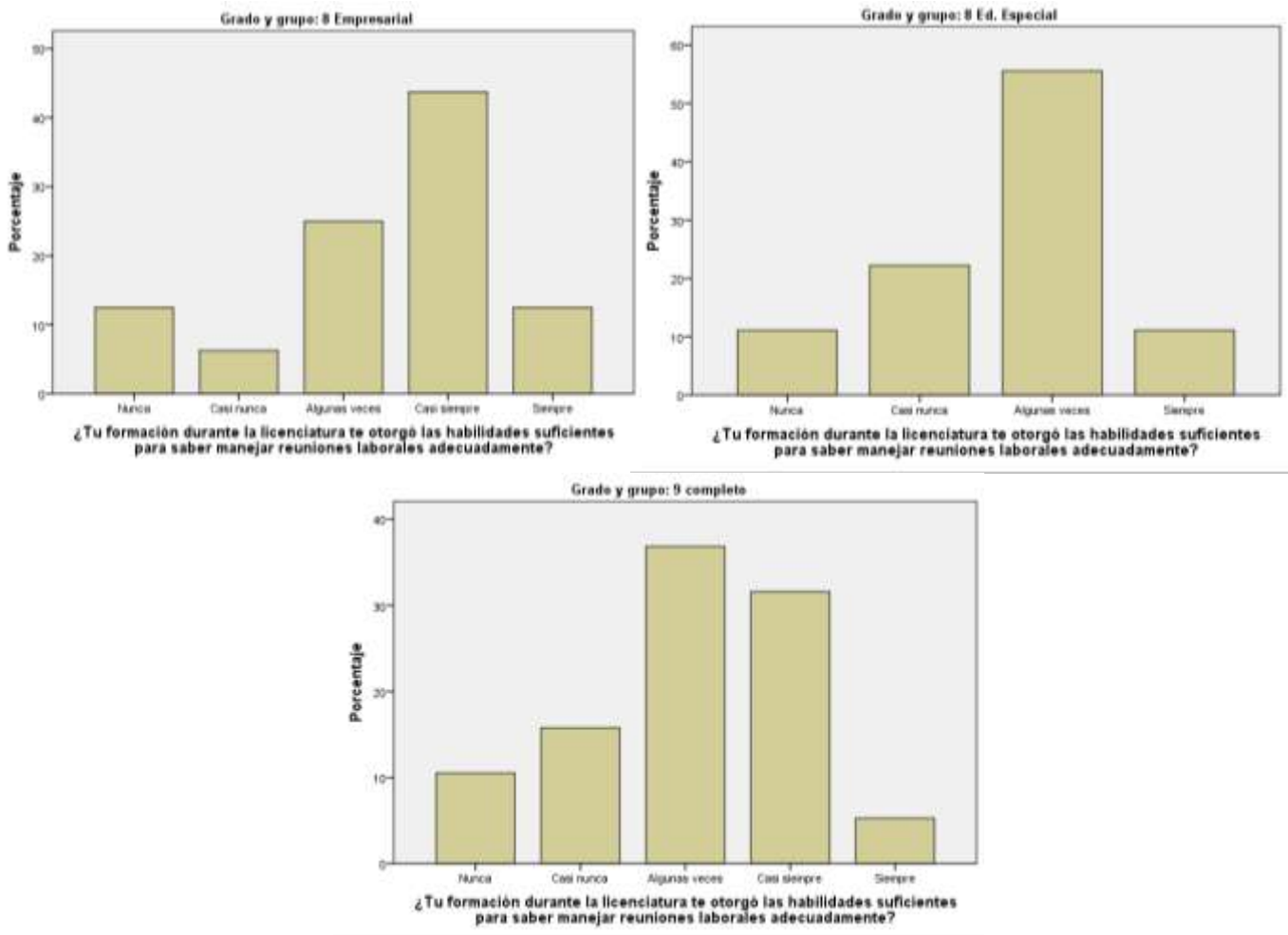
El trabajo en equipo también es una competencia que reclama el mundo laboral actual, la gráfica nos refiere que para el 8º Empresarial casi siempre influyó para aumentar dicha habilidad, a diferencia del grupo de 8º Ed. Especial quienes refirieron que siempre contaron con ello, para los alumnos de 9º semestre sólo algunas veces.

Gráfica 19: Gestión de conocimiento y tiempo



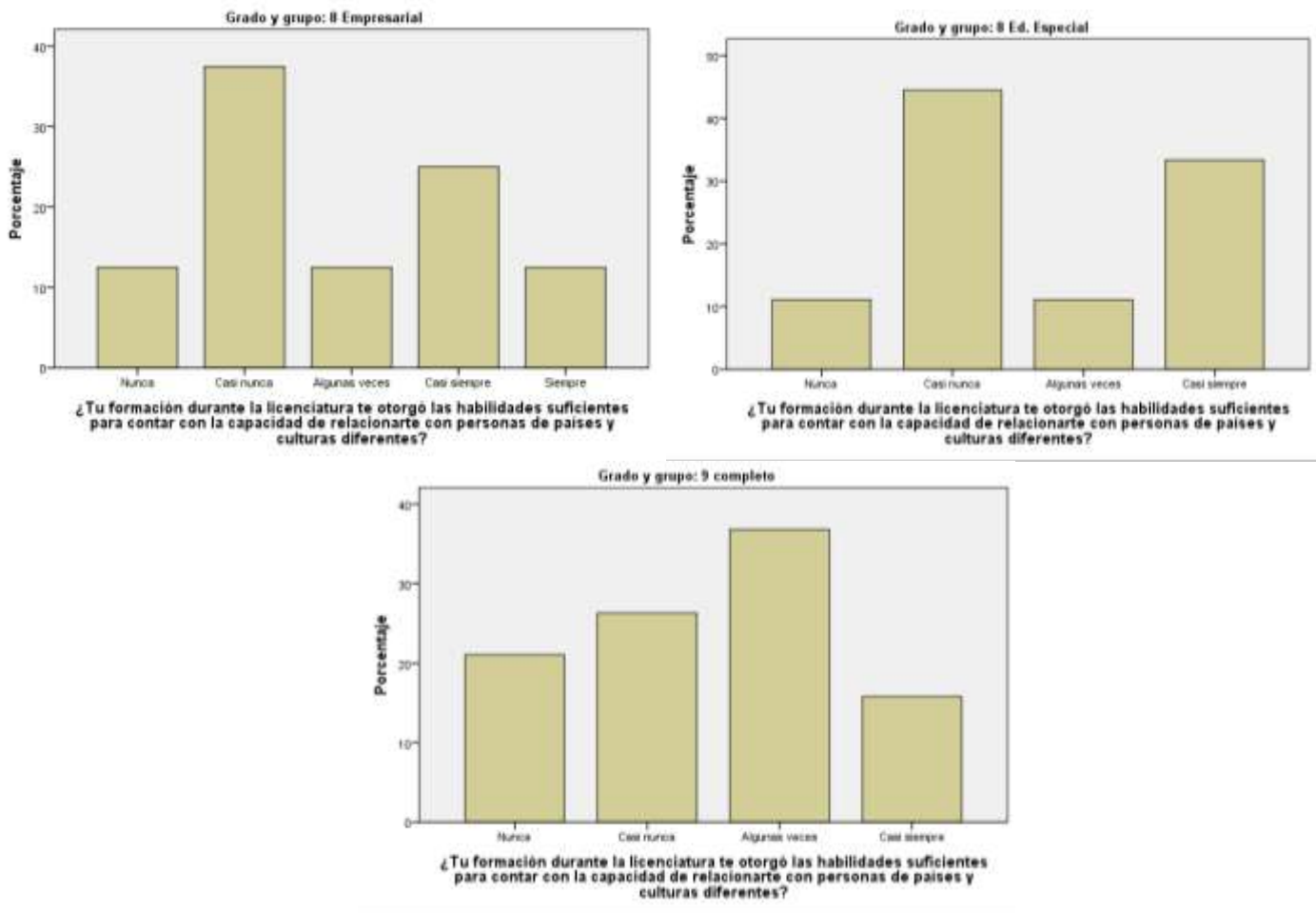
La gráfica muestra que sobre el cuestionamiento de si sus tutores o docentes influyeron dentro de su formación para saber gestionar conocimiento, información y tiempo, se tiene que 8º Empresarial y 9º semestre para la mayoría sólo algunas veces y para 8º Ed. Especial casi siempre, seguido de algunas veces.

Gráfica 20: Manejo de reuniones laborales



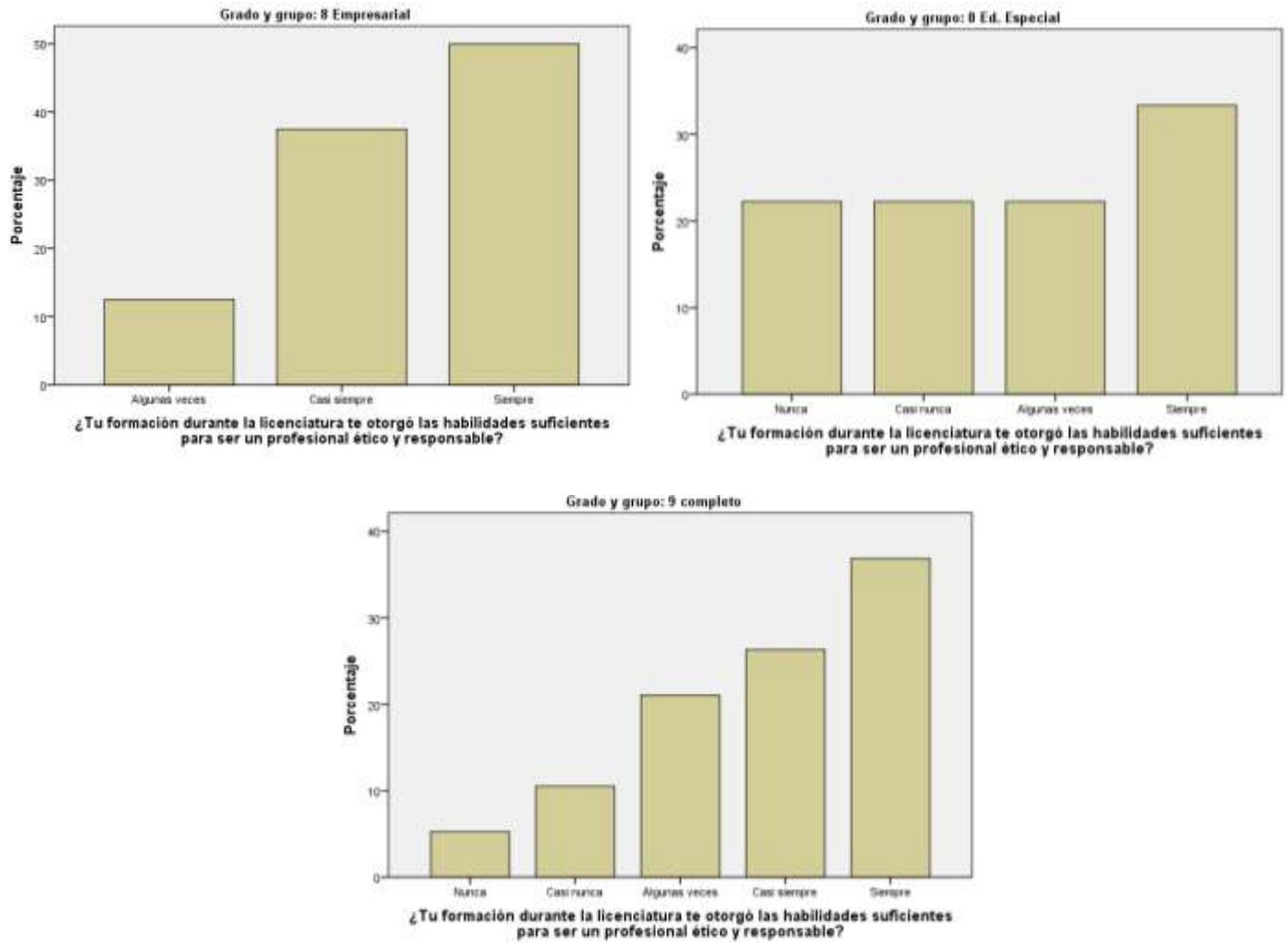
Manejar reuniones laborales adecuadamente resulta ser una competencia que valora el mercado de trabajo en la actualidad, la gráfica muestra que para 8^o semestre Empresarial, casi siempre se les formó sobre ello, para 8^o Ed. Especial algunas veces al igual que para 9^o semestre.

Gráfica 21: Interculturalidad



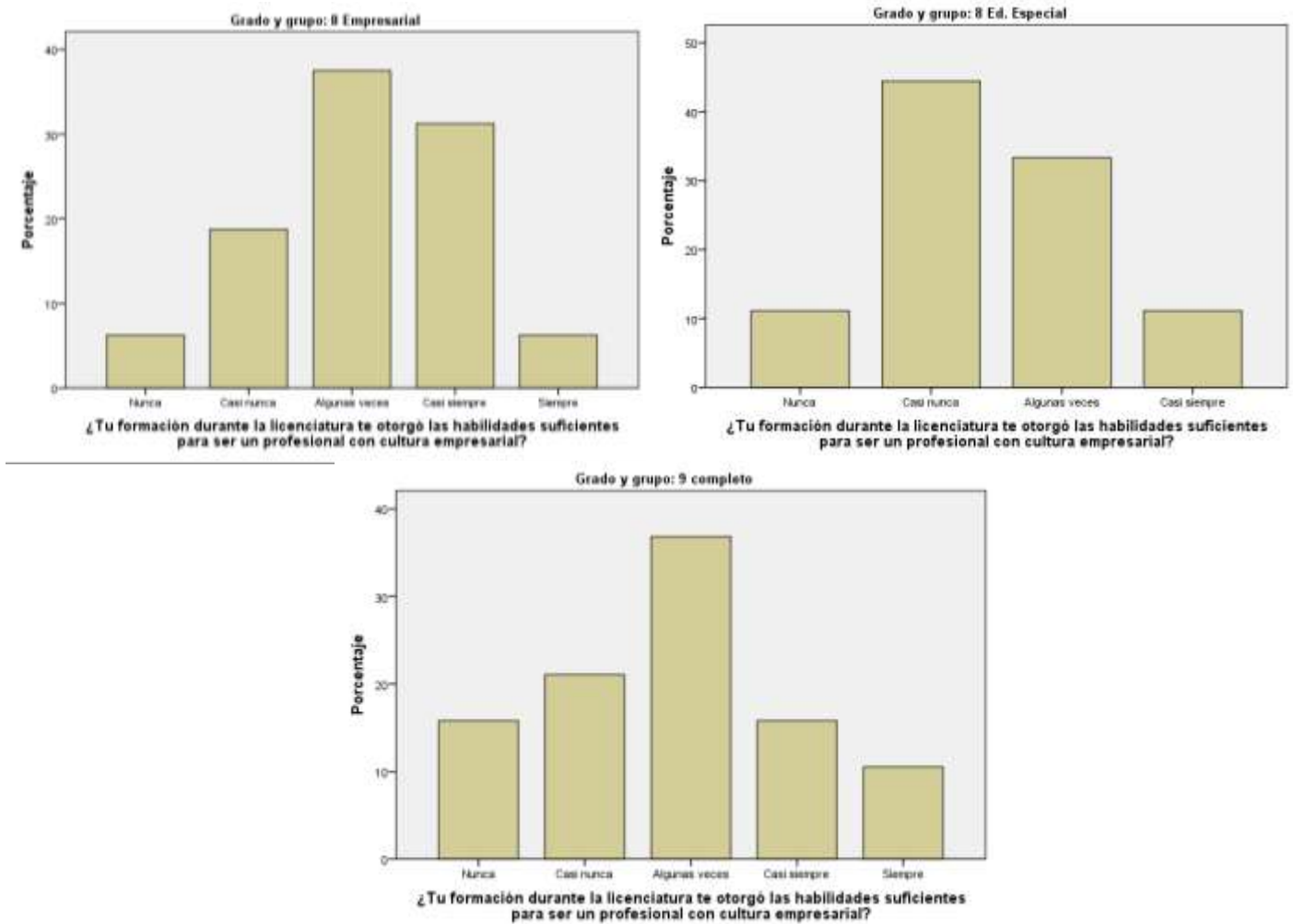
La interculturalidad, a partir del modo 2 de producción del conocimiento, es de gran importancia dentro de la empleabilidad, teniendo que para los dos grupos de 8º semestre casi nunca se les brinda dicha habilidad de saber relacionarse con personas de culturas y países diferentes, y para 9º semestre la mayoría refirió que algunas veces seguido de casi nunca.

Gráfica 22: Profesional ético y responsable



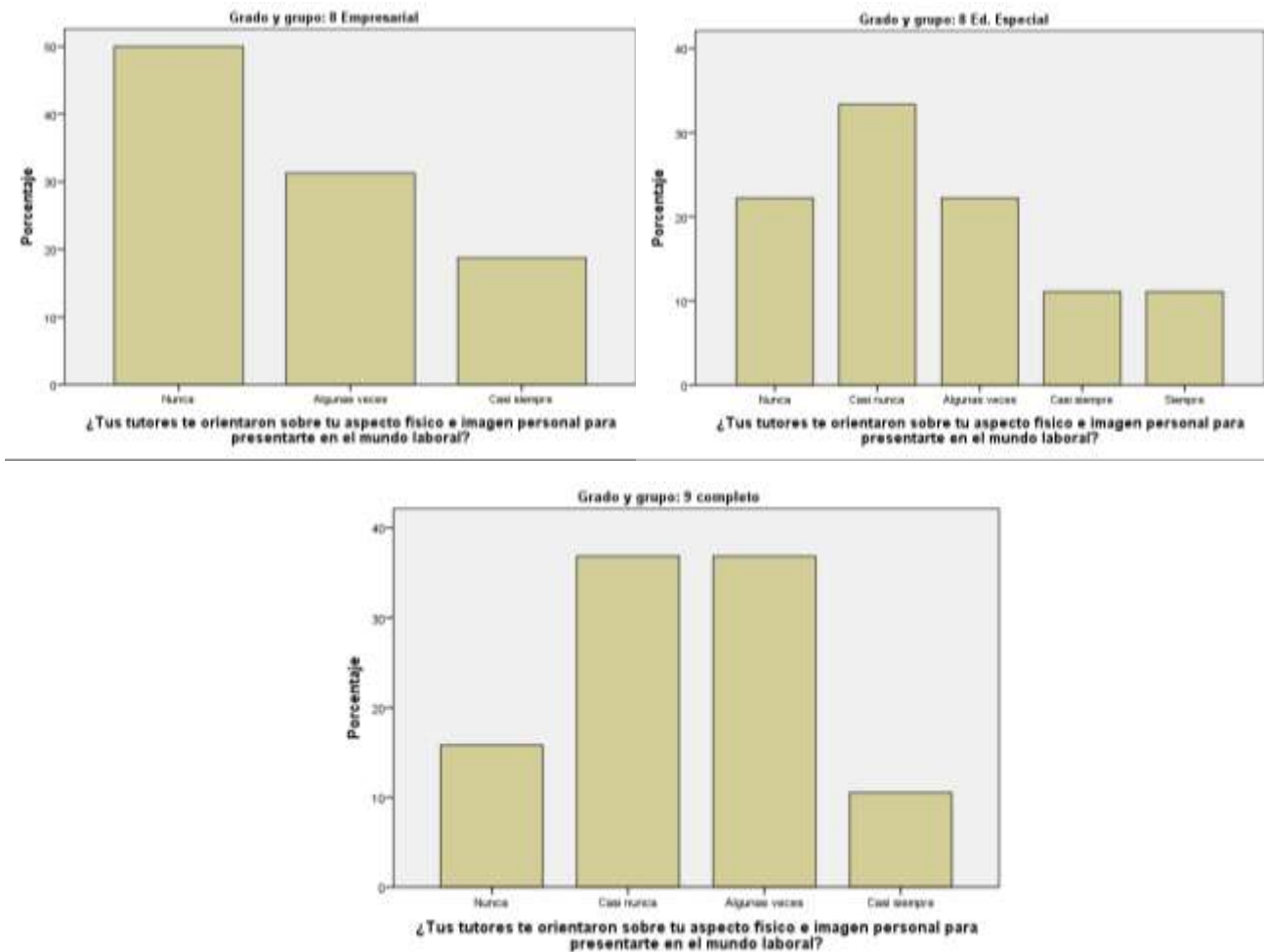
La ética y la responsabilidad siguen siendo valores que le agregan empleabilidad a los profesionistas, teniendo que para los tres grupos esta habilidad siempre se le otorgó dentro de su formación.

Gráfica 23: Cultura empresarial



Contar con habilidades sobre cultura empresarial es un rasgo valorado para los empleadores, teniendo que para los futuros egresados de la Licenciatura en Trabajo Social, de 8º Empresarial y 9º semestre algunas veces se les formo para ello, y para el caso de Ed. especial casi nunca.

Gráfica 24: Imagen personal



El aspecto físico y la imagen personal son dos cualidades relevantes para ingresar al mundo laboral actual, por lo que se les cuestiono a los estudiantes sobre si consideraban que sus tutores los orientaron en dicho aspecto, la gráfica refiere que para el grupo de 8º Empresarial nunca se les oriento sobre ello, para 8º Ed. especial casi nunca y para 9º semestre hubo igual porcentaje para algunas veces y casi nunca.

A partir de un estudio cualitativo se analizó la última pregunta de la escala Likert aplicada a los estudiantes con el fin de conocer las sugerencias que los estudiantes de la licenciatura en Trabajo Social tienen para que su programa de estudios los acerque a la realidad laboral, mencionando que sería importante que desde los primeros semestres exista un mayor acercamiento con las instituciones y organizamos para ampliar su panorama sobre todas aquellas actividades que realizan los T.S., mayor práctica especializada, mayor importancia a su formación sobre caso y grupo, y menos el enfocado a la práctica comunitaria. Crear más convenios para que exista mayor apertura con instituciones tanto públicas como privadas, son algunas de las sugerencias emitidas por dichos estudiantes.

También resulta importante que sus catedráticos relaciones lo teórico con la realidad social, que las instituciones estén pendientes dentro de los convenios con las diversas empresas para que los estudiantes realicen su servicio social con actividades acordes a las que desempeña un TS. Que existan las prácticas profesionales además del servicio social y prácticas comunitarias, también es una sugerencia emitida por la mayoría de los participantes.

Que se les capacite en dar solución a problemáticas reales, fomentar la pertenencia a la profesión y al trabajo en equipo, así como saber manejar el estrés y tomar decisiones son también habilidades que reclaman los entrevistados.

Sobre la importancia de que los egresados sean además investigadores como lo marca el perfil de egreso de la propia licenciatura así como lo menciona Miranda (2006), es importante resaltar que para la mayoría de los estudiantes de la muestra es necesario que les formen para ello a partir de dejarles trabajos de investigación para desarrollar más habilidades y adquirir competencias como tales. Práctica en el manejo de instrumentos para la investigación.

Sobre la competencia de trabajar con grupos profesionales, de la que nos habla Cruz Flores y Abreú (2008) los propios estudiantes hacen referencia a la necesidad de asistir con mayor frecuencia a conferencias y congresos con el fin de crear redes y compartir experiencias entre colegas.

Para algunos de los entrevistados, sería importante que dentro de la práctica especializada se visitaran instituciones, empresas u organismos de manera grupal, dentro del Estado y fuera de él, con el fin de que los orienten sobre dichas visitas.

Otras de las sugerencias de los estudiantes que están por egresar es que un tutor les hiciera un acompañamiento en un cierto tiempo después de que terminen su carrera con el fin de continuar orientándolos en cuanto a realidad laboral, lo cual a su vez resultaría beneficioso para la institución al ser un estudio de egresados continuo y permanente al contar con un reporte emitido por dicho docente tutor que para los casos de la presente investigación podría ser el propio tutor para la empleabilidad.

Sobre las competencias de empleabilidad, los entrevistados refieren de la necesidad de que dentro de sus estudios los orientaran sobre los posibles escenarios del mundo laboral actual para un T. S., además de asesorías para poder presentarse a solicitar empleos y sobre aquellas ofertas existentes del mercado de trabajo dentro de su profesión a partir de que actualmente no se les brinda dicha información.

El que se les oriente sobre las oportunidades laborales reales existentes así como del futuro incierto sobre un mundo laboral cambiante y flexible son demandas de los estudiantes de la muestra; así mismo, la mayoría de los estudiantes hace referencia a la necesidad de que se les forme sobre habilidades sobre cómo realizar un currículum o la manera en que se deben presentar a una entrevista presentación a una entrevista, conocer que salarios tiene actualmente un T.S. también son necesidades de los estudiantes que están por egresar.

Se realizó además entrevista semiestructuradas a 4 de los estudiantes a quienes también se les aplicó el anterior cuestionario, teniendo en cuenta que la forma escrita y la forma oral pueden arrojar diversas respuestas se realizó a dos estudiantes de octavo semestre del grupo de T. S. Empresarial y a dos de Ed. Especial, teniendo los siguientes resultados:

Se cuestionó sobre los aportes que les ha generado en su formación la realización del servicio social y prácticas comunitarias teniendo que para tres de los cuatro entrevistados, si bien han aprendido ciertos valores y competencias básicas, en la

realización de su servicio social, en lo laboral los cuatro entrevistados consideran que no les aporó mayores competencias hacia la empleabilidad. Considerando que las prácticas comunitarias se hacen como un requisito más por cumplir y no por generar experiencia laboral antes de egresar, además de ser muy extensas en cuanto a tiempo y poco aporte en materia laboral.

Sólo para uno de los casos, el estudiante manifestó que al realizar su servicio social en la procuraduría de la defensa del menor y la familia en el DIF estatal, desarrolló lo aprendido teóricamente, como lo fue seguimiento a caso, denuncias, entrevistas es decir campos de acción del trabajo social. A partir de lo cual existe la posibilidad de que lo contraten para laborar dentro de dicha institución, únicamente es necesario presentar su título universitario.

Los cuatro estudiantes entrevistados mencionaron que no recibieron ningún tipo de apoyo o remuneración económica, además de que no contaron con un tutor que le diera seguimiento ni dentro de la empresa donde desarrollo su servicio ni tampoco dentro de su programa de estudios.

Uno de los datos más relevantes acerca de esta pregunta fue que los cuatro estudiantes mencionaron que hubiera sido importante que también existieran las prácticas profesionales, pues a partir de estas su perfil hacia la empleabilidad hubiera sido mayor.

Al realizar la triangulación entre la información obtenida tanto cualitativa como cuantitativa a docentes y estudiantes se encuentran datos interesantes al contrastar dicha información en cuanto a aspectos como si el tutor o docente ha contribuido a su formación como investigador se tiene que para 8º casi nunca y para 9º nunca, sobre la conformación de grupos de investigación casi nunca para los primeros y nunca para los segundos.

En referencia al apoyo emocional recibido por parte de sus docentes o tutores, el 8º grupo de Ed. Especial manifestó que siempre contaron con dicho apoyo pero para 8º semestre T. S. Empresarial, únicamente algunas veces y para el caso de noveno nunca.

Sobre asesoramiento de imagen personal se tiene que entre nunca, casi nunca y algunas veces. Para saber manejar el estrés, los grupos de octavo semestre refirieron que nunca se les otorgo mientras que para noveno casi siempre; sobre la competencia de trabajar dentro de la interculturalidad para octavo casi nunca se les brindó pero para noveno algunas veces.

Por lo que dichos datos parecieran confusos al tratarse del mismo programa educativo y con el mismo plan de estudios por lo que es importante recalcar que en las entrevistas realizadas a los docentes las tres manifestaron que algunas de las competencias o habilidades mencionadas no las brindaban dentro de su cátedra sino sólo a aquellos estudiantes que se los solicitaban de manera particular dentro de alguna asesoría o tutoría a partir de lo cual podría explicar lo contrastante de las respuestas; por lo que la tutoría para la empleabilidad unificaría y consolidaría las competencias y habilidades hacia la empleabilidad en los semestres de 8º, y 9º de la licenciatura en Trabajo Social.

Los tres grupos manifestaron que no se les brindo la habilidad para realizar un currículum vitae, tampoco sobre como presentarse a una entrevista laboral; sobre su formación como profesionistas éticos y responsables los tres grupos manifestaron que siempre se les formo para ello durante sus estudios.

Un mayor acercamiento con las instituciones y organizamos para ampliar su panorama sobre aquellas actividades que realizan los T.S., mayor práctica especializada, mejor relación entre lo teórico con la realidad social, además de realizar su servicio social con actividades acordes a las que desempeña un T. S. y que se realicen prácticas profesionales; que se les capacite en dar solución a problemáticas reales, fomentar la pertenencia a la profesión y al trabajo en equipo, y tomar decisiones son también habilidades y competencias que emitidas por la mayoría de los participantes de ambos semestres.

En cuanto a los cuestionamientos a los estudiantes sobre cuáles eran expectativas en el campo laboral una vez que egresaran uno de ellos comentó:

- “Pues conseguir un trabajo con ingreso suficiente para vivir y que tenga relación con las funciones de un trabajador social, poder ascender a través de mi esfuerzo y trabajo.”

Sobre si consideraban que la tutoría podría ser una herramienta eficaz para brindar las competencias necesarias para su inserción al mercado laboral una vez que concluyan sus estudios algunas de las respuestas fueron:

- “Ellos tienen una visión más amplia, nos deben de orientar en planes educativos y laborales”.
- “Sí, porque básicamente la tutoría es un apoyo como estudiante de manera académica como personal y el tutor debe de tener la capacidad de brindarle opciones para mejorar, cambiar y sobre todo obtener una estabilidad.”
- “Si, sin embargo me gustaría que si se realizan estas tutorías nos las impartieran maestros con el perfil de Trabajo Social ya que ellos nos podrían decir sus experiencias en la vida laboral y nosotros tendríamos el conocimiento para poder decidir a qué campo laboral nos gustaría insertar”.
- “Sí ya que nos podrían orientar en algunas inquietudes que se generan durante nuestra formación”
- “Sí, porque podrían orientarte o brindarte información de las instituciones que solicitan personal”
- “Sí, porque se abordarían temas que podrían contribuir a que tu formación sea más integral”
- “Sí, porque de cierta manera te mantendrías ocupado en el tiempo que no tienes trabajo y de cierta manera le darían una apertura al campo laboral.”

A partir de lo cual se concluye que para la mayoría de los estudiantes resultaría beneficioso esta modalidad de tutoría, en cuanto a que los acercaría a la realidad laboral y por ende poder conseguir empleo.

Otra de las preguntas interesantes para justificar la presente investigación fue sobre si los estudiantes consideraban que las materias de su plan de estudios los acercaban al campo laboral teniendo que para algunos de los estudiantes:

- “En si es muy poco la forma en la que las materias se relacionan con el campo laboral, ya que las materias es más teoría que práctica y algunas cosas nunca se ven en el mundo laboral.”
- “Pues la carrera es teórico-práctica pero en una institución lo visto en clase es muy diferente en la práctica”

Lo que hace referencia a la necesidad de mayor práctica sobre escenarios reales, la cual podría de alguna manera resolverse con la realización de prácticas profesionales además de la tutoría para la empleabilidad.

Sobre aquellas expectativas que tienen los estudiantes próximos a egresar sobre el mundo laboral, algunas de las respuestas fueron:

- No se cubren en totalidad a pesar de las diferentes áreas en las que se puede laborar hay poca apertura de empleo y porque la licenciatura en Trabajo Social no es muy reconocido.
- No sé, supongo que buscar y batallar sobre los campos o áreas que puede desenvolverse un trabajador social y trabajar en otra cosa en lo que consigo algo relacionado con mi carrera.
- Son complicadas ya que para insertarme en algunas instituciones me piden un familiar que labore ahí, y para ello necesito un amplio currículum para entrar para entrar por mí misma.
- Como estudiante, son bastantes pues uno tiene ideas nuevas y una mente fresca para innovar un poco hasta donde los lineamientos nos puedan permitir. Sin embargo la realidad es un poco diferente, así que es esforzarme para realizarme profesionalmente, superación laboral, cooperación entre profesionales y uno será el intermediario para hacer valer los derechos de los usuarios y de nosotros mismos, ser profesionales en lo que nos desempeñemos.
- Existe degradación hacía la carrera, es un reto insertarse en una institución y ganarse el reconocimiento de la carrera y respeto a nuestra labor, sin embargo me gustaría cambiar y no ser como los profesionistas que han egresado y continúan degradando la profesión. Quiero aplicar mis conocimientos de la mejor manera. Me gustaría laborar en capo Jurídico o educacional.
- Demasiado competitivo, pero con la motivación necesaria para abrir nuevos caminos y colaborar en levantar y valorar el prestigio de esta profesión.

7.1.2.- Resultados de la muestra de docentes tutores.

Para que exista la práctica tutorial enfocada hacia la empleabilidad se requiere de un cambio de rol de los docentes tutores, por lo cual resultaba importante conocer el punto de vista de estos en cuanto a las competencias de empleabilidad con la que consideran que egresan actualmente los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Sociales de la UAEH, por lo que se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres docentes de dicha licenciatura, a partir de una guía de preguntas que los docentes responderían a manera de plática abierta.

Las tres docentes son egresadas de la UAEH, lo cual demuestra la importancia que la institución les brinda al hecho de contratar a sus propios egresados para que sean formadores, contando con un 26% como unidad receptora de sus propios egresados para laborar en dicha institución educativa (Medécigo y Cols., 2011).

La primer docente entrevistada cuenta con dos años de experiencia impartiendo clases, es egresada de la Licenciatura en T. S. de la UAEH, mencionó que tardó más de tres años en encontrar empleo, refiriendo que le pedían “palancazo” es decir que si contaba con algún familiar o conocido para que la contrataran en instituciones del sector salud, sin considerar sus calificaciones o el hecho de que egresó con excelencia académica, además de exigirle algún tipo de experiencia laboral negándole la oportunidad de ingresar.

Fue la propia UAEH a través del jefe del AATS, quien la llamó debido a su historial como estudiante dentro del cual demostró siempre entrega, compromiso, responsabilidad; le realizaron examen de oposición para que pudiera dar clases.

Sobre el cuestionamiento de considerar si cuando egresó contaba con las competencias necesarias para enfrentarte al mercado laboral, la docente mencionó que no, que le hubiera gustado que la prepararan para una realidad laboral, observó ciertas debilidades en la práctica. Desde el punto de vista de la docente, la inserción al mercado laboral de los trabajadores sociales de la institución resulta “aún muy difícil”.

Dentro de la categoría de análisis de la labor tutorial la docente refirió que de alguna manera si la formaron como investigadora.

La docente considera a la labor tutorial como una práctica más de la docencia, es importante recalcar que actualmente dicha docente es coordinadora tutora del programa educativo referido.

Desde su labor docente mencionó que nunca ha orientado a sus alumnos sobre cómo llenar un currículo o cómo presentarse a una entrevista laboral; sin embargo menciona que sí ha orientado de manera psicoafectiva a sus estudiantes, al escuchar sus diversas problemáticas, recalcando que “es satisfactorio que el alumno después te diga gracias”.

Ha intentado formarlos para ser innovadores y creativos, y en algunos casos sobre como plantear y solucionar problemas enfocados en el campo laboral; así como brindarles habilidades o técnicas para tener un adecuado manejo del estrés.

Refirió que no les ha enseñado a ser líderes, pero ha fomentado el trabajo en equipo con sus estudiantes. Considera que no los ha acercado al mercado laboral, tampoco sobre cómo manejar reuniones laborales, pero les ha otorgado conocimientos sobre lo que es la cultura empresarial, aunque únicamente a aquellos estudiantes que se acercan a preguntarle sobre ello.

Sobre el cuestionamiento de considerar a la tutoría para la empleabilidad como una herramienta eficaz para el apoyo de los estudiantes de la licenciatura en trabajo social para insertarse de manera oportuna y adecuada al mundo laboral actual, la docente contestó que sí, debido a que es una gran herramienta que se les podría brindar a los estudiantes de octavo y noveno semestre independientemente de sus materias del plan de estudios. Pero también reconoce no sentirse aún capacitada para ello, es decir contar con la formación especial, para llevar a cabo dicha modalidad de tutoría, sin embargo cuenta con la disposición y las ganas.

Finalmente considera que sería importante que existieran las prácticas profesionales, no solamente las comunitarias y el servicio social ya que ello los acercaría más a la realidad laboral.

La segunda docente cuenta con 20 años de experiencia en la docencia, imparte la materia de Desarrollo Regional, (dentro de la cual se realizó observación no participante); para la docente es de suma relevancia que los maestros cubran el perfil profesional para poder impartir ciertas cátedras de la propia licenciatura.

Mencionó que la universidad le dio la oportunidad de laborar como docente pero además también la impulsó a seguir formándose, por lo que cuenta con estudios de posgrado.

Considera que sería importante incluir las prácticas profesionales e incentivar a los estudiantes a realizar visitas a empresas y organismos. En los años que lleva de experiencia refiere de la dificultad que tienen los egresados de encontrar un empleo en donde realmente se desarrolle lo aprendido durante su formación.

La docente mencionó que ha intentado dar orientación desde la tutoría sobre cómo llenar un currículo y como presentarse a una entrevista laboral, pero sólo a aquellos estudiantes que se lo solicitan, no dentro de sus propias materias.

También mencionó que la tutoría enfocada para la empleabilidad sería de gran apoyo para los estudiantes que están por egresar porque les brindaría las competencias que pide el mundo laboral actual y por ende contarían con más herramientas para su desempeño profesional. La tutoría, es para la docente, una labor más de su actividad realizándola con sumo gusto e interés; también es importante referir que la docente es actualmente coordinadora tutora de la Licenciatura en Derecho de la UAEH.

La última docente entrevistada cuenta con 17 años de experiencia impartiendo cátedra dentro de la licenciatura en cuestión, participó en el actual rediseño de la licenciatura, además de coordinar los dos estudios de egresados retomados para la presente investigación. Reconoce cierta autonomía (libertad de cátedra), comenta de las deficiencias con las que ingresan los alumnos, y se cuestiona acerca del examen de ingreso para dicha licenciatura.

Para ella, no fue difícil insertarse al mercado laboral debido a que al realizar su servicio social y prácticas profesionales la propia UAEH le brindó la oportunidad de quedarse a laborar; es egresada de la licenciatura en derecho y actualmente cuenta con estudios de posgrado.

Le gusta y le apasiona ser docente, debido a que aún antes de egresar de su licenciatura impartía clases de inglés, por lo que se siente profundamente agradecida con su alma mater.

Al realizar su servicio social conoció a ponentes importantes, con lo cual empezó a conformar su propia red lo que le sirvió posteriormente para su labor profesional. Sobre dicha realización del servicio social y prácticas profesionales, comentó que como estudiantes siempre se deben aprovechar todas las oportunidades, en cualquier lugar donde se realicen estas, recalcando que siempre se aprende, no solamente de los ponentes o investigadores sino también de los propios compañeros.

Sobre considerar la realización de las prácticas profesionales mencionó que sería muy bueno; que además hagan investigación, para mejorar las condiciones de su contexto. La docente menciona que los ha invitado para que realicen tesis, pero comentó que probablemente no lo hacen por considerarla costoso o tedioso, pero los intenta motivar sugiriéndoles las distintas líneas de investigación; esto debido a que es una modalidad de titulación, por lo que le parece importante además, orientar a los estudiantes sobre ello vinculando a los tutores para que les expliquen todos los tipos de modalidades de titulación.

La docente mencionó que dentro de su experiencia como investigadora, muchas de las veces, en los congresos a los que asiste, le solicitan que participen aquellos alumnos con calificaciones menores a 9, a partir de que los consideran gente propositiva, que muchas veces aporta más que aquellos estudiantes de puros dieces.

Sobre si considera la labor tutorial como una práctica más de la docencia, la maestra refirió que ser docente es ser tutora, que es un trabajo que demanda gran compromiso pero que brinda muchas satisfacciones, se considera además una docente empática al entender que muchas de sus alumnas ya son madres y que en algunas ocasiones llevan a sus hijos a su propia clase, por lo que debe interactuar con ellos debido a que dentro de su materia se ven los derechos de los niños.

En cuanto a formar a sus alumnos para que sean innovadores y creativos en el campo laboral refiere que de alguna manera los ha orientado, además comenta que al realizar el estudio de egresados arrojó que posterior a los 6 meses los T. S. tienen trabajo, pero también en dicho estudio quedó remarcado que los estudiantes que llegan a encontrar empleo no siempre desarrollan su profesión, siendo contratados en empresas como atento o en una gasolinera. Para la docente aún se desconoce dentro de la sociedad lo que es y hace un trabajador social. La docente refirió que ella impulsa a sus estudiantes a desarrollarse profesionalmente además de mencionarles que en nuestro país el trabajo social ya es una licenciatura mientras que en otros países no lo es.

También refirió que no ha orientado a sus estudiantes para saber plantear y solucionar problemas enfocados en el campo laboral, tampoco en cuanto a técnicas de estrés o como llenar un currículo, mencionando que únicamente los ha canalizado a la parte administrativa.

Sobre si considera haber acercado a sus estudiantes al mundo laboral o haber otorgado habilidades para saber manejar reuniones laborales adecuadamente refirió que no les ha hablado o formado sobre de ello.

En cuanto al cuestionamiento de considerar a la tutoría para la empleabilidad como una herramienta eficaz para el apoyo de los estudiantes de la licenciatura en trabajo social para insertarse de manera oportuna y adecuada al mundo laboral actual, mencionó que sería una fabulosa estrategia, siendo una herramienta para mostrarle a los estudiantes donde podrían encontrar empleo, informarles acerca de la propia bolsa de trabajo que existe en la UAEH, es decir orientarlos sobre su próximo futuro profesional.

Finalmente se le cuestionó sobre si consideraba estar formada para llevar a cabo esta modalidad de tutoría a lo cual refirió que no lo está, pero que se encuentra en la mejor disposición para que la capacitaran sobre ello ya que esto beneficiaría no sólo a los estudiantes sino también a los propios catedráticos.

A partir de lo cual, se concluye que para las tres docentes entrevistadas, resulta evidente la necesidad de una nueva modalidad de tutorías que oriente a los estudiantes que están por egresar de la licenciatura en Trabajo Social sobre

aquellas fuentes laborales existentes, además de brindarles aquellas competencias y habilidades hacia la empleabilidad. Para las tres docentes sería muy beneficioso que además del desarrollo del servicio social, también se llevaran a cabo las prácticas profesionales. También es importante mencionar el hecho de la importancia de formar a los estudiantes como investigadores.

7.2.- Conclusiones

Según los informes de la Organización Internacional del Trabajo estamos frente a una crisis del empleo de los jóvenes de “proporciones sin precedentes”, a nivel mundial la juventud se encuentran ante la dificultad de obtener un empleo digno y acorde a sus necesidades.

Bajo este tenor, se tiene que en la actualidad cuatro de cada diez jóvenes carecen de empleo, y el número de estos, triplica a los adultos en esa situación lo cual resulta alarmante y amenaza los cimientos del modelo tanto económico como social; si bien es cierto que a lo largo de la historia se han suscitado otras crisis financieras, la actual resulta ser la más profunda y prolongada a nivel mundial (OIT, 2012).

Muchos jóvenes sufren al toparse con un mercado laboral saturado que no ofrece espacio donde desarrollarse, dentro del cual ya no basta que cuenten con los conocimientos teóricos acumulados dentro de su formación profesional, por el contrario, ahora resulta necesaria una formación a lo largo y ancho de la vida y poder adaptarse así a un mundo en constante cambio.

El sector informal se ha visto acrecentado por ser en algunas ocasiones la única vía para obtener empleo. Para la juventud, independientemente del sexo, posición socioeconómica o formación la realidad laboral está llena de incertidumbre y miedo, sobre la necesidad de obtener un empleo, conservarlo y progresar hacia trabajos de mejor calidad y por ende llegar a contar con mayores ingresos.

Aspectos como una inadecuada formación para desempeñar un trabajo además de orientación que guíen y ayuden a los jóvenes para decidir qué carrera elegir, sobre las posibles fuentes de empleo y cómo conseguirlo, además de contar con

el conocimiento de las estructuras actuales del mercado laboral, y las nuevas competencias y habilidades que reclama dicho mercado laboral en constante cambio son necesidades urgentes por atender por parte de las políticas públicas.

Es un hecho que la actual crisis del empleo, a nivel mundial (con sus respectivas características contextuales sociales y económicas) acarrea elevados costos sociales; el desempleo agranda y genera la exclusión social, el incremento de la delincuencia, mayor pobreza y marginación.

En la actualidad es posible apreciar que la falta de formación también es otro punto para encontrar o no empleo, aunque se tiene que muchos egresados están más calificados de lo que requieren las empresas, por lo que muchas veces emigran hacia otros países para encontrar mejores oportunidades laborales con mayores ingresos; es cierto que aún resulta más viable encontrar un trabajo con un mayor nivel de formación; dato que confirma el influjo positivo que ejerce la educación en materia de empleo en la mayoría de las regiones del mundo.

Bajo este tenor, se tiene que el modelo de la triple hélice planteado por Etzkowitz (1993) y posteriormente replanteado por Etzkowitz y Leydesdorff (1997), habla sobre la vinculación necesaria entre la empresa, el gobierno y la universidad, con el fin de poder operar dentro de la actual sociedad del conocimiento. A partir de un nuevo paradigma que propicia una misión emprendedora para la universidad, dentro de la cual esta se vuelve creadora de conocimiento jugando un papel primordial dentro de dicha triada, siendo base para generar las relaciones con las empresas; dentro de lo cual se percibe la intervención de la universidad en los procesos tanto económicos como sociales.

A partir de la utilización de este modelo, se identifican aquellos mecanismos específicos y las relaciones institucionales, a través de la cual las transformaciones se llevan a cabo con la finalidad de poder atender las nuevas demandas sociales. Si cada uno de los tres sectores hace lo que le corresponde todos saldrían beneficiados. En cuanto a la educación superior, se tiene que se exige mucho de ella, sin embargo, aunque resulta ser una pieza clave, queda claro que no es la única para poder contribuir a las problemáticas sociales y económicas antes mencionadas.

Lo que es realmente importante es que la educación resulte ser un “espacio de formación en transición” de la escuela al mundo del trabajo, que apunte a mejorar la empleabilidad de la juventud para que exista una verdadera correspondencia entre educación y trabajo (Mendoza, 2011).

Bajo este tenor, se tiene que dentro de los objetivos de las IES, está el tomar en cuenta que el fin último de la educación es el de la libertad, tanto económica, como intelectual, cultural, política y espiritual, para con ello alcanzar el desarrollo tanto individual como social (Celaya y Rojas, 2014:5)

Dentro de la educación superior la tutoría es, sin lugar a dudas, una de las piezas clave del proceso de formación, en el ámbito de la heterogeneidad y más aún en las condiciones de las exigencias formativas en este nivel; la tutoría por tanto constituye una de las prácticas formativas más humanas para empoderar a los estudiantes dotándolos de opciones para el futuro (Cruz Flores y Abreu, 2008).

También dentro de la sociedad del conocimiento se demandan nuevos modelos de tutoría que apoyen hacia la adquisición de competencias, capacidades y habilidades dentro de entornos reales de acción profesional, a partir de lo cual se requiere de profesores/tutores más flexibles, críticos, propositivos y analíticos.

El uso de la tutoría para la empleabilidad (a partir del desarrollo de la misma para dicha sociedad del conocimiento), es una tutoría enfocada al desarrollo del pensamiento complejo lo que permite que el estudiante asimile los nuevos significados y contribuya a la solución de problemas actuales, dentro de ambientes de innovación para su beneficio y para la sociedad en la que vive.

Bajo este tenor, se percibe que la práctica tutorial hacia la empleabilidad no se puede reducir a una mirada e intervención unilateral tutor-alumno, se requiere contemplarla desde la triada antes mencionada (universidad, industria, y gobierno) y con ello incorporar las fortalezas de dichos actores e impulsar proyectos para que todos ganen.

Se comprende entonces que la tutoría en educación superior debe ir más allá de sólo mitigar la deserción, reprobación y el rezago educativo, debe además transferir a los estudiantes habilidades y competencias para resolver problemas,

no sólo en el contexto de la escuela, sino también en los ambientes profesionales reales dentro de los cuales llegará a desempeñarse.

A partir de todo lo anteriormente citado, se tiene que la profesión de Trabajo Social no está exenta a las problemáticas de empleo antes mencionadas por lo que dentro de la presente investigación y partiendo del marco teórico y contextual se concluye la importancia de que acciones como la realización de prácticas profesionales, además de las prácticas comunitarias, y la implementación de una nueva modalidad de tutoría hacia la empleabilidad podría orientar y brindarle a los estudiantes que están por egresar aquellas competencias de acción profesional como el desarrollo de pensamiento crítico, formación como investigadores, integrar redes de investigación, tener una comunicación eficaz, contar con una cultura empresarial, interculturalidad, y habilidades como manejo del estrés, empatía, saber trabajar en equipo, elaborar un currículum, cómo presentarse a una entrevista laboral, entre otras, todas ellas reclamadas por el mundo laboral actual, con el fin de que puedan desarrollar los conocimientos aprendidos, que sean competitivos y logren dar respuesta a las necesidades y problemáticas sociales actuales.

Además, también apoyaría orientando a los estudiantes sobre la difícil transición entre la institución educativa y el trabajo, sobre el tiempo que lleva la búsqueda de empleo, en donde muchas de las veces las empresas piden que los jóvenes cuenten con experiencia, imposibilitándolos de empezar a contar con ella.

Se concluye con la presente investigación exploratoria y descriptiva que el uso de esta nueva modalidad de tutoría hacia la empleabilidad brindaría a los estudiantes dichas competencias para insertarse en mercado laboral de una forma eficaz y eficiente. El preparar a los estudiantes hacia la empleabilidad ayudaría no sólo a que logren acceder a un primer empleo, sino además a poder conservarlo en las mejores condiciones posibles y que puedan mejorar dentro de su propia profesión. Dentro de la presente investigación, tanto los estudiantes como los docentes refirieron que la modalidad de tutoría para la empleabilidad les sería de gran beneficio al considerarla como una herramienta necesaria y de gran utilidad para acercarlos al mundo laboral actual; por lo que dicha modalidad se sugiere que se

brinde a los estudiantes de octavo y noveno semestre, es decir aquellos próximos a egresar, además de continuar con las modalidades individual y grupal ya existentes, para lo cual sería necesario formar y capacitar a los docentes tutores para el desempeño de la misma.

Para la realización de dicha modalidad, se requiere del compromiso de todos los actores involucrados, a nivel macro desde las IES, empresas, gobierno, hasta a nivel micro con los docentes, estudiantes, directivos.

Dentro de las IES, la tutoría para la empleabilidad potenciaría la formación integral de los estudiantes a partir de lo cual estos adquirirían mayor interés y compromiso con su profesión; les permitiría además ser autónomos, críticos, innovadores y creativos. El que los estudiantes resulten ser más empleables, contribuiría además a demostrar que la actual globalización puede ser justa e incluyente, a partir de ofrecerles empleo decente y justicia social.

Bibliografía

Acosta Valdeleón W., Carreño Manoslava C. (2013). *Modo 3 de producción de conocimiento: Implicaciones para la universidad de hoy*. Revista de la Universidad de la Salle, disponible en:

<http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/download/2439/2156> consultado en abril 2016.

Agudelo N. (2014). *Recursos relacionales para la empleabilidad en profesionales recién egresados de una Universidad Pública*. Universidad del Valle, Instituto de psicología. Cali, Colombia. Disponible en:

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8844/1/R-R-> consultada en octubre 2015.

Aguilar Nery, J. (2012). *La configuración de la tutoría en la Universidad Tecnológica de Tijuana: narrativas docentes*. Revista de la Educación Superior, vol. XLI, núm. 164, pp. 99-121. ANUIES, Distrito Federal, México disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/604/60426901004.pdf>

Aguilar Rivera, M.; Villardón Gallego L.; Álvarez Álvarez, M.; Moro Inchaurtieta A.; Elexpuru Albizuri I. y Álvarez de Eulate C. (2012). *Perceived Employability and Competence Development*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 69 (1191 – 1197), International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2013) disponible en:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812055115> consultado en septiembre 2015

Álvarez González, P.; González Afonso, M.; López Aguilar, D. (2009). *La enseñanza universitaria y la formación para el trabajo. Un análisis desde la opinión de los estudiantes*. Paradigma v.30 n.2 Maracay. ISSN 1011-2251.

ANDER-EGG, E. (2013). *Historia del trabajo social*. Ed. Lumen, Argentina ISBN 9789507243929.

ANUIES (2003). *Programas institucionales de tutoría, Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento de las instituciones de educación superior*. México: ANUIES.

ANUIES (2008). *Programas institucionales de tutoría, Una propuesta de la ANUIES para su organización y funcionamiento de las instituciones de educación superior*. México: ANUIES. Disponible en:

http://www.anui.es.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib42/17.htm

ANUIES (2009). *Plan de trabajo 2005-2009*. Disponible en crn-anui.es.uach.mx/pdf/plan_trabajo_2005-2009.pdf, consultado en enero 2016.

Aragón (2010). *Yacimientos de Empleo: Horizonte 2006*. Madrid, Círculo de Progreso, disponible en:

servicios.aragon.es/redo_docs/guias_ol/docs/conceptos_yacimientos.pdf, consultado en febrero 2016.

Aragón Sánchez y Rubio B. A. (2005). *Factores asociados con PYME industriales en España*. *Universia Business Review*. Cuarto Trimestre, número 008. Grupo Recoletos comunicación. Madrid, España pp. 38-51. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/433/43300803.pdf>, consultado en agosto 2010.

Arnal, J.; Del Rincón D. y Latorre A. (1992). *Investigación Educativa: Fundamentos y Metodología*. Labor Universitaria: España.

Artigot (1973). *La tutoría*. Madrid, CSIC, pág 18. Disponible en:

http://www.tutor.unam.mx/taller_M1_09.html consultado en septiembre 2015

Arroyo Valente E.; García Ramos R. y Pineda Sánchez G. (2012). *Funciones laborales del trabajador social*. Universidad Veracruzana facultad de trabajo social, disponible en:

<http://www.uv.mx/personal/eperry/files/2011/05/EVIDENCIAS-INVEST.-CUANTITATIVA-FUNCIONES-DEL-TRABAJADOR-SOCIAL-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>, consultado en septiembre 2015.

Ballesteros García, Víctor M. (1997). *Raíces Hidalguenses. Breve Historia de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: UAEH*. Consultado en agosto 2015, disponible en: <http://www.uaeh.edu.mx/campus/icshu/aats/antecedentes.htm>

Barajas Velazco y Larios Deniz (s.f.). *La tutoría en la Universidad de Colima: nuevos conceptos, nuevas tareas*. Facultad de Pedagogía. Universidad de Colima. Disponible en <http://papyt.xoc.uam.mx/media/bhem/docs/pdf/103.PDF> consultado en julio 2010.

Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica de Argentina S. A., México, D.F. ISBN 950-557-513-0.

Bauman, Z. (2008). *La educación en tiempos de la modernidad líquida*. Gedisa, Barcelona. Disponible en:
<http://www.pedagogica.edu.co/admin/docs/1314331732losretosdelaeducacionenla modernidadliquida.pdf>.

Beck, U. (2002). *Hijos de la libertad*. 2nda. ed. FCE. México.

Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Siglo 21 de España editores impreso y hecho en España.

Beltrán, J. y Suárez, J. (2003). *El quehacer tutorial. Guía de trabajo*. Xalapa: Universidad Veracruzana disponible en:
<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/zElquehacertutorial.pdf> consultado en octubre 2014.

Berger P., y Luckmann T. (1983). *La construcción social de la realidad*. Amorrourtu Editores ISBN 950-518-009-8, Argentina.

Bernal Trigueros, A. (2010). *La contribución del Servicio Social a la formación de las competencias requeridas por el perfil del egresado (Una propuesta de sistema de acción de perfeccionamiento)*. Universidad Autónoma de Nayarit. Disponible en www.repositoriodigital.ipn.mx/.../La_contribucion_del_Servicio_Social_a_la_formacion consultado en marzo 2016

Bisquerra, R. (1998). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Praxis. Barcelona, España.

Bourdieu, P. (2003). *Cultura, desigualdad y reflexividad*. La sociología de Pierre Bourdieu. Madrid: Ed. Javier Noya, Catarata. pp. 143-174.

Buchholz, S.; Hofäcker, D.; Kolb, K. y Blossfeld H. (2011). *El desarrollo de desigualdades sociales en el proceso de globalización: una comparación de los cursos de vida en Europa y Estados Unidos*. Estudios sociológicos XXIX: 85. El Colegio de México. México. Disponible en:
http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/S6KRGXH3PP5 FXVXHDLSCCRYRJVKM45.pdf

Cachón, L. (1997). *La formación y los “nuevos yacimientos de empleo” en España*. Disponible en: <file:///C:/Users/icshu/Downloads/Dialnet-LaFormacionYLosNuevosYacimientosDeEmpleoEnEspana-760154.pdf> consultado en octubre 2015.

Calvo Encinas, E. y Morón Martín, M. (2007). *Tutorías para la empleabilidad en la FTI de la UGR*. Red Estatal de Docencia Universitaria (REDU). Seminario Internacional 2-07: El desarrollo de la autonomía en el aprendizaje, España. Disponible en: <http://congresos.um.es/redu/sevilla2008/paper/viewfile/241/201>

Camejo R. y Armando J. (2005). *Crisis del modelo fordista o Estado de Bienestar en Venezuela*. Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo 1989-2004. Gaceta Laboral, mayo-agosto, 230-249.

Canales Rodríguez, E. (2010). *El perfil del tutor académico*. Universidad Autónoma de Tlaxcala/ Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, disponible en <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/116.pdf>

Cano Castellanos, C. (2004). *Reflexiones sobre el futuro del servicio social universitario*. Reencuentro, núm. 40, agosto, 2004, pp. 1-10 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Distrito Federal, México disponible en www.redalyc.org/pdf/340/34004011.pdf

Cardozo-Ortiz, C. (2011). *Tutoría entre pares como una estrategia pedagógica universitaria*. Educación y Educadores, vol. 14, número 2, pp. 309-325. Recuperado en marzo 10, 2016 de REDALYC, disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404006>

Carreón Sánchez, M. (2012). Ocho factores clave para la empleabilidad juvenil. Instituto Mexicano de la juventud (imjuve). Disponible en: http://www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=306

Castillo Arredondo, S.; Torres González J. y Polanco González, L. (2009). *Tutoría en la enseñanza, la universidad y la empresa*. Prentice Hall. Madrid, España.

Castillo Hernández L.; Lavín Verástegui, J. y Pedraza Melo, N. (2014). La gestión de la triple hélice: fortaleciendo las relaciones entre la universidad, empresa, gobierno. Biblioteca digital, multiciencias, Vol. 14. No. 4. Universidad del Zulia. Disponible en <http://produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/article/19449>

Celaya Figueroa, R. y Rojas Rodríguez F. (2014). *Triple hélice al cubo: propuesta de modelo para dinamizar las actividades de vinculación universitarias*. UAM, REDPOL No. 9. ISBN 978-607-609-117-3. Disponible en:

<http://redpol.azc.uam.mx/descargas/numero9/TRIPLEHELICEALCUBOPROPUESTAMODELODINAMIZARACTIVIDADES.pdf> consultado en septiembre 2015.

Chang Castillo, H. (2010). *El Modelo de la Triple Hélice como un Medio para la Vinculación Universidad Empresa*. Revista nacional de administración. Costa Rica, disponible en:

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044042.pdf> consultad en junio 2015

Chong Barreiro, M. C. (2009). *Evaluación del programa de tutorías en el nivel educativo superior de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Caso de las licenciaturas del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, México.

Coll, C. (2004). *Psicología de la educación y prácticas educativas mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación. Una mirada constructivista*. Revista electrónica sinéctica [en línea] 2004. Disponible en <http://virtualeduca.org/ifdve/pdf/cesar-coll-separata.pdf> consultada en septiembre 2015.

Coll, C. (2013). *El currículo escolar en el marco de la nueva ecología del aprendizaje*. Ed Graó. Universidad de Barcelona. Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/53975> consultado en agosto 2015.

Cordera, Campos R. y Sheinbaum Lerner D. (2006). *Perspectiva de los jóvenes mexicanos en el siglo XXI*. México. Disponible en http://archivo.estepais.com/inicio/historicos/189/8_ensayo3_perspectiva_cordera.pdf consultado en marzo 2016.

Corona Urbina, M. (2008). *Significado psicológico de tutor y programa tutorial en una muestra de alumnos de las licenciaturas en psicología y enfermería de la UAEM. Campus Toluca*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México, México.

Cruz, S. (2015). *Herramientas del docente-tutor para apoyar el rendimiento escolar [diapositivas de Power Point]*. UNAM, México.

Cruz Flores, G., Chehaybar y Kury, E., & Abreu, L. (2011). *Tutoría en educación superior: una revisión analítica de la literatura*. *Revista de la Educación Superior*, XL, No. 157, pp.189-209. México. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602011000100009 consultada en enero 2015

Cruz Flores, G. y Abreu Hernández L. (2008). *Tutoría en la educación superior: transitando desde las aulas hacia la sociedad del conocimiento*. *Revista de la educación superior* Vol. 37 No. 147 México. ISSN: 0185-2760. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602008000300008&script=sci_arttext

Comunidad Económica Europea. *Crecimiento, Competitividad y Empleo, Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI*, 1993. Disponible en www.educaweb.com.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI: UNESCO. En: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

De Serranos, G. y Olivas, A. (1989). *Acción tutorial en grupo*. España: Escuela Española. Disponible en <http://www.ice.udl.es/accion.pdf>

Diario Oficial de la Unión Europea. *Competencias clave para el aprendizaje permanente -Un marco europeo es el anexo de una Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006*. Publicada en el L 394. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l_394/l_39420061230es00100018.pdf

Díaz Guadarrama, H.; García Bello M. y Percastre Miranda M. (2003). *Capacitación y Formación de Tutores de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Unidad de Gestión Educativa, México. Disponible en <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/121.pdf> consultado en febrero 2015.

Diccionario de las Ciencias de la Educación (2003). Editorial Santillana, México.

Echeverría Samanes, B. (2003). *Saber y Sabor de la profesionalidad*. Revista de formación y empleo. Barcelona, España. Disponible en www.researchgate.net/...SABER_y_SABOR_de_la_profesionalidad/.

ENJ (2010). *Encuesta nacional de la juventud*. Disponible en www.imjuventud.gob.mx/pagina.php?pag_id=137 consultada en marzo 2016.

Fernández Juárez, P. (2003). *La Tutoría Académica Personalizada y su Importancia en la Eficiencia Escolar*. Revista Mexicana de Orientación Educativa N° 2, Marzo 2003-Junio 2004. México. Disponible en: <http://www.remo.ws/revista/n2/n2-fernandez.htm>

Flores Cisneros, C. y Martínez León G. (2006). *Hacia una concepción del Trabajo Social contemporáneo en México, Su condición profesional*. Disponible en <http://www.scielo.br/pdf/rk/v9n2/a12v09n2.pdf> consultada en octubre 2015.

Flores Rodríguez, P. y García Colina, F. (2015). *Estudios de egresados en educación superior en México*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/estudios-de-egresados-en-educacion-superior-en-mexico.htm#mas-autor>

Forrier, A. y Sels, L. (2003). *The concept employability: a complex mosaic. International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102 – 124.

Fresán Orozco, M. (2008). *Áreas de acción y contenido de la tutoría en la educación superior*. UAM, México. Disponible en: http://www.uam.mx/difusion/casadeltiempo/24_iv_oct_2009/casa_del_tiempo_eIV_num24_33_37.pd

Fuchs Gómez O.; Raggi Cárdenas, G. y Vera Cervantes, E. (2014). *Reflexiones sobre la tutoría en la modalidad mixta o semiescolarizada*. Facultad de Ciencias Físico Matemáticas, Facultad de Ciencias de la Computación. BUAP, México.

Gamboa, P.; Gracia, F.; Ripoll, P. y Peiró J. M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Editor: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S. A. Depósito Legal: V-995-2007, WP-EC 2007-01.

García, L.; Díaz, C.; Ramírez, J. y Castro, J. (2009). *Las competencias para el empleo en los titulados universitarios*. Las Palmas de Gran Canaria: Ediciones Grupo Sedicana.

García Carrasco, A. (1999). *El Aprendizaje Colaborativo*. México. Edit. Porrúa, México. Disponible en; [Http://sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/ac/Colaborativo.pdf](http://sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/ac/Colaborativo.pdf)
Giddens, A. (1992). *Habermas y la modernidad*. Ed. Cátedra, Madrid.

González (2009). *Competencias en la Reforma Educativa*. En *Competencias en Educación Básica, Un cambio hacia la reforma*. Secretaria de educación pública, México. ISBN 978-607-469-167-2.

González Ceballos, R. y Romo López A. (2006). *Detrás del acompañamiento; una nueva cultura docente*. Segunda edición, México. Publicaciones Universidad de Colima.

González Cano, M. y Mendoza Austria, F. (2010). *La tutoría en la formación profesional y empresa*. Disponible en http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/marg_cano/5.pdf consultado en septiembre 2015.

Gutiérrez Gómez, R. (1999). *La oferta y la demanda de los egresados de la UAEM: hacia otra perspectiva de la elección vocacional*. *Tiempo de Educar*, vol. 1, núm. 2, pp. 31-70. Universidad Autónoma del Estado de México, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31100203>, consultado en noviembre 2015.

Habermas, J. (2008). *Teoría de la acción comunicativa: Complementos y estudios previos*. Cátedra, Madrid, 1989 Madrid.

Hernández Castillo, L.; Lavín Verástegui, J. y Pedraza Melo, A. (2014). *La gestión de la triple hélice: fortaleciendo las relaciones entre la universidad, empresa, gobierno*. Centro de Innovación y Transferencia del Conocimiento, Universidad Autónoma de Tamaulipas, MULTICIENCIAS, Vol. 14, N° 4, 2014 (438 - 446) ISSN 1317-2255 / Dep. legal pp. 200002FA828

Hernández-Fernaud, E.; Ramos-Sapena, Y.; Negrín, F.; Ruiz de la Rosa, C. y Hernández, B. (2011). *Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 27, n.º 2, 2011 - Págs. 131-142. Disponible en <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a5.pdf> consultado en agosto 2015.

Hernández Sampieri, Fernández-Collado & Baptista Lucio (2006). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw Hill, 4ta. Edición, ISBN 970-10-5753-8, México.

Hofstadt C. y Gómez J. (2006). *Competencias y Habilidades profesionales para universitarios*. Ed. Díaz de Santos, Madrid.

Jones (1961). *Principios de la orientación y asistencia personal al alumno*. Eudeba, Buenos Aires, pg. 552.

Lara García, B. (2002). *Una aproximación al concepto de tutoría académica en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud*. Investigación en Salud, abril/año/vol.IV, número 001. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/142/14240106.pdf> consultado en abril 2016.

Latapí, S. P. (1988). *La enseñanza tutorial: elementos para una propuesta orientada a elevar la calidad*. Revista de Educación superior (núm. 68). México.

Lázaro, A. y Asensi, J. (1989). *Manual de orientación escolar y tutoría*. Madrid: Narcea.

Lima Fernández, A. (2010). *Nuevas oportunidades del trabajo social*. Libro nuevo, V8, disponible en http://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/revista_digital/publicas/no_89_nuevas_oportunidades_del_trabajo_social/, consultado en febrero 2015.

López Luna, E.; Chaparro Maldonado, M. (2006). *Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral*. Tabula Rasa, núm 5, pp. 261-275, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Disponible en: <http://www.revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>, consultado en octubre 2015.

López Ortega, J. (2003). *La tutoría en la universidad*. Primer Foro Institucional de Tutoría Académica. Disponible en <http://148.202.105.12/tutoria/pdf1f/f010301.pdf> consultado en septiembre 2015.

Lorés Domingo, C. (2000). *Nuevos yacimientos de empleo y necesidades formativas*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Disponible en <http://cederul.unizar.es/noticias/chile3/libro/12.pdf> consultado en noviembre 2015.

Luengo, G. (2003). *Tendencia de la educación superior en México: Una lectura desde la perspectiva de la complejidad*. Bogotá, Colombia, disponible en: http://www.anui.es.mx/e_proyectos/pdf/04_Las_reformas_en_la_Educacion_Superior_en_Mexico.pdf

Macassi, S. (2001). *Culturas juveniles, medios y ciudadanía*. Ed. A.C.s. Calandria lima.

Mantecón Quinto, L. (2006). *Código de ética de los tutores*. Centro De Estudios Científicos Y Tecnológicos. IPN, México. Disponible en <http://saestuc.ucol.mx/Documentos/2doEncuentro.pdf>

Marcuse, H. (1993). *El hombre unidimensional*. Impreso en España, ISBN 84-395-2168-5.

Marquès Graells, P. (2000). *Las TIC y sus aportaciones a la sociedad*. Disponible en <http://www.peremarques.net/docentes.htm>, consultado en agosto 2014.

Miranda López F. (2006). *Nuevos Yacimientos de empleo para jóvenes. Un enfoque comprensivo para una política integral*. Instituto Mexicano de la Juventud, México. ISBN 968-5224-68-4.

Miranda López F. (2007). *Educación internacional y análisis comparado*. UAEH. Praxis, caps. 2 y 3.

Medécigo Shej, A. y Cols. (2010). Resultados del Estudio de Egresados de la Licenciatura en Educación. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.

Medécigo Shej, A. y Cols. (2011). *Perspectiva y prospectiva del programa de seguimiento de egresados, la experiencia en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. ISBN: 978-607-48-21-673.

Mendoza Enríquez, H. (2011). *Los estudios sobre la juventud en México*. Revista electrónica Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad, Vol. XVIII No. 52 Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v18n52/v18n52a7.pdf>

Molina Avilés, M. (2004). *La tutoría. Una estrategia para mejorar la calidad de la educación superior*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37302805> ISSN 0041-8935, consultado en abril 2016.

Molina González, C. (2010). *Servicio social y práctica profesional como estrategia de formación profesional. Una aproximación a la experiencia de la Unidad*

Regional Sur. Disponible en:
<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/files/7-7.pdf>

Morales, B. y Castro, D. (2014). *La flexibilidad laboral: Una revisión de la evidencia empírica*. En Castro D. y Rodríguez R. (Ed), *El Mercado Laboral frente a las transformaciones económicas en México* (pp. 21-45). México: Plaza y Valdés editores.

Morin, E. (2000). *Los siete saberes necesarios para la educación del Futuro*. UNESCO. Disponible en: <http://www.unmsm.edu.pe/occaa/articulos/saberes7.pdf>

Mosca, A. (2011). *Tutoría entre pares*. Progreso: Uruguay.

OCDE (2002). *La definición y selección de competencias clave*. Resumen ejecutivo preparado por la OCDE, disponible en http://formacioncontinua.sep.gob.mx/sites/cursobasico09/anexos/9-Definicion_de_Competicencias_Clave.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*. 2012, Informe V, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, 2012, ISBN: 978-92-2-324500-9.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *El desarrollo a través del empleo 2014. Informe de la Organización Internacional del Trabajo*, 2014. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf, consultado en agosto 2015.

Olalde Altarejos, A. J. (2010). *Transformación de conflictos y mediación: nuevo yacimiento de empleo para el trabajo social transformación de conflictos*. Libro nuevo 19/4/2010 Ue V8 11:58 Página 65, disponible en http://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/revista_digital/publicas/no_89_nuevas_oportunidades_del_trabajo_social/

OXFAM (2014). *Gobernar para las Élités, secuestro democrático y desigualdad económica*. Informe. Disponible en: www.oxfam.org.

Peluffo, M. y Catalán Contreras, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/12167/manual22.pdf>

Picornell Lucas, A. (2006). *Las prácticas profesionales en el trabajo social. Implicaciones de la convergencia europea*. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2002349.pdf> consultado en marzo 2016.

Pieck, E. (2001). *Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo*. En Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social. México: uia/imj/unicef. ISBN 968-859-434-2.

Popkewitz, T. (2000). *Sociología Política de las Reformas Educativas*. Traducido por Pablo Manzano. 3ª ed. España. Ediciones Morata. Caps. I y VII.

Quintero Félix, J.; Corrales Bargueño, V.; Martínez Huerta, R. y Aréchiga Sánchez, G. (2010). *El cambio conducido en la universidad: la percepción de los académicos*. Revista de la Educación Superior, XXXIX, 27-42.

Quiroz, E. (2007). *Competencias profesionales y calidad en la educación superior*. Reencuentro, núm. 50, pp. 93-99. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/340/34005012.pdf>

Raya Diez, E. y Caparrós Civera, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. Universidad de la Rioja. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4703443.pdf>

Repetto, E.; Puig, J. y Rus, V. (1994). *Orientación e intervención psicopedagógica*. Madrid: UNED.

Ribeiro Ferreira, M.; López Estrada R. y Mancinas Espinoza S. E. (2007). *Trabajo social y política social en México*. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XVI. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65417208> ISSN 1405-3543 consultado en noviembre de 2015.

Rivera, M.; Gallego, L. V.; Álvarez, M. Á.; Inchaustieta, Á. M.; Albizuri, I. E., y Eulate, C. (2012). *Perceived Employability and Competence Development. Procedia-Social and Behavioral Sciences*. No. 69, pp. 1191-1197. Disponible en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281002063X> consultado en noviembre 2015.

Rodríguez, E. (2001). *Juventud y desarrollo en América Latina: desafíos y prioridades en el comienzo de un nuevo siglo*. En Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social. México: uia/imj/unicef. ISBN 968-859-434-2.

Rodríguez Quezada, E.; Cisterna Cabrera, F. y Gallegos Muñoz, C. (2011). El sistema de prácticas como elemento integrante de la formación profesional. *Rev. Educ. Sup* vol. 40 no. 159 México. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602011000300004&script=sci_arttext

Rodríguez Espinar, S. (2004). *Manual de Tutoría Universitaria*. Editorial OCTAEDRO, Primera Edición, 2004.

Rodríguez Esteban, A. (2007). *Las competencias en espacio Europeo de Educación Superior. Tipologías*. Humanismo y trabajo social, vol. 006, Universidad de León, España.

Rodríguez (1995). *Orientación Educativa y Psicopedagógica*. CEAC. Barcelona.

Rubio Bañón, A. (2002). *Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la Pyme*. Cuadernos de Gestión. Vol.2. No.1. Disponible en: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/213.pdf> Consultado en agosto 2015.

Romo López, A. (2004). La incorporación de los programas de tutoría en las instituciones de educación superior. ANUIES, Colección Documentos. Disponible en <http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/libros/Libro164.pdf>

Rothwell, A.; Herbert, I. y Rothwell, F. (2008). *Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students*. *Journal of vocational behavior*, pp. 73, 1-12.

Sallé Alonso, A., Molpeceres Álvarez, L. (2013). *Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo*. ENRED, España disponible en: www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/.../docs/FormProfesMujeres.pdf consultado en febrero 2016.

Sánchez, M. (1979). *La tutoría en los centros docentes*. Escuela Española, Madrid. SEP (2011). *Sistema nacional de tutorías académicas para el bachillerato general, tecnológico y profesional técnico*. Disponible en

http://cbta197.edu.mx/informacion/tutorias/Manual_SINATA.pdf consultado en septiembre 2015.

Sobol Blanca, N. (2005). *Los diversos significados de la exclusión social*. Centro de Estudios Sociales- UNNE Placido Martínez 1383- (3400) Corrientes, Argentina. Disponible en: www.unne.edu.ar/unnevieja/Web/cyt/com2005/1-Sociales/S-029.pdf consultado en marzo 2016.

Sola Martínez, T. y Moreno Ortiz, A. (S/F). *La acción tutorial en el contexto del espacio europeo de Educación superior*. Disponible en: <file:///C:/Users/Leticia%20Canales%20UAEH/Downloads/Dialnet-LaAccionTutorialEnElContextoDelEspacioEuropeoDeEdu-2040761.pdf>

Tejeda Fernández, J. (2000). *La educación en el marco de una sociedad global: Algunos principios y nuevas exigencias*. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, año/vol. 4, número 001, Universidad de Granada, Granada España. Disponible en: http://www.benv.edu.mx/reforma_curricular/MATERIALES_INDUCCION/JOSE_TEJADA_FERNANDEZ.pdf

Tejada Fernández, J., y Ferrández Lafuente, E. (2012). *Impacto de la formación continua: claves y problemáticas*. Revista Iberoamericana de Educación, Nº 58.

Thijssen, J. (2000). *Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen*. Tijdschrift HRM, 1, 7–34.

Torquemada González, A.; Enciso Islas, A. y Yáñez Olvera, M. (2011). *Análisis de la tutoría: un primer acercamiento a nivel de licenciatura en el instituto de ciencias sociales y humanidades de la universidad autónoma del estado de hidalgo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.

Torres Santomé, J. (2011). *La justicia curricular. El caballo de Troya de la cultura escolar*. Madrid: Ed. Morata. pp. 32, ISBN 978-607-8126-66-8.

Tuning Project. (2002). Disponible en www.let.rug.nl/TuningProject

UAEH. (2001). Plan de Estudios. Licenciatura en Trabajo Social.

UAEH. (2007). Manual del tutor.

UAEH. (2010). Programa Institucional de tutorías.

UAEH (2010). Modelo Educativo. Disponible en: <http://www.uaeh.edu.mx/>

UdeG. (2004). Programa Institucional de tutorías. Disponible en <http://148.202.105.12/tutoria/pdfc/C2.pdf>

UNAM (2009). Guía de carreras. Disponible en: <http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/ss-carreras/ssc-perfil-profesional/ssc-perfiles-ciencias-sociales/ssc-perfil-trabajo-social.html>

Vygotsky, L. (1988). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*, Barcelona, Grijalbo.

Yániz, C. (2008). *Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado*. Revista de Docencia Universitaria, número monográfico 1.

Zabalza Beraza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado*. Madrid: Narcea, S.A. De Ediciones. España.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA TUTORIA COMO UNA HERRAMIENTA PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES DE LA UAEH

Estimada(o) alumna(o), este cuestionario tiene como propósito identificar información sobre el impacto que está teniendo la tutoría grupal desde la perspectiva de la orientación profesional o tutoría para la empleabilidad; en alumnos de la licenciatura en Trabajo Social, que están por concluir sus estudios.

Al ser partícipe, la información que proporcionas será de gran utilidad para elaborar informes para la Coordinación de Tutorías de este Instituto, que le permitirá tener la oportunidad de establecer acciones pertinentes para su mejora. De antemano, ¡Muchas gracias por tu colaboración!

INSTRUCCIONES: Este cuestionario consta de una serie de preguntas abiertas, por lo que te solicitamos lo contestes con toda sinceridad todas y cada una las preguntas. Esta información es totalmente confidencial.

I. DATOS GENERALES

Folio_____

1. Nombre:

2. Número de Cuenta:

3. Semestre:

4. Teléfono:

5. Correo electrónico:

6. Edad:

7. Sexo: 1. Femenino ()

2. Masculino ()

II. TRAYECTORIA ESCOLAR

8. ¿Fue la licenciatura en trabajo Social tu primera opción para estudiar una carrera?, ¿Por qué?

9. Explica de qué manera te acercan al campo laboral, los contenidos de las diferentes asignaturas que has cursado.

10. ¿En qué áreas de trabajo de tu licenciatura te gustaría solicitar empleo y por qué?

11. ¿Cuáles son tus planes al concluir tu licenciatura?

12. Explica cómo ha sido el comportamiento de profesores a lo largo de la carrera
13. ¿Qué has aprendido de tus profesores?
14. ¿Quiénes te han orientado para organizar tu plan de vida al concluir tu licenciatura, tanto dentro como fuera de la institución?
15. Explica de qué manera te han orientado
16. ¿Cuáles son o han sido tus expectativas sobre el servicio social?
17. ¿En cuál área estás realizando, realizaste o te gustaría realizar tu servicio social y por qué?
18. ¿Qué has aprendido en tu servicio social sobre el campo de trabajo de tu licenciatura?, ¿Dónde crees que podrías aplicar dichos conocimientos?
19. ¿Cómo se vinculan las actividades que has realizado en tu servicio social con los contenidos de aprendizaje de tus diferentes asignaturas de la carrera?

TUTORIA

20. ¿Has tenido sesiones de tutorías?

1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()

21. ¿Qué tipo de tutoría?

1. Tutoría individual () 2. Tutoría grupal () 3. Tutoría entre pares ()

22. ¿Qué aspectos consideras que hacen falta de la licenciatura o de tus docentes, para tu formación para poder obtener un empleo una vez que concluyas tus estudios?

23. ¿Consideras que la tutoría sería una herramienta eficaz para brindarte las competencias necesarias para tu inserción al mercado laboral una vez que concluyas tus estudios? ¿Por qué?

¡Gracias!

Anexo 2. Cuestionario de preguntas abiertas “Mis expectativas del mercado de trabajo”

CUESTIONARIO SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA TUTORIA COMO UNA HERRAMIENTA PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES DE LA UAEH

Estimada(o) alumna(o), este cuestionario tiene como propósito identificar información sobre el impacto que está teniendo la tutoría grupal desde la perspectiva de la orientación profesional o tutoría para la empleabilidad; en alumnos de la licenciatura en Trabajo Social, que están por concluir sus estudios.

Al ser partícipe, la información que proporciones será de gran utilidad para elaborar informes para la Coordinación de Tutorías de este Instituto, que le permitirá tener la oportunidad de establecer acciones pertinentes para su mejora. De antemano, ¡Muchas gracias por tu colaboración!

INSTRUCCIONES: Este cuestionario consta de una serie de preguntas abiertas, por lo que te solicitamos lo contestes con toda sinceridad todas y cada una las preguntas. Esta información es totalmente confidencial.

I. DATOS GENERALES

Folio_____

1. Nombre:

2. Semestre:

3. Número de Cuenta:

3. Teléfono:

4. Correo electrónico:

5. Edad:

6. Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino ()

“Mis expectativas del mercado de trabajo”

1) ¿Por qué estudié la licenciatura en trabajo social?

(Escribe los motivos por lo que decidiste estudiar la licenciatura en trabajo social, enumérala en orden de importancia)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2) ¿Qué me ha aportado la licenciatura en trabajo Social?

3) ¿Cuáles son mis expectativas en el campo laboral una vez que ingrese?

Anexo 3. (Escala Likert)

CUESTIONARIO SOBRE LAS COMPETENCIAS HACIA LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL, DEL INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES DE LA UAEH

Estimada(o) alumna(o), este cuestionario tiene como propósito identificar información sobre las competencias que te brindan tus tutores y docentes hacia la empleabilidad, así como posibles factores relacionados con tu formación profesional.

Al ser partícipe, la información que proporciones será de gran utilidad para elaborar informes para la Coordinación de tutorías de este Instituto, que le permitirá tener la oportunidad de establecer acciones pertinentes para su mejora. De antemano, ¡Muchas gracias por tu colaboración!

I. DATOS GENERALES

Folio_____

- | | |
|--------------|---|
| 1. Nombre: | 2. Número de Cuenta: |
| 3. Teléfono: | 4. Correo electrónico |
| 5. Edad: | 6. Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino () |

II. TUTORIA

7. ¿Has tenido tutor durante tus estudios de licenciatura?
1. Nunca () 2. Algunas veces () 3. Siempre ()
8. ¿Qué tipo de tutoría?
1. Becas PRONABES () 2. Individual () 3. Grupal ()

III. Instrucciones: Lee cuidadosamente y contesta poniendo una X sobre el cuadro que más describa tu situación, considerando los siguientes valores de menor a mayor:

- 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Factor 1. Percepción de los conocimientos y competencias adquiridas en la licenciatura desde la tutoría

No.	Preguntas	1	2	3	4	5
9	Tus tutores te han comentado sugerencias específicas para mejorar tu desempeño académico					
10	Tus tutores han promovido actividades para desarrollar tu pensamiento crítico					
11	Tus tutores han contribuido en tu formación como investigador					
12	Tus tutores muestran compromiso y responsabilidad en tu formación como estudiante					
13	Tus tutores han facilitado tu integración en grupos de investigación					
14	Tus tutores te han apoyado emocionalmente para la obtención de tus metas					
15	Tus tutores te han orientado sobre cómo elaborar un currículum vitae					
16	Tus tutores te han enseñado como debes presentarte a una entrevista laboral					
17	Tus docentes o tutores te han enseñado conocimientos de software específicos sobre tu licenciatura.					
18	Tus tutores te han formado para ser innovador y creativo en el campo laboral					
19	Tus docentes o tutores te han orientado para saber plantear y solucionar problemas enfocados en el campo laboral					
20	Tu formación durante la licenciatura te otorgó las habilidades suficientes para tener una comunicación personal eficaz					
21	Tu formación durante la licenciatura te otorgó las habilidades para tener una adecuada capacidad de reacción ante el conflicto y situaciones novedosas					
22	Tus tutores te han brindado las habilidades para tener un adecuado manejo del estrés					
23	Tu formación durante la licenciatura te otorgó las habilidades para saber presentar información de forma sintética y eficaz					
24	Tus docentes o tutores te otorgaron las habilidades para saber tener liderazgo					
25	Tu formación en la licenciatura influyó para aumentar tus habilidades para trabajar en equipo					
26	Tus tutores o docentes te brindaron las competencias necesarias para saber gestionar el conocimiento, la información y el tiempo					
27	Tu formación durante la licenciatura te otorgó las habilidades suficientes para saber manejar reuniones laborales adecuadamente					
28	Tu formación durante la licenciatura te otorgó las habilidades suficientes para contar con la capacidad de relacionarte con personas de países y culturas diferentes.					
29	Tu formación durante la licenciatura te otorgó las habilidades suficientes para ser un profesional ético, y responsable.					
30	Tu formación durante la licenciatura te otorgó las habilidades suficientes para ser un profesional con cultura empresarial					
31	Tus tutores te orientaron sobre tu aspecto físico e imagen personal para presentarte en el mundo laboral.					

IV. Instrucciones: Por favor, completa los siguientes puntos.

32. ¿Qué sugieres para la mejora del Programa de tu licenciatura que te acerque a la realidad laboral?:

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

Anexo 4. Entrevista semiestructurada a estudiantes

Información personal

Nombre del alumno:

Información académica:

1. ¿De qué semestre eres?
2. ¿Ya realizaste tu servicio social y prácticas comunitarias?
3. ¿Consideras que éstas te aportaron algo?
4. Ahora que estas por egresar ¿Consideras que tienes las habilidades necesarias para enfrentarte al mercado laboral?
5. ¿Tienes algún conocimiento sobre cultura empresarial?
6. ¿Tus docentes te enseñaron a llenar un currículum y cómo presentarte en una entrevista laboral?
7. ¿Alguna vez has tenido experiencia en ir a solicitar empleo?
8. ¿Ahora te sientes capacitado para solicitar un empleo?
9. ¿En dónde?
10. ¿Sabes cuánto ganarás? ¿Sabes cuánto tiempo trabajarás?
11. ¿Conoces los tipos de contratación y prestaciones que tendrías en dicha empresa o institución?
12. ¿Consideras que una tutoría para la empleabilidad les daría herramientas para poder enfrentarse al mercado laboral de una manera más oportuna eficiente y eficaz?

Anexo 5. Entrevista semiestructurada a docentes

Información personal

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Cuál es tu formación académica?

Información profesional

3. ¿Fue difícil para ti insertarte al mercado laboral?
4. ¿Eres egresada de la UAEH? ¿De qué licenciatura?
5. ¿Desde hace cuánto tiempo eres docente?
6. ¿Te gusta la labor docente?
7. ¿Cómo fue que ingresaste a esta institución?
8. ¿Consideras que tenías las competencias necesarias para enfrentarte al mercado laboral?
9. ¿Desde tu punto de vista cómo consideras que es la inserción al mercado laboral de los trabajadores sociales de la institución?
10. ¿Consideras que sería bueno que existiera las prácticas profesionales en la licenciatura de Trabajo Social?

Sobre la labor tutorial

11. ¿Consideras la labor tutorial como una práctica más de la docencia?
12. ¿Has formado a tus alumnos para que sean innovadores y creativos en el campo laboral?
13. ¿Has orientado a tus estudiantes para saber plantear y solucionar problemas enfocados en el campo laboral, técnicas de estrés o sobre cómo llenar un currículum?
14. ¿De alguna forma los has acercado al mundo laboral? ¿Les has otorgado habilidades para saber manejar reuniones laborales adecuadamente?
15. ¿Consideras que la tutoría para la empleabilidad sería una herramienta eficaz para el apoyo de los estudiantes de la licenciatura en trabajo social para insertarse de manera oportuna y adecuada al mundo laboral actual?
16. ¿Te consideras capacitada para llevar a cabo la modalidad de tutoría para la empleabilidad?
17. ¿Tienes algún otro aspecto sobre el cual comentar? Gracias