

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN Y CULTURA

Promoción profesional: un reto para la UACM.

TRABAJO RECEPCIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN COMUNICACIÓN Y CULTURA

PRESENTAN

ALEJANDRA RODRÍGUEZ GARCÍA

SHIORI KAREN CALDERÓN TOVAR

DIRECTORA

Dra. Yolanda Guerra Macías

Ciudad de México, junio 2019

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

Agradecemos a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) por el apoyo en el empastado e impresión de este trabajo recepcional.

Alejandra

Este proyecto de titulación es dedicado a mis padres María de la Luz y José Luis quienes fueron parte de mi crecimiento como persona y que por ellos no habría podido estar el día de hoy concluyendo una etapa de mi vida profesional. También darle las gracias a mis hermanas Lourdes, Luz María y a mi cuñado Pedro Ríos por apoyarme en el transcurso de esta mi carrera profesional y que lo siguen haciendo hasta el día de hoy. A Rubén Alquicira quiero agradecerle que haya estado ahí presente brindándome su apoyo para no desistir y concluir mi carrera.

Mi madre por ahora está ausente, pero sé que desde donde se encuentre estará muy orgullosa de mí y a ella en especial quiero dedicarle este esfuerzo. Por otro lado quiero agradecer a mi amiga y compañera de proyecto Shiori Calderón por la constancia y dedicación que dedicó para nuestra titulación que pese a todo lo que pasamos y vivimos a lo largo de estos cinco años en la universidad nunca me dio la espalda y siempre estuvo apoyándome. Asimismo, agradecer a sus padres Claudia y Marco por también formar parte de esta etapa y por apoyarme personalmente para terminar mis estudios. A todos ellos les dedicó el esfuerzo y el profesionalismo que dediqué al proyecto.

El último agradecimiento lo quiero hacer a mi directora Yolanda Guerra, quién fue pieza fundamental para todo el proceso de nuestro trabajo recepcional, agradezco todas las horas que dedicó para compartir su conocimiento con nosotros y poder aplicarlo, sin más por momento. Muchas gracias a cada uno de ustedes por apoyarme.

Shiori

Este trabajo se lo dedico a todas esas personas que formaron parte de esta etapa de mi vida, que me enseñaron, me guiaron, pero sobre todo creyeron en mí.

A mis padres Claudia y Marco Antonio por todo el apoyo que me brindaron en este camino, a pesar de todo llegué hasta aquí y sin ellos no hubiese sido posible, espero que se sientan orgullosos y compartan conmigo la felicidad que siento al culminar esta etapa tan importante en mi vida, los amo.

A mis abuelos Gloria, María Antonieta y José Trinidad, una de las satisfacciones más grandes para mí hubiera sido que ellos vieran este gran logro, eso no es posible, pero sé que donde quiera que se encuentren están igual o más felices que yo, los amo de aquí al cielo, gracias por todo lo que hicieron por mí, siempre están en mi mente y corazón.

A mis hermanos Carolina y Alejandro que siempre creyeron en mí y me escucharon, acompañaron y me hicieron saber lo fuerte y capaz que podía ser para enfrentar las situaciones por difíciles que fueran.

A Constanza y Santiago aunque son pequeños aun, sé que están orgullosos y entienden el valor que esto significa para mí.

A Jesús por siempre estar cuando más lo necesité, apoyarme, escucharme, corregirme pero sobre todo por creer en mi capacidad.

A Alejandra por compartir su conocimiento, tiempo, apoyo, constancia, dedicación, alegrías, tristezas, amistad, confianza para poder concluir este trabajo recepcional, a pesar de todas las adversidades a las que nos enfrentamos salimos adelante. Eres no solo una gran gran amiga, sino también eres como una hermana. Deseo todo lo mejor para ti, logra tus sueños, vive, goza y sobre todo demuéstrate que eres capaz de cosas extraordinarias y grandes.

Y finalmente a la Doctora Yolanda Guerra Macías por guiarnos, apoyarnos, escucharnos, compartir su conocimiento y sobre todo por su dedicación, sin ella este trabajo recepcional no hubiese sido posible. Además de abrirse con nosotras y contarnos esas experiencias de vida tan lindas que nos hacían llorar y reflexionar.

Índice

Introducción	6
Capítulo I	8
Planteamiento del problema	8
Justificación desde lo comunicativo	8
Sustento teórico	10
La UACM como propuesta alternativa de Universidad	12
Cambio social	15
Cuadro 1. Actividades promocionales para el empleo	16
Cuadro 2. Actividades en pro del empleo para jóvenes	17
Capítulo II	19
Estrategia metodológica	19
Técnica para levantamiento de datos	20
Muestra: características de los informantes	20
Perfil de las muestras	21
Instrumentos para el acopio de información	21
Análisis e interpretación (cruce de datos)	24
Matriz FODA	32
Cuadro 3. Matriz FODA	32
Capítulo III	33
Tácticas	34
Metas para el Plan de comunicación	35
Actores y beneficiarios	35
Perfil de los beneficiarios	36
Cuadro 4. Marco lógico	37
Desarrollo de tácticas	39
Táctica 1: “Prácticas profesionales”	39
Desarrollo de tácticas	40
Táctica 1: “Prácticas profesionales”	40
Cuadro 5. Programa de actividades	41
Táctica 2 “Curso taller”	42
Táctica 3 “Feria del empleo”	46
Táctica 4 “Hoja de vida”	51

Táctica 5 “Genera tu propio empleo”	54
Táctica 6 “Campaña mediática”	56
Selección y justificación de medios	57
Bocetos para la “Campaña mediática”	58
Plan de medios	61
Cronograma de actividades	62
Presupuesto	63
Recursos humanos y materiales	63
Resumen de inversión	68
Flow Chart	69
Capitulo IV	70
Propuesta de Evaluación	70
Instrumento de encuesta	71
Reflexión Ética	73
Conclusiones generales	74
Fuentes de consulta	76
Anexos	81

Introducción

El tema que se retomó para el desarrollo de esta investigación, es el desempleo en los egresados/alumnos de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Porque este problema afecta a los jóvenes egresados por distintos factores como la competencia, la inexperiencia laboral, pocas oportunidades y en algunos casos la institución de donde sean egresados. El plan lleva por nombre "Promoción Profesional: un reto para la UACM". El plan comunicativo para el mejoramiento de ofertas laborales en la UACM plantel Centro Histórico tiene una duración de dos años a partir de su fecha de inicio. Esta investigación tiene como sujetos principales a los jóvenes egresados y estudiantes de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México del plantel Centro Histórico. De esta comunidad nos interesa saber qué tipo de necesidades y problemáticas tienen al enfrentarse al ámbito profesional.

A partir de la investigación y de los resultados que los mismos estudiantes manifiesten, se crearán estrategias comunicativas para proponer a la universidad con el fin de que integre mejoras en sus proyectos e impulse a la comunidad estudiantil a tener mejores oportunidades laborales.

A partir de todas estas inquietudes las preguntas de investigación que surgieron fueron las siguientes: como pregunta central se planteó ¿Cómo pueden los estudiantes de la UACM ser beneficiados con mejores oportunidades laborales? De esto se derivan las preguntas periféricas: ¿Qué importancia tiene conocer los factores que afectan a los alumnos que están por egresar para poder colocarse en su campo laboral?, ¿Cómo se puede orientar a los alumnos de la UACM en el campo laboral?, ¿Cómo se puede organizar a los alumnos de la UACM para involucrarse en mejores ofertas laborales?, ¿Qué se puede proponer para un sistema más amplio de ofertas para los estudiantes de la UACM?

Los objetivos que surgieron a partir de estos cuestionamientos son los siguientes:

Como objetivo general es impulsar a los jóvenes estudiantes a tener mejores oportunidades laborales.

Como objetivos particulares, sensibilizar a la población académica-administrativa sobre los factores que afectan para que los egresados puedan

tener oportunidades de trabajo, fomentar el interés sobre la importancia que tiene insertarse en el campo laboral, involucrar a los actores de la comunidad en la creación de mejores ofertas laborales y por último vincular a la UACM con organizaciones que puedan ofrecer oportunidades laborales a los egresados y que concuerden con los principios educativos de la Universidad.

Es importante abordar la problemática del desempleo en los jóvenes estudiantes con nuevas estrategias de comunicación, para generar mejores oportunidades laborales que permitan a toda la comunidad de la UACM generar cambios en las nuevas generaciones de egresados; es por eso que este trabajo está dividido en cuatro capítulos. En el primero se presenta el planteamiento del problema, donde se expone la problemática del desempleo y a lo que se quiere llegar con esta investigación, después está la justificación en donde se da el motivo de realizar este plan desde lo comunicativo. Posteriormente se desarrolla el sustento teórico donde se habla sobre qué es el desempleo, el contexto nacional para los jóvenes respecto a esta problemática, la UACM como propuesta alternativa de universidad y el cambio social, además de presentar actividades en pro del empleo realizadas por la UACM y por instituciones públicas del gobierno.

Por otro lado en el capítulo dos se justifica el uso de la metodología y las técnicas que se implementan, las características de la muestra, los instrumentos de levantamiento de datos, el análisis de los datos arrojados y por último la matriz FODA; donde se analizan las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de la investigación.

En el capítulo tres a partir de los datos obtenidos se presenta el diseño y desarrollo de estrategias y tácticas.

En el capítulo cuatro se elabora una propuesta de instrumento para la evaluación del proyecto y se justifica su elaboración, además se presentan las conclusiones éticas y generales. Para finalizar se muestran las fuentes consultadas y los anexos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Los principales factores por los que hay un alto nivel de desempleo en los egresados de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México son: el problema del choque de competencia que hay entre jóvenes egresados y personas que ya cuentan con experiencia laboral. Además la UACM es una universidad joven por lo que su posicionamiento está en desventaja en comparación con otras universidades del país. Por otro lado los sistemas comunicativos con los que trabaja la universidad no son eficaces, y por último hay pocos convenios con empresas que faciliten la búsqueda y oportunidad de un empleo.

De acuerdo a Alfonso Dragón el cambio social "... no pretende definir anticipadamente ni los medios, ni los mensajes, ni las técnicas, porque considera que es del proceso mismo, inserto en el universo comunitario, del que deben surgir las propuestas de acción" (Dragón, 2011, pág. 13). Además "La participación de los actores sociales, que son a su vez comunicadores, se da en el marco de un proceso de crecimiento colectivo anterior a la creación de mensajes o productos" (Dragón, 2011, pág. 13). Considerando lo anterior el propósito del proyecto es crear un plan de comunicación para el cambio social que ayude y apoye a la comunidad estudiantil. En este proyecto las experiencias de estudiantes egresados van a generar propuestas que mejoren a la institución para apoyo al empleo en cuanto egresen de su carrera profesional.

Justificación desde lo comunicativo

Esta problemática del desempleo no solo es entre los egresados de la UACM, es un problema del país que se debe ir contrarrestando entre las nuevas generaciones con una buena educación y cultura.

Es importante abordar la problemática del desempleo en los jóvenes estudiantes con nuevas estrategias de comunicación, para generar mejores oportunidades laborales que permitan a toda la comunidad de la UACM generar cambios en las nuevas generaciones de egresados, para tener mejores experiencias laborales, habilidades, crecimiento y desarrollo

profesional. Mientras más egresados preparados salgan, mayores serán las oportunidades para las generaciones de la UACM y para que la institución demuestre su capital cultural.

Sustento teórico

El término desempleo se entiende como “(...) aquella situación en la que la persona con aptitud y disposición para trabajar no es capaz de encontrar ocupación profesional retribuida a pleno rendimiento, sea porque no encuentra ningún trabajo, sea porque solo encuentra uno por jornada inferior a la que desea y puede llevar a cabo” (Márquez, 2005, pág.26).

En el año 2017 el número el número de personas en busca de un empleo ya rebasó al número de empleos creados. Así mismo, es un problema que tiene que entenderse mundialmente, no solo en países de subdesarrollo.

A nivel nacional, el desempleo se encuentra alrededor del 3.5% de acuerdo a datos del INEGI; si bien es una tasa alentadora, llama la atención la tasa de informalidad (56.3%) en donde un número muy representativo de los habitantes de México ejerce labores bajo un esquema sin contrato y sin protecciones legislativas; un efecto totalmente atribuible a la falta de oferta de empleo. Si la tendencia se mantiene, tendrá consecuencias negativas en un mayor número de miembros en la sociedad incluyendo a los jóvenes egresados. Los porcentajes de desempleo muestran que “(...) Tabasco con 7.9%, Ciudad de México con 5.2%, Durango con 5.1%, Estado de México y Tlaxcala con 4.1%, en cada caso” (Expansión, 2019)

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) el “... repunte del desempleo juvenil en México se hizo visible desde el tercer trimestre de 2018; periodo en que se registró una tasa promedio de 7%. Mientras que para el último trimestre del año pasado el indicador presentó un repunte constante y paulatino; de cuatro a ocho décimas de punto. De tal suerte que la desocupación entre los jóvenes mexicanos pasó de 6.7% en octubre, a 7.1% en noviembre y a 7.4% en diciembre pasado” (Mendoza, 2019). Actualmente los jóvenes tienen una tasa de desempleo más alta en comparativa con los adultos, en ocasiones a pesar de tener un empleo este llega a ser de mala calidad, sin contar con las prestaciones y servicios con los que por ley debería de gozar, además del desbalance en habilidades que son exigidas en el sector laboral al postularse para alguna vacante.

No sólo el número de oportunidades en el campo laboral es el problema, sino que en ocasiones hay carencia en los requisitos para calificar a los empleos existentes “(...) la inexperiencia, carencia de habilidades específicas, no hablar

inglés, tener problemas para trabajar en equipo, el aumento de competidores y las condiciones del mercado laboral son los principales obstáculos” (Hernández, 2012).

Además, contar con una carrera profesional, no garantiza una oportunidad laboral en la que los jóvenes egresados puedan desempeñarse profesionalmente.

“Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, del tercer trimestre de 2012, y de la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP reportan sólo 40 de cada 100 profesionistas tengan un empleo ligado a su formación universitaria y que el resto desempeñe puestos que no requieren educación superior o esté desempleado” (Hernández, 2012, pág. 1).

Por si fuera poco, las ofertas de empleo actuales pueden ocuparse con diversos perfiles profesionales “Hoy existen más carreras que concursan para un mismo puesto. Un actuario, un economista, un administrador o un contador compiten por la misma vacante. Quien no tenga valor agregado en sus habilidades y competencias será menos favorecido” (Hernández, 2012, pág. 1). La diversidad en la oferta académica rebasa a la oferta laboral.

El problema de desempleo y su relación con las pocas oportunidades para los jóvenes

El panorama sobre el desempleo en México es desalentador con una tendencia en dirección regresiva. Los altos índices de desempleo no han disminuido, por lo que la creación de oportunidades laborales no va a la par con el crecimiento de la población que busca un empleo.

Según el portal CNN Expansión (2013) si México no aumenta su economía en esta década, los egresados de todo el país estarán desempleados y para 2020 las cifras aumentarán y el panorama será más desalentador (párr. 3). Esta decadencia en la economía según La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2013) afecta al 40% de los egresados universitarios (párr. 2)

Como se indica anteriormente, tener una carrera profesional no garantiza la obtención de un empleo “(...) la tasa de desempleo es más alta para los egresados universitarios que para los jóvenes que cuentan solo con nivel bachillerato” (Maximiliano, 2015, pág. 1)

La OIT identifica uno de los principales problemas en el desempleo en jóvenes y es “(...) el desfase que existe entre la formación que adquieren los profesionales en la universidad y las competencias que demandan las empresas” (Universia México , 2014), por lo que se deben crear estrategias que ayuden a preparar a los estudiantes y así poder cumplir con las exigencias que el mercado laboral demanda y evitar que las empresas se aprovechen del desequilibrio que hay en el mercado contratando a un menor sueldo.

Otra cuestión que influye en el desempleo de los jóvenes egresados recae en las empresas que prefieren contratar a un pasante o quien no tiene un título universitario, porque el salario es menor al que se debe pagar a un profesional. Esto crea una competencia entre personas con un título y jóvenes que son pasantes. Por lo que los jóvenes que cuentan con un título se desmotivan y sus exigencias a la hora de postularse a un empleo disminuyen.

La UACM como propuesta alternativa de Universidad

La Universidad Autónoma de la Ciudad de México nace a partir de la pérdida de interés y ruptura cultural que vive el país en la educación, al formar solo profesionistas de intereses capitales. Cabe mencionar que este proyecto nace gracias a Andrés Manuel López Obrador ex Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, con el propósito de crear una universidad de la ciudad con un marco académico que rompiera con las escuelas tradicionales y formara estudiantes críticos, reflexivos y humanos.

En el comienzo de su candidatura en el 2001, nace la Universidad de la Ciudad de México. Posteriormente la institución pasa a ser un organismo descentralizado dependiente del gobierno de la ciudad. En el 2004 la institución obtiene su autonomía, a partir de la publicación de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, aprobada por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con el objetivo de que siendo autónoma tenga la capacidad de organizarse a sí misma.

“(...) Este proyecto se sitúa entre las demás entre UAM, UNAM y IPN como la en la ocupación de crear investigación y difusión de la cultura. Ciertamente es la universidad más pequeña y más reciente su particularidad es de un carácter filosófico y que tiene un gran empeño en rescatar las orientaciones y los

valores fundamentales que tiene que ver con la manera en cómo se valora el conocimiento, la ciencia y cultura” (México, 2009).

Aunque es un modelo educativo muy joven con tan solo dieciocho años, la institución cuenta con uno de los modelos más innovador en la Ciudad de México, que en su diseño académico busca crear una difusión al conocimiento, cultura y ciencia como parte de soluciones a las problemáticas sociales.

La UACM cuenta con un modelo educativo con misión, visión, objetivos y programas de estudios enfocados a la formación “(...) de ciudadanos y ciudadanas con capacidad para analizar la realidad de manera crítica, con comprensión multidimensional de los problemas sociales y con conocimientos y herramientas científicas y humanistas suficientes para plantear soluciones viables, de alto compromiso y pertinencia” (Universidad Autónoma de la Ciudad de México, 2017, pág. 1).

El modelo educativo de la UACM pretende incluir a toda la sociedad para tener una formación académica universitaria por lo que su admisión es anual a partir de una convocatoria sin examen y con sorteo para el ingreso. La visión de la institución académica en comparación con las demás universidades de la ciudad es dar a la sociedad una oportunidad más para estudiar.

A partir de la visión y misión del modelo educativo UACM se puede comentar que los objetivos comienzan por tener educación centrada, libertad de cátedra e investigación y profesionalización de trabajo académico, promoción de la reflexión, flexibilidad en los horarios, en las cargas de trabajo para los estudiantes, flexibilidad curricular para que los estudiantes puedan asistir a la universidad sin dejar a un lado sus demás actividades o necesidades.

La UACM cuenta con cinco planteles: Casa Libertad ubicado en Calzada Ermita Iztapalapa donde se imparten las licenciaturas de Ciencia Política y Administración Urbana, Ciencias Ambientales y Cambio Climático, Ingeniería en Sistemas Electrónicos y Telecomunicaciones, Ingeniería en Sistemas Electrónicos Industriales, Modelación Matemática y Promoción a la Salud.

El plantel de Centro Histórico ubicado Fray Servando Teresa de Mier, cuenta con licenciaturas como Arte y Patrimonio Cultural, Comunicación y Cultura, Ingeniería en Sistemas Industriales y Telecomunicaciones, Ingeniería en Transporte Urbano y Promoción a la Salud.

Para el plantel de Cuauhtepac localizado en calle la Corona 320, están disponibles las licenciaturas de Arte y Patrimonio Cultural, Ciencia Política y Administración Urbana, Ciencias Sociales, Comunicación y Cultura, Creación Literaria, Filosofía e Historia de las Ideas, Historia y Sociedad Contemporánea, Ingeniería en Software, Ingeniería en Sistemas y Transporte Urbano, Ingeniería en Sistemas Industriales y Telecomunicaciones, Ingeniería en Electrónicos Industriales, Ingeniería en Sistemas Energéticos, Nutrición y Salud y Promoción a la Salud.

Otro de los planteles es San Lorenzo con ubicación en Prolongación San Isidro 151 donde se imparten las licenciaturas Arte y Patrimonio Cultural, Ciencia Política y Administración Urbana, Ciencias Ambientales y Cambio Climático, Ciencias Sociales, Comunicación y Cultura, Creación Literaria, Filosofía e Historia de las Ideas, Historia y Sociedad Contemporánea, Ingeniería en Software, Ingeniería en Sistemas y Transporte Urbano, Ingeniería en Sistemas Industriales y Telecomunicaciones, Ingeniería en Electrónicos Industriales, Ingeniería en Sistemas Energéticos, Modelación Matemática, Nutrición, Salud y Promoción a la Salud y Protección Civil y Gestión de Riesgos.

En cuanto a los doctorados y maestrías en el plantel del Valle que se encuentra en San Lorenzo 290, colonia Del Valle se imparten: Doctorado en Ciencias Genómicas, Maestrías en Ciencias Genómicas, Ciencias Sociales, Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, Dinámica No Lineal y Sistemas Complejos y en Educación Ambiental.

Cuenta también con dos centros culturales donde se imparten talleres, conferencias, clases optativas y eventos culturales de la misma casa de estudios

El Consejo Universitario y el área administrativa se encargan de tener vínculos para las soluciones en las problemáticas de carácter académico, económico y social que se puedan presentar, punto principal de la autonomía de la misma.

Cambio social

El cambio social se entiende como "...a aquello que las personas desean para sí mismos y también para los demás, incluye las posibilidades de conseguirlo en relativamente poco tiempo o las imposibilidades, se refiere también a la forma en que debe realizarse el proceso y, por tanto, a su deseabilidad este detalle es sintomático; aquí está su detección y medida, relacionadas principalmente con la dirección o sentido que esté tomando, reitera la modificación de los aspectos no deseables y, en fin, añora la previsión del futuro" (Colina, 1997).

En el proyecto "Promoción profesional: un reto para la UACM", la importancia del cambio social es elemental para que tenga con un impacto positivo en la comunidad universitaria.

El cambio social se desarrolla con objetivos y estrategias que apoyen a los estudiantes en su desarrollo profesional después de egresar de la UACM.

Asimismo, las acciones que se llevan a cabo dentro del plan de comunicación tienen como resultado un cambio social entre los jóvenes para mejorar y evolucionar dentro de la comunidad universitaria y fuera ya como profesionistas.

También puede entenderse como "...cualquier modificación o variación de la estructura y de la organización de una sociedad, en la que están incorporados valores, normas, productos y símbolos culturales, y que afecta las condiciones y los modos de vida de una colectividad" (ABC color, 2007).

El aporte de este proyecto no afecta la estructura de la institución, lo que se está trabajando es generar entre la comunidad de la UACM un cambio que proyecte mayores oportunidades como profesionistas y además fomente el crecimiento profesional en los jóvenes.

En la actualidad se está trabajando en un cambio social en el país para generar más oportunidades de empleo de esta manera los jóvenes en México pueden crecer en el ámbito laboral.

Cuadro 1. Actividades promocionales para el empleo

Corporación o Institución	Promocionales
UACM	Bolsa de trabajo en el sitio web y ferias del empleo sin difusión en todos los planteles.
OCC Mundial	Convenio con la plataforma para subir currículos como el público en general, no es un diseño solo para los estudiantes en ella pueden entrar cualquier persona de cualquier oficio o profesión.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2. Actividades en pro del empleo para jóvenes

ORGANISMO	FUNCIÓN	PROYECTO	¿EN QUÉ CONSISTE?	¿CUÁNDO SE LANZÓ?	¿DÓNDE SE LANZÓ?	¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?	LIMITACIONES	ALCANCES
OIT	Agencia de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados, miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres	Programa de empleo para los jóvenes de la OIT.	Es un programa que se estableció con el fin de hacer frente al objetivo de desarrollo mundial y los desafíos nacionales de proporcionar a los jóvenes oportunidades de trabajo decente.	2005		Jóvenes en busca de empleo	Que solo está dirigido a los 187 estados que miembros de esta organización.	Proporciona a los jóvenes las herramientas para encontrar un trabajo decente. Asistencia técnica para la formulación y ejecución de programas nacionales de empleo juvenil. Actividades de sensibilización para promover el trabajo decente para los jóvenes con un enfoque en la empleabilidad, el empleo y los derechos de los trabajadores.
INJUVE	Es un organismo público descentralizado que promueve el respeto de los <i>Derechos Humanos</i> de la población joven de la Ciudad de México.	Mi Primer Trabajo	Es un programa que vincula a los jóvenes de la Ciudad de México que buscan emplearse, con la oferta de puestos de trabajo que ofrecen las empresas establecidas en el Distrito Federal y que participan en el programa.	2016	Ciudad de México	Es para los jóvenes residentes de la Ciudad de México de 18 a 29 años que buscan un empleo formal y estable, con cualquier nivel de instrucción escolar.	Que solo va dirigido a jóvenes que viven la Ciudad de México.	Contribuir a la obtención de experiencia y competencias laborales en la población juvenil. Ampliar la información sobre los perfiles laborales de la población joven.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2. Actividades en pro del empleo para jóvenes

CONACYT	Es un organismo público descentralizado del gobierno federal mexicano dedicado a promover y estimular el desarrollo de la ciencia y la tecnología en ese país.	Enlace laboral	Es un boletín que tiene como finalidad promover y facilitar la incorporación de ex becarios y becarios a los procesos productivos, públicos y privados del país.	2005	Ciudad de México	Becarios o ex becarios del CONACYT	Que solo está dirigido a personas que tienen tuvieron relación con el CONACYT	Fomento al desarrollo científico y tecnológico del país, con ayuda de becarios y ex becarios. Funciona a través de una plataforma sencilla en la que se cargan las vacantes anunciadas por empresas, instituciones de educación y centros de investigación para que sean consultadas por los becarios y ex becarios sin necesidad de claves de acceso.
SEDESOL	La Secretaría de Desarrollo Social formula y coordina la política social solidaria y subsidiaria del Gobierno Federal, orientada hacia el bien común, y la ejecuta en forma corresponsable con la sociedad.	Jóvenes Ecosol	Impulsar la economía social y productiva de las y los jóvenes de México, a través de capacitación, sensibilización y desarrollo económico.	2017	Campeche Chiapas Colima Guerrero Michoacán Morelos Oaxaca Sinaloa Sonora	Jóvenes que tenga idea de negocio o iniciativas productivas viables y vinculadas a las vocaciones productivas de la localidad o región.	El nivel de alcance es limitado a muy pocos estados de la república.	Fortalece el desarrollo de proyectos de los jóvenes. Articula los esfuerzos en procesos de complementariedad entre el gobierno y los jóvenes.
STPS	Secretaría encargada de las relaciones obrero-patrón, así como de los contratos, conciliaciones y métodos de trabajo.	Bécate	Apoya a buscadores de empleo para que obtenga la calificación requerida por el aparato productivo.	2015	Estado de México	A jóvenes de 16 años en adelante.	Que solo está dirigido a jóvenes del Estado de México.	Incorporación a cursos de capacitación de corto plazo. Intenta facilita el acceso a un empleo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia.

Fuente: Elaboración propia

Capítulo II

Estrategia metodológica

El método es entendido como "... uno o varios procesos para analizar, evaluar y sintetizar un problema" (Pérez y Cardona, 2004), el método que se utilizará para esta investigación será el cualitativo, porque se requiere información contextual en profundidad, registro, testimonios, etc., para que a partir de ello se generen estrategias de comunicación para los resultados de la investigación.

El método cualitativo se define como "...la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable" (Taylor y Bogdan, 1987). "Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada" (Torres, 2006).

Una de las características de este método trata sobre conocer estructuras, hechos, procesos o personas, y no solo a través de la medición de sus elementos. Además, este método no busca generalizar la información, sino se acerca más a la fenomenología, es decir ocupa procedimientos menos comparables como las observaciones en el tiempo y en diferentes circunstancias culturales. También facilita que la conversación o entrevista del investigador ayude a involucrarse más con el entrevistado. La investigación cualitativa permite al investigador desarrollar una o afirmar las pautas de su investigación y a su vez en el proceso ir las modificando.

Entre las ventajas que puede haber entre las características de la metodología cualitativa para este plan de comunicación es que surge una naturalidad al comunicarse con los sujetos de estudio, además se limita a preguntar, es decir la información se puede ir recaudando con solo una pregunta detonante para dejar fluir la información entre el entrevistado y el entrevistador, por lo que surge una comunicación más horizontal.

Técnica para levantamiento de datos

La técnica que se utiliza es la entrevista semiestructurada. La entrevista se considera “(...) flexibles, dinámicas, no directivas, no estructuradas, no estandarizadas y abiertas” (Taylor y Bogdan 1984), así como “(...) encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bogdan, 1984).

La entrevista semiestructurada “(...) presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (Bravo, Torruco, Martínez, & Varela, 2013, pág. 2), lo que permite que se modifique la guía de entrevista dependiendo de la información que proporcione el informante en el desarrollo de la entrevista.

Esta técnica se ocupa en esta investigación, porque facilitará que la entrevista semiestructurada ayude a involucrarse con los entrevistados, asimismo permite afirmar las pautas en la investigación y modificarlas en el proceso.

Por otro lado, esta entrevista sirve para poder hacer datos más subjetivos y profundos desde los testimonios de los egresados y poder recaudar la información, para después desarrollar una comunicación de impacto social que partirá desde lo colectivo.

Muestra: características de los informantes

La muestra entendida como “(...) la representatividad de un universo y se presenta como el factor crucial para generalizar los resultados” (Jurgenson, 2003, pág. 31). La muestra seleccionada consta de 8 entrevistados, se configura de la siguiente manera: egresados con empleo, estudiantes con empleo, estudiantes de tiempo completo y egresado desempleado.

Perfil de las muestras

Egresado con empleo

Las características para este perfil son estudiantes de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, que cuentan con licenciaturas que se imparten en plantel Centro Histórico que ya egresaron y que tiene un trabajo que corresponde a su carrera.

A las muestras solicitadas en esta categoría de egresados con empleo se les aplica una entrevista donde se arrojan datos respecto a sus experiencias en su área laboral. (Véase Matriz de datos1)

Egresado desempleado

Las características para este perfil son estudiantes de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México plantel Centro Histórico, que ya egresaron y no están laborando en el campo correspondiente a su carrera. En esta categoría de egresados desempleados se aplica una entrevista que arroja datos respecto a sus experiencias entorno a la búsqueda de trabajo (Véase Matriz de datos 2 para las características de cada perfil)

Instrumentos para el acopio de información

Guía de entrevista

Cuestionario 1 egresado con empleo

Empleo: conocer si fue fácil insertarse en el campo laboral después de egresar de la UACM.

¿Cuál fue tu experiencia al encontrar empleo después de haber egresado?

¿Qué consideras que fue lo elemental para estar empleado?

-experiencia

-cursos externos

-herramientas que brinda la UACM

Competencia: Detectar el tipo de competencia que ven los jóvenes para entrar al mercado laboral.

Al obtener el empleo que tienes, ¿influyó la institución de dónde egresaste?

¿Por qué?

¿Cuáles son los factores que las instituciones/empresa tomó en cuenta para seleccionarte para cubrir la vacante?

Desempleo: saber cuál es la visión sobre el desempleo en los jóvenes egresados.

¿Cómo es que percibes la situación laboral en los jóvenes desempleados?

¿Cuáles crees que son los factores que afectan a los jóvenes para estar desempleados después de egresar?

Propuesta: Identificar si el entrevistado cree que la UACM le brinda las herramientas necesarias para incursionar en el ámbito laboral.

¿Crees que la UACM brinda las herramientas necesarias para incursionar en el ámbito laboral?

En tú opinión, ¿Qué te gustaría que la universidad aportará para impulsar el empleo?

Cuestionario 2 egresado desempleado

Desempleo: Identificar las dificultades personales y laborales con las que se encuentran los egresados desempleados para obtener un empleo.

¿Cuál ha sido el proceso de búsqueda de empleo?

En tu situación, ¿qué te ha impedido conseguir un trabajo en tu área profesional?

¿Consideras que la institución influye en el hecho de no tener empleo?

¿Por qué?

Competencia: Saber sus experiencias para no ser seleccionados en algún empleo.

¿Por qué crees que influye al ser reclutado la institución de donde seas egresado?

¿Cuáles han sido las dificultades a las que te has enfrentado para conseguir un empleo?

Propuestas: Escuchar las opiniones y propuestas para poder conocer los intereses y necesidades de los estudiantes para impulsar empleos en la UACM.

¿Qué propondrías a la institución en torno al tema de ofertas laborales?

¿Cuál fue tú experiencia al realizar el servicio social, crees que te sirvió para la práctica?

Si tuvieras que fomentar el crecimiento profesional en algún semestre de la carrera ¿en cuál lo harías y cómo?

Análisis e interpretación (cruce de datos)

Categoría empleo

Los estudiantes manifiestan en cuanto a la experiencia de encontrar empleo que no hay suficientes empleos para los perfiles que la universidad prepara y al respecto, uno de los entrevistados nos dice: “los puestos ya están dados para las universidades como la UNAM, IPN y algunas privadas, lo que hice fue mandar varios currículos y dije en la primera que me llamen me quedo para tomar experiencia” Yeltzin, egresado de la Licenciatura en Promoción a la Salud, 2018). En este sentido el entrevistado reflexiona sobre el precio que un recién egresado tiene que pagar para adquirir experiencia en el ámbito laboral, sin embargo, sería importante hacerse la pregunta de si estudiantes de otras universidades están en circunstancias similares y quizá sea un problema nacional que se deriva de la falta de empleo para los jóvenes.

Por otro lado, la inexperiencia es otro limitante que impide a los egresados no conseguir un empleo, porque cuando egresan tienen más bases teóricas que técnicas. Al respecto Rosa explica:

“mira mi experiencia fue muy chistosa, porque la primera generación se la pasó con pura teoría, casi no había práctica. Cuando fui a trabajar me decían que utilizara las herramientas que conocía, o te piden hacer un cálculo para un sensor y te quedas así, de ser hacer el cálculo, pero no tengo práctica. En serio a eso te enfrentas, que tienes la teoría, la tienes muy bien porque sabes hacer los cálculos, pero la práctica es la que te hace falta” (Rosa egresada en la Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Electrónicos Industriales, 2018). Según la versión los entrevistados, uno de los problemas más importantes de la UACM es que su currícula tiene una fuerte carga teórica y descuida la parte práctica de las profesiones y genera dificultades a la hora de encontrar trabajo. También expresan que es difícil la búsqueda de un empleo y poder colocarse, sin embargo, si hay oportunidades, el servicio social sirve para impulsar los conocimientos teóricos que aprenden en la universidad.

Otro entrevistado comenta: “No me pareció algo fácil, fue como raro fue como entre fácil pero tampoco algo de ¡ay sí! salí y tenía como ocho ofertas de empleo, más bien siento que tuve un poco de suerte, así lo pienso porque a través de mi servicio social que conseguí empleo. De hecho, estaba en la

carrera y ya necesitaba como entrar a trabajar y como no encontraba oferta de empleo, entre a trabajar en una agencia de publicidad, que nada que ver con lo mío. Pero en conjunto con eso estaba haciendo mi servicio social y al final de mi servicio fue que ya me pude quedarme a trabajar, en donde estoy ahora el MUCA. Así fue como logré el empleo” (Lucia egresada de la Licenciatura en Arte y Patrimonio Cultural, 2018).

El servicio social es una puerta para acceder al ámbito laboral; es una oportunidad para generar nuevos conocimientos y poner en práctica los adquiridos en la universidad. Además, ayuda a desarrollar alternativas o convenios con otras empresas o instituciones.

Por otro lado, es responsabilidad de los estudiantes buscar constantemente oportunidades al respecto nos comentan:

“No debemos de esperar a que nos lleguen las cosas, hay que tocar puertas. Tal vez sea un poco personal, yo siento que soy a veces mucho muy comprometido, trato de ocupar mi tiempo todo el día, me gustan las causas humanitarias por eso es que también elijo a una asociación civil, donde hay más oportunidad para los jóvenes universitarios, donde no es como una institución donde todo ya es como muy monótono, llegas te insertas y te dicen ahí está lo que tienes que hacer y punto, no tienes como más para sobresalir, no te escuchan, la institución ya está hecha” (Yelzint, egresado de la licenciatura de Promoción de la salud).

Los logros y esfuerzos profesionales dependen de cada estudiante y deben de estar comprometidos con ellos mismos para seguir desarrollándose profesionalmente y poder alcanzar sus objetivos y conseguir un empleo. Al respecto una de las entrevistadas menciona: “Yo creo que el conocimiento, habilidad, pero sobre todo la responsabilidad y el trabajar, como comprometerme en todo lo que estaba haciendo” (Lucia, egresada de la Licenciatura de arte y patrimonio Cultural).

Se debe reflexionar, acerca de ¿cómo es que te desarrollas en un ámbito laboral?, y también, ¿cuáles son las capacidades y habilidades que tienen los estudiantes después de egresar? Estas interrogantes son un punto importante para que los estudiantes puedan conocerse a sí mismo y tener un desarrollo profesional más satisfactorio.

Categoría desempleo

En algunos casos los egresados no creen que el desempleo sea una consecuencia de que no haya calidad en la UACM al formar a profesionales.

“Aquí no es un asunto de que no haya calidad en la universidad, a mí me ha tocado en este trabajo hablar con personalidades de distintos niveles, incluso secretarios particulares de secretarios de estado y estos carecen muchas veces de los conocimientos para abordar ciertos temas, además de que se requieren ciertas habilidades pues para hacer más fácil el logro de tus objetivos dentro de tu empleo. No creo que tenga que ver tanto la institución como te mencioné ahí solo sería por la imagen, más bien lo vínculo con el modelo económico que tenemos está fallando en la creación de empleos, la violencia que existe que también influye en la caída de la creación de empleos y a eso se lo atribuyo yo” (Alejandro egresado de la Licenciatura de Comunicación y Cultura).

Sin embargo, el catálogo para proyectos de servicio social podría ampliarse:

“... creo que sí debería tener un vínculo fuerte con la industria y gobierno y otras áreas, si otras universidades lo tienen, yo no entiendo porque la UACM no. De hecho, por ejemplo, cuando tú haces tú servicio social no te permiten que lo hagas en empresa privada digámoslo, y te quedas así de porque no formas personas pensantes, que seguramente no los preparas para ir a pedir una gerencia o pedir un empleado de súper obrero calificado, en eso creo que la universidad está fallando, no te permite vincularte” (Carlos egresado de la Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Eléctricos Industriales).

Adicionalmente, los egresados consideran que deben actualizarse los planes de estudios y desarrollar y complementar el aspecto práctico para poder enfrentarse al ámbito profesional. Carlos menciona “Además de que la universidad debe de actualizarse y ponerse al corriente de las necesidades y exigencias de los puestos que las empresas solicitan” (Carlos egresado de la Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Eléctricos Industriales). También al respecto una de las entrevistadas menciona que: “Justo es la experiencia, aparte creo que, si me falta aprender un poco más, actualización en algunos programas” (Marelyn egresada de la Licenciatura en Arte y Patrimonio Cultural, 2018). En este sentido la experiencia sigue tomando un papel protagónico de no contar con experiencia curricular o técnica podría generar talleres o

campañas donde jóvenes puedan involucrarse con sus carreras, impartándose en la misma institución.

Las maneras para buscar un empleo han sido difíciles, se han encontrado con distintas situaciones como sueldos bajos, falta de experiencia laboral, carencia de conocimiento en ciertos programas o actualizaciones, esto mencionan al respecto los entrevistados: “Ha sido complicado, anteriormente si estuve trabajando en una casa de cultura que se dedicaba a cuestiones de género, pero me tuve que salir porque el sueldo era muy bajo. Aparte solo estaba como haciendo currículum, cuando decido salirme de ese trabajo, puedo decir que, si hay empleos, pero siento que para esta carrera hay más en otros estados que en la Ciudad de México. Pero lo que me ha frenado un poco es la experiencia, me dicen que cubro el perfil, pero no tengo la experiencia, entonces ha sido eso lo complicado en el proceso de búsqueda” (Marelyn egresada de la Licenciatura en Arte y Patrimonio Cultural, 2018).

Otra limitación que los estudiantes han tenido al buscar empleo es la edad como con menciona Carlos:

“...a veces podría ser la edad, que no me han dicho que no, sin embargo, es obvio que más allá de la relación con la universidad las políticas en este país son no darles empleo a personas mayores, digo me parece un poco trillado, pero así es, piden personas que tengan 22 años, con 5 años de experiencia, que sepan tres idiomas, con certificaciones y tú dices de donde las sacas a cierta edad” (Carlos egresado de la Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Eléctricos Industriales).

Existen aspectos que no pueden controlarse en el ámbito laboral como el aspecto de la edad.

Categoría competencia

Los datos en esta categoría arrojados entre los egresados con empleo y desempleados muestran que la polémica en el que está envuelta la institución, hace que a los estudiantes se les tache en ciertos aspectos al respecto uno de los entrevistados menciona que se: “...ha permitido la estigmatización de los estudiantes, porque ellos mismos han permitido eso y la institución ha carecido de ser incapaz de manejar este asunto de cambiar este estigma de ser una escuela patito, universidad que no produce la cantidad de titulados que debería

de tener” (Alejandro egresado de la licenciatura en Comunicación y Cultura, 2018).

Esto tiene que ver con la cantidad de egresados que tiene la institución y la inversión o costo por estudiante, que no se ve reflejado en el número de egresados que hay desde su fundación, esto envuelve en una polémica a la institución por lo que sí es importante revisar cual es el motivo de estos números y así poder ver cuáles son las verdaderas desventajas de los egresados ante la competencia, porque no quiere decir que por tener un bajo número de egresados el nivel para la competencia no sea óptimo.

Otra de las situaciones en las que la institución está envuelta es en asuntos políticos y sociales ante ello uno de los entrevistados dice: “Hay desventajas por todo lo que se habla en medios a nivel político o grillero por parte de algunas personas externas que quieren manchar la institución que siempre está perseguida por el tipo de educación que se da aquí” (Yeltzin Fernández, Egresado de la licenciatura en Promoción a la Salud, 2018). Tal y como lo mencionan los entrevistados, uno de los estigmas más grandes en los que está envuelta la UACM, es todo lo que hay detrás de su fundación quien la creó, ¿Por qué? y ¿para qué?, además del tipo de plan que tiene la institución, sus ideales, la preocupación social que puede ser malinterpretada porque no hay otras universidades que cuenten con plan parecido o que se le acerque.

A pesar de que se habla de la polémica en la que está envuelta la universidad en algunos casos es un punto que ni siquiera es relevante, lo importante es la forma en la que desempeñas y muestras las habilidades que tienes al respecto Lucía dice: “Bajo mi experiencia no, no he tenido en ningún momento en que sea hay tú eres de la UACM o algo así. De hecho, pasa mucho todavía de cuál es esa, pero no ha sido algo contraproducente” (Lucia, egresada de la carrera Arte y Patrimonio Cultural, 2018). Al respecto otra entrevistada menciona: “A estas alturas creo que ya no tiene tanto que ver de qué escuela vienes, porque si pones la institución, pero te dan el mismo examen. Lo que califican es, lo que tú sabes hacer y cómo lo vas a desempeñar” (Rosa, egresada de la licenciatura en Ingeniería en sistemas electrónicos industriales, 2018). Esto tal vez también tiene que ver con que la UACM es una universidad joven a comparación de otras instituciones, que tiene de fundación 100 años, solo se necesita trabajar en la difusión de la universidad, sus ideales y perfiles que genera.

Una de las dificultades que se presenta en la competencia al momento de emplearse en algunos de los entrevistados la edad como un factor determinante para ser empleado, esto se menciona al respecto: “Pues tal vez, a veces podría ser la edad, que no me han dicho que no, sin embargo es obvio que más allá de la relación con la universidad las políticas en este país es no darle empleo a personas mayores, digo me parece un poco trillado pero así es, piden personas que tengan 22 años, con 5 años de experiencia, que sepan tres idiomas, con certificaciones y tú dices de donde las sacas a cierta edad” (Carlos, egresado de la licenciatura en Ingeniería de sistemas electrónicos industriales, 2018). Esta situación sobre la edad se ha visto desde hace algunos años, las empresas o instituciones quieren a gente joven con la experiencia de una persona mayor, pero si tienes la experiencia y eres mayor no puedes desempeñar el trabajo, hay una contradicción porque las personas más grandes son los que podrían enseñarles a los jóvenes.

Otro de los factores para la competencia son las actualizaciones y que a la universidad le faltan menciona uno de los entrevistados: “Justo es la experiencia, aparte creo que, si me falta aprender un poco más, actualización en algunos programas” (Marelyn egresada de la licenciatura en Arte y Patrimonio Cultural, 2018). Es cierto que la universidad carece de instalaciones, herramientas necesarias para preparar a los estudiantes, además de la falta de actualización del plan de estudios de las licenciaturas, es importante revisar cual es la demanda del campo laboral y ver en qué medida la institución puede adaptarse a estas necesidades.

Categoría propuestas

En cuanto a las propuestas los alumnos egresados con empleo y los desempleados consideran que es importante actualizar los planes de estudio de todas las licenciaturas, así como los equipos e instalaciones, porque este es un factor que retribuye en su inserción en el ámbito laboral “... actualizar los programas de estudio, instalaciones, porque afuera las empresas cambian mucho, las demandas son diferentes, las carreras cambian, ya no te piden lo mismo. Entonces lo que tienes que hacer es actualizar a las nuevas generaciones para que compitan” (Rosa, egresada de la licenciatura en Ingeniería en sistemas electrónicos industriales, 2018). Del mismo modo uno

de los entrevistados desempleados mencionó “La actualización también, es obvio que la universidad no te puede enseñar todo, el conocimiento es tan amplio que no lo puede abarcar todo, pero eso no es justificación para no ir con el paso del tiempo” (Carlos, egresado de la licenciatura en Ingeniería de sistemas electrónicos industriales, 2018).

Además, que la universidad proporcione un compromiso en la motivación académica como organizar semilleros de talento, ampliar los cursos optativos entre ellos mejorar el nivel de inglés que actualmente es primordial para desarrollarte profesionalmente. Hacer vínculos con empresas privadas y públicas para que conozcan los perfiles que la universidad egresa con fin de que los alumnos puedan tener una relación laboral con ellas. También fomentar desde el inicio del ciclo superior, la importancia del desarrollo profesional e invitar a la universidad a que involucre a los alumnos con sus conocimientos académicos en proyectos internos de la institución y así generar una experiencia en su área profesional.

Desarrollar programas de competencia entre alumnos, en los que puedan demostrar sus capacidades y creatividad en proyectos.

El servicio social se toma en cuenta como propuesta para el impulso al empleo porque en algunos casos los alumnos son contratados por su buen desempeño, pero en este punto coincidieron que la universidad tendría que permitir que los alumnos realicen convenios con otras empresas para ampliar el catálogo de la institución, como mencionó uno de los entrevistados:

“Sería muy bueno más vínculos para el servicio social, mejorar los trámites porque te encuentras con situaciones en las que quieres alguna institución y ya no está disponible, las personas que están a cargo no están muy atentas, al final de cuenta no serán beneficiados les vale, también es cuestión del estudiante buscar más convenios. Es de las dos partes del administrativo y el estudiante, sin embargo, no hay un apoyo en lo administrativo, no hay ese compromiso con la universidad. Por otro lado, que la universidad tome medidas en cuanto al servicio que ofrece el personal administrativo, para otorgar información o auxiliar a los estudiantes para hacer su servicio social” (Yeltzin Fernández, Egresado de la licenciatura en Promoción a la Salud, 2018).

También mencionaron que sería buena idea comenzar a trabajar la tesis, plan de comunicación o producto comunicativo desde cuarto o quinto semestre, para que así se les permita a los estudiantes aterrizar sus ideas y puedan seleccionar un tema que les guste al respecto se menciona: “A lo mejor intentar empezar un poco antes toda esta parte, no sé cómo de la tesis y demás, está medio desatendido. Yo lo veo ahorita, cuando hice mi seminario de tesis, al final el tema que escogí en ese momento no me gustó y lo cambié. Lo que me falta personalmente es tiempo para trabajar en mi tesis” (Lucía, egresada de la carrera Arte y Patrimonio Cultural, 2018). La entrevistada comentó que esto tal vez contribuiría a aumentar el número de egresados o que incluso se podrían ampliar las modalidades de titulación.

Matriz FODA

En el plan estratégico de comunicación integral para esta investigación el formato FODA o DAFO alcanza una gran importancia dentro de la dirección estratégica de la organización, ya que es una de los métodos más sencillos, y al mismo tiempo más eficaz, para recopilar y analizar toda la información necesaria para tomar decisiones acerca del futuro de la empresa y en este caso de la investigación.

En concreto el análisis DAFO permite a la empresa/organización a determinar cuáles son las acciones que se deberán poner en marcha para aprovechar las oportunidades detectadas y tener conciencia de las debilidades y fortalezas.

El resultado del análisis DAFO permite concretar a través de una tabla esquemática la evaluación de los puntos fuertes y débiles (competencia o capacidad para generar y sostener sus ventajas competitivas), con las amenazas y oportunidades externas; en coherencia con la lógica de que la estrategia de comunicación debe lograr un adecuado ajuste entre sus capacidades internas y variables externas. (Manual Práctico de la Pyme: 62)

Cuadro 3. Matriz FODA

<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none">• Que la universidad no tenga presupuesto para la implementación del proyecto.• Instalaciones obsoletas.	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none">• Que el alumno tenga apatía y desinterés sobre las propuestas para el impulso del desempleo.<ul style="list-style-type: none">• Que se lleve a cabo un proyecto parecido.• Que el desempleo sea al nivel del país.• Que los criterios de selección de las empresas sean limitados a los perfiles de los recién egresados.
<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none">• No sean realizado proyectos por parte de los estudiantes que apoyen el impulso al empleo, en el caso de la institución la difusión y el alcance en cuanto al tema es muy limitado.<ul style="list-style-type: none">• Es un plan que está hecho por estudiantes, a partir de sus experiencias y atendiendo las necesidades de la comunidad estudiantil.	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none">• Fortalecer este proyecto y que se implemente en otros planteles.• No hay estrategias suficientes para el impulso al empleo en la UACM.

Capítulo III

Estrategias de Plan de Comunicación para el impulso al empleo en la UACM

El objetivo general para las estrategias de este proyecto es: Concientizar a la comunidad académica y administrativa sobre la importancia de impulsar a los egresados a mejores oportunidades de trabajo.

En este caso la comunicación organizacional sirve como herramienta para detectar y apoyar las necesidades en torno al impulso laboral dentro de la UACM, de la comunidad estudiantil y administrativa con ello se generan estrategias para lograr el objetivo del Plan de comunicación.

El objetivo particular de la estrategia organizacional es involucrar a la comunidad académica con una nueva área de prácticas profesionales para que puedan desarrollar los conocimientos adquiridos durante la licenciatura y así sumarles experiencia profesional para el momento de egresar tengan mejores oportunidades de trabajo.

En cuanto a la estrategia educativa ayuda por medio de procedimientos o recursos ocupados, los profesores y alumnos logren involucrarse en la importancia que tiene estar preparados académicamente y profesionalmente para la inserción en el ámbito laboral y al egresar se tengan las herramientas suficientes para la competencia con los demás profesionistas.

Para esta estrategia se plantea el objetivo particular que es fomentar el interés sobre la importancia que tiene insertarse en el campo laboral.

La estrategia mediática permite emitir mensajes a través de medios de comunicación digitales e impresos; este instrumento permite llevar a cabo un proceso comunicacional dentro de la UACM. Y su función es la difusión de las ferias de empleo y conferencias.

Como objetivo particular es involucrar a los actores de la comunidad en la creación de mejores ofertas laborales.

Por último, el proyecto toma la estrategia interinstitucional que interviene en la relación de la UACM y las empresas privadas y públicas para la participación en las ferias y el reclutamiento de la selección de profesionistas.

En cuanto al objetivo particular es vincular a la UACM con organizaciones que puedan ofrecer oportunidades laborales a los egresados y que concuerden con los principios educativos de la Universidad.

Tácticas

Estrategias	Tácticas
Organizacional	Táctica 1 “Prácticas profesionales”
Educativa	Táctica 2 “Curso taller” Táctica 4 “Hoja de vida” Táctica 5 “Genera tú propio empleo”
Mediática	Táctica 6 “Campaña mediática”
Interinstitucional	Táctica 3 “Feria del empleo”

Táctica 1 Prácticas profesionales: Creación de un nuevo proyecto dentro de la institución donde los jóvenes pueden hacer sus prácticas profesionales apoyando el plan de comunicación al impulso al empleo, en estas prácticas los estudiantes pondrán en práctica sus conocimientos, de esta forma generarán experiencia profesional.

Táctica 2 Curso taller: El curso taller es impartido para coordinadores y encargados del área de servicio social y prácticas profesionales para establecer una mejor comunicación, servicio y atención a la comunidad de la UACM.

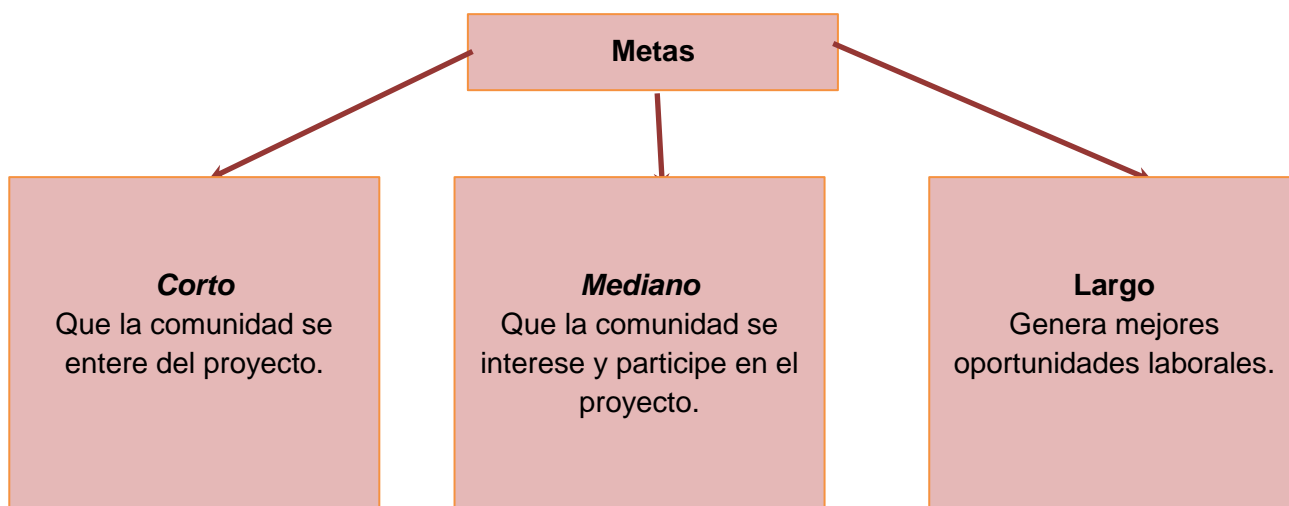
Táctica 3 Feria del empleo: La feria del empleo tiene como invitadas a empresas públicas y privadas para que conozcan los perfiles de los estudiantes. Esta iniciativa hace que los alumnos interactúen con empresas de su interés. Este evento cuenta con conferencias y talleres para impulsar el empleo.

Táctica 4 Hoja de vida: A través de un taller se apoya a los jóvenes con herramientas para una buena elaboración de su currículum vitae. Esta táctica se ejecutará dentro de la feria del empleo como actividad extra.

Táctica 5 Genera tú propio empleo: Esta táctica se ejecuta dentro de la feria del empleo y consta de una conferencia con ponentes que han emprendido con el fin de compartir sus experiencias con los alumnos.

Táctica 6 Campaña mediática: Esta campaña se realiza en medios impresos y digitales para toda la difusión del plan de comunicación. Las actividades que están dentro de la campaña son gestión, logística, creación y difusión de todo el proyecto “Promoción profesional: un reto para la UACM”.

Metas para el Plan de comunicación



Actores y beneficiarios

Los actores principales para este Plan de comunicación son los estudiantes, de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como institución, docentes y administrativos que conforman toda la comunidad académica del plantel Centro Histórico.

En cuanto a los beneficiarios se encuentran los estudiantes. Según los estudios más recientes que están en el portal del perfil de los estudiantes son del 2011 hay que dejar en claro que son ocho años después del año presente, pero se tomará como registro.

Perfil de los beneficiarios

Porcentaje por sexo:

Mujeres 50.39%

Hombres 49.61%

Porcentaje que estudia en Centro Histórico: 8.10%

Delegaciones con mayor procedencia: Iztapalapa, Gustavo A. Madero y Tláhuac.

Estado civil: 87.73% solteros, 6.56% casados, 3.33% unión libre y 1.6% separados.

Tipo de vivienda: 67.15% independiente, 20.27% departamento, 9.85% cuarto de vecindad y 2.03% cuarto de azotea.

Situación económica laboral: 47.90% sí trabaja y 52.10 no trabaja.

Lugar de trabajo: 12.38% PyMES, 9.99% Por su cuenta, 9.08% Empresa grande, 6.87% institución de gobierno, 5.40% negocio familiar y 4.17% otro.

Estudiantes que buscan emplearse: 43.55% no y 56.45% sí.

Estudiantes con oficio: 46.49% sí y el 53.51 no. Entre los que sí, los oficios más destacados son, 5.65% reparador de computadoras, 1.96% cocinero, 1.61% mecánico y 1.54% electricista.

Estos datos dan un perfil de C+ un nivel socioeconómico medio bajo.

(Universidad Autónoma de Ciudad de México, 2014)

Cuadro 4. Marco lógico

Resumen narrativo	Indicador de evaluación	Evidencia	Supuesto
<p>Concientizar a la comunidad académica y administrativa sobre la importancia de impulsar a los egresados a mejores oportunidades de trabajo.</p>	<p>Sondear el punto de vista de la comunidad académica y administrativa sobre lo que piensa acerca del impulso a mejores oportunidades de trabajo.</p>	<p>Entrevista después de la aplicación de la estrategia.</p>	<p>Que la Universidad y la comunidad estudiantil tenga interés.</p>
<p>Sensibilizar a la población académica-administrativa sobre los factores que afectan para que los egresados puedan tener oportunidades de trabajo.</p>	<p>Conocer el punto de vista de los egresados sobre lo que piensan para tener oportunidades laborales.</p>	<p>Encuesta después de la aplicación de la estrategia.</p>	<p>Que la Universidad reciba el presupuesto necesario para realizar los proyectos.</p>
<p>Es fomentar el interés sobre la importancia que tiene insertarse en el campo laboral.</p>	<p>Saber el nivel de interés que tienen los estudiantes sobre la inserción en el campo laboral.</p>	<p>Encuesta después de la aplicación de la estrategia.</p>	<p>Que la Universidad apoye el proyecto.</p>

Involucrar a los actores de la comunidad en la creación de mejores ofertas laborales.	Ver el nivel de alumnos que se involucran en la mejora de vínculos de ofertas laborales.	Encuesta después de la aplicación de la estrategia.	Que la comunidad estudiantil esté interesada en participar.
Vincular a la UACM con organizaciones que puedan ofrecer oportunidades laborales a los egresados y que concuerden con los principios educativos de la Universidad.	Conocer las opiniones de las empresas acerca del modelo educativo de la UACM.	Entrevista después de la aplicación de la estrategia.	Que las empresas e instituciones invitadas estén interesadas en participar.
Táctica 1 Prácticas profesionales	Nivel de organización	Reporte de avance de proyecto después de la aplicación de la estrategia.	Que los alumnos no estén interesados en hacer las Prácticas profesionales dentro del proyecto.
Táctica 2 Curso taller	Nivel de organización	Encuesta después de la aplicación de la estrategia.	Comunicación óptima entre los académicos y administrativos.
Táctica 3 Feria del empleo	-Nivel de asistencia. -Estudiantes que les dieron cita en las empresas.	-Listas de asistentes. -Reporte del comité organizador.	Que las empresas e instituciones invitadas estén interesadas en participar.
Táctica 4 Hoja de vida	Nivel de asistencia	Registro de participantes	Que la comunidad estudiantil esté interesada en participar

Táctica 5 Genera tú propio empleo	Nivel de asistencia	Registro de participantes	Que la comunidad estudiantil esté interesada en participar
Táctica 6 Campaña mediática	Nivel de impacto	Encuesta después de la aplicación de la estrategia.	Que la Universidad reciba el presupuesto necesario para material visual.

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de tácticas

Táctica 1: “Prácticas profesionales”

A partir de esta táctica se pretende que los alumnos se incorporen como voluntarios para realizar sus prácticas profesionales apoyando el plan de comunicación para el impulso al empleo que consta de tres tácticas.

El objetivo es que la comunidad se beneficie con estas propuestas del plan estratégico de comunicación, como difusión del empleo, inscripción a servicio social y prácticas profesionales, organización de la feria del empleo y actividades que no tengan mayor difusión y que sean de importancia para los estudiantes. Además, este programa de prácticas profesionales permitirá al alumno poner en prácticas sus conocimientos de investigación, gestión, logística, comunicación, redacción, entre otras habilidades que va adquiriendo durante su formación académica y pueda ir alimentando su experiencia profesional.

Esta táctica necesita de un responsable que coordine el programa, se sugiere que sea la academia de Comunicación y Cultura. Se requiere de un responsable de la academia quien está a la cabeza para dirigir a los alumnos que se inscriban.

Para las prácticas profesionales se necesita el apoyo de dos grupos, es decir los que inscriban en abril y en septiembre. La finalidad es que el primer grupo tome la responsabilidad de organizar el curso taller para los encargados administrativos del servicio social y comience con la organización de la Feria del empleo. El segundo grupo tiene que retomar las actividades de todo el plan.

Desarrollo de tácticas

Táctica 1: “Prácticas profesionales”

A partir de esta táctica se pretende que los alumnos se incorporen como voluntarios para realizar sus prácticas profesionales apoyando el plan de comunicación para el impulso al empleo que consta de tres tácticas.

El objetivo es que la comunidad se beneficie con estas propuestas del plan estratégico de comunicación, como difusión del empleo, inscripción a servicio social y prácticas profesionales, organización de la feria del empleo y actividades que no tengan mayor difusión y que sean de importancia para los estudiantes. Además, este programa de prácticas profesionales permitirá al alumno poner en prácticas sus conocimientos de investigación, gestión, logística, comunicación, redacción, entre otras habilidades que va adquiriendo durante su formación académica y pueda ir alimentando su experiencia profesional.

Esta táctica necesita de un responsable que coordine el programa, se sugiere que sea la academia de Comunicación y Cultura. Se requiere de un responsable de la academia quien está a la cabeza para dirigir a los alumnos que se inscriban.

Para las prácticas profesionales se necesita el apoyo de dos grupos, es decir los que inscriban en abril y en septiembre. La finalidad es que el primer grupo tome la responsabilidad de organizar el curso taller para los encargados administrativos del servicio social y comience con la organización de la Feria del empleo. El segundo grupo tiene que retomar las actividades de todo el plan para poder cerrar exitosamente con una evaluación y análisis de los resultados entregando un reporte de acuerdo a los objetivos.

A continuación, se presenta un cuadro donde se desglosa el programa de actividades.

Cuadro 5. Programa de actividades

Nombre de la táctica	Funciones	Periodo	Voluntarios requeridos
Feria del empleo	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestión y logística de la feria del empleo. ● Generación de contenidos digital para la difusión. ● Apoyo en la organización el día del evento. ● Coordinación en cada actividad de la feria del empleo. ● Control de registro de los asistentes al evento. ● Generar propuestas para el evento. ● Registro fotográfico y de video. ● Difusión digital e impresa al resto de la comunidad estudiantil. 	6 meses	De 10 a 15
Curso taller para atención a la comunidad estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestión y logística para el curso taller. ● Generación de contenidos digital para la difusión. ● Apoyo a los expertos en las capacitaciones. ● Coordinación en las actividades del curso. ● Registro fotográfico y de video. 	6 meses	De 5 a 7

Fuente: Elaboración propia

Táctica 2 “Curso taller”

El objetivo de la táctica es establecer una mejor comunicación, servicio y atención de los administrativos a estudiantes y docentes con el fin de informar y atender necesidades que van presentando los estudiantes en el área de servicio social y prácticas profesionales.

Esta problemática surge a partir de los datos que se obtuvieron en las entrevistas de la investigación y se encontró que en muchos de los casos los alumnos han recibido tratos no cordiales, la información que solicitan no es concreta, además los administrativos demuestran intolerancia y sin generalizar se encontraron casos de falta de respeto al ser atendidos.

La estrategia consta de una capacitación al coordinador y los responsables que brindan atención a la comunidad estudiantil en el área de servicio social y prácticas profesionales en la matriz central y plantel Centro Histórico, pero se propone que se capacite a todo el personal administrativos de cada plantel con el fin de repercutir favorablemente en los servicios del área.

El curso taller tiene una duración de 40 horas, aproximadamente cubriendo dos meses y medio, planeado los miércoles, porque se considera el día de la semana con menos carga de trabajo, la duración del curso taller será de cuatro horas con un intervalo de media hora para que los asistentes tomen un descanso y no se agoten. El número de integrantes a la capacitación será de mínimo de 10 personas y un máximo de 15, para ayudar al curso a que las dinámicas funcionen y se entiendan adecuadamente para lograr el objetivo. Los temas en los que se capacitará al personal se encuentran en el listado siguiente. Hay que comentar que los módulos están sujetos a modificaciones dependiendo de la propuesta de los asesores o expertos que lo impartirán.

Módulo 1

Tema	Descripción	Tallerista	Temario
Conocer y recuperar los fundamentos y valores de la UACM	El propósito de conocer y recuperar los fundamentos y valores de la universidad es elemental y de vital importancia, para poder apropiarse y construir una cohesión e integración de la comunidad. Esto con el fin de orientar a los trabajadores en sus conductas y desarrollo laboral.	Profesional en Pedagogía	<ul style="list-style-type: none">✓ Revisar los fundamentos y valores de la Universidad✓ ¿Por qué son importantes los valores y fundamentos de la Universidad?✓ Cómo implementar los valores y la filosofía de la UACM en su ámbito laboral.

Módulo 2

Tema	Descripción	Tallerista	Temario
Importancia del estudiante como papel central	El estudiante es un miembro activo, se debe entender que los alumnos son capital cultural y sin ellos la institución no existiría.	Profesional en Atención al cliente	<ul style="list-style-type: none">✓ La importancia de escuchar✓ Actitudes ante el estudiante✓ Autoestima de los estudiantes✓ El servicio y la necesidad de renovar la actitud ante el estudiante✓ ¿Qué es ser estudiante?✓ Ponte la camiseta de la institución en función de tus responsabilidades

Módulo 3

Tema	Descripción	Tallerista	Temario
Calidad del servicio	Comprender las reglas fundamentales para dar un servicio de calidad a los estudiantes.	Profesional en Atención al cliente	<ul style="list-style-type: none">✓ Amabilidad y cortesía✓ Entusiasmo✓ La importancia del saludo✓ Aprender a escuchar✓ Poner atención total✓ Ética profesional✓ ¿Qué es calidad?✓ ¿Qué es servicio?✓ ¿Qué es calidad en el servicio? ¿Por qué es importante la calidad en el servicio?✓ La importancia de no traspasar espacios entre la vida cotidiana y laboral.

Táctica 3 “Feria del empleo”

Se propone que la Feria de empleo principalmente se ubique en el espacio estudiantil del plantel Centro Histórico, donde se coloquen los stands de las empresas públicas y privadas. Asimismo, las otras actividades como el taller de currículum vitae conferencias de jóvenes emprendedores se hagan en la sala isóptica y el auditorio del mismo plantel.

Plan estratégico por etapas para ejecución de la feria del empleo

Primera etapa: Marzo

La cuarta semana de marzo 2019 dar a conocer al Coordinador el plan comunicativo que se desarrolló para el impulso al empleo en la comunidad egresada de la UACM Centro Histórico. Además, darle a conocer las necesidades que hay entre la comunidad en este ámbito y las deficiencias que la institución tiene ante ello.

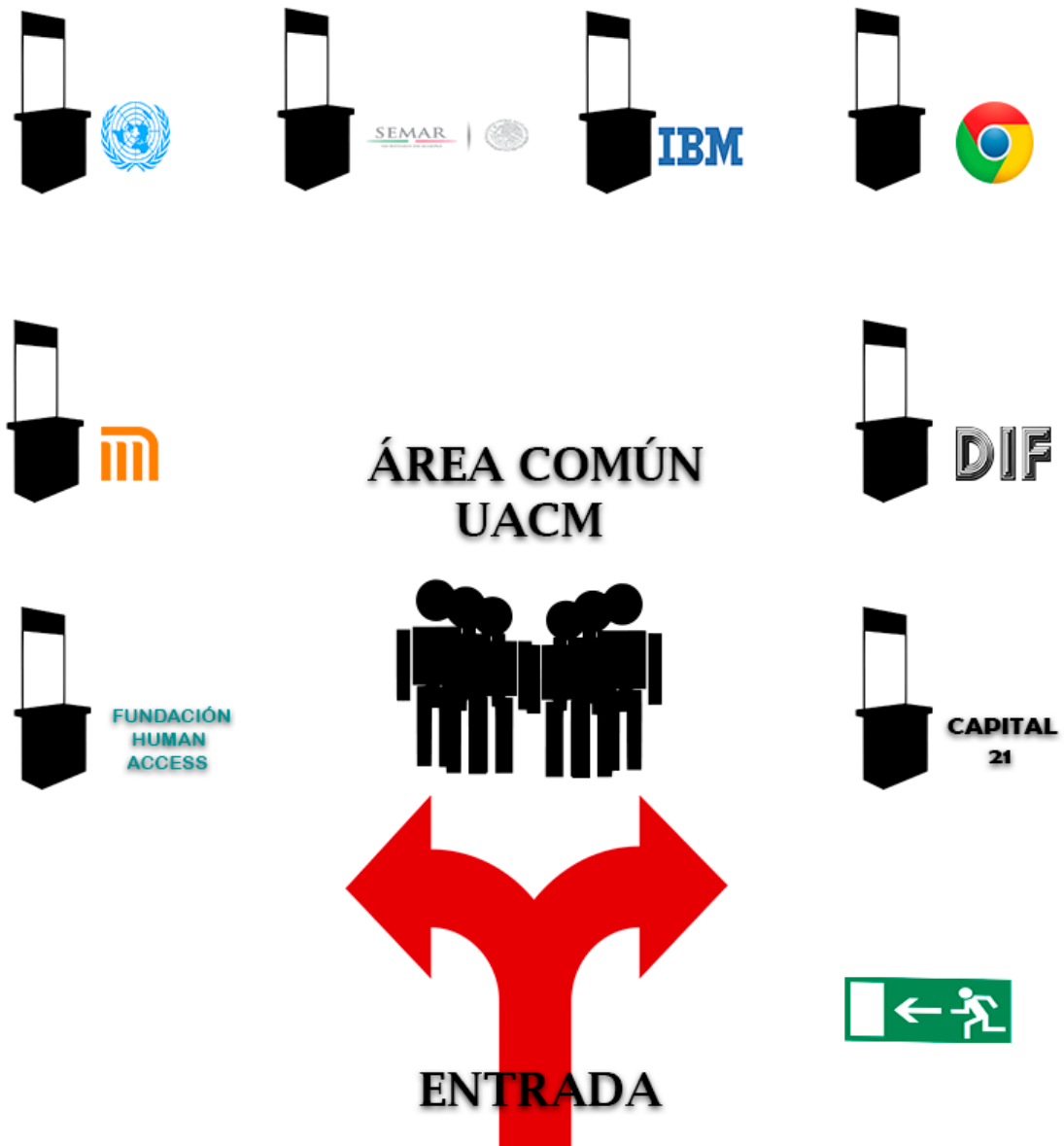
Solicitar permiso para el uso de instalaciones de la UACM Centro Histórico para poder llevar a cabo el proyecto para que la institución de acceso y el apoyo de recursos en la feria del empleo.

Segunda etapa: marzo a junio

Comenzar la segunda semana de marzo con la elaboración de folletos y carteles para difusión en el plantel. Comenzar a contactar a las empresas que se tienen contempladas para que asistan.

Las empresas invitadas a la feria presentarán en el evento las vacantes que su empresa busca de acuerdo a los perfiles que la UACM forma. Solicitarles apoyo para realizar actividades referentes a la búsqueda del empleo por ejemplo elaboración de currículum vitae y consejos para estar preparado en una entrevista de trabajo. Estarán ubicados en el área común y comedor, porque es el área donde los estudiantes se concentran después de sus clases.

A continuación, se muestra el mapa de los espacios que se le dará a cada empresa y la lista de sugerencia, este puede estar sujeto a cambios dependiendo de la disposición de ellas.



Posibles empresas invitadas:

1. Google México

Esta empresa estadounidense su principal especialización son los productos y servicios relacionados con Internet, software, dispositivos electrónicos y otras tecnologías.

Sitio web: <https://www.bnamericas.com/company-profile/es/google-mexico-s-de-rl-de-cv-google-mexico>

Teléfono: 52-5553428400

Dirección: Montes Urales 445, Lomas de Chapultepec, Ciudad de México, Distrito Federal, México.

2. IBM de México S.A.

Dedicación al éxito de cada cliente. Innovación que importa a nuestra compañía y al mundo. Confianza y responsabilidad en todas las relaciones.

Sitio web: contacte@mx1.ibm.com

www.ibm.com/mx-es/

Teléfono: 52-70 3000

Dirección: Alfonso Nápoles Gándara 3111 Col. Parque corporativo de Peña Blanca

C.P. 01210 México D.F.

3. Fundación Human Access

El modelo de la fundación tiene una visión global de desarrollo sustentable y se constituye para vincular y promover la participación entre grupos empresariales, institucionales y sociales, así como de la comunidad en general a fin de impulsar prácticas de desarrollo y apoyo que proporcionen beneficios en materia de salud, educación y sustentabilidad ambiental, a favor de colaboradores, trabajadores, grupos, comunidades y personas en general en estado de vulnerabilidad.

Sitio web: <http://www.fundacionhumanaccess.org.mx/fundacion/index.php>

Teléfono: 01-(55)-1107-7787

Dirección: Maricopa # 28 Col. Nápoles del. Benito Juárez, C.P. 03810, Ciudad de México.

4. Organización de Naciones Unidas (ONU) México

La ONU México es una organización que promueve la inclusión y equidad para las personas.

Sitio web: <http://www.onu.org.mx/onu-mexico/>

Teléfono: 52 (55) 4000 9700

Dirección: Montes Urales 440, Lomas de Chapultepec, México, D.F., C.P. 11000

5. Capital 21

Capital 21 es una estación de televisión y radio operada por el Sistema de Radio y Televisión del Gobierno de la Ciudad de México.

Sitio web: <http://www.capital21.cdmx.gob.mx/>

Teléfono: 9179-0400 ext. 218

Dirección: Moras 533, Colonia del Valle, 03100 Benito Juárez.

6. Secretaria de Marina

Es una institución que busca la paz y el desarrollo del país.

Sitio web: <https://www.gob.mx/semar>

Teléfono: 56 24 65 00

Dirección: Avenida Heroica Escuela Naval Militar Núm. 861, Los Cipreses, Coyoacán, Ciudad de México. C.P. 04830

7. Sistema de Transporte Colectivo Metro

Es un sistema de transporte público de la Ciudad de México, que permite la movilidad de la población a diferentes puntos de la ciudad.

Sitio web: <http://www.metro.cdmx.gob.mx/>

Teléfono: 5627.4741

Dirección: Avenida Balderas 58 Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc C.P. 06010.

8. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)

El DIF es una institución pública que se enfoca en el bienestar de las familias.

Sitio web: <http://www.dif.cdmx.gob.mx/>

Teléfono: 56040127

Dirección: Avenida Cuauhtémoc 1473 Colonia Santa Cruz Atoyac, Delegación Benito Juárez C.P. 03310.

La feria tiene como objetivo que las instituciones conozcan los perfiles de los estudiantes de la UACM y se interesen en ellos. Además, que los alumnos

interactúen con diversas empresas, participen en actividades lúdicas y a su vez vean los diferentes requisitos, aptitudes y perfiles que las compañías buscan. Por otro lado, hacer que la UACM tenga acercamiento con a las instituciones, para crear nuevos y mejores vínculos con el fin de ampliar los convenios del catálogo del servicio social creando un óptimo desarrollo profesional entre los egresados y alumnos.

Tercera etapa: Agosto

En el inicio de semestre correspondiente a la segunda semana de agosto se tendrá ya terminado el material de difusión para comenzar a invitar a la comunidad estudiantil a partir de los medios impresos en pizarrones informativos, difusión cultural, biblioteca y espacios estratégicos donde se reúnen los estudiantes. La difusión también se hará en medios digitales como en grupos de la UACM de Facebook.

Cuarta Etapa: Septiembre

La inauguración de la feria se llevará a cabo en la primera semana de septiembre y estará a cargo del coordinador del plantel y de profesores invitados. Recibir a los invitados e indicarles el espacio donde pueden instalarse, indicar las salidas de emergencias y estar atentos a cualquier situación que se pueda presentar. Para el registró se realizó un formato, donde los representantes de las empresas y comunidad estudiantil registraran para llevar un control de asistencia, (Véase formato lista de asistencia empresas y lista de asistencia de estudiantes en anexos)

Por otro lado, el control del espacio para la feria debe tener un plano para organizar los stands de las empresas y los stands de actividades lúdicas. (Véase mapa de ubicación de stands en anexos) Al terminar la feria dar un evento de clausura con una conferencia con profesores que quieran compartir sus experiencias profesionales con alumnos.

Táctica 4 “Hoja de vida”

El objetivo de esta táctica es enseñar a los estudiantes la importancia de realizar un curriculum vitae al momento de insertarse en el ámbito laboral. También darles los elementos para elaborarlo con ayuda de especialistas. Esta táctica forma parte del itinerario de la táctica 1 “La Feria del empleo”.

El taller tiene una duración de dos horas por clase, es decir están contemplados dos horarios el primero de 10:00 a 12:00 y el segundo de 13:00 a 15:00 horas el día 10 de septiembre, segundo día de la feria correspondiente a la segunda semana de septiembre. Con un cupo limitado de 40 personas por grupo.

A continuación, se muestra la planeación del taller está sujeto a cambios dependiendo de las consideraciones del especialista que lo imparte.

Cuadro 6. Planeación de taller “Hoja de vida”

Tiempo	Tema	Dinámicas (Actividad de aprendizaje)	Bibliografía o Sitio web
10:00-10:20	Presentación de la importancia de una buena elaboración del currículum vitae.	Preguntar a los estudiantes si conocen la importancia de hoja de vida.	
10:20-11:00	Presentación de los elementos para la elaboración del currículum y algunos ejemplos.	Presentación en power point con formatos de CV. Responder dudas que surjan en los estudiantes.	Arantxa , A. (22 de enero de 2016). Muypymes. Recuperado el 21 de enero de 2019, de Muypymes: https://www.muypymes.com/2016/01/22/elementos-importantes . Zebalza , M. A. (1987). Diseño y Desarrollo Curricular. Madrid: Narcea. LiveCareer . Cvtrends
11:00-11:30	Elaboración de borrador de CV	Elaboración de borrador de CV de los estudiantes y aclaración de dudas.	
11:30-12:00	Presentación del aprendizaje.	De manera voluntaria los alumnos compartirán su CV a los demás asistentes.	
12:00-13:00	Tiempo de recuperación	Tiempo de recuperación	Tiempo de recuperación
13:00-13:20	Presentación de la importancia de una buena elaboración del currículum vitae.	Preguntar a los estudiantes si conocen la importancia de hoja de vida.	
13:20- 14:00	Presentación de los elementos para la elaboración del currículum y algunos ejemplos.	Presentación en power point con formatos de CV. Responder dudas que surjan en los estudiantes.	Arantxa , A. (22 de enero de 2016). Muypymes. Recuperado el 21 de enero de 2019, de Muypymes: https://www.muypymes.com/2016/01/22/elementos-importantes . Zebalza , M. A. (1987). Diseño y Desarrollo Curricular. Madrid: Narcea. LiveCareer . Cvtrends
11:00-11:30	Elaboración de borrador de CV	Elaboración de borrador de CV de los estudiantes y aclaración de dudas.	
11:30-12:00	Presentación del aprendizaje.	De manera voluntaria los alumnos compartirán su CV a los demás asistentes.	

Tiempo	Tema	Dinámicas (Actividad de aprendizaje)	Bibliografía o Sitio web
10:00-10:20	Presentación de la importancia de una buena elaboración del currículum vitae.	Preguntar a los estudiantes si conocen la importancia de hoja de vida.	
10:20-11:00	Presentación de los elementos para la elaboración del currículum y algunos ejemplos.	Presentación en power point con formatos de CV. Responder dudas que surjan en los estudiantes.	Arantxa , A. (22 de enero de 2016). Muypymes. Recuperado el 21 de enero de 2019, de Muypymes: https://www.muypymes.com/2016/01/22/elementos-importantes . Zabalza , M. A. (1987). Diseño y Desarrollo Curricular. Madrid: Narcea. LiveCareer . Cvtrends
11:00-11:30	Elaboración de borrador de CV	Elaboración de borrador de CV de los estudiantes y aclaración de dudas.	
11:30-12:00	Presentación del aprendizaje.	De manera voluntaria los alumnos compartirán su CV a los demás asistentes.	
12:00-13:00	Tiempo de recuperación	Tiempo de recuperación	Tiempo de recuperación
13:00-13:20	Presentación de la importancia de una buena elaboración del currículum vitae.	Preguntar a los estudiantes si conocen la importancia de hoja de vida.	
13:20- 14:00	Presentación de los elementos para la elaboración del currículum y algunos ejemplos.	Presentación en power point con formatos de CV. Responder dudas que surjan en los estudiantes.	Arantxa , A. (22 de enero de 2016). Muypymes. Recuperado el 21 de enero de 2019, de Muypymes: https://www.muypymes.com/2016/01/22/elementos-importantes . Zabalza , M. A. (1987). Diseño y Desarrollo Curricular. Madrid: Narcea. LiveCareer . Cvtrends
11:00-11:30	Elaboración de borrador de CV	Elaboración de borrador de CV de los estudiantes y aclaración de dudas.	
11:30-12:00	Presentación del aprendizaje.	De manera voluntaria los alumnos compartirán su CV a los demás asistentes.	

Fuente: Elaboración propia

Táctica 5 “Genera tu propio empleo”

El objetivo de esta táctica es motivar a los estudiantes a crear sus propios empleos a través testimonios de personas emprendedoras quienes decidieron generar su propio capital. La táctica se llevará a cabo con una conferencia dedicada al emprendimiento, con temas y experiencias personales. La conferencia estará a cargo de estudiantes que egresaron y ahora cuentan con un negocio propio.

Esta táctica forma parte del itinerario de la táctica 1 “La Feria del empleo”.

La conferencia tendrá una duración de dos horas por grupo, es decir están contemplados dos horarios el primero de 10:00 a 12:00 y el segundo de 13:00 a 15:00 horas el día 11 de septiembre, tercer día de la feria correspondiente a la segunda semana de septiembre. Con un cupo limitado a 60 personas por grupo.

A continuación, se muestra la planeación de la conferencia está sujeto a cambios dependiendo de las consideraciones del emprendedor que lo impartirá.

Cuadro 7. Planeación de taller “Genera tu propio empleo”

Tiempo	Tema	Dinámicas (Actividades de aprendizaje)	Evidencia testimonial
10:00-10:15	Presentación de las personas que participaran en la conferencia.	Charla	
10:15-11:00	¿Qué los llevo a ser emprendedores?	Charla y ronda de preguntas	Registros fotográficos o de video (elección libre del ponente)
11:00-11:30	“Háblame de tú negocio”	Charla y ronda de preguntas.	Elección libre del ponente.
11:30-12:00	Como saber venderte	Tips, experiencias y ronda de preguntas.	Elección libre del ponente.
12:00-12:30	Palabras dedicadas a las nuevas generaciones.	Preguntar a los estudiantes experiencias personales.	Elección libre del ponente.
12:30-13:00	Tiempo de recuperación	Tiempo de recuperación	Tiempo de recuperación
13:00- 13:15	Presentación de las personas que participaran en la conferencia.	Charla	
13:15- 14:00	¿Qué los llevó a ser emprendedores?	Charla y ronda de preguntas	Registro fotográfico o de video (elección libre del ponente)
14:00-14:30	“Háblame de tú negocio”	Charla y ronda de preguntas.	Elección libre del ponente.
14:30-15:00	Como saber venderte	Tips, experiencias y ronda de preguntas.	Elección libre del ponente.
15:00-15:30	Palabras dedicadas a las nuevas generaciones.	Preguntar a los estudiantes experiencias personales.	Elección libre del ponente.

Fuente: Elaboración propia

Táctica 6 “Campaña mediática”

La campaña mediática tiene como objetivo difundir las tácticas que conforman el plan de comunicación para sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de la inserción profesional.

La estrategia creativa que engloba toda la campaña será, “El testimonial advertisement o publicidad testimonial es una ejecución publicitaria que basa su estrategia creativa en uno o varios testimonios sobre el uso de un determinado producto”. (Noguez, 2016)

Con este recurso se logra una comunicación empática con la comunidad de la UACM, porque se presentan estudiantes que han logrado colocarse en ámbito laboral después de su egreso y otros que han generado sus propios empleos. Con estos ejemplos se demuestra que ellos ya fueron parte de la experiencia universitaria, asimismo sus experiencias otorgan una imagen positiva a la institución y sensibilizarlos a seguir creciendo profesionalmente.

Para la campaña persuasiva se presenta un tono y manera para comunicar el mensaje, este elemento es (...) “el conjunto que define toda campaña y tiene que ser congruente con la imagen de marca del anunciante.” (Vilajoana, 2015) Este elemento es importante para la campaña, porque define el carácter para transmitir el mensaje a los estudiantes.

El tono y la manera es inspiracional, porque (...) “muestra todo el potencial que puedes tener para conseguir todas tus metas y objetivos. Motiva al consumidor a seguir adelante porque el esfuerzo valdrá la pena. Este tipo de publicidad te inspira con los pequeños detalles, confía en tus posibilidades como consumidor y persona”. (Cuadros, 2016)

La promesa básica del plan de comunicación en favor del impulso al empleo es sensibilizar a la comunidad estudiantil sobre la importancia de poder colocarse en el ámbito laboral y así sigan construyendo sus metas exitosamente. El mensaje es “comprometidos contigo hasta el final de la meta”.

Selección y justificación de medios

Medios primarios

Los medios primarios que se están ocupando para la difusión digital para las tácticas es la plataforma de Facebook, considerando que es una de las principales redes sociales utilizada por los jóvenes. Además la manera de poder distribuir la información es más rápida, porque pueden verla desde su teléfono celular en cualquier parte y es de menor costo.

En el caso de la difusión del curso taller a los administrativos se utiliza el email masivo para poder personalizar directamente, los coordinadores y encargados del servicio social en centro histórico y García Diego, enviar el mensaje una semana antes como recordatorio, la información queda privada, puede guardarse la información y es de bajo costo.

Medios secundarios

Los medios secundarios son impresos el medio es el cartel, flyer y díptico, esta selección en el caso del cartel es pensada para lugares donde se concentra la comunidad estudiantil o donde hay mayor flujo de estudiantes con la finalidad de llamar su atención en momentos como cambio de clase, dirección a sus salones y tiempos libres.

En el caso de los flyers se colocan están en disposición en oficinas como control escolar, servicio social, coordinación académica, difusión cultural y biblioteca, pensando en que la información les interesa y tal vez en ese momento no tengan disponibilidad de leerlo pero en otro momento o más tarde lo podrán hacer.

El díptico es el apoyo para el itinerario de la feria del empleo y el curso taller a los administrativos.

Bocetos para la “Campaña mediática”

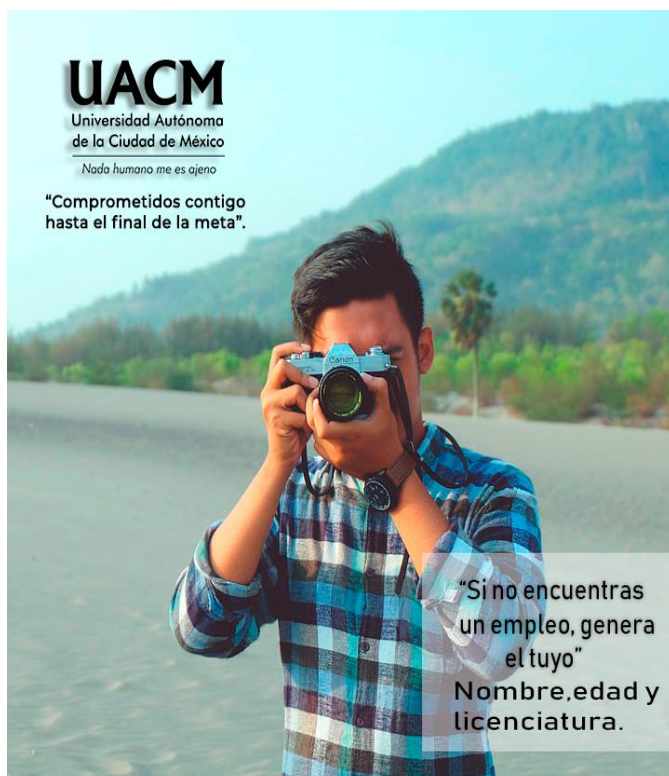
A continuación, se presentan los bocetos de la campaña mediática estos solo son propuestas, pueden ser modificados si el organizador así lo considera.

Cartel

Boceto 1



Boceto 2



Boceto 3



El desempleo es un problema nacional que afecta a miles de jóvenes. **¡Informaté!** Porque la UACM ya está trabajando en ello.




"Comprometidos contigo hasta el final!"

Díptico

Cara 1

<p>Dirección (de la empresa de donde viene el especialista que impartirá el curso taller)</p> <p>Información (datos, teléfono, correo, redes sociales de donde viene el especialista que impartirá el curso taller)</p>	  Taller «Atención a estudiantes y docentes» Trabajando el éxito <p>(fecha de inicio de curso) Plantel Centro Histórico</p>
---	---

Cara 2

 <p>La Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) te invita a participar en el Curso taller «atención a estudiantes y docentes».</p> <p>Objetivo: brindarte herramientas para fortalecer la atención a estudiantes y académicos.</p> <p>Horario: especificar horario y día de la semana en el que se impartirá el curso.</p> <p>Duración: 40 horas</p>	<p>Temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conocer y recuperar los fundamentos y valores de la UACM• Importancia del estudiante como papel central• Calidad del servicio <p>(Adjuntar información que se requiera)</p>
--	--

Flyer

Boceto 1



Plan de medios

Facebook

Semana	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
1		1 imagen	1 imagen	1 video	1 imagen
2	1 imagen	1 imagen	1 imagen	1 imagen	1 imagen
3	1 video	1 imagen	1 video	1 video	1 imagen
4	1 imagen	1 imagen	1 imagen	1 imagen	1 video
Temática	Concientización	Promoción y testimoniales	Promoción y registro	Tips	Evidencias

Cartel

Se cuenta con treinta carteles, con tres tipos de modelo, dos testimoniales y uno invitación a la feria del empleo. Quince carteles son para colocar, comenzando la segunda semana de agosto del 2020, los otros quince se destinarán como reposición si en algún punto se llegan a maltratar, tirar o romper. No hay puntos fijos de colocación, porque el área de difusión cultural es quien se encarga de proporcionarlos. Pero se sugiere, que sea en puntos visibles para la comunidad.

Díptico








Para el díptico se cuenta con veinte impresiones, un sólo modelo y se repartirá a los trabajadores del área de servicio social en la segunda semana de mayo de 2020.

Flyer

Para el flyer se tienen 1000 impresiones, un sólo modelo. No hay puntos fijos de colocación, porque el área de difusión cultural es quien se encarga de proporcionarlos. Pero se sugiere, que sea en área que la comunidad visita con frecuencia.

Cronograma de actividades

Táctica	Abr.	My.	Jun.	Jul.	Ag.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	En.	Febr.
3 Feria											
2 Curso taller											
1 Prácticas	1er grupo										
						2do grupo					
4 Hoja de vida											
5 Emprendimiento											
6 Campaña	F1			F2			F3				

-  En el mes de abril comienza el primer grupo de prácticas profesionales
-  Mes de abril F1 fase de organización y logística del curso taller y el mes de mayo se comienza con la difusión.
-  Meses de junio, julio y agosto se imparte curso taller.
-  En el mes de junio y julio F2 organización y logística de todo lo que se ejecuta en agosto para la feria del empleo y en agosto se comienza la difusión.
-  En el mes de septiembre ejecución de la feria del empleo junto con la conferencia del emprendimiento y la hoja de vida.
-  En el mes de septiembre comienza el segundo grupo de prácticas profesionales con el cierre de actividades y ejecución de evaluación y análisis de resultados.
-  Meses de octubre y noviembre apoyo en el seguimiento del Plan de comunicación y cierre.

Presupuesto

Recursos humanos y materiales

Táctica	Recursos Humanos	\$	Recursos Materiales	\$	
Prácticas profesionales	Coord. del área de Comunicación y Cultura	Bonificable	Hoja de inscripción	Bonificable	
	Estudiantes	Bonificable	Área de prácticas profesionales	Bonificable	
	Personal de prácticas profesionales	Bonificable	Equipos de computo	Bonificable	
			Paquetería Adobe	Bonificable	
			Impresora	Bonificable	
			Cámaras de video y fotográficas	Bonificable	
		\$0.00		\$0.00	\$0.00

Recursos humanos y materiales

Táctica	Recursos Humanos	\$	Recursos Materiales	\$	
Curso taller	Coord. del área de Comunicación y Cultura	Bonificable	Sala isóptica	Bonificable	
	Especialista en Atención al cliente	\$60,000.00	Manuales	\$3,000.00	
	Especialista en Pedagogía	Bonificable	1 Paquete de plumas	\$30.00	
	Coordinador servicio social GD	Bonificable	2 Paquetes de plumones	\$100.00	
	Responsables servicio social CH y GD	Bonificable	Borrador	\$25.00	
	Estudiantes de las prácticas profesionales	Bonificable	1 Paquete de hojas	\$60.00	
			Pizarrón	Bonificable	
			Proyector	Bonificable	
			12 garrafones de agua	\$480.00	
			1 caja de conos de agua	\$200.00	
				Total gral.	
		\$60,000.00		\$3,895.00	\$63,895.00

Recursos humanos y materiales

Táctica	Recursos Humanos	\$	Recursos Materiales	\$
Feria del empleo	Coord. Plantel Centro Histórico	Bonificable	Sala isóptica	Bonificable
	Coord. del área de Comunicación y Cultura	Bonificable	Auditorio	Bonificable
	Representantes de empresas públicas	Bonificable	Área común	Bonificable
	Representantes de empresas privadas	Bonificable	Mesas	Bonificable
	Estudiantes de las prácticas profesionales	Bonificable	Sillas	Bonificable
	Personal de mantenimiento de la UACM	Bonificable	Impresora	Bonificable
	Docente en el área de comunicación	Bonificable	Proyector	Bonificable
	Docente en el área de Ingeniería	Bonificable	4 Cámaras de video y fotografía	Bonificable
	Docente en el área de Gestión	Bonificable	Pizarrón	Bonificable
	Docente en el área de Salud	Bonificable	Micrófono	Bonificable
	Especialista en Recursos Humanos	Bonificable	Equipo de sonido	Bonificable
	Jóvenes emprendedores	Bonificable	2 Cafeteras	Bonificable
	Comunidad participante	Bonificable	Hojas recicladas	Bonificable
			Pizarrón	Bonificable
			4 Laptop	Bonificable
			4 Paquetes de plumones	\$200.00
			4 Paquetes de plumas	\$120.00
			4 Paquetes hojas blancas	\$240.00
			10 Garrafrones de agua	\$400.00
			1 Caja de conos de agua	\$200.00
			3kg de café	\$108.00
			3Kg de azúcar	\$73.50
			3 Cajas de té	\$75.00
			10 Paquetes de vasos de unicef	\$100.00
			3 Paquetes de cucharas	\$30.00
			5 Paquetes de servilletas	\$70.00
		10 Paquetes de galletas	\$390.00	
				Total gral.
		\$0.00	\$2,006.50	\$2,006.50

Recursos humanos y materiales

Táctica	Recursos Humanos	\$	Recursos Materiales	\$	
Hoja de vida	Coord. del área de Comunicación y Cultura	Bonificable	Sala isóptica	Bonificable	
	Estudiantes de las prácticas profesionales	Bonificable	Proyector	Bonificable	
	Especialista en Recursos Humanos	Bonificable	Pizarrón	Bonificable	
	Comunidad participante	Bonificable			
					Total gral.
		\$0.00		\$0.00	\$0.00
Táctica	Recursos Humanos	\$	Recursos Materiales	\$	
Genera tú propio empleo	Coord. del área de Comunicación y Cultura	Bonificable	Auditorio	Bonificable	
	Estudiantes de las prácticas profesionales	Bonificable	Proyector	Bonificable	
	Jóvenes emprendedores	Bonificable			
	Comunidad participante	Bonificable			
					Total gral.
		\$0.00		\$0.00	\$0.00

Recursos humanos y materiales






Táctica	Recursos Humanos	\$	Recursos Materiales	\$
Campaña mediática	Coord. del área de Comunicación y Cultura	Bonificable	Área para prácticas profesionales	Bonificable
	Estudiantes de las prácticas profesionales	Bonificable	Equipos de cómputo	Bonificable
			Paquetería Adobe	Bonificable
			Impresora	Bonificable
			Cámaras de video y fotográficas	Bonificable
			Transporte UACM	Bonificable
			5 Paquetes de hojas	\$300.00
			Pizarrón	Bonificable
			4 Paquetes de plumones	\$200.00
			30 Carteles	\$2,700.00
			20 Dípticos	\$150.00
			1000 Flyers	\$330.00
			5 Cintas adhesivas	\$156.00
			Email y Facebook	Bonificable
		\$0.00		\$3,836.00 \$3,836.00

Resumen de inversión

Tácticas	Presupuesto
Táctica 1 "Prácticas profesionales"	\$0.00
Táctica 2 "Curso taller"	\$55,081.89
Táctica 3 "Feria del empleo"	\$1,729.74
Táctica 4 "Hoja de vida"	\$0.00
Táctica 5 "Genera tú propio empleo"	\$0.00
Táctica 6 "Campaña mediática"	\$3,309.48
Subtotal	\$60,121.11
IVA	\$9,619.37
Total	\$69,740.48

Flow Chart

Medios	Abr.	My.	Jun.	Jul.	Ag.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	En.	Febr.
FB											
Mail											
Cartel											
Díptico											
Flyer											

-  Abril creación y la segunda semana de mayo difusión del díptico.
-  En junio se comienza a crear contenido digital, se publica la segunda semana de julio con un término en la segunda semana de septiembre. Para que en octubre y noviembre se continúe con el cierre.
-  La segunda semana de mayo se envía el email masivo.
-  La segunda semana de agosto se pegan los carteles en los lugares estratégicos.
-  La segunda semana de agosto se colocan los flyers en los lugares estratégicos.

Capítulo IV

Propuesta de Evaluación

En esta última etapa se ejecuta una medición de impacto que consta de una metodología cuantitativa apoyada de una encuesta en el mes de noviembre donde terminan las estrategias correspondientes al plan de comunicación “Promoción profesional: un reto para la UACM”. Además, en la táctica de la feria del empleo se hace un monitoreo respaldado por las asistencias al evento esto último ya está considerado en el marco lógico de las tácticas.

La metodología cuantitativa “utiliza técnicas que permiten realizar mediciones, los datos son numéricos y el análisis es fundamentalmente deductivo y estadístico” (Vázquez, Ferreira, Mogollón, Fernández, & Delgado, 2006).

Esta metodología ayuda al proyecto a tener datos estadísticos de cómo es que recibieron los alumnos el proyecto, a partir de los resultados se podrá ver el impacto en la comunidad.

La herramienta es la encuesta que es una técnica “(...) de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantizan que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables de determinados errores y confianzas a una población” (Abascal & Grande, 2005).

Se utiliza esta herramienta, porque el análisis de los resultados es rápido, es de bajo costo, es inmediato, son prácticos porque se puede poner un formato abierto o de opción múltiple para poder recopilar grandes cantidades de datos.

El tamaño de la muestra para la encuesta es de cien estudiantes del plantel Centro Histórico, con un perfil socioeconómico medio bajo. Estos estudiantes serán del turno matutino y vespertino de las carreras todas las carreras que se imparten en el plantel.

El objetivo de esta encuesta es conocer el impacto de sensibilización que creo el plan de comunicación entre los estudiantes.

Los objetivos particulares son identificar si el estudiante fue beneficiado con este plan de comunicación, saber si algún estudiante obtuvo empleo con el

apoyo de la universidad y conocer si el curso taller funciono en los administrativos por medio de los estudiantes.

Instrumento de encuesta

1.- ¿Cómo te enteraste del evento?

a) Facebook b) Compañeros c) Profesores d) Carteles e) Flyers

2.- ¿Tuviste acercamiento con las empresas?

a) Sí b) No

¿Por qué?

a) Estoy en busca de un trabajo. b) No había una empresa acorde a lo que busque.

c) otro

¿Conoces a alguien que haya obtenido alguna entrevista con alguna de las empresas?

a) Sí b) No

4.- ¿Acudiste a los talleres?

a) Sí b) No

¿Por qué?

a) Me intereso el contenido. b) No me pareció relevante.

5.- ¿Te gusto el contenido de todo el evento, feria y talleres?

a) Sí b) No

¿Por qué?

a) Me parece de suma importancia pensar en el área laboral.

b) No me parece importe.

7.- ¿Te gustaría que la universidad siguiera organizando este tipo de eventos?

a) Sí b) No

¿Por qué?

- a) Sirve de apoyo y orientación.
- b) No me aporta nada.

Respecto al acercamiento en el área de servicio social y prácticas profesionales:

1.- ¿Cómo consideras la actitud de los encargados del área?

- a) Buena b) Regular c) Mala

3.- ¿Has notado algún cambio en la actitud del área?

- a) para mejorar b) para empeorar

4. ¿Consideras que es importante que los administrativos se capaciten para mejorar su actitud?

- a) Sí b) No

Reflexión Ética

Haciendo una reflexión, compartimos como comunicadoras que tenemos el desafío día a día de dar soluciones a problemáticas, como la que se planteó en este plan de comunicación, con nuestras herramientas y técnicas de conocimiento; siempre con ética y profesionalismo. El aporte que se dió fortalecerá y beneficiará a una necesidad que la comunidad universitaria tiene.

En el diseño y desarrollo de las estrategias se cuidó que los valores de la UACM se unieran, para favorecer a la integración y el respeto, con el fin de contribuir a mejorar el espacio en el que como estudiantes, docentes y administrativos convivimos y construimos día con día para mejorar y avanzar como una institución crítica, humanística y reflexiva.

Además de que el trabajo en colectividad, compromiso y a través de diferentes canales de comunicación son fundamentales para que los espacios funcionen desde su interior y reflejarlo en el espacio público.

Al concluir la licenciatura en Comunicación y Cultura sabemos que no solo hay un compromiso con nosotras mismas para crecer profesionalmente, sino también con la institución que nos formó y con la sociedad para contribuir en su desarrollo y en una mejor calidad de vida de la comunidad, y que haya un beneficio para todos.

Como comunicóloga, es importante siempre tener en mente que la información sobre el entorno político nacional e internacional, tecnología, cultura, salud, o cualquier tema que afecte a la sociedad, llega a la población general a través de nosotros o mediante los canales de comunicación.

Del mismo modo, la publicación de la información recabada con nuestra actividad debe llegar a las personas de manera transparente, sin que se oculte información en beneficio o intereses de algún grupo, ya que es a partir del mensaje que demos, que la sociedad reaccionará y tomará las medidas para con su buen desarrollo.

Finalmente, con la combinación de trabajo del comunicólogo, canales y mensaje, debemos reeducar e invitar a la gente a reflexionar y cuestionar su entorno, para deshacerse de conductas que frenen el desarrollo de la sociedad; ya que todo lo humano me concierne.

Conclusiones generales

El desempleo si está afectando a los universitarios, en las entrevistas realizadas en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México en el Plantel Centro Histórico nos dimos cuenta de que los estudiantes necesitan de un apoyo para poder ser guiados al momento de egresar de la carrera. Manifiestan en general que hacen falta actualizar y crear programas donde se vean involucrados en la experticia laboral. Asimismo, consideran que la institución en efecto no es responsable del desempleo, sino más bien del sistema político que maneja el país.

A lo largo de del desarrollo del plan de comunicación en apoyo al impulso al empleo para los jóvenes de la universidad, se fueron tomando medidas de acuerdo con las necesidades que exponen. Consideramos pertinente crear estrategias que ellos mismo puedan ayudar a ejecutar para que al final puedan poner en marcha los conocimientos que han adquirido.

Por otro lado, se implementó una estrategia pensando en el área del servicio social. Viendo que es un proceso donde los estudiantes se empiezan a ver relacionados con el profesionalismo de sus carreras, se realizó una táctica donde se pueda mejorar el área y de esta manera la comunidad estudiantil comience a sentirse motivado en cuestión profesional al momento de realizarlo.

En el proceso de la investigación nos dimos cuenta efecto el desempleo es un problema social que afecta a miles de jóvenes egresados de las universidades, pero que es una situación que está presente a nivel nacional e internacional.

El índice de desempleo principalmente se ve por la falta de pocas oportunidades y de los minuciosos filtros a los que se enfrentan al buscar empleo, por mencionar uno de ellos es la poca experticia que tienen al terminar el nivel superior.

Ante esta situación los jóvenes se ven obligados a buscar otras alternativas como buscar diferentes campos a los de su preparación, buscando empleos informales o bien a través del emprendimiento, los jóvenes van convirtiendo sus ideas en negocios sostenibles para generar sus propios empleos.

Se debe concientizar a los jóvenes a que deben prepararse con anticipación sobre la situación laboral a la que se enfrentaran al egresar. Además de que

deben fortalecer sus conocimientos profesionalmente y trabajar con sus niveles de habilidades y competencias.

Con ello también hacerles ver que la pasión por lo que hagan y la determinación de sus objetivos personales van a acompañar al éxito.

La formación de calidad no solo depende de la institución, sino de ellos mismos- La universidad debe ser una base fundamental y facilitar las herramientas para el crecimiento profesional. Además, tiene la responsabilidad de seguir formando talentos humanos con ética con el fin de aplique sus conocimientos a la sociedad.

Fuentes de consulta

Abascal, E., & Grande, I. (2005). Análisis de encuestas. Madrid: ESIC Editorial.

Arantxa, A. (22 de enero de 2016). Muypymes. Recuperado el 21 de enero de 2019, de Muypymes:

<https://www.muypymes.com/2016/01/22/elementos-importantes>

Bravo, D. L., Torruco, G. U., Martínez, H. M., & Varela, R. M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista investigación en educación médica*, 8.

Buendía, J. (22 de 06 de 1990). Psicopatología del desempleo. Obtenido de Psicopatología del desempleo: http://www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf

Castro, C. M., & Nevárez, B. J. (diciembre de 2015). Science Direct. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de Science Direct: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104215000042>

Confred. (2012). La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya! Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (2014). Enlace Laboral. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/becas-y-posgrados/enlace-laboral>.

Cuadros, C. (11 de octubre de 2016). Armadillo Amarillo. Obtenido de Armadillo Amarillo: <https://www.armadilloamarillo.com/blog/publicidad-aspiracional-o-publicidad-inspiracional/>

Díaz, S. T. (2015). Los estudiantes ante el mercado laboral. España: KPMG, S.A.

Eduardo Loría, G. S. (2017 de 09 de 2017). Elementos BUAP. Obtenido de Elementos BUAP: <http://www.elementos.buap.mx/num101/pdf/47.pdf>.

Ejecutivo, M. (25 de julio de 2016). Mundo ejecutivo. Obtenido de Mundo ejecutivo: <http://mundoejecutivo.com.mx/management/2016/07/25/recien-egresados-sin-empleo-por-no-saber-venderse>.

- Expansión. (22 de enero de 2019). *Expansión*. Recuperado el 24 de enero de 2019, de Expansión: <https://expansion.mx/economia/2019/01/22/el-desempleo-en-mexico-aumenta-en-diciembre>
- Fariza, I. (26 de abril de 2017). De la universidad mexicana a las listas del desempleo. *El País*, pág. 1.
- Fernández, C. D. (2017). Mercado de trabajo, educación y exclusión laboral de los jóvenes en México. *Contraste regional*, 22.
- Guerrero, A. L. (12 de enero de 2017). CONACYT agencia informática. Obtenido de CONACYT agencia informática: <http://www.conacytprensa.mx/index.php/ciencia/economia/12156-mercado-laboral-en-mexico>
- Hernández, L. (30 de julio de 2017). Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos. *Excélsior*, pág. 1.
- Hernández, L. (30 de julio de 2012). Sin ejercer, 60% de profesionistas; egresan con conocimientos obsoletos. *Excélsior*, pág. 1.
- Hernández, M. G. (15 de julio de 2015). México. Un país de jóvenes con falta de oportunidades. *Milenio*, pág. 1.
- Instituto mexicano de la juventud. (31 de julio de 2017). Intervenciones en tema del empleo. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de Intervenciones en tema del empleo: <https://www.gob.mx/imjuve/documentos/intervenciones-en-tema-de-empleo>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (14 de noviembre de 2017). INEGI. Recuperado el 20 de noviembre de 2017, de INEGI: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>.
- Jóvenes ECOSOL. (1 de abril de 2016). Soy joven plataforma digital de juventud. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de Soy joven plataforma digital de juventud: <http://soyjovenjalisco.mx/convocatorias/jóvenes-ecosol-emprendimiento-social>.
- Jurgenson, J. L.-G. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. En J. L.-G. Jurgenson, *Cómo hacer investigación cualitativa* (pág. 31). Barcelona: Paidós.

- Medina, N. (20 de febrero de 2015). Debate. Obtenido de Debate: <https://www.debate.com.mx/mazatlan/Son-jovenes-egresados-los-mas-desempleados-20150220-0039.html>.
- Mendoza, M. (12 de febrero de 2019). *Publimetro*. Recuperado el 28 de enero de 2019, de Publimetro: <https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2019/02/12/desempleo-juvenil-se-dispara-golpea-mas-662-mil-mexicanos.html>
- México, U. A. (Compositor). (2009). Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Octubre 2, 2009. [M. P. Rocha, Intérprete] Ciudad de México, México.
- Montes, B. B. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de educación superior*, 1.
- Nacional de Economía Social. (2017). gob.mx. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de gob.mx: <https://www.gob.mx/inaes>
- Noguez, O. (05 de septiembre de 2016). Merca2.0. Obtenido de Merca 2.0: <https://www.merca20.com/que-es-testimonial-advertisement/>
- Organización Internacional del Trabajo. (12 de enero de 2017). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 22 de septiembre de 2017, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_541144/lang--es/index.htm.
- Schaefer, I. (21 de febrero de 2015). Banco Mundial. Obtenido de Banco Mundial: <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/02/21/universidades-latinoamericanas-desconectadas-realidad-laboral>.
- Secretaría de trabajo y fomento al empleo. (16 de noviembre de 2017). Programa mi primer trabajo. Recuperado el 24 de octubre de 2017, de Programa mi primer trabajo: <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/programas/programa/programa-mi-primer-trabajo>.
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. (16 de noviembre de 2017). Programa de apoyo al empleo. Recuperado el octubre de 24 de 2017, de <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/programas/programa/programa-de-apoyo-al-empleo>

- Secretaría de Desarrollo Social. (2017). Convocatoria 2017 Casas del emprendedor poder joven. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de Convocatoria 2017 Casas del emprendedor poder joven: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/198355/Casas_del_emprendedor_2017.pdf.
- Solís, A. (28 de marzo de 2017). Desempleo en México cae a su nivel más bajo en 11 años. Ciudad de México, México.
- Universia México. (17 de abril de 2013). El 40% de los egresados universitarios están desempleados. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de El 40% de los egresados universitarios están desempleados: <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2013/04/17/1017522/40-egresados-universitarios-estan-desempleados.html>.
- Universia México. (20 de mayo de 2014). El desempleo sigue atacando a México. Recuperado el 24 de octubre de 2017, de <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/05/20/1097032/desempleo-sigue-atacando-mexico.html>.
- Universidad Autónoma de Ciudad de México. (Febrero de 2014). Portal Web de la UACM Estadística. Recuperado el 30 de enero de 2019, de Portal Web de la UACM Estadística: <https://portalweb.uacm.edu.mx/uacm/Portals/2/Estadistica/P2011.pdf>
- BIBLIOGRAPHY \ 2058 Universia México. (23 de julio de 2014). Universia México. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/07/23/1101046/como-revertir-desempleo-juvenil-mexico.html>
- Universia México. (15 de octubre de 2014). Universia noticias. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de Universia noticias: <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/10/15/1113215/profesionales-mexicanos-sufren-desempleo-personas-titulo-universitario.html>.
- Shonk, K. (03 de diciembre de 2017). Expansión en alianza con CNN. Obtenido de Expansión en alianza con CNN: http://expansion.mx/carrera/2017/12/01/como-reconocer-una-negociacion-de-mala-fe?internal_source=PLAYLIST.

- Solís, A. (28 de marzo de 2017). Desempleo en México cae a su nivel más bajo en 11 años. Forbes México, pág. 1.
- Vázquez, M. L., Ferreira, M. R., Mogollón, A., Fernández, J., & Delgado, M. E. (2006). Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vilajoana, S. (2015). ¿Cómo diseñar una campaña de publicidad? Barcelona: UOC.
- Zebalza, M. A. (1987). Diseño y Desarrollo Curricular. Madrid: Narcea.

Anexos

Entrevista 1: Correspondiente al cuestionario 1
Egresado de la Licenciatura de Comunicación y Cultura con empleo

A: ¿Cuál fue tu experiencia al encontrar empleo después de haber egresado?

AE: Mira realmente en estos empleos, impera más a la relación personal, no directamente con la institución, sino con las personas que están dentro de la institución.

En mi caso yo ya tenía empleo al momento de salir de la UACM, pero se me presento la oportunidad de entrar a esta empresa, por el subdirector general que es conocido mío. Aquí de alguna manera aplicamos los modelos de comunicación que se aprendieron en la institución, ¿Cómo?, en la atención a derecho habiente, en la señalización, en comunicados de prensa, en la elaboración de documentos para concientizar al usuario de su comportamiento dentro de las estaciones, es una forma básica. Otra forma de dar a conocer lo aprendido, es dar a conocer lo que no se conoce del metro.

A: ¿Qué consideras que fue lo elemental para estar empleado?

AE: En definitiva, tiene que ver mucho que ver el conocimiento y la experiencia, no puede entrar una persona sin conocimientos ni experiencia a un lugar donde se atiende a más de 5.5 millones de usuarios todo el día.

A: Platícanos si consideras que influya de que institución egresaste para las Instituciones/empresas al momento de seleccionarte para cubrir un puesto de trabajo.

AE: Sí, porque se ha permitido la estigmatización de los estudiantes, porque ellos mismos han permitido eso y la institución ha carecido de ser incapaz de manejar este asunto de cambiar este estigma de ser una escuela patito, universidad que no produce la cantidad de titulados que debería de tener. En fin, se desconoce la calidad que tiene la universidad, reconozco que tiene mucha calidad, pero no se da a conocer es una paradoja, porque alguien que tiene estudiantes de comunicación no tengan la capacidad de cambiar esa imagen. Eso es algo que primero deberían de interesarse.

A: ¿Qué factores consideras que las instituciones/empresa tomó en cuenta para seleccionarte para cubrir la vacante?

AE: Básicamente es confianza, en estos casos si aplicamos el modelo organizacional se llama confianza directa, en donde analizas y tú ya tienes un

conocimiento del perfil de la persona y la colocas de manera directa en ese puesto. Ese es el esquema organizacional, es el que se aplicó.

A: ¿Cómo percibes la situación laboral en los jóvenes desempleados?

AE: Aquí no es un asunto de que no haya calidad en la universidad, a mí me a tocado en este trabajo hablar con personalidades de distintos niveles, incluso secretarios particulares de secretarios de estado y estos carecen muchas veces de los conocimientos para abordar ciertos temas, además de que se requieren ciertas habilidades pues para hacer más fácil el logro de tus objetivos dentro de tu empleo. No creo que tenga que ver tanto la institución como te mencione ahí solo sería por la imagen, más bien lo vínculo con el modelo económico que tenemos está fallando en la creación de empleos, la violencia que existe que también influye en la caída de la creación de empleos y a eso se lo atribuyo yo.

Tengo muchos conocidos de universidades como la UNAM y el IPN, que se supone esas escuelas tienen mayor reconocimiento y no tienen empleo, así que no podemos decir que solo en la UACM existe desempleo, sino que es algo del modelo educativo.

A: ¿Consideras que la UACM brinda las herramientas necesarias para incursionar en el ámbito laboral?

AE: Pues que está bien, pero que no lo dejen en solo crear un pensamiento crítico, porque de nada sirve, conocemos a muchos catedráticos con pensamiento crítico y pues ante este sistema no sirve de mucho. Debemos de tener otras herramientas para instalar también en el mercado laboral. No vamos a cambiar las cosas, en lo político, ni en lo económico y social, yo estoy convencido porque no hay un verdadero movimiento. No hemos llegado al límite que parece ser que eso es lo que marca en las fronteras de los cambios.

A: ¿Qué propondrías en la UACM aportara para impulsar a los jóvenes al campo del empleo?

AE: La universidad podría lograr es que todos los estudiantes a partir del cuarto semestre o quinto, pudieran tener una participación en distintas dependencia del gobierno y en empresas para estatales para que vieran el campo de trabajo con un pequeño estímulo de trabajo y tal vez incluso que se le reconozca al final como el servicio social o prácticas, considero que eso deberían de hacerlo en esos semestres, porque los requerimientos son distintos en la cuestión

gubernamental, en las dependencias tanto federales como locales, predomina mucho la individualización de quien está a cargo del lugar, sus aspiraciones políticas y eso determina mucho el nivel de participación.

Entrevista 2: Correspondiente al cuestionario 1
Egresado de la Licenciatura de Promoción a la Salud con empleo.

A: ¿Cuál fue tu experiencia al encontrar empleo después de haber egresado?

Y: Cuando salgo de egresado me preocupaba bastante lo que se escucha por los pasillos es como no hay empleo, te vas a morir de hambre, la universidad no te respalda. Los puestos ya están dados para las universidades como la UNAM, IPN y algunas privadas, no me paso eso lo que hice fue mandar varios currículos y dije en la primera que me llamen me quedo para tomar experiencia. En el servicio social si tuve experiencia, lo hice en CIJ es el Centro de Integración Juvenil, pero no me ofrecieron más, es muy difícil que te den una plaza esa institución es de muchos años y ya está bien establecida.

Cuando encuentro el primer trabajo que es en Grupo de recuperación total, pues ellos me ponen las cartas en la mesa, una de ellos es que es un equipo muy chico y ahí hago de todo gestión, contabilidad, compras es como entrarle a todo por lo mismo de que el equipo es muy chico hasta en redes sociales hago citas, busco recursos muchas cosas, después de esto que me contratan me cayeron dos entrevistas más, fui a ellas pero no me agrado yo ya tuve que decidir si me quedaba con el primer empleo, lo cual si lo hice. Después de esto en el servicio social cuando lo culmino, me llaman para un proyecto nuevo que iba estar fundado por fundación Slim y CIJ, por la ola que se vino por las nuevas políticas de Donald Trump, había mucha especulación de que iban a retener muchos mexicanos, pues había que intervenir psicológicamente y me quede porque tuve la elección de elegir un horario, entonces he empalmado esas dos oportunidades, sin embargo en el de la tarde estoy de becario, me otorgan una beca significativa.

A: ¿Qué consideras que fue lo elemental para estar empleado?

Y: No debemos esperar a que nos lleguen las cosas, hay que tocar puertas. Tal vez sea un poco personal, yo siento que soy a veces mucho muy comprometido, trato de ocupar mi tiempo todo el día, me gustan las causas humanitarias por eso es que también elijo a una asociación civil, donde hay más oportunidad para los jóvenes universitarios, donde no es como una institución donde todo ya es como muy monótono, llegas te insertas y te dicen

ahí está lo que tienes que hacer y punto, no tienes como más para sobresalir, no te escuchan, la institución ya está hecha.

A: Platícanos si consideras que influya de que institución egresaste para las instituciones/empresas al momento de seleccionarte para cubrir un puesto de trabajo.

Y: En Grupo Reto, de hecho, no conocían la universidad, tengo un compañero que viene de la Universidad Latinoamericana es privada, si hay muchos privilegios, si hay muchas cosas marcadas a lo mejor por el reconocimiento que tiene su universidad. Hay desventajas por todo lo que se habla en medios a nivel político o grillero por parte de algunas personas externas que quieren manchar la institución que siempre esta perseguida por el tipo de educación que se da aquí. Tengo una compañera que lee mucho la Jornada, me decía que ella conocía la UACM como una escuela grillera y de chicos vándalos, entonces si se ha venido representando como de ese lado que no somos como lo dice un periódico, la publicidad mala. Como ventaja la educación que se da, el hecho de que tengas la oportunidad de elegir horarios y de cómo educarte, porque ya no es a voluntad de los maestros, sino de nosotros como estudiantes.

A: ¿Consideras que la UACM brinda las herramientas necesarias para incursionar en el ámbito laboral?

Y: Si te las da, he aprendido mucho de la universidad, de varios proyectos y la cuestión es involucrarse, el lema de “Nada humano me es ajeno” te dice mucho. Cuando estás aquí en la universidad hay muchas convocatorias te invitan, nada es obligatorio, pero cada uno decide. Creo que se confunde la libertad con el libertinaje, no hay un compromiso con los estudiantes como universitarios, se toman las cosas como muy a la ligera, a veces creo que hay muchas convocatorias a las cuales hay dos tres asistentes, creo que eso es involucrarse desde aquí y seguir la línea. Si me da herramientas en parte, pero la tecnología se está acelerando y hay cosas que debes estar actualizándote, yo de hecho tomo talleres, cursos, diplomados externos. Si cubre en tu estancia, pero las exigencias a nivel laboral son más demandantes a lo que se da en la institución. Obviamente tienes que buscar.

A: ¿Cómo percibes la situación laboral en los jóvenes desempleados?

Y: No quedarse con lo que tienes aquí, no tomarse las cosas a la ligera, hacer algo en favor de lo que te está dando la universidad para formarte. Hacen falta manos para tenerle la mano a otros, si es importante que los chicos reflexionen que es lo que estamos haciendo, mi carrera es un logro personal o realmente la voy a ocupar en mi entorno más cercano y eso es involucrarte aquí y después en el campo laboral es lo mejor que puedes hacer por tener esas herramientas, ya experimentaste aquí ahora salir al campo laboral, comunidad, considero que te da buenas herramientas.

A: ¿Qué propondrías en la UACM aportara para impulsar a los jóvenes al campo del empleo?

Y: Sería muy bueno más vínculos para el servicio social, mejorar los tramites porque te encuentras con situaciones en las que quieres alguna institución y ya no está disponible, las personas que están a cargo no están muy atentas, al final de cuenta no serán beneficiados les vale, también es cuestión del estudiante buscar más convenios. Es de las dos partes del administrativo y el estudiante, sin embargo, no hay un apoyo en lo administrativo, no hay ese compromiso con la universidad.

Entrevista 3: Correspondiente al cuestionario 1
Egresado de la Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Electrónicos Industriales con empleo.

A: La primera pregunta que nos interesaría que nos respondieras sería, ¿Cual fue tú experiencia al encontrar empleo después de haber egresado de la UACM?

R: Mira mi experiencia fue muy chistosa, porque la primera generación se la paso con pura teoría casi no había práctica. Cuando fui a trabajar me decían que utilizara las herramientas que conocía o te piden has el cálculo para este sensor y te quedas así de se hacer el cálculo, pero no tengo experiencia. Vas a campo, porque lo tienes que hacer. Enserio a eso te enfrentas, que tienes la teoría, la tienes muy bien porque sabes hacer los cálculos, pero la practicas es la que te hace falta. La empresa donde empecé se llama Virtual Ware Control, se dedican a la automatización de pozos de aguas residuales. Cuando trabajaba hacían eso, me tocó estar en el desarrollo; desarrollo significa que hacías las placas eléctricas o los circuitos impresos. Me dejaban hacer circuito impreso en proteus, lo sabía porque en la UACM me enseñaron. La práctica ya en campo es lo que me costó trabajo, porque ahí tienes que calcular, ahora entiendo porque sirve las matemáticas y la física, porque tienes que calcular ángulos de incidencia en un pozo. Tienes el termo par, que va a medir como el motor está girando, los grados que tiene el motor para girar, se conecta el termopar al motor para que, para que este vaya a un arranque, que significa un arranque, es un módulo donde ellos están midiendo el avance de los motores, entonces ya haces esa parte. Pero te dice sabes que ahora tenemos este sensor de rayo de luz, has el cálculo, te quedas de eso lo vi, sí que lo vi en alguna materia, la reacción es de si, si espérese, te están gritando y no porque seas mujer te van a tener paciencia no he. Vas con hombres y sientes más la presión, están todos a tu alrededor y se quedan de no, no sabe a ver a qué hora, dejemos que lo haga.

A: Pero tú hablas de una desventaja de género, no me hablas por ejemplo de institución.

R: No, exacto de institución no porque tienes el conocimiento. Todo lo que te enseñan es importante para mí al menos. De verdad que cuando sales dice porque no puse más atención o me enfoqué en ciertas cosas. Ya lo ves cuando

estas afuera te dices tuve que haber puesto más atención, por pequeñito que sea todo te sirve. Lo que no tuvimos la primera generación o no sé si ahorita haya, son prácticas profesionales, porque eso es lo que ayuda, como ahora los del IPN tienes prácticas profesionales y eso es lo que ellos llevan como ventaja.

A: Ustedes en esa generación no tenían prácticas profesionales, ya abrieron una modalidad de prácticas profesionales.

R: Si, porque esa era la desventaja en la primera generación. Ibas y decías no, no hice eso o no hice aquello, entonces lo que tú puedes hacer con tu trabajo es lo que habías aprendido en la teoría, por eso mi título dice licenciada en ingeniería. Es una licenciatura porque no llevas 100% los laboratorios o prácticas profesionales, cuando te digan ingeniería es porque ya aplicaste el conocimiento en ingeniería. Estando afuera es donde empiezas a ver las diferencias. Tú eres licenciado no eres ingeniero. Te dices bueno está bien por esa parte, si no tienes como, al menos de que digas ya me actualice, tome estos cursos, lo sé hacer.

A: Y por ejemplo en este caso que crees que fue lo elemental para conseguir el empleo que obtuviste después de egresar, me refiero a experiencia, herramientas que te dio la universidad, cursos externos.

R: Mira, cuando salimos fue por sistemas de aguas, que entre a ese empleo. Había una empresa que estaba solicitando, no sé si fue suerte o casualidad, el que era nuestro encargado nos recomendó con el dueño de la empresa, dijo - mira estas chicas son una dinamita juntas, son de diferentes carreras, pero trabajan muy bien, saben hacer las cosas- el señor lo dudo un poco, pero al final accedió, de primera instancia nos preguntó de qué escuela veníamos. Porque ahí hay muchos del IPN, UNAM y UAM haciendo el servicio en sistemas de agua. Le dijimos de la escuela que está aquí a ladito, puso cara de duda, pero el encargado le dijo - no, no lo tomes así dales una oportunidad y veras como trabajan, no hay que calificar de qué institución vienen sino de cómo trabajan-. Entonces fuimos a entrevista, nos entrevistó un ingeniero, nos pidió el historial académico, todavía no teníamos el certificado de terminación de estudios y se lo llevamos. Vio que éramos de diferentes carreras, nos entrevistó por separado, nos hizo preguntas, acerca de que sabíamos manejar, que conocíamos de la empresa; le fuimos honestas no sabíamos nada de la

empresa, estábamos en sistema de aguas haciendo el servicio y por ejemplo a mí me preguntó de electrónica digital y como yo llevaba automatización y control me pregunto si yo manejaba plc, le dije que plc no teníamos en la universidad, entonces me dio un súper manual de plc para que me lo aprendiera. Sola apréndetelo y arréglatelas porque tú tienes que sacar la programación, pero ayudan algunas de las clases, recuerdas esto si lo vi más o menos, entonces te dices si puedo.

A: Regresando al punto que habías tocado, sobre si dependía o no tener el puesto en la empresa de egresar de alguna institución o de otra, me refiero a hacer distinción en que eres de la UACM o eres de la UNAM o eres del IPN, ¿crees que eso sea influyente para poder obtener el puesto que vas por competencia?

R: A estas alturas creo que ya no tiene tanto que ver de qué escuela vienes, porque si pones la institución, pero te dan el mismo examen. Lo que califican es, lo que tú sabes hacer y como lo vas a desempeñar. En caso de ingeniería hay una empresa que se llama Anses, que está en Azcapotzalco, ellos te pasan, no te preguntan de que escuela vienes, te preguntan a qué vacante vienes, te dejan en el laboratorio y te dicen quiero que me hagas el cálculo de esto bien. Tú no sabes de qué escuela vienen los demás chicos. Ellos te van calificando, te pasan y te dicen a si estas apta o no estas apta o yo necesito que hables tanto inglés.

A: Ok, estando en esa situación con otros profesionistas de tú mismo campo, pero de otras instituciones, como los ves a ellos, ¿te ves competente en las habilidades que tú obtuviste en la institución o te ves en desventaja?

R: Me siento en desventaja, hay muchas cosas que yo no sé. Por ejemplo, los del IPN actualizan la mayoría de sus laboratorios. Imagino que la universidad ya tiene plc, controles lógicos, lo que tú quieras, antes no, esa era mi desventaja. Iba con miedo, te soy honesta, porque había muchas cosas que yo no conocía del ámbito industrial. Si te fijas el laboratorio de electrónica sigue igual, no ha cambiado, ahora ya tienen una maquina en la plata baja de control numérico, pero cuando yo estuve no está esa máquina. Cuando estas afuera te dicen si sabes hacer control numérico, si manejas plcs, todo lo que está ahorita saliendo, yo creo que eso es lo que deberían de tener los chicos en laboratorio, porque que es lo que te piden, va más por el lado de ver lo que requieren las

empresas. Una amiga que se quedó en Virtual a trabajar dice que sufre mucho porque hay muchos chicos del IPN, de la UNAM y de escuelas privadas, que la hacen menos. Ya tiene muchos años en esa empresa trabajando, yo me fui y ella se quedó, como en todos lados la empresa empezó a contratar, no contrato más de la UACM, contrato de estas escuelas que te mencione. Le dije que ella tenía más antigüedad, que sabe cosas que ellos no. Se enfocó más a lo administrativo que a las telecomunicaciones. Le aconseje que debía actualizarse para no estancar y mucho menos debía tener miedo.

A: Y por ejemplo creo que esto ya lo habías mencionado, pero me gustaría que lo recapituláramos ¿Tú que consideras que una institución o una empresa toma en cuenta para poder seleccionarte a la vacante que va a cubrir?

R: A la vacante que vayas tienes que ir seguro. Una de las cosas en las que se fijan mucho es en la seguridad que transmites. Eso ya lo experimenté, la persona de recursos humanos quiere ver la presencia, la seguridad que tienes, porque te mandan a campo y pueden pedir que desarrolles un manual y ese manual se lo vas a explicar al técnico que lo va a usar, por lo tanto, ella tiene que saber cómo te desenvuelves. A lo mejor lo sabes tú, pero no tienes herramientas suficientes para explicárselo a alguien más. Por ejemplo los chicos de la UNAM tienen mucho verbo, son ingenieros pero tienen una labia, que dices que se comió o que desayunó antes de venir a la entrevista. Los chicos del IPN cuando yo fui a buscar trabajo no hablaban tanto, pero ahora creo que les dan una materia que se llama algo de oral y expresión, lo vi con mi cuñada que es ingeniera en aeronáutica, les dan esa materia para que puedan competir con los de la UNAM, ellos son muy técnicos, metódicos, son muy buenos pero lo que les faltaba era lo de la expresión. No importa la escuela, siempre que tú tengas esa condición de ese trabajo es para mí, te esfuerzas, sino te lo da pues ya no te lo dieron, tampoco te puedes sentir derrotado, es una menos, te vas a la otra.

A: Y a estas alturas tú te sientes satisfecha, porque estamos hablando de hace un poquito más de 7 años que egresaste, sientes que obtuviste todas las herramientas.

R: No, cuando yo salí siento que no obtuve todas las herramientas, porque hacen falta muchos laboratorios, prácticas. Los laboratorios eran fundamentales y creo que a estas alturas deben de seguir siendo

fundamentales. Creo que cualquier carrera debe de tener por lo menos prácticas profesionales en el ámbito que sea, porque enserio afuera está muy competitivo el área de trabajo, todos quieren experiencia, vas terminando la carrera y la chica que te está entrevistando te pregunta ¿cuántos años tienes de experiencia?, te quedas de oye si me la pase primaria y secundaria así, no he tenido tiempo de trabajar, va a haber uno que otro que te diga yo termine la carrera y trabajaba. Reaccionas de que bueno por ti, pero yo me enfoqué por otro lado, yo vine a esto no vengo a que me cuentes una historia de vida, pero si te lo dicen. Es importante que todo lo que sabes, que has hecho como por ejemplo prácticas, etc., porque si no lo dices todo se quedara en un te llamo. Como el señor que no nos quería dar la entrevista, le enliste todo lo que podía ofrecerle.

A: Pasando a la categoría del desempleo, ya hablamos un poquito de tú experiencia laboral, ¿Qué percibes sobre la situación de los jóvenes desempleados?, que terminan la universidad que igual se tardan hasta un año en colocarse en el campo.

R: Yo creo que ahorita tardan mucho por la demanda que hay afuera. Si no estás titulado es menos probable que encuentres trabajo es lo primero que te. Así te tardes, digas me encontré un trabajo de medio tiempo y me dan una baba, pero mientras te enfoques a titularte eso te va a ayudar mucho, porque ya llevas una experiencia, no enorme, pero tienes experiencia, llegas con tú título, te tardaste sí, pero estoy titulado, unas por otras. En alguna situación ejemplo vas y dices termine soy pasante, pero te encuentras con que la lista es muy larga y es de titulados. Lo que te mata a veces afuera es la experiencia y no estar tan seguro de lo que tú sabes, todos vamos con miedo te lo juro, piensas en que terminando la carrera todo será más fácil y no al contrario vas con más miedo. Una de las cosas a las que también te enfrentas es a la vestimenta, tú sales de la UACM bien hippie, pero cuando vas a pedir empleo te encuentras con todo tipo de personas algunas muy extravagantes, claro que tienes que ir presentable, pero no exagerar.

A: Eso me habla como de los factores, la pregunta que seguía era que factores afectarían a los jóvenes para estar desempleados después de egresar, siento que es algo personal, tú lo vinculas a algo que está en uno.

R: Exacto, pues si porque tienes que llegar con seguridad, te tienes que vender, decir yo ofrezco esto y esto como profesionalista. Tienes que vender el conocimiento porque esto es por lo que viniste a una universidad, te preparaste. No digo que vas a hacerte rico, pero si una persona con más criterio, tener claro que vas a aportar.

A: Ok, vamos a ir cerrando un poquito la entrevista, me gustaría que me dijeras, ¿Qué propondrías a la universidad para que se impulsara el empleo en los jóvenes?, en las nuevas generaciones.

R: Mira, los chicos, la universidad, que tuvieran más facilidades para hacer su servicio social, que tuvieran prácticas profesionales la mayoría y otro muy importante creo que todas las carreras a esta altura deben de manejar muy bien, no al 100 pero si al 70 el inglés, porque es esencial. Afuera esta duro para lo que vayas. Que abran una academia de inglés donde den cursos externos, como las demás universidades. También actualizar los programas de estudio, instalaciones, porque afuera las empresas cambian mucho, las demandas son diferentes, las carreras cambian, ya no te piden lo mismo. Entones lo que tienes que hacer es actualizar a las nuevas generaciones para que compitan.

A: Después de estos años que han pasado de que egresaste, ¿Cómo te sientes después de todo lo que aprendiste aquí, a lo que te enfrentaste al egresar?, te sientes competente o crees que te falta.

R: Mira, sé que me falta, pero muchas veces nos cuesta aceptarlo, sabes y dices ya termine soy un súper estudiante, pero no es cierto, siempre tienes que estar estudiando, actualizándote, porque las cosas cambian, para mí todavía falta. Me gustaría hacer una maestría, pero a veces tienes que tomar decisiones, yo en este momento decidí cuando nació mi bebé, quedarme con él, pero ya ahora que está creciendo, quiero trabajar y hacer una maestría, porque quiero actualizarme, no que digas voy a ser súper inteligente, pero ahora en algunos estados piden licenciatura y si te quieres quedar aquí la mayoría de los chicos ya tienen maestría, entonces ya necesitas una, creo que es por puro orgullo personal.

A: Rosa muchísimas gracias por tú tiempo.

Entrevista 4: Correspondiente al cuestionario 1
Egresado de la Licenciatura Arte y Patrimonio Cultural con empleo.

S: Como primera pregunta nos podrías decir ¿Cuál fue tú experiencias al encontrar empleo después de haber egresado?

L: No me pareció algo fácil, fue como raro fue como entre fácil pero tampoco algo de ¡ay sí! salí y tenía como ocho ofertas de empleo, más bien siento que tuve un poco de suerte, así lo pienso porque a través de mi servicio social que conseguí empleo. De hecho, estaba en la carrera y ya necesitaba como entrar a trabajar y como no encontraba oferta de empleo, entre a trabajar en una agencia de publicidad, que nada que ver con lo mío. Pero conjuntamente con eso estaba haciendo mi servicio social y al final de mi servicio fue que ya me pude quedarme a trabajar, en donde estoy ahora el MUCA. Así fue como logre el empleo.

S: ¿Qué consideras que fue lo elemental para que consiguieras ese empleo, no sé tú experiencias, si tuviste cursos externos o alguna herramienta que brinde la universidad?

L: Mis conocimientos de la universidad yo creo, justo todo lo que empecé a hacer en el museo, fue casi lo que estudie, gestión cultural y me dedique completamente a eso a la gestión del museo en muchas maneras. Una cosa básica es que siento que a veces no le ponemos tanta atención al servicio social, algunos lo hacen con flojera, se meten a lugares que no les importa, cosas así y por ejemplo lo que a me ayudó muchísimo fue que no era como mi servicio social, era como si trabajaré, le eche muchas ganas y le puse mucha responsabilidad. Eso ayudo a que la gente que trabajaba ahí viera que era buena en lo que hacía y dijera quédate no te vayas.

S: Entonces tú crees que hacer el servicio social en un lugar que nos guste para que agarres experiencias.

L: Completamente, sino te quedas a trabajar ahí, pero conoces a gente, si te ven que trabajas bien, que eres responsable y demás, creo que con eso ya es un plus muy cañón, más en el mundo del arte que al menos son como muy especiales y es un circulo muy cerrado.

S: Platícanos si tú consideras que influye de que institución egresaste para que la institución o empresas te seleccione, para la vacante a la que te estas postulando.

L: Bajo mi experiencia no, no he tenido en ningún momento en que sea hay tú eres de la UACM o algo así. De hecho, pasa mucho todavía sobre qué escuela es, pero no ha sido algo contraproducente.

S: ¿Qué factores consideras que la institución o empresa tomo en cuenta para que cubrieras esa vacante?

L: Yo creo que el conocimiento, habilidad, pero sobre todo la responsabilidad y el trabajar, como comprometerme en todo lo que estaba haciendo.

S: Esta es una parte sobre el desempleo, ¿Cómo es que tú percibes la situación laboral en los jóvenes desempleados?

L: Yo creo que en primera instancia si es difícil, también hablando muy específico de mi carrera donde a veces es muy cerrado todo esto de la cultura. No sé de los treinta con los que salí de la carrera, con 20 estoy en contacto y se mas o menos qué onda, 10 si están o un poco menos si están en algo cultural y los otros no terminaron o están en otras ramas, trabajando en otra cosa. Entonces en primera instancia si esta difícil como el conseguir empleo, luego conseguir empleo como en este ramo cultural y si es una cosa como de entre de que te comprometas a lo que estas estudiando, porque como los mejores de mi carrera, como los que yo veía más inteligentes, que le echaban ganas, que sus trabajos eran buenos, son los que de hecho si están trabajando como en este rama y los que eran menos interesados están haciendo otras cosas. Ahorita en México la situación está muy complicada, pero también si no te ayudas, así es como yo lo veo.

S: ¿Consideras que la UACM brinda las herramientas necesarias para incursionar en el ámbito laboral?

L: Sí, como todas las carreras creo que también, obvio es muy diferente cuando estas estudiando a cuando sales, pero si muchas cosas de las que yo personalmente vi en mi carrera si las llegue a aplicar en mi trabajo y me funcionaron, pero pues también no es lo mismo estar en la teoría y la práctica, pero si, si me sirvieron muchas de las cosas que vi en la carrera.

S: Para ir cerrando, ¿Qué propuestas harías a la UACM para impulsar a los jóvenes en el campo laboral? o ¿qué crees que le haga falta a la universidad?

L: Yo creo que vincularse con más instituciones y hasta otras universidades, eso es básico, nos ayudaría muchísimo. A lo mejor intentar empezar un poco antes toda esta parte, no sé cómo los procesos de la tesis y demás, este medio desatendido. Yo lo veo ahorita que cuando hice mi seminario de tesis, al final el tema que escogí en ese momento no me gusto y ya cambié. Lo que me falta personalmente es tiempo para trabajar en mi tesis, porque pues el trabajo, lo que sea, pero sí me parece como algo muy importante, esta parte de titularse. Una de las cosas básicas son los convenios, igual como específicamente en mi carrera, eso convenios ayudarían muchísimo, para prepararnos más, depende a que te vayas, pero ya en el trabajo me di cuenta de cosas que me faltaron, como que en la carrera falta, que metan más es como muy de gestión pero no se va mucho a historia del arte y ha habido veces en la que me hace falta como esa parte como más académica y si me pongo a desmenuzar si hay como muchas cosas que faltarían.

S: Y en esa cuestión no te encontraste en una situación como incomoda que bueno no sabes algo y te dicen entonces no lo hagas, que no te enseñen, que necesiten experiencia.

L: No realmente porque al final fue como de bueno me pongo a hacerlo ahorita o a estudiar o a ver que es, ya fue cuestión de bueno no es una barrera me pongo a ver como lo soluciono o algo así.

S: Crees que tiene que ver por ejemplo con el plan, los planes que hay de las carreras que les falta actualizarlos.

L: Si a lo mejor un poco por ahí como ya cuantos años tiene la universidad, como aterrizar bien que está funcionando y que no, me acuerdo de una de las clases no me acuerdo ni como se llama, pero veías y leías absolutamente todas las cartas, convenios y cosas mundiales de la UNESCO, de la ONU, de patrimonio cultural, creo que nada más me aprendí una me acuerdo y no lo he usado no es que no sea importante pero si es como podría aterrizar a otra cosa. O la parte de historia del arte que, si es muy importante, ósea la clase no era nada buena, ni la maestra, ni como se metía al tema, era así de ahí si le falta.

S: Entonces si tuviste dificultades entre los profesores

L: Si no falta el que es medio chocho o el que es muy bueno, muy de flojera, todas esas cosas.

S: Y te tocaron más buenos que malos.

L: Me tocaron más buenos, eso sí, pocos los que puedo decir que no.

S: Pues bueno eso sería todo muchísimas gracias por tu tiempo.

Entrevista 1: Correspondiente al cuestionario 2
Egresado de la Licenciatura en Ingeniería de Sistemas Electrónicos Industriales sin empleo en su área.

C: Mi nombre es Carlos Alberto Serrano Montiel soy de la carrera en ingeniería de sistemas electrónicos industriales, tengo 40 años soy generación, 2004-2015.

A: ¿Cuál ha sido el proceso de búsqueda para obtener empleo?

C: Pues en realidad solo he buscado empresas afines, no empleos que sean no relacionados. Sin embargo, he optado por no emplearme no aceptar los trabajos. Una por terminar la tesis, dos porque llevo más de la mitad de la carrera siendo independiente, o sea realmente una cuestión económica o a lo mejor no gano tanto como en una empresa formal, pero me ha funcionado.

A: Pero en cuanto si has tenido una mala experiencia, en el que vayas y a lo mejor solicites el trabajo en el campo de tu ingeniería y tengas esa dificultad.

C: Pues tal vez, a veces podría ser la edad, que no me han dicho que no, sin embargo es obvio que más allá de la relación con la universidad las políticas en este país es no darle empleo a personas mayores, digo me parece un poco trillado pero así es, piden personas que tengan 22 años, con 5 años de experiencia, que sepan tres idiomas, con certificaciones y tú dices de donde las sacas a cierta edad.

A: Entonces esa es la dificultad que te ha costado para colocarte en el área profesional.

C: Digamos que sí, las certificaciones te las piden en diferentes especializaciones dentro del área que normalmente la universidad no abarca.

A: OK, en cuanto a si la universidad tiene que ver al momento de ser empleado.

C: Creo yo que la universidad no tiene obligación como tal de conseguir de trabajo. Sin embargo, creo que sí debería tener un vínculo fuerte con la industria y gobierno y otras áreas, si otras universidades lo tienen, yo no entiendo porque la UACM no. De hecho, por ejemplo cuando tú haces tú

servicio social no te permiten que lo hagas en empresa privada digámoslo, y te quedas así de porque no formas personas pensantes, que seguramente no los preparas para ir a pedir una gerencia o pedir un empleado de súper obrero calificado, en eso creo que la universidad está fallando, no te permite vincularte. En la universidad hay un área de trabajo no recuerdo cómo le llama, hay un vínculo de bolsa de trabajo de la universidad con OCC, pero si tú te metes a OCC es para público en general, entonces cual es el vínculo. Seguramente los jalan de donde dicen estudiantes y le ponen el membrete de la universidad, no están enfocados a las carreras que la universidad maneja, especializadas como tal o al menos eso es lo que uno puede ver, espero que me equivoqué, no quiero afirmar que así sea, pero bueno para mí eso sí podría ser tal vez un pequeño problema, que la universidad no tenga como esos vínculos, vamos es una institución pública que funciona con recursos públicos porque no tiene vínculo con áreas del gobierno, o porque no te permiten estar como de hacer tu servicio social o vincularte a través de la universidad con empresas privadas. O sea, este ya es el discurso de no vínculo con la industria ¿por qué no?

A: Ahora vamos a pasar a una categoría qué es la competencia, ¿tú qué aspectos sientes que son más fuertes y en cuales crees que fallarías ante la competencia?

C: No consideró que mi persona tenga alguna debilidad, desde lo laboral la universidad no tiene certificación alguna, el inglés ni siquiera es válido si te quieres ir a hacer una maestría, por ejemplo, en las carreras de comunicación, creo que el inglés es obligatorio, dentro del plan de estudios en ingeniería no, nosotros tenemos que tomar los tres niveles de inglés y no pertenecen a la currícula para empezar. Si te quieres ir a una maestría, el inglés que da la institución no es válido, no quiero hablar del nivel, porque eso también depende tanto de que el que te enseña como el que aprende, pero hay un documento que te respalde que tienes un nivel básico.

Si te vas a una empresa, por ejemplo, en algunas que yo busqué te piden el manejo de software dedicados diseño electrónico. La universidad ni siquiera paga los programas para que podamos aprender. Tiene que ver con todo el aparato llamado universidad; los maestros, la academia, etc.

A: En general, después de todo lo que nos has comentado, que influyó para que tú no pudieras colocarte en el campo laboral.

C: Las certificaciones, otro aspecto importante es el inglés, que a mí me ha parecido que no están dedicados

A: Tú lo ligarías a que la universidad está en desventaja con estos aspectos.

C: La actualización también, es obvio que la universidad no te puede enseñar todo, el conocimiento es tan amplio que no lo puede abarcar todo, pero eso no es justificación para no ir con el paso del tiempo, la tecnología está desarrollando nuevas cosas, técnicas, herramientas, equipos, etc. Cuando tú sales de aquí hay equipos que no sabes utilizar porque no los tiene la universidad. Al hacer una comparación con otras universidades no hay tanta cavidad porque la Universidad lleva 10 años, pero quiero cree que no tienen que pasar 100 años, para que vaya al parejo o que utilice los mismos métodos, mecanismos, leyes, normas. Es tonto que tengamos que esperar 100 años para que la universidad esté más o menos al nivel de la UNAM, pero cuando sea eso la UNAM va a tener 200 años.

A: ¿Cuál fue tú experiencia al realizar el servicio social?

C: Realicé mi servicio social en la Academia Mexicana de Ciencias, era un proyecto de educación a niños de secundaria, si lo vemos por el aspecto académico está relacionado con mi carrera con enseñar la teoría a niños de entre 10 y 11 años, me sirvió, pero si la universidad hubiese tenido a lo mejor un vínculo con una industria privada que están dentro del ramo de mi área, seguramente lo hubiera tomado

Un factor determinante para que yo hiciera el servicio ahí fue porque ahí te pagaban.

A: Al momento de hacer el trámite en servicio social tuviste algún conflicto con las personas están a cargo.

C: Desafortunadamente cuando hice mi trámite conocía a la encargada en ese momento del área, era una persona nefasta por no decirlo de otra forma, pero grosera, pedante, me trató muy mal. Cuando me puse a lo mejor exigente, o sea ya levanté el tono de mi voz, ya fui muy tajante, como que ya se sacó de onda y quiso como suavizar el trámite. Posteriormente otras personas me atendieron. Lamentablemente es así en varias áreas de la Universidad en general.

A: En cuanto el impulso al empleo en la Universidad, como lo consideras ¿Tú que propondrías?

C: Mira hay algo bien curioso que yo he visto en varias universidades, hablando de las que todos conoces Politécnico, UNAM, UAM; ellos tienen como un área de desarrollo como que gestionas tú tus propios proyectos, hay un impulso como tal, aquí te pegan la convocatoria y ya, no hay la difusión adecuada. Se puede implementar los semilleros de talento, donde desarrollen proyectos y creen como tal una empresa, esa puede ser una parte de impulsar.

A: Si tal vez que la difusión sea con otra estrategia.

C: Y ahora algunas de las convocatorias que mandan te dicen si el perfil es este y entran los de ingeniería, cuando entras a la convocatoria, regresas como al punto que te piden certificaciones, etc. Realmente la universidad desconoce los perfiles que están formando.

A: Regresamos a lo que comentaste al principio hay trabajos, hay puestos, pero para gente de otras universidades

C: Ahí viene el asunto de actualización de la universidad, no es que tengas que corresponder como tal al mercado, porque el discurso de la universidad es no al capitalismo, no al neoliberalismo, la universidad izquierda, creo que el lema de la universidad debería de ser “todo humano me es ajeno”. Agradezco a quien creo el modelo dar la oportunidad a personas que lo mejor no quisieron estudiar en su momento, no podían ingresar a otra universidad, porque son madres, por la edad, por lo que se pueden ingresar creo que eso es lo más bello de la universidad.

A: Para fomentar el crecimiento profesional en algún semestre de la carrera, ¿en cuál y como lo harías?

C: Considero que debería haber, no decir prácticas profesionales fuera de otra institución únicamente, sino que desde ciclo básico haya oportunidades de desarrollo en el área en la que se están formando dentro de la misma universidad. Estar dentro del contexto es diferente. En la UACM te la puedes pasar en otras cosas, llegar a noveno semestre y jamás te hayas insertado en tú área. Hay también pocos profesores que te impulsa, muestran lo que hay allá fuera. Porque la universidad con sus estudiantes, por ejemplo, de promoción de salud porque no los vincula en áreas de seguridad social, entonces el perfil para que está hecho.

A: Una universidad que está formando comunicólogos no es posible que no haya hecho proyectos con los alumnos, para sentirnos palpables en el campo laboral.

C. Hay algo muy importante que yo he visto y tiene que ver con la pertenencia el vínculo con la universidad, si la institución quisiera que los alumnos se sintieran parte de ya lo hubieran hecho.

Otro de los conflictos que detecto es que no invierten en profesores, no sé en su carrera, pero en ingeniería, es complicado. Es ridículo que la universidad tenga tantos administrativos y secretarias ganando lo mismo que un profesor y no pueden contratar más profesores, para que se abran las materias que son en todas las sedes, y todos los semestres.

Entrevista 2: Correspondiente al cuestionario 2
Egresada de la Licenciatura Arte y Patrimonio Cultural sin empleo en su área.

S: ¿Cuál ha sido el proceso de búsqueda de empleo?

M: Ha sido complicado, anteriormente si estuve trabajando en una casa de cultura que se dedicaba a cuestiones de género, pero me tuve que salir porque el sueldo era muy bajo. Aparte solo estaba como haciendo currículum, cuando decido salirme de ese trabajo, puedo decir que, si hay empleos, pero siento que para esta carrera hay más en otros estados que en la Ciudad de México. Pero lo que me ha frenado un poco es la experiencia, me dice: Cubres el perfil, pero no tienes experiencia. Entonces ha sido eso lo complicado en el proceso de búsqueda.

S: En tu situación, ¿qué te ha impedido conseguir un trabajo en tu área profesional?

M: Justo es la experiencia, aparte creo que, si me falta aprender un poco más, actualización en algunos programas.

S: ¿Consideras que la institución influye en el hecho de no tener empleo? y ¿por qué?

M: Si influye, pero no directamente. Obviamente la escuela no te va dar todo, porque tú tienes que buscar tus herramientas, pero igual estaría padre que pusieran cursos optativos, donde nos puedan enseñar programas para poder actualizarnos en nuestro campo de estudio.

S: ¿Por qué crees que influye al ser reclutado la institución de donde seas egresado?

M: En cuanto el nombre de la institución, claro que, si influye el renombre de la universidad, eso siempre va a pesar. Normalmente siempre cuando vas a una entrevista de trabajo y te ven tu currículum que eres de la UACM, si se preguntan qué institución es, porque siempre las que tienen mayor reconocimiento son la UNAM, IPN y UAM.

S: ¿Qué aspectos te sientes más fuerte del resto de los egresados de otras universidades?

M: Creo que nos hace falta en la universidad ser más competitivos, si está bien trabajar para la comunidad, ser más ambiciosos en lo que queremos.

S: ¿Qué crees que es lo que influyo para que encuentres trabajo en tu área?

M: Creo que empaparme más en cosas técnicas y actualizarme en mi campo de estudio.

S: ¿Qué consideras que la universidad tiene en desventaja con otras instituciones?

M: Siempre he visto a la escuela como para la comunidad, y por ejemplo a mí me gusta ser más competitiva, tal vez me vea poco individualista, pero veo que no hay competencia entre los estudiantes, pero competencias buenas.

S: ¿Cuál fue tu experiencia en el trámite del servicio social?

M: Me gustó mucho, aprendí muchísimas cosas, me sentí muy contenta me encantaba lo que hacía. Si podía me quedaba más tiempo. Aprendí a tratar a la gente y saber negociar ciertas cosas.

S: ¿Qué aspectos consideras que tiene la universidad en desventaja para el impulso al empleo?

M: Hay que explotar más las materias que dan, estaría muy padre que hubiera cursos más técnicos que nos enseñen. Considero que igual los cobren con un costo mínimo.

S: Si tuvieras que fomentar el crecimiento profesional en algún semestre de la carrera, en cual sería y ¿cómo?

M: Yo creo que, en el cuarto semestre en mi experiencia a mí me mandaban a campo para perder el miedo la gente. De verdad hacer proyectos que se aterricen y no se queden en planeación, o sea solo en hojas.

Matriz de datos 1

Egresado	Edad	Licenciatura	Generación	Institución/Empresa	No. de entrevista
Alejandro Hernández	57 años	Comunicación y Cultura	2010- 2015	Sistema de Transporte Colectivo Metro	1
Yelzint Fernández	25 años	Promoción de la salud	Pendiente	Grupo de Recuperación total Reto A.C	2
Rosa María Severiano Mora		Ingeniería en sistemas electrónicos industriales	Primera generación		3
Lucía Peñaloza	29 años	Arte y Patrimonio Cultural	2012-2017	Museo Universitario de Ciencias y Arte (MUCA) Roma de la UNAM	4

Matriz de datos 2

Egresado	Edad	Licenciatura	Generación	No. de entrevista
Carlos Alberto Serrano Montiel	40 años	Ingeniería de sistemas electrónicos industriales	2004	1
Marelyn Ballinas Estrella	28 años	Arte y Patrimonio Cultural	2010	2

Matriz de datos 3

Categoría: Empleo

Informante	Experiencia al encontrar empleo	Elementos para conseguir el empleo
Alejandro Hernández	<ul style="list-style-type: none"> • En mi caso yo ya tenía empleo al momento de salir de la UACM, pero se me presentó la oportunidad de entrar a esta empresa, por el subdirector general que es conocido mío. 	<ul style="list-style-type: none"> • En definitiva, tiene que ver mucho que ver el conocimiento y la experiencia, no puede entrar una persona sin conocimientos ni experiencia.
Lucía Peñalosa	<ul style="list-style-type: none"> • No me pareció algo fácil. • siento que tuve un poco de suerte, así lo pienso porque a través de mi servicio social que conseguí empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mis conocimientos de la universidad. • Le eché muchas ganas y le puse mucha responsabilidad. Eso ayudó a que la gente que trabajaba ahí viera que era buena en lo que hacía y dijera quédate no te vayas.
Rosa María Severiano	<ul style="list-style-type: none"> • te enfrentas, que tienes la teoría, la tienes muy bien porque sabes hacer los cálculos, pero la práctica es la que te hace falta • La práctica ya en campo es lo que me costó trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que sabíamos manejar, que conocíamos de la empresa.

<p>Yeltzin Fernández</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando encuentro el primer trabajo que es en Grupo de recuperación total, pues ellos me ponen las cartas en la mesa, una de ellos es que es un equipo muy chico y ahí hago de todo gestión, contabilidad, compras es como entrarle a todo por lo mismo de que el equipo es muy chico hasta en redes sociales hago citas, busco recursos muchas cosas, después de esto que me contratan me cayeron dos entrevistas más, fui a ellas pero no me agrado yo ya tuve que decidir si me quedaba con el primer empleo, lo cual si lo hice. 	<ul style="list-style-type: none"> • No debemos esperar a que nos lleguen las cosas, hay que tocar puertas. Tal vez sea un poco personal, yo siento que soy a veces mucho muy comprometido, trato de ocupar mi tiempo todo el día
------------------------------	---	--

Análisis categoría empleo

Experiencia al encontrar empleo: De los cuatro alumnos entrevistados dos de ellos encontraron empleo a partir del servicio social, uno ya contaba con empleo antes de empezar la carrera y el último este empleado, pero las circunstancias en las que se encuentra lo harán renunciar a actual empleo por falta de actualización.

Elementos para conseguir el empleo: Los elementos que los entrevistados mencionaron a partir de sus experiencias es que el conocimiento, la experiencia, el empeño, la búsqueda son fundamentales al momento de conseguir un empleo.

Matriz de datos 4

Categoría: Competencia

Informante	Influencia de la institución académica	Factores y actitudes que las empresas toman en cuenta
Alejandro Hernández	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, porque se ha permitido la estigmatización de los estudiantes, porque ellos mismos han permitido eso y la institución ha carecido de ser incapaz de manejar este asunto de cambiar este estigma de ser una escuela patito, universidad que no produce la cantidad de titulados que debería de tener. 	<ul style="list-style-type: none"> • Básicamente es confianza, en estos casos si aplicamos el modelo organizacional se llama confianza directa, en donde analizas y tú ya tienes un conocimiento del perfil de la persona y la colocas de manera directa en ese puesto.
Lucia Peñaloza	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo mi experiencia no, he sido estigmatizada, ni rechazada por ser de la UACM. 	<ul style="list-style-type: none"> • El conocimiento, habilidad, pero sobre todo la responsabilidad y el trabajar, como comprometerme en todo lo que estaba haciendo. •

Rosa María Severiano	<ul style="list-style-type: none"> • A estas alturas creo que ya no tiene tanto que ver de qué escuela vienes. • Lo que califican es, lo que tú sabes hacer y como lo vas a desempeñar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inglés • Presencia • Seguridad que transmites
Yeltzin Fernández	<ul style="list-style-type: none"> • En Grupo Reto, de hecho, no conocían la universidad, tengo un compañero que viene de la Universidad Latinoamericana es privada, si hay muchos privilegios, si hay muchas cosas marcadas a lo mejor por el reconocimiento que tiene su universidad. Hay desventajas por todo lo que se habla en medios a nivel político o grillero por parte de algunas personas externas que quieren manchar la institución que siempre esta perseguida por el tipo de educación que se da aquí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser comprometido, ser constante, involucrase desde antes en eventos o proyectos de la universidad.

Análisis categoría competencia

Influencia de la institución académica: En esta categoría las entrevistas arrojaron que la UACM esta estigmatizada por los problemas políticos en los que se ha visto envuelta, pero por otro lado hubo quien menciona que la institución no tiene nada que ver con obtener un empleo.

Factores y actitudes que las empresas toman en cuenta: En este análisis podemos ver que los alumnos entrevistados en su mayoría coinciden que el conocimiento, confianza, responsabilidad y seguridad, pero por otro lado también manifestaron que se deben tener algunos idiomas extras y certificaciones de su área.

Matriz de datos 5

Categoría: Desempleo

Informante	Percepción de los jóvenes desempleados	Factores que afectan a los jóvenes para no tener empleo
Alejandro Hernández	<ul style="list-style-type: none"> ● Aquí no es un asunto de que no haya calidad en la universidad. ● No creo que tenga que ver tanto la institución como te mencione ahí solo sería por la imagen, más bien lo vínculo con el modelo económico que tenemos está fallando en la creación de empleos, la violencia que existe que también influye en la caída de la creación de empleos y a eso se lo atribuyo yo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● El modelo económico que tenemos está fallando en la creación de empleos, la violencia que existe que también influye en la caída de la creación de empleos y a eso se lo atribuyo yo.
Lucia Peñaloza	<ul style="list-style-type: none"> ● Yo creo que en primera instancia si es difícil. ● Ahorita en México la situación está muy complicada, pero también si no te ayudas, 	<ul style="list-style-type: none"> ● que te comprometas a lo que estas estudiando.

Rosa María Severiano	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorita tardan mucho por la demanda que hay afuera 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no estás titulado es menos probable que encuentres trabajo, porque es lo primero que te piden. • Te encuentras con una lista, muy larga de titulados.
Yeltzin Fernández	<ul style="list-style-type: none"> • No quedarse con lo que tienes aquí, no tomarse las cosas a la ligera, hacer algo en favor de lo que te está dando la universidad para formarte. Hacen falta manos para tenerle la mano a otros, si es importante que los chicos reflexionen que es lo que estamos haciendo, mi carrera es un logro personal o realmente la voy a ocupar en mi entorno más cercano y eso es involucrarte aquí y después en el campo laboral es lo mejor que puedes hacer por tener esas herramientas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No quedarse con lo que tienes aquí, no tomarse las cosas a la ligera, hacer algo en favor de lo que te está dando la universidad para formarte.

Análisis Categoría Desempleo

Percepción de los jóvenes desempleados: Los egresados comentan que el desempleo tiene que ver con el modelo económico que el país maneja, pero también con las circunstancias personales en las que te desenvuelvas para poder buscar un trabajo. Descartaron que el desempleo, no tiene nada que ver con la institución de la que egreses. **Factores que afectan a los jóvenes para no tener empleo:** Las respuestas que se dan es que los principales factores por lo que hay jóvenes desempleados tiene que ver con el modelo económico, la preparación académica, tener un título y por la parte personal no ser conformista.

Matriz de datos 6

Categoría: Propuestas

Informante	Concepción de las herramientas académicas que la institución brinda	Propuestas para el mejoramiento y el impulso al empleo
Alejandro Hernández	<ul style="list-style-type: none"> • Pues que está bien, pero que no lo dejen en solo crear un pensamiento crítico. • Debemos de tener otras herramientas para instalar también en el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • La universidad podría lograr es que todos los estudiantes a partir del cuarto semestre o quinto pudieran tener una participación en distintas dependencias del gobierno y en empresas para estatales para que vieran el campo de trabajo con un pequeño estímulo de trabajo y tal vez incluso que se le reconozca al final como el servicio social o prácticas, considero que eso deberían de hacerlo en esos semestres, porque los requerimientos son distintos en la cuestión gubernamental.
Lucia	<ul style="list-style-type: none"> • Muchas cosas de las que yo personalmente vi en mi carrera si las llegué a aplicar en mi trabajo y me funcionaron. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yo creo que vincularse con más instituciones y hasta otra universidad, eso es básico ayudaría muchísimo.

Peñaloza	<ul style="list-style-type: none"> • Pero pues también no es lo mismo estar en la teoría y la práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • A lo mejor intentar empezar un poco antes toda esta parte, no sé cómo de la tesis y demás, está medio desatendido. • Una de las cosas básicas son los convenios.
Rosa María Severiano	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento en desventaja, hay muchas cosas que yo no sé. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ver lo que requieren las empresas. • Facilidades para hacer su servicio social. • Que tuvieran prácticas profesionales la mayoría. • Que abran una academia de inglés donde den cursos externos. • Actualizar los programas de estudio, instalaciones. • Actualizar a las nuevas generaciones para que compitan.
Yeltzin Fernández	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que se confunde la libertad con el libertinaje, no hay un compromiso con los estudiantes como universitarios, se toman las cosas como muy a la ligera, a veces creo que hay muchas convocatorias a las cuales hay dos, tres asistentes, creo que eso es involucrarse desde aquí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sería muy bueno más vínculos para el servicio social.

Análisis Categoría Propuestas

Concepción de las herramientas académicas que la institución brinda: Los datos arrojados son que no hay herramientas suficientes, faltan actualizaciones en los planes de estudios e instalaciones de uso académico, compromiso, práctica y no solo dejarlo en la teoría.

Propuestas para el mejoramiento y el impulso al empleo: Las propuestas que destacaron en su mayoría tienen que ver con la vinculación de más empresas para el servicio social, cursos externos como actualizaciones en programas e inglés. Por otro lado, que haya convocatorias donde los estudiantes puedan involucrarse en sus áreas de estudio.

Matriz de datos 7

Categoría: Desempleo

Informante	Proceso de búsqueda de empleo	Impedido conseguir un trabajo en tu área profesional	Institución influye en el hecho de no tener empleo
Carlos Serrano	<ul style="list-style-type: none"> En realidad, solo he buscado empresas afines, no empleos que sean no relacionados Llevo más de la mitad de la carrera siendo independiente y me ha funcionado. 	<ul style="list-style-type: none"> Edad Certificaciones de diferentes especializaciones dentro del área que normalmente la universidad no abarca. 	<ul style="list-style-type: none"> La universidad no tiene obligación como tal de conseguir de trabajo.

Marelyn Estrella	<ul style="list-style-type: none"> ● Ha sido complicado, anteriormente si estuve trabajando en una casa de cultura que se dedicaba a cuestiones de género, pero me tuve que salir porque el sueldo era muy bajo. ● Pero lo que me ha frenado un poco es la experiencia, me dice: Cubres el perfil, pero no tienes experiencia. Entonces ha sido eso lo complicado en el proceso de búsqueda. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cubres el perfil, pero no tienes experiencia. ● Justo es la experiencia, aparte creo que, si me falta aprender un poco más, actualización en algunos programas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Igual estaría padre que pusieran cursos optativos, donde nos puedan enseñar programas para poder actualizarnos en nuestro campo de estudio.
------------------	--	--	---

Análisis Categoría Desempleo

Proceso de búsqueda de empleo: Los datos vistos en esta categoría es que ha sido complicado el proceso de búsqueda de empleo por sueldos bajos en relación con su campo laboral.

Lo que impido conseguir empleo: En esta categoría los entrevistados mostraron una inquietud por la edad, como factor para colocarse en un empleo. Por otro lado, la falta de certificaciones en su especialidad, experiencia y actualizaciones en diversos temas o herramientas como programas que las empresas solicitan.

La institución influye en el hecho de no conseguir empleo: Las muestras mostraron que, si influye el egresar y no tener empleo, pero no en su totalidad, solo en la falta de actualización de cursos y tira de materias. Porque solo sirve como base para la formación tiene que ver como el, pero el resto de la cuenta depende de los estudiantes como desenvuelvan para conseguir el empleo.

Matriz de datos 8

Categoría: Competencia

Informante	Como influye la institución para ser competente laboralmente	Dificultades a las que te has enfrentado para conseguir un empleo
Carlos Serrano	<ul style="list-style-type: none"> ● Desde lo laboral la universidad no tiene certificación alguna ● el inglés ni siquiera es válido si te quieres ir a hacer una maestría. ● Te piden el manejo de software dedicados diseño electrónico. La universidad ni siquiera paga los programas para que podamos aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Edad ● Experiencia laboral.
Marelyn Ballinas Estrella	<ul style="list-style-type: none"> ● Si influye, pero no directamente. Pusieran cursos optativos, donde nos puedan enseñar programas para poder actualizarnos en nuestro campo de estudio. · Siempre he visto a la escuela como siempre para la comunidad, y por ejemplo a mí me gusta ser más competitiva, tal vez me vea poco individualista, pero veo que no hay competencia entre los estudiantes, pero competencias buenas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Normalmente siempre cuando vas a una entrevista de trabajo y te ven tu currículum que eres de la UACM, si se preguntan qué institución es, porque siempre las que tienen mayor reconocimiento son la UNAM, IPN y UAM. ● Creo que empaparme más en cosas técnicas y actualizarme en mi campo de estudio.

Análisis Categoría Competencia

Como influye la institución para ser competente: Los estudiantes manifestaron que no en su totalidad es responsabilidad de ser competente, pero si tiene la responsabilidad de darte buenas herramientas como curso de inglés más avanzados, curso adecuados a cada licenciatura, actualizaciones en el campo de estudio, hacer proyectos competentes donde los estudiantes sanamente se involucren y demuestren sus capacidades y creatividad.

Dificultades a las que te has enfrentado para conseguir empleo: Las dificultades en las que coinciden los entrevistados en su mayoría son la edad, la experiencia laboral, la falta de actualizar los planes de estudio y no ampliar los cursos optativos, por último la falta de reconocimiento tanto de la institución por parte de ella misma, de su comunidad estudiantil y de las personas externas, en comparación con otras universidad, es decir la estigmatización que hay sobre la UACM.

Matriz de datos 9

Categoría: Propuesta

Informante	Que propuestas a la institución en torno al tema de ofertas laborales	Experiencia al realizar el servicio social	Como fomentaría el crecimiento profesional en algún semestre de la carrera
Carlos Serrano	<ul style="list-style-type: none"> ● Se puede implementar los semilleros de talento, donde desarrollen proyectos y creen como tal una empresa, esa puede ser una parte de impulsar. ● Que la universidad conozca los perfiles que está formando y a partir de estos busque vínculos con empresas tanto privadas como públicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Me sirvió, pero si la universidad hubiese tenido a lo mejor un vínculo con una industria privada que están dentro del ramo de mi área, seguramente lo hubiera tomado ● Un factor determinante para que yo hiciera el servicio ahí fue porque ahí te pagaban. ● Desafortunadamente cuando hice mi trámite conocía a la encargada en ese momento del área, era una persona nefasta por no decirlo de otra forma pero grosera, pedante, me trató muy mal. ● Lamentablemente es así en varias áreas de la Universidad en general. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Que desde ciclo básico haya oportunidades de desarrollo en el área en la que se están formando dentro de la misma universidad.

<p>Marelyn Ballinas Estrella</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que nos hace falta en la universidad ser más competitivos, si está bien trabajar para la comunidad, ser más ambiciosos en lo que queremos. • Hay que explotar más las materias que dan, estaría muy padre que hubiera cursos más técnicos que nos enseñen. Considero que igual los cobren con un costo mínimo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Me gustó mucho, aprendí muchísimas cosas, me sentí muy contenta me encantaba lo que hacía. Si podía me quedaba más tiempo. Aprendí a tratar a la gente y saber negociar ciertas cosas. 	<ul style="list-style-type: none"> • De verdad hacer proyectos que se aterricen y no se queden en planeación, o sea solo en hojas.
----------------------------------	--	--	---

Análisis Categoría Propuestas

Propuestas a la institución en torno al tema de ofertas laborales: Las propuestas que los estudiantes mencionan son la implementación de semilleros de talento, crear vínculos con empresas privadas y públicas para que conozcan los perfiles de la universidad.

Experiencia al realizar servicio social: Las experiencias de los estudiantes en el servicio social en algunos de los casos favorecen la experiencia en su campo, pero otro lado en el tema administrativo, los trámites; se ven afectados por la tardanza y la barrera al ser un catálogo reducido y no permitir ampliar las instituciones para hacer el servicio social. En cuanto al personal del departamento de servicio social no son de calidad el servicio estudiantil.

Fomentar el crecimiento profesional en algún semestre de la carrera: Los datos en esta categoría arrojan que si es necesario fomentar al inicio del ciclo superior el desarrollo en el área profesional con proyectos que no se queden en lo académico, sino que se aterricen, como en concursos.

Formato Lista de Asistencia

Fecha:

Datos Empresa/Institución responsable	Nombre personas apoyo	Equipo	Material de apoyo	Hora llegada	Hora salida

Formato Reporte

Reporte



Nombre de responsable:

Fecha:

Observaciones:

Sugerencias:

Quejas:

Nota especial:

