



**Universidad del
Rosario**

**Propuesta formativa para el proceso de transición hacia la vida laboral: Autonomía
emocional y exploración identitaria**

Autor

Gabriela Rosero Gutierrez

Director

Judy Viviana Velásquez Merchán

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Decanatura del Medio Universitario

Maestría en Inteligencia Emocional y Bienestar

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2026

Tabla de contenido

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Fundamentación teórica.....	10
Figura 1	12
Objetivos.....	15
Objetivos específicos.....	15
Método	16
Figura 2	19
Descripción del plan de actuación	20
Tabla 1.....	21
Tabla 2.....	22
Resultados	24
Figura 3	25
Figura 4	27
Conclusiones.....	32
Valoración personal.....	35
Referencias	37
Anexos	40

Resumen

Se presenta el diseño, implementación y evaluación de una propuesta de programa encaminado a favorecer procesos de autonomía emocional y exploración identitaria en jóvenes que se encuentran en transición de la universidad a su primera búsqueda laboral. Se fundamenta en la descripción de autonomía emocional brindada por Rafael Bisquerra en conjunto con micro competencias de autoconsciencia, autorregulación, consciencia y habilidad sociales adaptadas por Boyatzis para la inteligencia emocional en el trabajo; mientras se aborda el concepto de identidad desde la teoría de los estados de Marcia. A nivel metodológico la propuesta se apoya del aprendizaje experiencial de Kolb, principios de gamificación y elementos que en su conjunto Rogers clasifica como un ambiente seguro.

Los instrumentos utilizados para la evaluación incluyen la comparación de promedios entre las mediciones iniciales y finales de dos escalas tipo Likert (Resiliencia de Wagnild y Young, adaptación de los estados de identidad de Marcia) y un análisis cualitativo bajo el enfoque temático de Braun y Clarke. El programa en su modalidad de piloto dirigido a estudiantes de séptimo semestre de una universidad privada de Bogotá se imparte a través de 5 sesiones de dos horas cada una conectadas a través de una dinámica de transición simbólica en niveles de desarrollo profesional. En los resultados se identifican variaciones positivas y transformaciones narrativas asociadas al éxito profesional, la relación con el trabajo y el sentido de vida. Se concluye que abordar la empleabilidad desde una perspectiva emocional favorece procesos de reflexión crítica y construcción de identidad profesional.

Palabras clave: Autonomía emocional, identidad profesional, empleabilidad, narrativas.

Abstract

It presents the design, implementation and evaluation of a proposed program aimed at fostering emotional autonomy and identity exploration process in young people transitioning from university to their first job search. It is based on Rafael Bisquerra's description of emotional autonomy, combined with micro-competencies in self-awareness, self-regulation, and social awareness and skills adapted by Boyatzis for emotional intelligence in the workplace; meanwhile, the concept of identity is addressed through Marcia's stages theory. Methodologically, the proposal draws on Kolb's experiential learning, gamification principles, and elements that Rogers collectively classifies as a safe environment.

The instruments used for evaluation include a comparison of averages between initial and final measurements of two Likert-type scales (Wagnild and Young's Resilience, adapted from Marcia's identity states) and a qualitative analysis using Braun and Clarke's thematic approach. The pilot program, aimed at seventh-semester students at a private university in Bogota, is taught through five two-hour sessions linked by a symbolic transition dynamic across levels of professional development. The results identify positive changes and narrative transformations associated with professional success, the relationship with work, and a sense of purpose. It is concluded that approaching employability from an emotional perspective fosters processes of critical reflection and the construction of professional identity.

Keywords: Emotional autonomy, professional identity, employability, narratives.

Introducción

El ciclo vital de las personas implica períodos de transición que exigen desarrollar habilidades para adaptarse, tomar decisiones y proyectarse en escenarios de cambio. Uno de los momentos más significativos en jóvenes es la transición de la universidad a la vida laboral, caracterizada por altos niveles de incertidumbre, redefinición del proyecto personal y cuestionamientos sobre la identidad profesional. En este contexto, no es suficiente contar con conocimientos teóricos, sino que involucra la capacidad de comprender y gestionar las propias emociones frente a decisiones relevantes y entornos de transformación.

En respuesta a este escenario se presenta un programa formativo dirigido a jóvenes próximos a transitar de la universidad a la vida laboral, orientado a fortalecer la autonomía emocional y la construcción de una identidad profesional consciente. Este documento presenta el pilotaje del programa desde su propuesta de diseño, implementación y evaluación en una universidad de Bogotá, dirigido a estudiantes de séptimo semestre.

La organización internacional del trabajo (OIT), define la empleabilidad como “Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente”. Diversos estudios respaldan la relación entre el desarrollo emocional y la inserción laboral. En particular, el estudio publicado en el *Educational Psychology Journal* (2024) por investigadores de la Universitas Negeri Semarang plantea una relación significativa entre nivel de inteligencia emocional y empleabilidad. Dentro de las dimensiones analizadas de la empleabilidad, se destaca la identidad profesional entendida como

la manera en que una persona se reconoce a sí misma dentro del mundo laboral y define los objetivos profesionales que desea alcanzar.

Empleabilidad también comprende conductas de búsqueda y con ello desarrollo de estrategias para el afrontamiento durante esa búsqueda; Aramburu-Zabala, L (2002) plantea la integración de modelos de expectativa-valencia (Vroom, 1964) con enfoques psicosociales que permitan comprender la búsqueda de empleo como un proceso dinámico que requiere recursos de autonomía, sentido y cuidado emocional, más allá de la mera motivación instrumental.

En este contexto, promover la autonomía emocional durante los procesos de búsqueda laboral se plantea como un recurso clave para acompañar dichas decisiones y favorecer la elección de trayectorias profesionales coherentes con la propia identidad. Dentro de este proceso se reconoce la resiliencia como un recurso para afrontar la incertidumbre, sostener decisiones y adaptarse a contextos de cambio propios de la transición hacia la vida laboral. El programa aborda entonces aquellos componentes de la resiliencia que se relacionan de forma más directa con la autonomía emocional en empleabilidad.

Las estrategias de empleabilidad en universidades abarcan una amplia oferta conformada por exploración de oportunidades de carrera, espacios de desarrollo profesional y prácticas como el networking y el shadowhunting, cursos virtuales, asesorías personalizadas y formación en competencias técnicas para los procesos de búsqueda como elaboración de hojas de vida y preparación de entrevistas. Este enfoque, si bien constituye un esfuerzo por integrar al joven al trabajo, carece de acompañamiento en la construcción de criterios de decisión para aplicación a empleos alineados a su proyecto de vida.

Desde el área de empleabilidad de la población objetivo se han señalado algunos retos asociados al desarrollo de habilidades para la transición al mundo laboral. En conversaciones sostenidas con el director de empleabilidad, producto de la presentación de propuesta y aprobación institucional para su pilotaje; y con la docente responsable de la asignatura *habilidades profesionales* se refieren retos asociados a la comunicación interpersonal, la tendencia a la resolución pasiva de conflictos y una limitada capacidad para reconocer cómo las organizaciones pueden constituirse en espacios de aprendizaje y desarrollo de habilidades, más allá de una relación instrumental con el trabajo.

En este sentido, se busca no limitar la empleabilidad únicamente a la habilidad para postularse a un cargo, sino que integre capacidades para la toma de decisiones coherentes con el proyecto de vida propio como punto de partida. Se trabaja el enfoque desde autonomía emocional y fortalecimiento del sentido de identidad; la autonomía emocional permite gestionar la incertidumbre, la presión social y las expectativas externas que suelen incidir en la toma de decisiones respecto al primer trabajo, mientras que el sentido de identidad favorece claridad respecto a valores, motivaciones, aspiraciones personales y significado del trabajo.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024), aboga por una educación para el desarrollo sostenible como aspecto clave para avanzar en los objetivos globales; aprendizaje que la entidad describe, debe basarse en los ejes cognitivo, socioemocional y conductual. Recientemente esta ha reconocido la necesidad de apostar por ese aprendizaje socioemocional que responda a los desafíos globales del siglo XXI; en su guía *Transforma-nos* (2022) se presenta un modelo de educación socioemocional para el Caribe y Latinoamérica, orientado a jóvenes en

espacios formales y no formales; se analiza el potencial transformador de la aplicación de formaciones socioemocionales y se encuentra que estas desarrollan sentimientos de pertenencia y actitudes solidarias por parte de los participantes.

Aterrizando el marco de aplicación a la realidad del país, la divulgación de la Ley 2383 de 2024 representa un avance relevante en el reconocimiento de la educación emocional como un eje fundamental del desarrollo integral. Esta ley evidencia que, a nivel nacional, lo emocional comienza a ser comprendido como una dimensión formativa clave que debe ser implementada desde la formación escolar en adelante.

Se ha evidenciado en diversos sectores que la formación socioemocional no se limita al ámbito escolar, sino que se extiende a ámbitos tanto públicos como privados, cómo es el caso reportado en un hospital pediátrico de alta complejidad en Nariño, cuya implementación de un programa de educación emocional dirigido a personal asistencial, demostró impactos positivos en la competencia de conciencia emocional de los participantes, según mencionan Bustos et al (2024).

Lo anterior es muestra de la relevancia que hay en integrar competencias socioemocionales a las estrategias para hacer frente a los desafíos regionales; diversos estudios en América Latina han evidenciado que la empleabilidad juvenil no depende exclusivamente de la formación técnica, sino que se fortalece cuando se integran aprendizajes socioemocionales que inciden en la toma de decisiones y la adaptación al entorno. El estudio *La importancia de las habilidades socioemocionales para la empleabilidad de los jóvenes en América Latina* (Székely, M, 2015). Recopila intervenciones con este enfoque: *Juventud y Empleo* en República Dominicana combina

capacitación vocacional con habilidades para la vida y experiencias prácticas, mostrando mejoras sostenidas en empleabilidad y en el desarrollo de competencias no cognitivas.

Galpão Aplauso en Brasil integra formación académica y vocacional con metodologías artísticas, promoviendo la expresión emocional, la disciplina y la autoconfianza como medios para la inserción laboral. Por su parte, *entra 21* como apuesta regional por la Youth International Foundation en alianza el Banco Interamericano de desarrollo apuesta por el desarrollo de habilidades para la vida y la empleabilidad mediante alianzas con el sector productivo, fortaleciendo la capacidad de los jóvenes para adaptarse a las demandas del mercado y construir proyectos laborales dignos.

En conjunto, la literatura muestra que no se apuesta únicamente por una rápida inserción al mercado laboral de la población joven sino por un desarrollo de competencias socioemocionales que les permita relacionarse con el trabajo de forma sostenible y coherente, enfoque que fundamenta la propuesta técnica del presente programa.

Fundamentación teórica

El programa orientado a la formación de jóvenes en transición de universidad a vida laboral - marcado por altos niveles de incertidumbre y redefinición del proyecto personal -, toma como base dos conceptos principales: Autonomía emocional e identidad profesional.

En marco de la inteligencia emocional, el programa se basa en la descripción de autonomía emocional brindada por Bisquerra y Perez (2007) en el modelo pentagonal de competencias socioemocionales, otorgando a esta un conjunto de características relacionadas con el autoestima (imagen positiva de sí, satisfacción y buena relación consigo mismo), automotivación (implicarse emocionalmente en actividades de la vida diaria), autoeficacia (generar experiencias emocionales coherente con los valores morales propios), responsabilidad (responder frente a actos y decisiones propias), actitud positiva (mantener actitudes amables, optimistas y respetuosas), análisis crítico de las normas sociales (evaluar críticamente mensajes relativos a normas sociales y comportamientos personales) y resiliencia (enfrentarse a las condiciones adversas de la vida). Esta última micro competencia adquiere relevancia en el contexto trabajado debido a la presencia de incertidumbre, presión social, necesidad de toma de decisiones y enfrentamiento a momentos de frustración.

Para profundizar en el concepto de resiliencia se toman como referencia categorías planteadas por (Wagnild y Young, 1993), particularmente confianza en sí mismo, perseverancia y satisfacción personal, debido a su relación con la autoeficacia, el sostenimiento de metas y la construcción de sentido frente al proyecto de vida. El programa no busca analizar la resiliencia como constructo total, sino aquellos elementos que aportan directamente a la autonomía emocional y a la exploración identitaria en el tránsito hacia la vida laboral.

Se aborda el concepto de identidad como un proceso dinámico de autoexploración en línea con la teoría de identidad de James Marcia (1996) quien afirma que esta se construye a partir de la exploración y el compromiso; siendo la exploración el grado en que una persona cuestiona activamente valores, creencias y pensamientos, mientras el compromiso se refiere al nivel de decisión en elecciones realizadas. En jóvenes, la transición de la universidad a la vida laboral es uno de los momentos más significativos de dinámica identitaria, de manera que los estados de identidad descrita por Marcia (lograda, moratoria, difusión y exclusión) ofrecen un marco para entender sus decisiones, dudas y procesos de búsqueda. El programa promueve un espacio donde puedan explorar opciones, reconocer presiones externas, clarificar intereses y comprometerse gradualmente con una identidad profesional que no sea impuesta sino construida desde la consideración personal.

Los estados de identidad que Marcia aborda son:

Logro de identidad: La persona se muestra como un ser activo en su proceso de desarrollo de identidad y ha establecido compromisos firmes con respecto a creencias y narrativas.

Moratoria: Marcado por la incertidumbre, la persona está en un proceso de exploración activa más no ha llegado a establecer compromisos.

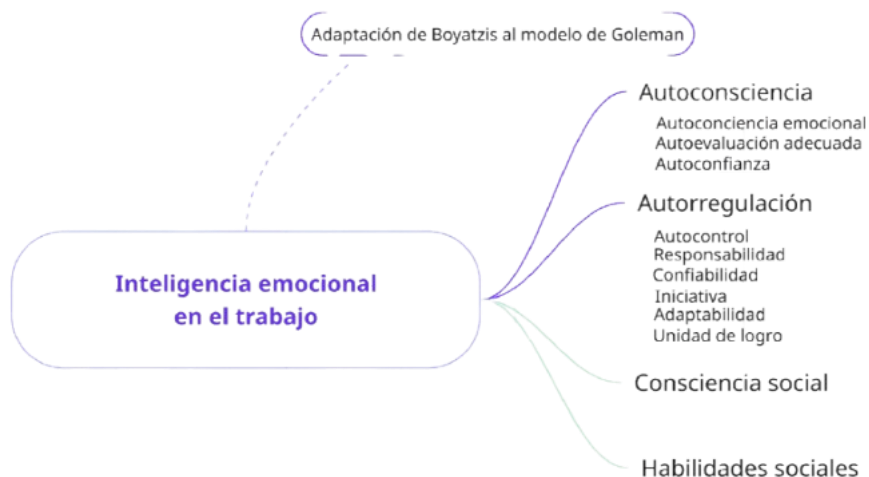
Exclusión: La persona es firme en sus elecciones y decisiones más estas responden a normativas influenciadas por su mundo externo (Padres, institución, amigos), no se ha cuestionado a si mismo cuáles son sus intereses propios.

Difusión de identidad: No hay un rol activo y tampoco compromiso. La persona no ha tomado decisiones significativas.

De manera complementaria, se incorporan aportes de Boyatzis (2000), quien adapta el modelo de competencias emocionales de (Goleman, 1998) a los ámbitos laborales tal y cómo se puede observar en la *Figura 1*. Si bien este modelo no constituye la base conceptual principal ni un componente de evaluación dentro de la propuesta, sus planteamientos aportan elementos para el diseño de las sesiones en coherencia con necesidades previamente identificadas por parte del área de empleabilidad, especialmente en relación con competencias de autoconciencia y autorregulación aplicadas a los entornos organizacionales.

Figura 1

Competencias emocionales en el trabajo



Fuente: Elaboración propia basada en competencias descritas por Boyartzis (2000 del modelo de Goleman).

Esta construcción desde la autonomía emocional y el sentido de identidad permite dotar de sentido las decisiones laborales, trascendiendo la lógica de adaptación pasiva al mercado y promoviendo una proyección profesional más consciente, coherente y alineada con la propia historia emocional y vital. Bruner (1986) plantea que las personas construyen significado a través de narrativas que organizan la experiencia y la identidad, el programa utiliza esta perspectiva para acompañar a los jóvenes en la resignificación de su historia, ayudándoles a identificar patrones, reinterpretar obstáculos y construir una narrativa profesional auténtica. Al trabajar desde la narrativa, los participantes pueden integrar pasado, presente y futuro en un relato coherente que fortalece su sentido de agencia y dirección en el mundo laboral.

Para dar respuesta a los objetivos del programa, la propuesta se apoya de teorías metodológicas y didácticas que permiten abordar la transición desde una perspectiva integral. En primer lugar, se integra el enfoque de aprendizaje experiencial de Kolb (1984) quien sostiene que las personas aprenden de manera más profunda cuando viven experiencias directas, reflexionan sobre ellas, extraen conceptos y los aplican activamente.

De manera transversal, se integran componentes de gamificación, descrita por Barreiros, L. (2025) como estrategia didáctica que permite al participante asumir un rol activo dentro de una situación simbólica a través de la cual pueda reflexionar; “Esto favorece no solo la comprensión conceptual, sino también el desarrollo de habilidades clave como la resiliencia, la autoconfianza y la responsabilidad”.

Así mismo, Aranda, M & Caldera, J (2018), reconocen que este enfoque tiene un factor motivador, favoreciendo procesos de aprendizaje más autónomos y participativos. Desde esta perspectiva, la gamificación se concibe como acompañamiento simbólico al proceso de

construcción de identidad y toma de decisiones, permitiendo al participante reconocer su avance en términos de posicionamiento personal frente a su proyecto profesional.

El último elemento metodológico que se considera dentro del programa es lo que Rogers (1969) denomina un ambiente seguro, o sea uno donde el aprendizaje significativo y desarrollo personal ocurre producto de un contexto donde la persona se siente aceptada, escuchada y en confianza. La incorporación de estas metodologías experienciales y reflexivas buscan propiciar esos espacios para la construcción de autonomía e identidad profesional, en orientación a acompañar al participante en sus procesos de transición desde un sentido de bienestar.

Objetivos

Favorecer procesos de autonomía emocional y exploración identitaria en jóvenes que se encuentran en transición de la universidad a su primera búsqueda laboral.

Objetivos específicos

1. Identificar variaciones en indicadores de resiliencia asociados a autoconfianza, perseverancia y satisfacción personal durante el proceso de transición de la universidad a la vida laboral
2. Describir actitudes y percepciones relacionadas a la búsqueda laboral y la construcción de identidad profesional.
3. Facilitar espacios de reflexión crítica sobre los valores personales, normas sociales y mundo externo que influyen en la toma de decisiones relacionadas con la búsqueda laboral y el proyecto profesional.

Método

La población objetivo está conformada por estudiantes de séptimo semestre de pregrado pertenecientes al programa de finanzas y gobierno de una universidad privada de Bogotá; participan 6 estudiantes inscritos voluntariamente bajo la difusión del área de empleabilidad. La evaluación del programa se estructura desde un enfoque de modelo de la investigación acción-educativa, contemplando momentos de reflexión frente al desarrollo en diseño e implementación.

Previo al diseño instruccional de la propuesta, se desarrolla una fase diagnóstica orientada a validar la pertinencia del programa. Este proceso incluye, por un lado, cuatro encuentros con el área de empleabilidad de la universidad, en los cuales se identifican apreciaciones sobre las principales necesidades de los estudiantes al transitar al mundo laboral, desde la experiencia de estos y comentarios recopilados en evaluaciones de desempeño por parte de empresas que reciben practicantes. También se revisa el contenido de la asignatura obligatoria *Habilidades profesionales*, con la finalidad de asegurar la cohesión y complementariedad de la propuesta.

Por otro lado, se lleva a cabo un espacio de diálogo con estudiantes que conforman la población objetivo como forma de exploración en sus percepciones sobre el mundo laboral, sus oportunidades de salida, principales preocupaciones y emociones básicas asociadas al proceso. A partir de esta conversación, se identifican tensiones asociadas a la presencia de discursos que posicionan el mundo laboral como un escenario restrictivo en términos de bienestar, la presión por responder al prestigio institucional y/o legado familiar y la tendencia a asociar el éxito profesional en sus áreas de estudio con trayectorias laborales en entidades públicas u organizaciones de carácter multinacional.

Estos hallazgos se sintetizan en el mapa de empatía del participante (ver Anexo A), y constituyen la base para el diseño del programa.

Tras validar la pertinencia de la propuesta como una iniciativa relevante para los estudiantes desde el área de empleabilidad, se procede al diseño instruccional del programa, asegurando que sus contenidos temáticos no duplicaran sino que complementaran el micro currículo de la asignatura obligatoria de *habilidades profesionales*, enfocada en requisitos técnicos previos a la práctica profesional. El diseño es sometido a una checklist de validación metodológica con el objetivo de evaluar coherencia, pertinencia y solidez; proceso que se lleva a cabo con el acompañamiento de un experto en empleabilidad que realiza intervenciones a jóvenes entre los 15 y 25 años y una experta en desarrollo metodológico, quienes, a partir de la aplicación del instrumento, destacan la pertinencia del enfoque centrado en la autonomía emocional como eje de toma de decisiones profesionales.

No obstante, el ejercicio también permite identificar mejoras metodológicas tales como ajustar el tono conceptual del programa, transitando hacia un lenguaje enfocado en la toma de decisiones estratégicas de carrera y el desarrollo de criterio propio; reforzando la coherencia entre el lenguaje a utilizar, los elementos de gamificación propuestos y el material desarrollado. Asimismo, se sugiere alinear los instrumentos de medición con logros alcanzables en el tiempo de implementación y con los objetivos propuestos.

A partir de estos hallazgos, se realizan ajustes que incluyen la reformulación de objetivos para centrarse en procesos de desarrollo, en lugar de estados finales deseables; la redefinición de la gamificación como un sistema de progreso vinculado a estados de posicionamiento identitario

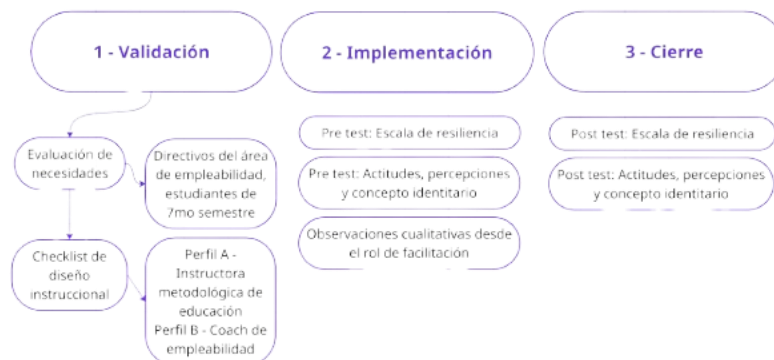
y la incorporación más explícita del modelo de identidad de Marcia en los procesos de retroalimentación.

Durante la fase de implementación del programa, se aplica una evaluación cuantitativa de diseño pre-post que utiliza la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), instrumento desarrollado para establecer el nivel de resiliencia denominada como “características de la personalidad que moderan el efecto negativo del estrés y fomentan la adaptación”. Se aplica también una encuesta adaptada basada en el modelo de estados de identidad de Marcia (1966), orientada a identificar percepciones y actitudes relacionadas con exploración, compromiso y claridad identitaria en el ámbito profesional.

Adicionalmente, se implementa una evaluación cualitativa a través de una bitácora de campo del facilitador, a través de la que se reúnen observaciones sobre reflexiones de aula, expresiones emocionales recurrentes, comportamientos percibidos, dinámicas de grupo y transformaciones en el discurso de los participantes. La información recolectada es posteriormente analizada bajo el enfoque de análisis temático de Braun y Clarke (2006), quienes mencionan “los temas no emergen simplemente de los datos, sino que son resultado del análisis reflexivo del investigador, quien selecciona, organiza y da sentido a los patrones que identifica”, este proceso permite identificar evolución cognitiva y emocional del participante y proceso de resignificación asociados a la identidad profesional.

Figura 2

Evaluación de la propuesta por fases



Fuente: Elaboración propia.

La *figura 2* muestra el conjunto de componentes de evaluación; estrategia metodológica que integra resultados observables, data cuantitativa y experiencias subjetivas de los actores involucrados, con la finalidad de integrar conclusiones sobre el piloto de un programa aplicable al contexto universitario en aras de una búsqueda de empleo responsable, contribuyendo a dinámicas de transformación social.

Descripción del plan de actuación

El programa de educación emocional propuesto se basa en micro competencias asociadas a la autonomía emocional dentro del modelo pentagonal de Bisquerra y Pérez (2007) y el modelo adaptado de competencias socioemocionales para el desempeño laboral de Boyatzis (basado en Goleman, 2000). Es una iniciativa presentada al coordinador de pasantías y empleabilidad, quien acepta la propuesta y acompaña los procesos de comunicación y difusión. Se realiza una convocatoria voluntaria durante la charla de bienvenida a los estudiantes de séptimo semestre quienes por pensum entran en búsqueda de práctica profesional como requisito de grado. Se inscriben 11 estudiantes entre los que 6 confirman su asistencia.

Se desarrollan 5 sesiones presenciales de dos horas cada una en las instalaciones de la universidad, iniciando el miércoles 11 de febrero y finalizando el miércoles 11 de marzo. Como estrategia de trabajo autónomo se le entrega a cada participante una bitácora impresa y una escarapela, materiales que sirven como base para el desarrollo de una dinámica transversal bajo los principios de la gamificación.

Se plantea el desarrollo de una dinámica transversal a través de un sistema de puntuación mediante el que el participante transite simbólicamente por niveles de desarrollo personal y profesional; esto como herramienta representativa del avance en la construcción de sentido frente a la propia identidad y la toma de decisiones de carrera. Para sumar puntos, los participantes deben completar tareas dentro y fuera de las sesiones, participar activamente en las dinámicas grupales y registrar evidencias en su bitácora. Sumar puntos les permite desbloquear los personajes propuestos, cuyo nivel representa un

estado de relación con la identidad (Marcia, 1966) y otorga al participante un estatus progresivo. El progreso de cada uno es visible a través del gafete en el que se señala con un sticker el personaje correspondiente al nivel del participante.

La tabla a continuación describe los niveles propuestos por la dinámica donde se hace una asociación de personajes del universo del Pato Donald con los estados de la identidad de James Marcia, indicando que los personajes funcionan como una metáfora del posicionamiento actual frente a la exploración y el compromiso con su proyecto profesional; y bajo el reconocimiento de que no se transiciona entre estados en cinco semanas - Más sí funciona como acercamiento conceptual -.

Tabla 1

Dinámica de niveles con personajes

0 - 5 puntos	<p><u>Pato Donald</u> Es impulsivo y se frustra con facilidad. Tiene energía y potencial, pero aún no ha explorado ni definido un rumbo claro. Nivel que representa: Reconocer emociones y empezar a hacerse preguntas sobre el propio camino.</p>
6 - 33 puntos	<p><u>Rico Mc. Pato</u> Se ha enfocado en ser exitoso según los estándares externos, sus elecciones responden a conservar lo que para él es lo valioso: El dinero. Nivel que representa: Compromiso con su proceso sin exploración profunda sobre su bienestar.</p>
34 - 42 puntos	<p><u>El Pato Dugan</u> Curioso, inquieto y explorador. Se permite dudar, probar y conocerse, aunque aún no tiene un rumbo claro. Nivel que representa: Exploración activa de valores, intereses y posibilidades propias.</p>
43 - 57 puntos	<p><u>Paperinik (Alter Ego del Pato Donald)</u> Es el mismo Pato Donald, pero con conciencia, propósito y autonomía. Nivel que representa: Integración entre quién es, lo que valora y las decisiones que toma.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2*Desarrollo de sesiones*

Sesión	Objetivos	Actividades
Lo que vibra – Emociones que aparecen cuando el futuro llama	Reconocer las emociones presentes en la transición universitaria–vida laboral. Comprender el papel funcional de las emociones en el proceso de búsqueda de empleo.	Introducción, acuerdos y entrega de bitácoras. Medición pre test. Preguntas orientadoras del espacio para recoger conocimientos previos. Universo de las emociones (post-its + clasificación). Carta a un antiguo líder que dejó cicatriz y relectura simbólica.
Enraizar: Lo que me sostiene y lo que me mueve.	Explorar valores, motivaciones y fuentes de bienestar en el trabajo. Conectar la identidad profesional con expectativas reales y deseadas.	Actividad en parejas - Describir mis valores principales con cartas. Construcción colectiva del líder perfecto. Deconstrucción de expectativas irreales. Actividad del jardín del cuidado. Identificación de necesidades internas. Reflexión sobre condiciones de bienestar.
Lo que elijo sostener: Identidad profesional y límites.	Reconocer cómo los prejuicios y la falta de información afectan la elección laboral. Establecer límites basados en valores reales, no en expectativas externas.	Identificación de sesgos a través de juego “Heads Up”. Mensajes de personas que representan diversos tipos de empresas. Retomar actividad de jardín del cuidado. Retroalimentación informativa.
Lo que cuestiono: Normas, exigencias y verdades heredadas.	Identificar normas sociales internas y externas que influyen en la búsqueda laboral. Evaluar si dichas normas apoyan o limitan la identidad profesional.	Semáforo de normas sociales: “Lo que me dijeron vs. lo que experimento” Lectura de narrativas laborales reales. Declaración de principios laborales.
Lo que construyo: Acción consciente hacia mi camino laboral.	Formular objetivos profesionales flexibles y conscientes. Diseñar una estrategia personal de búsqueda laboral alineada con la identidad.	Planteamiento individual de metas. Escenario de desafíos y resolución en grupos. Post-test. Cierre y agradecimiento.

Nota: El detalle de cada sesión, incluyendo actividades, tiempos y materiales, se presenta en los anexos (Anexo B). Fuente: Elaboración propia.

Se implementan estrategias de acompañamiento personalizado, priorizando el seguimiento individual y la adaptación de herramientas a las necesidades emergentes de cada participante. En este sentido, se promueve un aprendizaje significativo mediante espacios de interacción uno a uno, donde se consideran los momentos vitales y las condiciones personales y académicas de los participantes, reconociendo su incidencia en los procesos de aprendizaje y participación.

Resultados

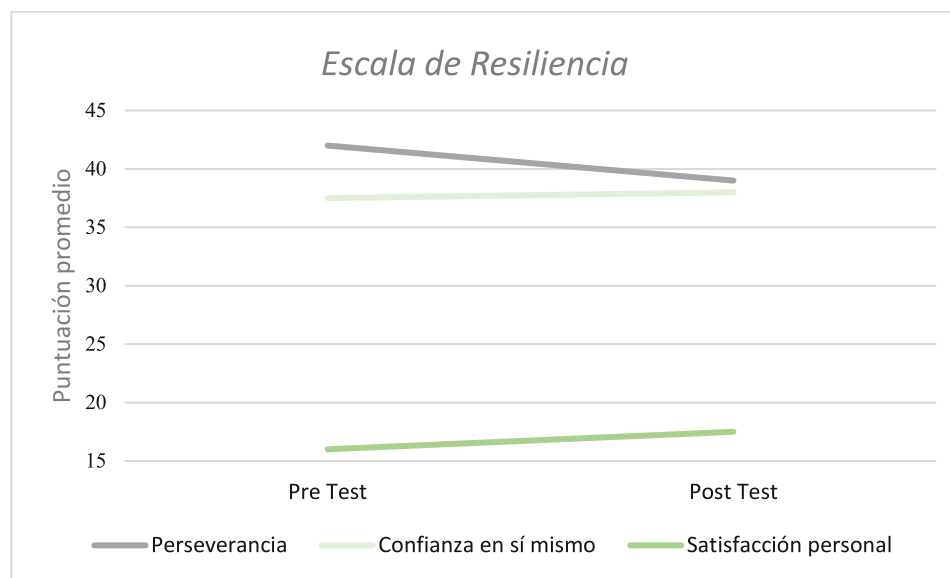
La evaluación del programa implementado se desarrolla a partir de un enfoque mixto, integrando herramientas cuantitativas y cualitativas aplicadas en modalidad pre test, post test y desde la observación constante de variaciones en los participantes y los significados construidos durante su proceso formativo.

Para la **evaluación cuantitativa** se utilizan dos escalas tipo Likert cuyo análisis se realiza a partir de la comparación de promedios entre las mediciones iniciales y finales, de los seis participantes confirmados, cinco de ellos presentan ambas pruebas. Al evaluar los promedios del grupo de entrada y salida, se consideran las puntuaciones de aquellos participantes que cuentan con los dos registros; no obstante, la sexta persona se incluye dentro del análisis cualitativo como participante que hace aportes observables durante el desarrollo del programa.

Escala 1. Resiliencia de Wagnid y Young.

La escala original considera cinco componentes característicos de la resiliencia, para los fines de este programa se analizan tres de ellos: Confianza en sí mismo, perseverancia y satisfacción personal. Las categorías de ecuanimidad y sentirse bien estando solo no son incluidas en el análisis dado que no se relacionan directamente con el alcance propuesto, centrado en recursos vinculados a la toma de decisiones profesionales autónomas.

En los resultados se evidencia un leve incremento en la confianza en sí mismo y un aumento más significativo en la satisfacción personal. En contraste, la categoría de perseverancia presenta una disminución en el promedio posterior a implementación.

Figura 3*Escala de resiliencia por categorías*

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas.

Confianza en sí mismo: Las autoras definen esta categoría como la convicción de que se cuenta con los recursos internos necesarios (Capacidades, habilidades y competencias) para el manejo de situaciones. La categoría cuyo rango de puntuación oscila entre 7 y 49, presenta un promedio inicial de 37.2 puntos en el pre test y un incremento leve a 37.4 puntos en el post test. Si bien la variación cuantitativa es pequeña (+0.2 puntos), se observa un comportamiento diferencial en algunos ítems de la categoría; particularmente, la afirmación “Soy decidido (a)” registra una de las mayores variaciones positivas, mostrando coherencia con los objetivos relacionados con la toma de decisiones profesionales.

Satisfacción personal: El concepto de satisfacción personal implica reconocer el significado que cada persona le da a la vida y sentirse útil o necesario dentro de esa definición. Es coherente entonces que los participantes incrementen en esta categoría pasando de 16 a 17.5

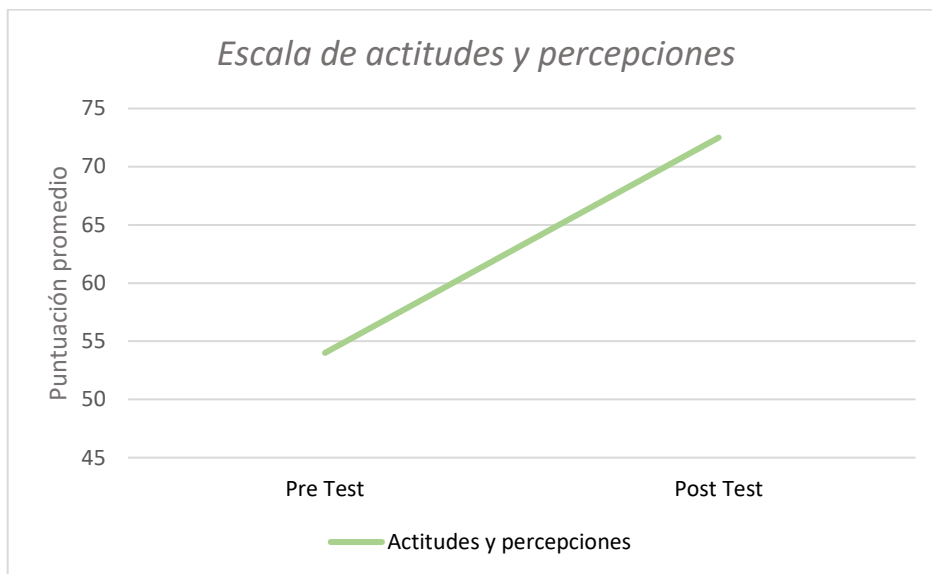
(+1.5 puntos) dentro de un rango posible de 4 a 28 puntos. Esto sugiere que más allá de esperar acceder a un trabajo, se busca la construcción de un proyecto de vida percibido como significativo.

Perseverancia: Esta categoría por su parte, tiene un decremento de 1.2, pasando de 38.4 puntos en el pre test a 37.2 en el post test sobre un rango posible de entre 7 y 49 puntos. Se considera que la disminución podría deberse no necesariamente a una pérdida de recursos personales, sino a una reevaluación crítica de las formas en que los participantes entienden los ítems “Tengo autodisciplina” y “Algunas veces me obligo a hacer cosas que no quiera” en sus trayectorias profesionales.

Escala 2. Actitudes y percepciones frente a los procesos de búsqueda de empleo y la construcción de identidad profesional – Adaptación a la teoría de Marcia.

Dentro de la investigación no se identifica un instrumento estandarizado que permita evaluar de manera directa los estados identitarios propuestos por Marcia en relación con la construcción de identidad profesional. Razón por la que se diseña una encuesta adaptada tipo Likert de 1 a 7, orientada a identificar actitudes y percepciones hacia procesos de exploración, compromiso y claridad identitaria frente a la toma de decisiones laborales. Los resultados indican un incremento considerable en esas actitudes y percepciones.

Adicionalmente, se incorporan preguntas abiertas y un caso con opciones de respuesta, con la finalidad de profundizar en los significados, tensiones y reflexiones emergentes alrededor de la identidad profesional.

Figura 4*Escala de actitudes y percepciones*

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas.

La escala, cuyo rango de puntuación oscila entre 12 y 84, presenta un promedio inicial de 54 y una evolución a 72,5 para el momento del post test (+18,5). Las mayores variaciones positivas se observan en ítems como “He reflexionado sobre qué tipo de trabajo se alinea mejor con mis valores personales”, “Aún con dudas, me siento capaz de avanzar en mi búsqueda profesional” y “Siento que mis decisiones profesionales actuales responden más a elecciones propias que a presiones externas”; sugiriendo avances en procesos de exploración identitaria y autonomía.

A continuación, se presentan los principales hallazgos identificados a partir del análisis de las respuestas abiertas del grupo antes y después de la implementación del programa. Se realiza una categorización manual de las respuestas, agrupando conceptos recurrentes y cambios en las percepciones de los participantes frente a sus procesos de búsqueda laboral.

1. A la pregunta “¿Cómo describirías tu forma actual de enfrentar la búsqueda laboral o la toma de decisiones profesionales?”, una de las participantes señala conductas cómo utilizar sus redes de apoyo para pedir guía y referencias, no obstante los demás especifican falta de herramientas para enfrentarse a un proceso marcado por emociones relacionadas al miedo; “Me causa mucha ansiedad no saber que elegir o hacer y que mis compañeros sí”, “Me paraliza no saber por dónde empezar”, “Me asusta fallar a las expectativas de mi familia, la universidad, la empresa y mi misma”. Al finalizar el programa, los participantes indican que, si bien el miedo persiste, ahora cuentan con herramientas y estrategias para la búsqueda, priorizando trabajos que cumplan con sus expectativas y que se acomoden a sus valores y gustos; cambiando la narrativa de que deben ser ellos quienes cumplan con unas expectativas. Llama además la atención el comentario “... para buscar y enfocarme sin culpa a lo que en verdad quiero”, ya que la culpa como emoción no se manifestó como una emoción asociada al proceso hasta el momento final, más hace sentido teniendo en cuenta las tendencias del grupo a orientar sus decisiones desde la validación externa.
2. Con respecto a la pregunta “Cuando piensas en postular a una oportunidad laboral, ¿Qué factores consideras más importantes para decidir?”, los participantes coinciden en que las actividades a realizar son el factor más relevante, algunos mencionan condiciones básicas de bienestar y el uso de expresiones como “una empresa x” denota una tendencia generalizada a asociar el éxito profesional con organizaciones reconocidas, percibiendo otras posibilidades cómo más difíciles de justificar a sus pares. Al finalizar, aparecen nuevos factores cómo compatibilidad

con valores, alineación con objetivos de vida, no negociables y oportunidades de crecimiento y reconocimiento; también aparece en el uso del lenguaje los conceptos de cultura empresarial y ética laboral.

3. La pregunta “Cuando piensas en tu futuro profesional, ¿Qué voces, ideas o mensajes suelen aparecer con más fuerza en tu mente?”, indica respuestas que evidencian un sentido de competencia en general por parte de los participantes, “Tienes que hacerlo rápido”, “Tus amigos se te van a adelantar”. Así mismo expresan necesidad de ser reconocidos y seguir el legado de a quienes admiran; la principal percepción es que no serán suficientes. Las respuestas del post test indican que si bien son conscientes de que es un camino en el que deben esforzarse, naturalmente lograrán cumplir sus metas cómo han obtenido otros logros en sus vidas.
4. Para la última pregunta, se aplica un caso hipotético de decisiones profesionales, en el que los participantes deben analizar y elegir entre dos ofertas laborales con características distintas, considerando los criterios personales y profesionales que priorizarían en ese momento de su vida. Las respuestas del pre test indican pasos ordenados desde aquellos factores que consideran relevantes a la hora de evaluar una oferta de trabajo, en las encuestas de salida se encontraron nuevos factores a considerar cómo alineación con objetivos a mediano y largo plazo, oportunidades de crecimiento y afinidad con los grupos de trabajo.

La **evaluación cualitativa**, por su parte, se desarrolla a partir de registros de observación realizados durante las sesiones y en las reflexiones grupales surgidas a lo largo del desarrollo del programa. Permite reconocer transformaciones en las narrativas, reflexiones

y formas de entender la relación con el trabajo. Este análisis se realiza bajo los principios de Braun y Clarke (2006), identificando patrones recurrentes en los discursos de los participantes. A partir de la categorización manual de respuestas y observaciones, emergen cuatro temas principales:

Presión social y validación externa en la toma de decisiones: En los discursos iniciales se manifiesta la tensión frente a ideas establecidas sobre lo que los participantes “deberían” hacer después de graduarse; y es que su entorno educativo (docentes, directivos, padres y compañeros de carrera) asocia ideas de éxito profesional con, por ejemplo, pertenencia a organizaciones de prestigio. Durante el desarrollo de las sesiones se evidencian esas ideas sobre la concepción del éxito en el trabajo y si bien son ideas que persisten al final del programa, los participantes logran reconocer el origen y el impacto en sus decisiones.

Identificación de criterios personales en la toma de decisiones: A medida que avanza el programa, emergen reflexiones asociadas al bienestar, la integridad del participante y el proyecto de vida. Los participantes comienzan a hacer preguntas acerca del cómo reconocer factores que no se mencionan en las ofertas cómo la compatibilidad con valores y el sentido personal.

Resignificación emocional de la búsqueda laboral: Durante las sesiones e ideas finales, se identifica un aumento en la capacidad de los participantes para reconocer que las decisiones laborales van más allá de lo técnico; se empieza a reconocer la empleabilidad como un proceso influenciado por experiencias personales, redes de apoyo, emociones y normas sociales.

Compromiso con el bienestar personal: A través de reflexiones grupales, los participantes concluyen que el trabajo tiene un impacto directo sobre la calidad de vida,

resignificando la norma de que el trabajo no se debe tomar como algo personal. En este sentido, emerge una postura de mayor responsabilidad frente a la búsqueda de entornos laborales coherentes con las necesidades personales, emocionales y profesionales del participante.

En conjunto, los resultados descritos sugieren que el programa influye principalmente en procesos de identificación, exploración y cuestionamiento frente a la toma de decisiones profesionales. Los hallazgos sugieren que el programa tiene bases metodológicas y teóricas para ser replicado, siempre que lenguaje y contenidos sean coherentes con la línea de estudio de los participantes, además sería relevante probar espacios individuales tipo coaching y articular con las estrategias institucionales de bienestar y empleabilidad.

Conclusiones

El planteamiento de este programa se hace desde la convicción de que se puede dotar de herramientas socioemocionales para facilitar la transición a la vida laboral, etapa que en sus primeros años está marcada por la ansiedad y el miedo al fracaso; motivada además por la promoción de autonomía en la toma de decisiones, pues en contextos de incertidumbre es sencillo seguir ideas ajenas pero firmes, dejando de lado el proyecto personal profesional y junto con ello, el conjunto de elementos de la identidad propia. Con este propósito en mente, el objetivo general de favorecer procesos de autonomía emocional y exploración identitaria durante dicha transición encuentra respaldo en los resultados obtenidos, particularmente en los cambios observados en narrativas, actitudes y percepciones de los participantes frente a su futuro profesional.

Con relación al primer objetivo específico, orientado a identificar variaciones en indicadores de resiliencia se evidencian variaciones en las categorías satisfacción personal y autoconfianza, sugiriendo que los participantes comienzan a reconocer recursos personales para el planteamiento de una búsqueda laboral coherente a su proyecto de vida. No obstante, la disminución observada en perseverancia permite hacer una reflexión frente a cómo ideas asociadas al esfuerzo y a la autodisciplina pudieron ser reinterpretadas consecuencia de las conversaciones durante el proceso.

Al tomar consciencia del instrumento de evaluación, se mantiene el concepto de autonomía emocional como eje central del programa, más los resultados sugieren la necesidad de explorar herramientas de medición más específicas, ya que la resiliencia, entendida desde un enfoque amplio, puede no reflejar de manera precisa los alcances del programa. En este sentido,

el incremento observado en la categoría de satisfacción personal podría relacionarse más directamente con cambios en actitudes y percepciones que con transformaciones en resiliencia como constructo general. Así mismo, no se identifican instrumentos accesibles y aplicables específicamente a la autonomía aplicada al contexto laboral, lo que representa oportunidades de profundización en el tema.

Respecto al segundo objetivo, orientado a describir actitudes y percepciones relacionadas con exploración y claridad profesional; se evidencia que la intervención enriquece actitudes y percepciones. En este sentido, el programa parece influir principalmente en un primer nivel de cambio comportamental, relacionado con actitudes, percepciones y formas de comprender la empleabilidad; un segundo nivel implicaría acompañamiento en escenarios reales de inserción laboral y toma de decisiones sostenidas en el tiempo.

Frente al tercer objetivo, enfocado en la reflexión crítica sobre factores que influyen en la toma de decisiones, se identifican a través del análisis cualitativo procesos de cuestionamiento frente a ideas tradicionalmente asociadas al éxito profesional. Los participantes reconocen tensiones relacionadas con la necesidad de validación externa, la comparación constante y la percepción de que ciertas trayectorias laborales son más aceptables socialmente que otras. Hacia el cierre del programa, emergen posturas más conscientes sobre la importancia de priorizar entornos laborales coherentes con el bienestar personal y el proyecto de vida.

Este resultado permite relacionar los hallazgos con el concepto de autonomía emocional, entendido como la capacidad de tomar decisiones desde criterios propios y no exclusivamente desde expectativas externas. En este sentido, los participantes parecen avanzar hacia una postura

más consciente y responsable frente a su proyecto profesional, aun cuando persistan dudas e incertidumbres propias de esta etapa del desarrollo.

A nivel institucional, el programa muestra potencial de continuidad, la sugerencia es pasar de aplicar con estudiantes de séptimo semestre a estudiantes de sexto semestre, pues por malla curricular es durante séptimo semestre que estos ven la materia *habilidades profesionales*, la cual trabaja habilidades técnicas de empleabilidad bajo la premisa de que los estudiantes ya tienen una idea de oportunidades a las que desean aplicar, lo que según sus experiencias no resulta ser preciso.

El programa es relevante y su diseño curricular pasa por observaciones de profesores abanderados de la materia, así como por los dos consultores externos, la implementación además es bien recibida por los estudiantes que manifiestan agradecimiento por espacios en los que puedan visualizar el tema desde una perspectiva más personal y no necesariamente académica.

Para finalizar, se resalta la apertura de profesores y estudiantes para abrir espacios donde se cuestiona y resignifica la relación con el trabajo. Los hallazgos sugieren que cuando la empleabilidad se aborda desde la dimensión emocional, los estudiantes desarrollan un mayor sentido de responsabilidad frente a su proyecto de vida y el trabajo deja de percibirse como una obligación; en cambio se empieza a entender como un espacio que cabe dentro de la construcción del bienestar.

Valoración personal

Si me encontrara de nuevo en marzo de 2025, cuando apenas estaba considerando ideas sobre la población y temática de mi intervención volvería a tomar la decisión de desarrollar esta propuesta formativa. No solo porque creo profundamente en aquello que propone, sino porque también es una experiencia coherente conmigo misma y con mi historia dentro de la universidad. Y es que parte del valor del proceso fue desarrollar algo para lo que no tengo experticia como lo es el tema de empleabilidad; este proyecto me permitió acercarme al desarrollo de herramientas orientadas al trabajo interior, partiendo del entendimiento de que muchas decisiones parten de la relación que las personas construyen consigo mismas y con su entorno.

Uno de los mayores retos durante el proceso fue aceptar que no todo podía incluirse, pues a medida que avanzábamos en la maestría y aparecían nuevas teorías, metodologías y conceptos, surgía constantemente la intención de replantear el diseño para incorporar esas novedades. El proceso implicó aprender a delimitar y priorizar, apostando por modelos conceptuales básicos que permitieran mantener coherencia y claridad dentro de la propuesta.

A nivel personal y emocional, uno de los aspectos más significativos fue observar el avance de los participantes; especialmente aquellos que llegaron al espacio atravesados por el miedo, incertidumbre por su futuro y la creencia de que sus capacidades eran menores en comparación a las de sus compañeros. Hubo algo valioso en poder observar cómo algunos de ellos empezaron a hablar con mayor claridad, mostrarse más seguros al finalizar las sesiones y tomando responsabilidad por la construcción de sus narrativas propias; también fue significativo que varios se permitieran llevar las conversaciones más allá de la empleabilidad, haciendo preguntas relacionadas con su bienestar personal. Dado lo anterior, la experiencia también me

permitió reconocer preferencias sobre los formatos más personalizados o intervenciones desarrolladas en grupos pequeños.

¿Continuaré haciendo esto? Si, porque este proyecto me representa mucho más que un requisito académico; es el resultado de intereses que reconozco desde mi pregrado como la empleabilidad en convergencia con mi esencia orientada a cuestionar y los aprendizajes desarrollados durante mi maestría. Ahora, si volviera a julio de 2024, cuando escuché de este programa académico por primera vez, volvería a cruzar este camino aun sabiendo que implicaría cuestionarme hasta las lágrimas muchos aspectos de mi vida, mis pilares, mi filosofía y mi relación con el bienestar.

La empleabilidad, como proceso de transición profundamente humano, merece ser resignificada y hablada desde la emoción, la identidad, la presión social y el sentido de vida. Es justo ahí, en esa incomodidad en donde deseo seguir aportando.

Referencias

- Adler, N. J. (2008). *International dimensions of organizational behavior* (5th ed.). South-Western College Pub.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. APA. <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <https://www.wma.net>
- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. *Praxis*.
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Revista de Educación*, (350), 61–84.
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1090 de 2006: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 46.383*.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. Jossey-Bass.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.

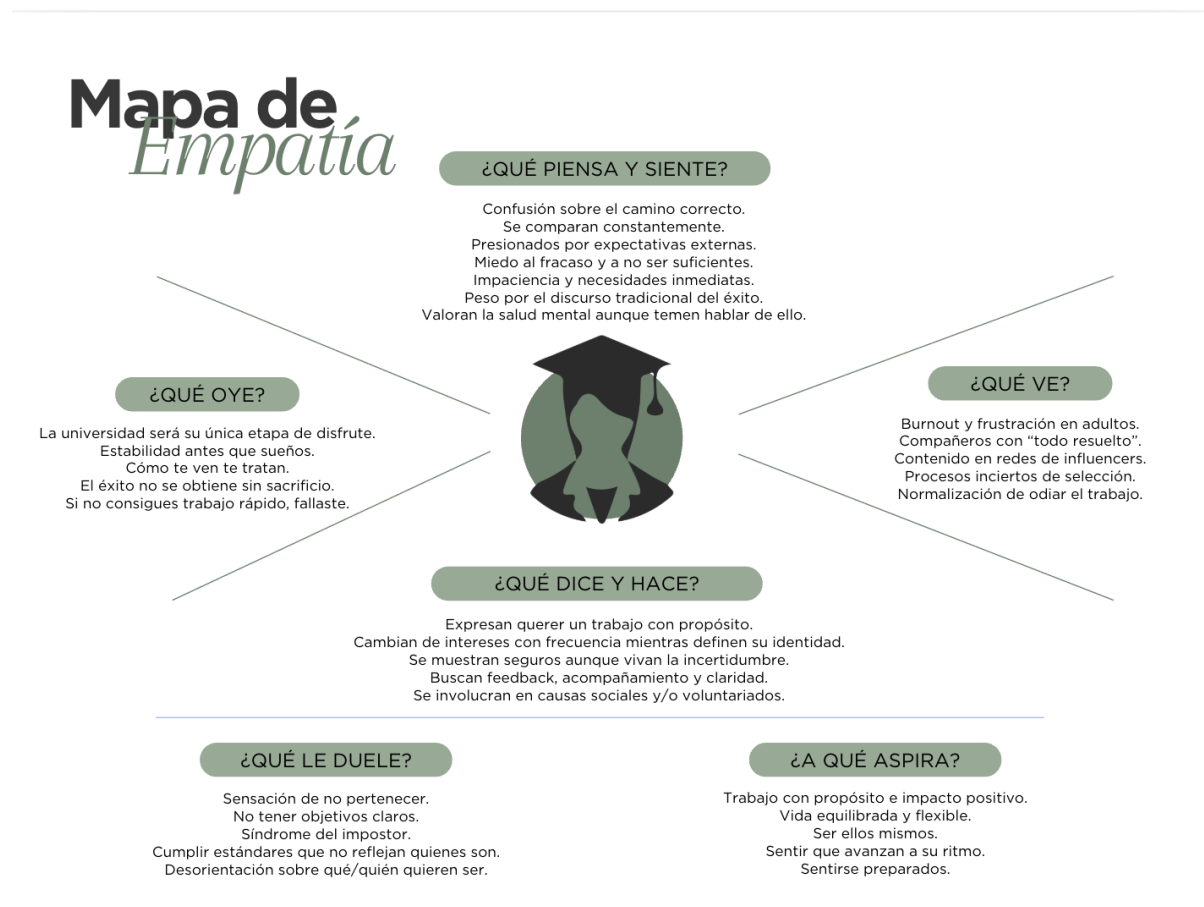
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18, 7–12.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94(3), 751–755. DOI
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Gunkel, M., Schlägel, C., & Engle, R. L. (2016). The interactive effect of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 53, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.05.004>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hui, K. M., Bednall, T. C., Wang, L., & Sanders, K. (2017). Effects of cultural diversity and emotional regulation strategies on team member performance. *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 10, Article E4. <https://doi.org/10.1017/orp.2017.4>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Liao, Y. K., Wu, W.-Y., Dao, T. C., & Luu, T.-M. N. (2021). The influence of emotional intelligence and cultural adaptability on cross-cultural adjustment and performance with the mediating effect of cross-cultural competence: A study of expatriates in Taiwan. *Sustainability*, 13(6), 3374. <https://doi.org/10.3390/su13063374>
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551–558. <https://doi.org/10.1037/h0023281>

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2012). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business* (3rd ed.). Nicholas Brealey Publishing.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.

Anexos

Anexo A

Mapa de empatía



Anexo B

Guía de sesiones.

Sesión 1 - Febrero 11.

Lo que vibra: Emociones que aparecen cuando el futuro llama.

Objetivos:

1. Reconocer las emociones presentes en la transición universitaria–vida laboral.
2. Comprender el papel funcional de las emociones en el proceso de búsqueda de empleo.

Materiales requeridos:

- Bitácoras
- Gafetes
- Post its
- Marcadores para papel
- Marcadores para tablero
- Cuestionario pre-test impreso
- Hojas de papel blancas o de colores
- Esferos
- Grapadora

Desarrollo de la sesión paso a paso:

1. Apertura del espacio (30 minutos).
 - Se da la bienvenida al grupo con su kit de bienvenida compuesto por gafete y bitácora, posteriormente se realiza una presentación de los participantes.
 - Se hace una alineación de expectativas, presentación de los objetivos del programa, journey del participante, forma de trabajo y establecimiento de acuerdos de grupo. Aquí se le aclara al participante que su participación no tendrá nota alguna o repercusiones académicas de ningún tipo, se explica la dinámica gamificada y se presentan los 4 niveles de acceso según su trabajo en clase e independiente complementario.
 - Se entrega el cuestionario pre test, explicando que no hay respuestas correctas o incorrectas, que la información proporcionada será anónima y utilizada netamente para fines académicos.
 - Durante el desarrollo de la encuesta se prepara el material para la siguiente parte de la sesión.
2. Universo emocional (35 minutos).
 - Se inicia el espacio con un momento de diálogo guiado a contextualizar conocimientos previos que los participantes tengan sobre las emociones y su función vital.
 - Se le da a los participantes post - its para que escriban en ellos emociones y/o pensamientos que han percibido al pensar en su futuro laboral.
 - Se reúnen los post its y se facilita al participante a ubicarlos en el universo de las emociones proyectado, mientras se busca reflexionar acerca de qué puede estar buscando comunicar esta emoción.
 - Se hace un repaso teórico sobre la función de las emociones y su clasificación.
3. Carta a un líder (35 minutos).

- Se le indica a los participantes las instrucciones mientras se entregan las hojas con los esferos. Cada uno deberá escribir una carta a un líder que haya dejado una huella emocional significativa en su trayectoria académica o laboral temprana, la carta no llevará nombre y el objetivo es que escriban cómo se sintieron en su experiencia bajo el liderazgo de esa persona y cómo ha influenciado eso en aspectos de su vida. El participante es libre de elegir qué tipo de impacto tuvo en sí mismo.

- Se recogen las cartas, se mezclan y se redistribuyen en el grupo asegurando que ningún participante quede con la carta que escribió.

- Se les pide que lean las cartas en silencio como si fueran dirigidas a ellos mismos, es decir cómo si ellos fueran líderes de una persona y esta les estuviera contando cómo se sintieron bajo su liderazgo. Se invita a una reflexión individual y uso de la bitácora para manifestar sus pensamientos.

4. Cierre (15 minutos).

- Se vuelve a explicar la dinámica gamificada y se explican las actividades de trabajo independiente producto de la sesión.

- Se invita a hacer una reflexión grupal sobre los momentos del día a través de preguntas guía, es relevante que estas preguntas sean coherentes con la energía grupal durante el desarrollo de la sesión a observación de la facilitadora.

- Se retoman brevemente los objetivos de la sesión, explicando cómo el reconocimiento emocional es base para el trabajo que se estará desarrollando durante las siguientes sesiones.

- Se dan las recomendaciones para el siguiente espacio.

- Se pide a cada participante que exprese con una palabra cómo se va del espacio.

Sesión 2 - Febrero 18.

Enraizar: Lo que me sostiene y lo que me mueve.

Objetivos:

1. Explorar valores, motivaciones y fuentes de bienestar en el trabajo.
2. Conectar la identidad profesional con expectativas reales y deseadas.

Materiales requeridos:

- Bitácoras
- Gafetes
- Stickers para gafetes
- Cartas con imágenes
- Material para construcción (Plastilina, palos de paleta, materiales reciclables, pinturas)
- Marcadores para tablero

Desarrollo de la sesión paso a paso:

1. Apertura del espacio (15 minutos).
 - Se desarrolla una activación corporal para darle la bienvenida al espacio.
 - Se retoman conceptos de la sesión pasada, se indaga sobre las actividades de trabajo independiente y se hacen los incrementos de nivel correspondientes.
 - Se hace una breve introducción sobre el tema de la sesión y sus objetivos.
2. Reconocimiento de valores (15 minutos).
 - Se dispondrán cartas con imágenes o palabras distribuidas en el salón, se les pedirá a los participantes que inicialmente solo las observen en silencio, posteriormente se les dará la

instrucción de que tomen máximo 5 cartas que les permita describirse a sí mismos; no es obligatorio que sean todas imágenes o todas palabras, pueden mezclar según cómo conectan internamente con los conceptos.

- Se les pedirá que se ubiquen en parejas. Allí sostendrán un diálogo en torno a esos conceptos que eligieron, a través de dos preguntas clave, ¿De qué manera te sientes identificado con este concepto? y ¿Cómo te sentirías si te robaran ese concepto con el que te identificas? Para este último punto el facilitador robará cartas al azar y las re asigna a otras personas; se busca que el participante indague en la sensación de que le sea arrebatado algo con lo que se siente identificado y en algunos casos le asignen etiquetas con las que no se identificó inicialmente.

3. El líder ideal (30 minutos).

- Los participantes se ubican en mesas compartidas que contienen materiales para construcción en diversidad de tamaños, texturas y uso, se brindan instrucciones sobre el uso y construcción con materiales, enfatizando en que es un trabajo individual donde el silencio para la concentración y reflexión propia es clave.

- Se les dará la instrucción de construir al líder ideal utilizando algunas preguntas guía, ¿Qué hace? ¿Cómo se comporta? ¿Cómo luce? ¿Te ves a su lado, debajo de él, detrás, encima?

- Una vez construídos los modelos del líder se le da palabra a cada participante para que describa su obra y con ello su ideal de líder, se enfatiza para que vayan respondiendo el porqué del tamaño de su obra, los colores elegidos y otras características inconscientes.

- Se guía una conversación acerca de características colectivas encontradas a través de las que posteriormente se pueda reflexionar en si son expectativas irreales o aprendidas, buscando deconstruir lo que una persona perfecta debe ser y haciendo énfasis en que lo más importante en SU líder deberá ser el nivel de coherencia con sus valores y principios.

4. Jardín del cuidado (40 minutos).

- Nuevamente se ubican en las mesas de materiales, aquí se brindarán instrucciones para el diseño paso a paso de un jardín, por lo que sus construcciones deben guardar proporcionalidad entre sí. Inicialmente deberán construir una planta, flor, tipo de árbol con el que se identifiquen.

- Se trabaja bajo la metáfora de que lo que están construyendo es un jardín de su camino profesional, uno que está en constante construcción y en el que son representados por una flor.

- En base a las preguntas que se les van haciendo, deberán incorporar nuevos elementos a ese jardín (Cercas, pasto, piedras, agua), manteniendo un tiempo prudente para no sentirse presionados: ¿Qué recursos sientes que hoy te ayudan en tu camino profesional? ¿Qué miedos o situaciones requieren de tu atención para que no afecten el desarrollo de tu camino profesional? ¿Cómo es el entorno que rodea tu camino profesional hoy?

- Una vez finalizado el diseño de su obra se les pedirá que reflexionen en sus bitácoras sobre ¿Qué parte de su jardín les sorprendió? ¿Cuáles fueron las emociones que aparecieron con más fuerza? ¿Qué es lo que más requiere cuidado en su jardín?

- Se organizan las obras de manera que todos puedan visualizarlas como en una galería de arte, sin descripción por parte del artista y bajo la mirada crítica de cada persona. Al finalizar se indaga en las representaciones favoritas y se pide exponer algunas de ellas.

5. Cierre (15 minutos).

- Se explican las actividades de trabajo independiente producto de la sesión.

- Se invita a hacer una reflexión grupal sobre los momentos del día a través de preguntas guía, es relevante que estas preguntas sean coherentes con la energía grupal durante el desarrollo de la sesión a observación de la facilitadora.

- Se retoman brevemente los objetivos de la sesión, motivando a los participantes a seguir indagando en sus principios y formas de cuidado para sí mismos.

- Se dan las recomendaciones para el siguiente espacio.

- Se pide a cada participante que exprese con una palabra cómo se va del espacio.

Sesión 3 - Febrero 25.
Lo que elijo sostener: Identidad profesional y límites.

Objetivos:

1. Reconocer cómo los prejuicios y la falta de información afectan la elección laboral.
2. Establecer límites basados en valores reales, no en expectativas externas.

Materiales requeridos:

- Bitácoras
- Gafetes
- Stickers para gafetes
- Marcadores para tablero
- Tarjetas con tipos de empresas
- Cinta de papel
- Cartas impresas

Desarrollo de la sesión paso a paso:

1. Apertura del espacio (15 minutos).
 - Se desarrolla una activación corporal para darle la bienvenida al espacio.
 - Se retoman conceptos de la sesión pasada, se indaga sobre las actividades de trabajo independiente y se hacen los incrementos de nivel correspondientes. Durante este punto se debe estar pendiente de la puntuación que lleva cada estudiante para hacer el respectivo podio al final de la clase.
 - Se hace una breve introducción sobre el tema de la sesión y sus objetivos.
2. Identificación de sesgos (30 minutos).
 - Los participantes se dividirán en grupos de 3 a 4 personas, cada grupo jugará dos rondas de una adaptación del juego Heads Up! en el que cada participante tiene en su frente el nombre de un tipo de empresa y a través de preguntas estratégicas debe averiguar cuál es su categoría.
 - Al finalizar ambas rondas, los participantes compartirán al grupo general cuál fue su estrategia para descubrir su palabra, con base en estas respuestas se guiará una conversación reflexiva en torno a sesgos detectados durante la actividad.
 - Se explicará al grupo cuáles son los principales sesgos que pueden presentarse en el entorno de la empleabilidad y cómo estos influyen en la toma de decisiones.
 - De manera individual el participante seleccionará el sesgo que más influencia tenga sobre su visión de la empleabilidad y responderá en su bitácora: ¿De donde creo que viene este sesgo? ¿A quién o qué beneficia que yo crea esto? ¿Cómo afecta esto a mi toma o no de decisiones?
3. Las empresas hablan (15 minutos).
 - Previo al espacio se reunirán testimonios de 4 a 5 directivos de talento humano o CEOs directamente que representen cada uno diferentes tipos de empresa, a través de estos testimonios ellos mismos desmentirán los sesgos más comunes en su tipo de empresas. Esto se hará a través de video o carta anónima.
 - Con base en esta nueva información se tiene una discusión de grupo: ¿Qué incomoda? ¿Qué te llama la atención?
4. Jardín del cuidado (20 minutos).

- Se le pedirá a los participantes que cierren sus ojos y traigan el recuerdo de lo que fue la construcción de su jardín del cuidado y los elementos clave de este. Ahora: ¿Qué mensajes o prejuicios que aparecieron hoy entrarían a tu jardín sin permiso? ¿Cuáles podrían afectar tu crecimiento si no los cuestionan? ¿Qué límite necesita hoy tu jardín para seguir siendo un lugar cuidado?

- En su bitácora, los participantes escribirán una declaración de límites profesionales pasando por 3 puntos esenciales: Valor que protegen, nombrar el límite concreto y establecer una señal de alerta futura.

5. Retroalimentación formativa (20 minutos).

- Se pedirá a los estudiantes que vocalmente describan las temáticas que se han visto a lo largo de las sesiones, principales aprendizajes, reflexiones y proceso emocional asociado con la finalidad de valorar qué tan claros son los objetivos de cada sesión.

- Se reflexiona acerca de las expectativas iniciales de la formación frente a los resultados hasta el momento. Los participantes dan sus puntos de vista sobre la pertinencia curricular y la variación apreciada en actitudes y percepciones individuales.

- Se reúnen recomendaciones sobre el desarrollo metodológico de cada sesión y se cierra el espacio agradeciendo por la disposición de cada persona a participar activamente en el proceso.

- Se muestra el podio de puntajes para la actividad gamificada, felicitando a aquellos que están en los primeros lugares y motivándolos a seguir participando hasta la última sesión.

6. Cierre (15 minutos).

- Se explican las actividades de trabajo independiente producto de la sesión.

- Se invita a hacer una reflexión grupal sobre los momentos del día a través de preguntas guía, es relevante que estas preguntas sean coherentes con la energía grupal durante el desarrollo de la sesión a observación de la facilitadora.

- Se retoman brevemente los objetivos de la sesión, motivando a los participantes a seguir indagando en sus principios y formas de cuidado para sí mismos.

- Se dan las recomendaciones para el siguiente espacio.

- Se pide a cada participante que exprese con una palabra cómo se va del espacio.

Sesión 4 - Marzo 4.

Lo que cuestiono: Normas, exigencias y verdades heredadas.

Objetivos:

1. Identificar normas sociales internas y externas que influyen en la búsqueda laboral.
2. Evaluar si dichas normas apoyan o limitan la identidad profesional.

Materiales requeridos:

- Bitácoras digitales
- Gafetes impresos
- Stickers para gafetes
- Marcadores para tablero
- Hojas de colores
- Esferos, marcadores, resaltadores, stickers

Desarrollo de la sesión paso a paso:

1. Apertura del espacio (15 minutos).
 - Se desarrolla una activación corporal para darle la bienvenida al espacio.

- Se retoman conceptos de la sesión pasada, se indaga sobre las actividades de trabajo independiente y se hacen los incrementos de nivel correspondientes
- Se hace una breve introducción sobre el tema de la sesión y sus objetivos.
- 2. Semáforo de normas sociales (20 minutos).
 - De manera individual se pide a cada estudiante que saque su bitácora mientras se le entrega una hoja de frases que son comunes escuchar durante la etapa que están viviendo (“A tu edad ya deberías saber que quieres”, “Serás exitoso cuando entres a una multinacional”, etc).
 - Cada participante elegirá las 6 frases que ha escuchado con mayor frecuencia y en su bitácora completarán unas columnas con la frase, los entornos en que las han escuchado, la principal emoción que experimentan con esa frase y pensamientos derivados de ello.
 - Se les explica a los participantes el cómo estas frases están asociadas a normas sociales preestablecidas, su finalidad para la sana convivencia y mensajes clave para su evaluación crítica.
 - Se proyecta un semáforo emocional que los estudiantes completarán con post its que contengan las frases que más llamaron su atención; ubicando en el color rojo aquellas normas que generan presión o culpa sobre sí mismos, en el color amarillo las que aún están en duda y en color verde las que se sienten protectoras.
- 3. Narrativas laborales (35 minutos).
 - Se conforman 3 grupos y a cada uno se le entrega una lectura, esta va a contener una narración en primera persona de una situación mediante la que se evidencie la toma de decisiones laborales basado en normas sociales y la experiencia vivida en base a ello.
 - Se plantea una discusión en cada uno de los grupos donde los participantes identifiquen la norma social que aparece, la emoción generada y si esa norma protegió o afectó al protagonista.
 - Se le pide a cada grupo que describa la lectura frente a sus demás compañeros y las conclusiones obtenidas en la discusión, posteriormente se le pide al grupo general que reescriba cada una de las historias ahora desde una narrativa más autónoma, se pueden guiar de las microcompetencias: Autoestima, automotivación, autoeficacia emocional, responsabilidad, actitud positiva, **análisis crítico de normas sociales** y resiliencia.
- 4. Declaración de principios laborales (30 minutos).
 - Se dispondrá un espacio con hojas de varios colores y elementos para escribir, los participantes seleccionarán los de su preferencia y se les dará la instrucción de hacer su declaración de principios guiados por las preguntas: ¿Qué 3 principios son no negociables? ¿Cuál es la norma que decido soltar? ¿Cuál es una norma que decido resignificar?
 - Se procede a resumir las salidas laborales de la carrera recordando las ejemplificaciones que se han hecho a lo largo de las sesiones, esto para que el participante de manera autónoma y reflexiva liste en sus bitácoras aquellos roles que a nivel general reconoce que podría cumplir sin traicionarse a sí mismo.
 - Bajo la misma dinámica, el participante ahora considerará los entornos en los que su bienestar definido por sus principios y no negociables sea compatible. Puede definirlo a través de elementos de cultura, etapa empresarial y/o finalidad de esta.
 - Finalmente, este enumerará según su orden de importancia las condiciones de una oferta laboral para ser de su agrado, desarrollando claridad sobre los requisitos para aceptar o reconsiderar un rol.
 - Se dará la instrucción de llevarse a casa el paso a seguir de recopilar esta información a través del formato propuesto en la bitácora para resumir su expectativa individual sobre su próximo paso laboral. Se da la recomendación de llevar para la siguiente sesión un listado de entre 2 y 4 opciones reales de lo que ese paso podría ser; lo pueden definir a partir del nombre de una empresa en específico, el rol, el sector, o aquello que para el participante sea una visión clara de lo que desea hacer.

- Para este punto se habilitan canales de conversación con el facilitador y/o contactos que puedan acompañar al participante en explorar esas oportunidades según su declaración de principios.

5. Cierre (15 minutos).

- Se dan las recomendaciones para el último espacio que se tendrá.
- Se invita a hacer una reflexión grupal sobre los momentos del día a través de preguntas guía, es relevante que estas preguntas sean coherentes con la energía grupal durante el desarrollo de la sesión a observación de la facilitadora.
- Se retoman brevemente los objetivos de la sesión y a nivel general los del acompañamiento.
- Se pide a cada participante que exprese un compromiso que tiene consigo mismo.

Sesión 5 - Marzo 11.

Lo que construyo: Acción consciente hacia mi camino laboral.

Objetivos:

1. Formular objetivos profesionales flexibles y conscientes.
2. Diseñar una estrategia personal de búsqueda laboral alineada con la identidad.

Materiales requeridos:

- Bitácoras digitales
- Gafetes impresos
- Stickers para gafetes
- Marcadores para tablero
- Hojas de colores
- Post-its
- Esferos
- Diplomas
- Reconocimientos
- Grapadora

Desarrollo de la sesión paso a paso:

1. Apertura del espacio (20 minutos).
 - Al inicio de la sesión los participantes dejan sus gafetes sobre una mesa a modo de poner los últimos stickers de juego durante la sesión, manteniendo la expectativa de quienes serán los ganadores.
 - Se retoman los conceptos vistos desde el día 1 partiendo de las expectativas iniciales, los participantes nombran los principales aprendizajes que han ido adquiriendo, las dudas que aún conservan y de qué manera se ha transformado la concepción sobre el trabajo y sobre sí mismos.
2. Planteamiento de objetivos (30 minutos).
 - Se realiza una explicación sobre el planteamiento de objetivos tipo S.M.A.R.T, continuando con maneras de hacer seguimiento y la entrega de una herramienta interactiva para ello.
 - Los participantes establecen un objetivo mayor acorde a las oportunidades identificadas entre la sesión 4 y 5, guiados por la terminología S.M.A.R.T.
 - Los participantes comparten los objetivos definidos y se realiza retroalimentación sobre la pertinencia y respuesta de estos a sus necesidad.
3. Desafíos (20 minutos).

- Se divide a los participantes en dos grupos; cada uno recibirá el mismo caso a resolver que consistirá en un conflicto presentado durante un proceso de selección, dentro del mismo grupo se asignan roles a cada participante de forma que el grupo debe resolver el conflicto buscando llegar a un acuerdo que beneficie los intereses de cada parte. Se da tiempo a los grupos para preparar su debate y solución, posteriormente exponen sus conclusiones y qué de lo visto durante toda la formación utilizaron como guía.

4. Aplicación de cuestionario (15 minutos).

- Se entrega el cuestionario post test, recordando que no hay respuestas correctas o incorrectas, que la información proporcionada será anónima y utilizada netamente para fines académicos.

- Una vez que el participante finalice la encuesta va saliendo del salón designado hasta que el facilitador habilite la entrada nuevamente.

5. Cierre y reconocimientos (30 minutos).

- Se dan los reconocimientos a los ganadores de la dinámica gamificada.

- Se notifica el cierre de la formación y se agradece.

Anexo C

Checklist de diseño instruccional – Nombre del evaluador

Propósito: Evaluar la coherencia, pertinencia y solidez del diseño instruccional del programa

Instrucciones para el evaluador: Por favor, marque Sí o No según corresponda en cada ítem. Si lo considera pertinente, incluya observaciones cualitativas que ayuden a mejorar el diseño del programa.

Eje de verificación	Ítem (Pregunta)	Sí	No	Observaciones
Coherencia: Propósito y enfoque.	El objetivo del programa es claro en su formulación.			
	El objetivo general es coherente con la población objetivo (jóvenes en transición universidad-vida laboral).			
	Los objetivos específicos se derivan de manera lógica del objetivo general.			
	El programa mantiene coherencia entre su enfoque educativo y su propósito de acompañamiento, no de inserción laboral directa.			
	Los objetivos son medibles.			
Fundamentación teórica aplicada al diseño	El programa integra de manera clara el concepto de autonomía emocional: 1. Bisquerra 2. Boyatzis			
	La teoría de identidad de Marcia se encuentra correctamente adaptada al contexto laboral (Lograda - moratorio - difusión - exclusión).			
	El enfoque narrativo (Bruner) se traduce en actividades concretas.			
Diseño metodológico	Las sesiones cuentan con una estructura clara (propósito, actividades, cierre).			
	Existe progresión lógica entre las sesiones.			
	El nivel de complejidad de las actividades es adecuado para la población objetivo.			
	El programa equilibra espacios reflexivos individuales y dinámicas grupales.			
	El programa utiliza metodologías activas de aprendizaje.			

Estrategias didácticas y experiencias de aprendizaje	Las actividades promueven la participación activa de los estudiantes.			
	Los métodos de aprendizaje son activos, vivenciales y coherentes con la naturaleza socioemocional del programa.			
	El diseño contempla retroalimentación a estudiantes para reforzar su aprendizaje			
	Los materiales y recursos favorecen las acciones prácticas.			
	El contenido propuesto es aplicable en el área de estudio de los participantes.			
	La gamificación está integrada de manera transversal y coherente.			
	El sistema de puntuación y niveles refuerza el proceso formativo.			
	Las actividades permiten el error y la reflexión en un entorno seguro.			
Evaluación y medición del impacto	Los instrumentos de medición están alineados con los objetivos del programa.			
	El diseño pretest–posttest es adecuado para evaluar incremento en percepciones y actitudes.			
	El instrumento cuantitativo permite evaluar procesos de exploración y compromiso identitario.			
	Los instrumentos cualitativos complementan adecuadamente la medición cuantitativa.			
Manejo de grupo	El rol del facilitador está definido como acompañante y no como transmisor de respuestas.			
	Se contemplan estrategias para el cuidado emocional del grupo.			
	El uso de herramientas simbólicas (bitácora, gafete, mapa emocional) está claramente justificado.			
	El programa es viable de implementar en un contexto universitario real.			
	El lenguaje del programa es cercano y respetuoso con la experiencia juvenil.			

Pertinencia	El programa reconoce la diversidad de trayectorias y aspiraciones profesionales.			
	Las actividades evitan imponer modelos únicos de éxito laboral.			
	El programa promueve la toma de decisiones conscientes más que respuestas normativas.			
	El diseño responde a problemáticas reales de la transición universidad-vida laboral.			

Observaciones generales del evaluador:

Anexo D

Escala de resiliencia.

El siguiente cuestionario, marcando con una X la opción que mejor represente tu nivel de acuerdo con cada afirmación. No existen respuestas buenas o malas, intenta resolverlo con la mayor sinceridad posible.

1- Totalmente en desacuerdo	2- En desacuerdo	3- Parcialmente en desacuerdo	4- Indiferente	5- Parcialmente de acuerdo	6- De acuerdo	7- Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-------------------------------	----------------	----------------------------	---------------	--------------------------

Cuando planeo algo lo realizo	1	2	3	4	5	6	7
Frente a un problema generalmente me las arreglo de una manera u otra	1	2	3	4	5	6	7
Dependo más de mí misma que de otras personas	1	2	3	4	5	6	7
Es importante para mí mantenerme interesada de las cosas que suceden a mi alrededor	1	2	3	4	5	6	7
Puedo estar sola si tengo que hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
Me siento orgulloso (a) de haber logrado cosas en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5	6	7
Soy amigo (a) de mí misma	1	2	3	4	5	6	7
Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	1	2	3	4	5	6	7
Soy decidido (a)	1	2	3	4	5	6	7
Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	1	2	3	4	5	6	7
Tomo las cosas una por una	1	2	3	4	5	6	7

Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	1	2	3	4	5	6	7
Tengo autodisciplina	1	2	3	4	5	6	7
Me mantengo interesado (a) en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
Por lo general encuentro algo de lo que reírme	1	2	3	4	5	6	7
El creer en mí misma me permite atravesar tiempos difíciles	1	2	3	4	5	6	7
En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	1	2	3	4	5	6	7
Algunas veces me obligo hacer cosas que no quiera	1	2	3	4	5	6	7
Mí vida tiene significado	1	2	3	4	5	6	7
No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	1	2	3	4	5	6	7
Cuando estoy en la situación difícil generalmente encuentro una salida	1	2	3	4	5	6	7
Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	1	2	3	4	5	6	7
Acepto que hay personas a las que no les agrado	1	2	3	4	5	6	7

Anexo E

Nombre: _____

Fecha: _____

¿Has tenido alguna experiencia laboral previa?

Sí No

¿Cuál? _____

Instrucciones: A continuación encontrarás una serie de afirmaciones y preguntas relacionadas con la forma en que te percibes frente a tu proceso de búsqueda laboral y construcción de identidad profesional. No existen respuestas buenas o malas, intenta resolverlo con la mayor sinceridad posible.

Marca con una X la opción que mejor represente tu nivel de acuerdo con cada afirmación.

1- Totalmente en desacuerdo	2- En desacuerdo	3- Parcialmente en desacuerdo	4- Indiferente	5- Parcialmente de acuerdo	6- De acuerdo	7- Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-------------------------------	----------------	----------------------------	---------------	--------------------------

He cuestionado activamente las ideas que tenía sobre lo que “debería” hacer profesionalmente	1	2	3	4	5	6	7
Siento que mis decisiones profesionales actuales responden más a elecciones propias que a presiones externas	1	2	3	4	5	6	7
He reflexionado sobre qué tipo de trabajo se alinea mejor con mis valores personales	1	2	3	4	5	6	7
Estoy en un proceso de descubrimiento sobre qué quiero y qué no quiero en mi vida profesional	1	2	3	4	5	6	7
Me siento con mayor capacidad para decir “Esto no es para mí” sin culpa	1	2	3	4	5	6	7
Me he permitido considerar distintas opciones laborales antes de decidir	1	2	3	4	5	6	7

hacia dónde orientar mi búsqueda							
Si algo no me convence, considero cambiar de dirección sin considerarlo como un fracaso	1	2	3	4	5	6	7
Estoy empezando a comprometerme con decisiones profesionales que se sienten coherentes conmigo	1	2	3	4	5	6	7
Me siento más consciente de los criterios que hoy considero importantes al evaluar una oportunidad laboral	1	2	3	4	5	6	7
Aun con dudas, me siento capaz de avanzar en mi búsqueda profesional	1	2	3	4	5	6	7
Puedo reconocer conexiones entre mis experiencias personales, académicas y mis intereses laborales	1	2	3	4	5	6	7
Puedo explicar por qué ciertas opciones laborales hoy me resultan más atractivas que otras	1	2	3	4	5	6	7

Responde a las siguientes preguntas desde tu experiencia actual, considerando cómo percibes hoy tu proceso de búsqueda laboral y toma de decisiones profesionales.

1. ¿Cómo describirías tu forma actual de enfrentar la búsqueda laboral o la toma de decisiones profesionales?

2. Cuando piensas en postular a una oportunidad laboral, ¿Qué factores consideras más importantes para decidir?

3. Cuando piensas en tu futuro profesional, ¿Qué voces, ideas o mensajes suelen aparecer con más fuerza en tu mente?

Imagina lo siguiente: Acabas de completar satisfactoriamente tu práctica en una empresa reconocida, te contactan desde recursos humanos notificando que desean contar con tu perfil a tiempo completo. Son dos direcciones de la misma empresa las que te ofrecen la oportunidad, ambas con el mismo salario y tipo de contrato.

Dirección A:

El rol es en la misma dirección donde realizaste la práctica. Es un equipo que ya te conoce, con el que hay una buena relación, dominas los flujos de trabajo y la descripción del cargo está alineado a la formación universitaria que tuviste.

Dirección B:

El rol es en una dirección distinta, donde el cargo implica apoyar a varios directores y gestionar múltiples solicitudes de manera simultánea. Es un trabajo que exige organización del tiempo, establecimiento de límites y adaptación constante; a cambio, tienes la oportunidad de ampliar tu red de contactos y aprender funciones nuevas.

Ninguna de las opciones es mejor que la otra por sí misma.

Responde, ¿Cómo analizarías esta decisión y qué elementos tendrías en cuenta para elegir una de estas opciones en este momento de tu vida profesional?
