



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**“ELABORACIÓN DE UNA HERRAMIENTA DE AYUDA PARA LOS JÓVENES DE 5TO Y 6TO CURSO DEL COLEGIO SÉNECA, PARA DESCUBRIR SU VISIÓN DE FUTURO, BASADO EN UN MODELO DE COACHING, PARA EVITAR UNA FUTURA INSATISFACCIÓN LABORAL.”**

**Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos para optar por el título de Psicólogo mención Organizacional**

**Profesor Guía:**

**Iván Rubio**

**Autores:**

**Gianluca Alessandro Rosania Larrea  
David Ramiro Rueda Huerta**

**2012**

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUIA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con los estudiantes, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

.....

Iván, Rubio  
Licenciado en Finanzas  
Master en TICS para la educación  
1001787603

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

.....

.....

Gianluca Alessandro, Rosania Larrea  
1716076144

David Ramiro, Rueda Huerta  
1715469472

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la Universidad de las Américas, a David Rueda por haber apoyado una nueva etapa de mi vida junto con Iván Rubio, dos grandes amigos y personas. A mi familia Rosania Larrea Jijón, a mi prometida María Emilia Guillen por apoyarme y a la familia Guillen Martínez.

Gianluca Rosania.

Agradezco ante todo a Dios, a mis padres porque sin su apoyo no hubiese podido llegar a esta etapa de mi vida, a Iván Rubio un amigo, por su guía y ayuda para realizar este trabajo, a Gianluca por haberme acompañado para juntos culminar nuestra etapa universitaria y realizar este trabajo y por último a todas las personas que facilitaron las cosas para que este sea un trabajo excelente.

David Rueda H.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis padres Giovanni Rosania y Caridad Jijón, por apoyarme a lograr todo lo que ahora tengo en mi vida, a mi madre que en paz descansa junto con mi nonna, por enseñarme a valorar la vida y transmitirme estos principios. A mi prometida María Emilia Guillen por ser el complemento más grande en mi vida. A mis hermanos Paolo, Macario y Giovanni por ser mi ejemplo a seguir, mi guía, y mi fuerza. A mi segunda familia Guillen Martínez y mi mejor amigo y escudo Pablo Cueva.

Gianluca Rosania.

Este trabajo de titulación va dedicado a mis padres Ramiro Rueda y Paulina Huerta que, con todas las situaciones que hemos pasado a lo largo de mi vida me han enseñado a ser un hombre de bien, además a ser una persona emprendedora que nunca se rinde ante los problemas, y me han apoyado con todos los logros alcanzados en mi vida, a mi hermana Andrea porque siempre busco ser un buen ejemplo para ella.

David Rueda H.

## RESUMEN

Esta tesis se enfoca en la elaboración de una herramienta de ayuda para los jóvenes de 5tos y 6tos cursos de los colegios de la ciudad de Quito, está basada en un modelo de Coaching, para que estos estudiantes puedan descubrir su visión de futuro, y de esta manera evitar una futura insatisfacción laboral.

Su principio fundamental es el impulsar que los futuros profesionales, sean personas de éxito que amen lo que hacen, y esta herramienta busca lograrlo enseñándoles a determinar su visión de futuro desde que son jóvenes, para que tengan los suficientes recursos para definir qué es lo que quieren en la vida y que carrera estudiar basándose en sus gustos personales y profesionales.

En el desarrollo de esta herramienta, a ser probada con los estudiantes del colegio Séneca; se investigó mucho sobre el Coaching y se determinó que el tipo de Coaching que más efectividad tiene en el trabajo con personas (en este caso los estudiantes) es el Coaching Ontológico debido a que se enfoca en trabajar el SER.

Se realizó investigaciones acerca de qué es lo que piensan los jóvenes que están por graduarse del colegio y se logró definir que necesidades presentan en esos momentos. Con esto la herramienta buscará satisfacer estas necesidades.

Una de estas necesidades que presentan los jóvenes en esta situación es el contar con un apoyo, guía o consejo que les permita decidir qué carrera estudiar mediante muchas actividades y preguntas que exploren sus gustos, personalidad, lo que quieren y para lo que son buenos.

Con todos estos aspectos, se procedió a elaborar TALENT, una herramienta compuesta por varias preguntas de impacto basadas en Coaching que explora la situación actual de los jóvenes, el cómo se ven en el futuro, y además cuestionándoles el cómo lograr esto que desean en un futuro, para finalmente tomar acciones y decisiones que determinarán, luego de ciertas actividades, que carrera es la que deben seguir.

## ABSTRACT

This thesis focuses on the development of a tool to help youth of 5th and 6th classes from schools in the city of Quito, is based on a coaching model for these students to discover their vision, and thus prevent future job dissatisfaction.

Its fundamental principle is the boost that future professionals, are successful people, who love what they do, and this tool searches to teach them to determine their vision for the future since they are young, to have sufficient resources to define what they want in life, and what career to study, based on their professional and personal tastes.

In the development of this tool, to be tested with college students of Seneca college, we investigated a lot about coaching, and it was determined that the type of coaching that is more effective when working with people (in this case students) is the ontological coaching, because it focuses on working with the SER.

There has been a research about what young people think when they are about to graduate from college, and have helped to define what needs the students may have at the time. The objective with this tool, is to meet these needs.

One of these needs that youth people have in this situation, is to have support, guidance and advice, to enable them to decide what career to study, with many activities and questions that explore your tastes, personality, what they want and what they are good at.

With all these aspects, we proceeded to develop TALENT, a tool consisting of several questions based on coaching impact that explores the current state of youth, on how they look in the future, and also questioning them on how to do what they want in a future, to finally take action and decisions that will determine, after certain activities, whose career is to follow.

# ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| CAPÍTULO 1.....                                 | 1  |
| 1. INTRODUCCIÓN.....                            | 1  |
| 1.1 Justificación.....                          | 1  |
| CAPÍTULO II.....                                | 4  |
| 2.- DESARROLLO DEL TEMA.....                    | 4  |
| 2.1 Descripción del Coaching.....               | 4  |
| 2.2 Conceptos de Coaching.....                  | 5  |
| 2.2.1 Tipos de Coaching.....                    | 9  |
| 2.2.2 Escuelas de Coaching.....                 | 14 |
| 2.3 Definición del Coaching a Utilizar.....     | 19 |
| 2.4 Casos de Éxito.....                         | 20 |
| CAPÍTULO III.....                               | 31 |
| 3.- OBJETIVOS.....                              | 31 |
| 3.1 Objetivo General.....                       | 31 |
| 3.2 Objetivos Específicos.....                  | 31 |
| CAPITULO IV.....                                | 32 |
| 4.- HIPÓTESIS.....                              | 32 |
| 4.1 Hipótesis.....                              | 32 |
| CAPÍTULO V.....                                 | 33 |
| 5.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....        | 33 |
| 5.1 Análisis del Entorno.....                   | 33 |
| 5.2 Clientes.....                               | 36 |
| 5.3 Necesidades o Demandas.....                 | 39 |
| 5.3.1 Focus Group para definir Necesidades..... | 40 |
| 5.4 Oportunidades y Amenazas.....               | 44 |



|   |     |
|---|-----|
| 5.5 Matriz del Perfil Competitivo.....                | 46  |
| 5.5.1 Descripción de Competidores.....                | 47  |
| 5.5.2 Resumen de la Matriz de Perfil Competitivo..... | 49  |
| 5.6 Medidas de Marketing Eficaces.....                | 53  |
| CAPÍTULO VI.....                                      | 57  |
| 6.- PROPUESTA DE DISEÑO.....                          | 57  |
| 6.1 Estructura del Modelo.....                        | 57  |
| 6.1.1 Explicación.....                                | 57  |
| 6.2 Metodología a Aplicar.....                        | 63  |
| 6.3 Herramientas a Utilizar.....                      | 64  |
| CAPÍTULO VII.....                                     | 66  |
| 7.- DISEÑO.....                                       | 66  |
| 7.1 Diseño del Modelo.....                            | 66  |
| 7.2 Diseño de la Herramienta.....                     | 67  |
| CAPÍTULO VIII.....                                    | 94  |
| 8.- EVALUACIÓN DEL LA HERRAMIENTA.....                | 94  |
| CAPÍTULO IX.....                                      | 98  |
| 9.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....               | 98  |
| 9.1 Conclusiones.....                                 | 98  |
| 9.2 Recomendaciones.....                              | 100 |
| REFERENCIAS.....                                      | 101 |
| ANEXOS.....   | 104 |

## CAPITULO I

### 1.- INTRODUCCIÓN

#### 1.1 Justificación

Este trabajo se centra en la elaboración de una herramienta de ayuda preventiva para el área de Talento Humano de las empresas a ser aplicado en los jóvenes de 5to y 6to curso del colegio Séneca.

Está enfocado a que puedan descubrir su visión de futuro, apoyado en un modelo de coaching, para que estos jóvenes cuenten con una herramienta que les ayude a definir que quieren lograr en su vida y en su futuro, ¿qué estudiar?, ¿en qué tipo de trabajo les gustaría estar?, ¿qué cosas lograr?, ¿cuáles son sus sueños? y sobretodo ¿qué pasos dar de inicio para alcanzar estos? Todo esto con la finalidad de minimizar futuras insatisfacciones laborales de los jóvenes y que las empresas puedan contar con excelentes profesionales.

De esta forma se contribuye a generar profesionales de buen nivel para que laboren en las diferentes organizaciones.

Esta herramienta se la realiza como medida preventiva para que no exista en el futuro insatisfacción laboral, la misma que provoca rotación de empleos que causan pérdidas a las organizaciones, por los costos que involucra la selección de personal; con esta herramienta se busca apoyar a que los jóvenes visualicen los pasos que deben dar para lograr sus sueños.

Entre otros, el obtener un desarrollo profesional y por ende, que aporte a los objetivos organizacionales de las empresas a donde vayan a prestar sus servicios o emprendimientos y con esto se genere desarrollo de la productividad y competitividad del país.

Como señaló Cristina Fernández, Presidenta de Argentina "Son los jóvenes, que ya no son el futuro del país. Los jóvenes, para nosotros, son hoy el presente. Hoy, aquí y ahora" (Fernández, 2011, p.6) se debe trabajar desde las bases para lograr incrementar el número de profesionales de éxito.

Es muy importante realizar este tema ya que como testimonio personal y basados en testimonios de amigos, familiares y compañeros, las personas que están a punto de graduarse del colegio y elegir una carrera, se enfrentan a la incertidumbre y el miedo de ¿Qué carrera estudio? ¿Qué voy a hacer de mi vida?, ¿Qué quiero lograr?, ¿Cuál es mi sueño?

Muchas veces estas interrogantes hacen que se apresuren en elegir una carrera que a veces no se adapta a lo que quieren, a su personalidad, a sus gustos o que no era lo que esperaban.

Esto hace que transcurrido un tiempo las personas sientan una desmotivación a seguir estudiando esa carrera, o a seguir trabajando con esa profesión y que dejen de lado sus sueños para tratar de continuar con la vida que les toca vivir. Es decir que trabajen o estudien no por convicción sino "porque les toca".

La elaboración de este plan se enfoca a los jóvenes de 5to y 6to curso del colegio Séneca, para que estos tengan los suficientes recursos para definir qué es lo que quieren en la vida y que carrera estudiar, en 2 ejes: Personal y Profesional. Así como también a los jóvenes universitarios con alta rotación de carreras, que necesiten definir su visión de futuro.

El propósito esencial de este plan es que la persona identifique cuáles son sus sueños y que alternativas son las que le van a ayudar a alcanzar estos, poniendo acción, haciendo un compromiso de trabajo y liderando su propia vida. Además que tengan claro lo que quieren para esta.

Con relación al eje profesional, esto evitaría en gran número que las personas abandonen su carrera o que se cambien de una carrera a otra; para que una vez graduados de la universidad tengan satisfacción en su trabajo o en su negocio propio.

Contribuyendo a encontrar la manera de cumplir con su visión, que tengan nuevas ideas, nuevos negocios, oportunidades de empleo, aporten de mejor manera en las organizaciones y que el país tenga mucho más desarrollo.

Es por esto que se decidió desarrollar esta herramienta.

## CAPITULO II

### 2.- DESARROLLO DEL TEMA

#### 2.1 Descripción de Coaching

Luego de haber investigado sobre el origen, concepto, tipos y escuelas de coaching, creemos que una definición o descripción de lo que es el coaching es la que señala Miriam Ortiz en donde dice:

El Coaching es un proceso que se desarrolla a lo largo de un determinado periodo de tiempo y que tiene lugar entre dos personas (coach y coachee) o entre una persona y un equipo (éste es el caso del Coaching de Equipos). En dicho proceso se suceden una serie de conversaciones que tienen la particularidad de ser planificadas y confidenciales y que no se prolongan en el tiempo más allá de seis meses a un año.

En dichas conversaciones, el coach utiliza una metodología basada en preguntas, que ayudan al coachee a explorar sus propias creencias, valores, fortalezas y limitaciones.

Fruto de esta exploración, el coachee es capaz de tomar determinadas decisiones y de comprometerse en un proceso de cambio y de aprendizaje. Con este compromiso y con el apoyo del coach, podrá movilizarse en una determinada dirección, desplegando todo su potencial hasta conseguir resultados extraordinarios". (Ortiz, 2010, p.59.).

Resumiendo esto se puede observar que el coaching consiste de un proceso que se lo realiza en un periodo de tiempo y se lo hace entre 2 personas (coach y coachee) o entre una persona y un grupo o equipo (coach y equipo)

Este proceso se da por una serie de conversaciones, además de preguntas poderosas y respuestas entre los participantes.

Estas preguntas permiten que el coachee busque dentro de sí mismo las respuestas en base a creencias, paradigmas, valores, limitaciones, problemas y su personalidad; que le van a permitir darse cuenta de cómo es y conocerse, responsabilizarse de su vida, tomar decisiones para esta y poner acción en un proceso de desarrollo o cambio, si es necesario, para poder sacar todo el máximo potencial para lograr lo que la persona desee en su vida como lo comenta Ortiz.

## **2.2 Conceptos de Coaching**

Para poder definir lo que es Coaching se debe primero saber el origen de este, y se ha revisado a varias fuentes y autores que dan una explicación sobre este origen.

Según Ortiz (2010, p.59).

El término “coach” significa al mismo tiempo entrenador y autocar. Se ubica en la ciudad húngara de Kocs y en el siglo XV, donde los viajeros utilizaban el término “kocsi szekér” o “carruaje de kocs”, para nombrar un tipo de carruaje que se popularizó en la región, el término pasó al alemán como “kutsche”, al italiano como “cocchio”, al inglés como “coach” y al español como “coche”

Cuando el término pasa a Inglaterra, originariamente se utiliza para nombrar el carruaje, pero a partir de 1850 lo encontramos también en las universidades inglesas para designar a la figura del entrenador: así existe el coach o entrenador de corte académico y, posteriormente, el coach deportivo.

Más tarde, en 1960, el término se emplea también para distinguir programas educativos, pero hasta 1980 no se habla de Coaching como una profesión con formación y credenciales específicas. Es aquí cuando surge el concepto de Coaching Ejecutivo como una nueva y poderosa disciplina.

Pero Cadena (2008, pp.6 - 12) en su artículo se pregunta:

¿Quién fue el creador de lo que hoy se llama " Coaching"? Sócrates fue su creador.

El filósofo griego Sócrates (470 a.c – 399 a.c) acostumbraba reunirse todos los días con sus discípulos en la Ágora (antiguo mercado de Atenas), para discutir asuntos existenciales y filosóficos.

Sócrates nunca escribió una línea. Después de su muerte, sus pensamientos fueron reunidos por Platón (429 a.c. -347 a.c.), uno de sus discípulos.

Cadena afirma que:

“El Método Socrático consistía en proponer temas, instigar ideas con preguntas, escuchar lo que los discípulos tenían que decir, enseñar y principalmente aprender. Su objetivo era desarrollar a las personas. Abrir sus mentes y buscar el aprendizaje dentro de sí mismas”.

Concluye su artículo diciendo que “Después de más de 2500 años, su método de trabajo (La Mayéutica), se transformó en una de las más importantes herramientas de los ejecutivos de Recursos Humanos”.

Eso es en conclusión lo que se refiere al origen del coaching, para definir su concepto también se investigaron varias fuentes y autores que con sus argumentos permiten tener un concepto concreto sobre la definición de coaching.

El Coaching según la International Association of Coaches [IAC] (2011) es:

“Una forma avanzada de comunicación: el coaching consiste efectivamente en habilidades de comunicación, como por ejemplo: la escucha.

Ayudar a un individuo, organización o equipo a producir un resultado deseado gracias a la co-creación de conciencia y soluciones a problemas.

Una tecnología del éxito completamente integrada y personalizada”.

También se define en el 2011 al coaching según la Federación Internacional de Coaching [ICF].

El coaching profesional consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida.

En cada sesión, el cliente elige el tema de conversación mientras el coach escucha y contribuye con observaciones y preguntas. Este método interactivo crea transparencia y motiva al cliente para actuar. El coaching acelera el avance de los objetivos del cliente, al proporcionar mayor enfoque y conciencia de sus posibilidades de elección. El coaching toma como punto de partida la situación actual del cliente y se centra en lo que éste esté dispuesto a hacer para llegar a donde le gustaría estar en el futuro, siendo conscientes de que todo resultado depende de las intenciones, elecciones y acciones del cliente, respaldadas por el esfuerzo del coach y la aplicación del método de coaching.



Según Lozano (2008, p.128.) En su artículo explica:

El *coaching* se ha convertido en una herramienta que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito; por lo tanto, este puede entenderse como un proceso integral que busca ayudar a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios y organizaciones; a través del cual se mejora el desempeño, se profundiza en el conocimiento de sí mismos y mejora la calidad de vida, proporcionando un aprendizaje que genera transformación de comportamientos sostenidos en el tiempo, con acciones y reflexiones continuas.

Además Lozano argumenta que:

El coaching proviene de la palabra francesa coach que significa carruaje, es decir un vehículo para transportar personas de un lugar a otro. De hecho, la palabra sigue transmitiendo ese mismo significado en nuestros días. Un coach es literalmente un vehículo que lleva a una persona o a un grupo de personas de un origen a un destino deseado.

Complementa su definición señalando que:

El coaching es una herramienta, que ha sido usada desde hace varios años por países como Francia y Estados Unidos, y hoy en día ha tomado auge en España; y consiste en la creación de nuevos paradigmas con el fin de dar resultados innovadores a una necesidad dada, es decir que a través del uso del coaching existe la posibilidad de incrementar nuestro potencial al darnos cuenta de qué habilidades, herramientas y recursos disponemos con el fin de sobre pasar los obstáculos que nosotros mismo imponemos por el uso de paradigmas

arcaicos que determinan nuestras actitudes y por consiguiente afecta nuestras aptitudes, en la medida que no somos capaces de ponerlas en práctica posiblemente por miedo al cambio: además la carencia de una guía que nos muestre en qué estamos fallando y qué fortalezas tenemos puede facilitarnos el desarrollo de nuestras competencias.

Según John Withmore, (2003, p.20) “El coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle”.

Martínez González (2011, p.6) indica que para Greco (2001) y Zárate (2002), el coaching es un “proceso planificado de entrenamiento y desarrollo de una persona mediante el apoyo, consejo, tutela y asesoramiento de otra”.

Lozano (2008, p.128) afirma que “mediante el coaching se pretenden facilitar nuevos aprendizajes y cambios estructurales en la vida y la profesión de las personas, consideradas individualmente”.

### **2.2.1 Tipos de Coaching**

Luego de la búsqueda sobre los tipos de coaching existentes, se pudo llegar a la conclusión de que todas estas teorías acerca del coaching tienen cierto grado de complemento las unas con las otras, dado que se enfocan en el trabajar con la persona, pero que se clasifican según la especialidad a la que pueda estar enfocada esta persona.

Ortiz explica que “Actualmente coexisten varias escuelas de Coaching (...). Esto no significa que sean teorías totalmente independientes, de hecho, parecen alimentarse mutuamente; no difieren tanto en la práctica y en los resultados como en la explicación teórica de sus propios fundamentos” (Ortiz, 2010, p.59)

A continuación se citan algunos autores y teorías en donde se explica los tipos de coaching o las escuelas de coaching existentes.

(Caperán, Villa, 2010, p.65) en su libro “Manual de Coaching” citan algunos tipos de Coaching como:

### **Coaching Vital:**

Se centra específicamente en el desarrollo de habilidades que faciliten a la persona una relación sana y fructífera con su entorno, partiendo de un fortalecimiento de la imagen de uno mismo y encaminando sus recursos hacia un plan de acción que busque un mejor ajuste de la persona a la vida que tiene como visión.

### **Coaching Ejecutivo:**

Centrado en el desarrollo de competencias en los empleados o directivos clave de la organización a la que pertenecen.

Se realiza a través de la elaboración de un plan de acción que permita la conciliación entre las necesidades de la persona con las competencias organizativas, los objetivos, la misión y cultura de la empresa a la que pertenecen de manera que repercuta favorablemente en la calidad de su trabajo.

Los tipos de Coaching Ejecutivo en los que se suele intervenir en una organización son:

### **Coaching Ejecutivo Personalizado**

Las sesiones de coaching personalizado abordan situaciones del desarrollo del potencial de un individuo.

### **Coaching Ejecutivo de Equipo o Grupal**

Las sesiones de coaching grupal tienen por objetivo alinear un equipo directivo en torno a la misión y visión organizacional, mejorar el rendimiento del equipo, dinamizar a un grupo y ayudarles en las transformaciones y cambios empresariales.

### **Formación de Líderes Coach**

Se emplea dentro de las compañías para moldear a los directivos y jefes al objeto de que desarrollen sus competencias como Coaches de sus colaboradores.

También Lozano (2008, p.131) clasifica a los tipos de coaching de la siguiente manera:

### **Coaching Personal**

Conocido también por life coaching es cuando el proceso de coaching se enfoca a aspectos personales del individuo.

La finalidad del proceso es que el cliente adquiera el hábito de la pro actividad para que pueda alcanzar el nivel de resultados que desea en su encuentro consigo mismo.

El coaching es aplicable y viable en cada uno de los aspectos de nuestras vidas, a nivel empresarial es una herramienta altamente eficaz ya que desarrolla las capacidades de los empresarios a fin de crear en el gerente y equipo de trabajo una actitud de ganadores que contribuye al mejoramiento equilibrado de las actividades a desarrollar.

### **Coaching Empresarial**

El Coaching Empresarial es una nueva disciplina inspirada en los grandes coach deportivos que es llevada al ámbito organizacional como una forma de desarrollar altas competencias y producir grandes saltos en el aprendizaje de gerentes y ejecutivos.

Una de las fuentes del coaching empresarial es el llamado Coach Ontológico, que tiene su origen en las teorías filosóficas de Martín Heidegger y que ha sido inicialmente desarrollada por Werner Erhard y seguida por Fernando Flores y Rafael Echeverría.

### **Coaching en la Docencia:**

Coaching para docentes es una estrategia que es usada hoy en día por lo general en España para contribuir al desempeño del docente en el aula de clase en diferentes aspectos que son importantes para poder guiar a un grupo de alumnos.

Además se obtuvo información importante sobre los tipos de coaching o diferentes formas de hacer coaching en la cual se cita (Todo Sobre Coaching, 2011, pp.4, 5):

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Coaching Personal          | Coaching Ontológico       |
| Coaching Empresarial       | Coaching de Atracción     |
| Coaching Organizacional    | Coaching familiar         |
| Coaching Ejecutivo         | Coaching Transformacional |
| Coaching para el Liderazgo | Coaching de Sombra        |

Además según la modalidad de sesión se lo clasifica:

|                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| Coaching Individual | Coaching Presencial |
| Coaching Grupal     | Coaching Online     |
| Coaching por email  |                     |

Dado que se han definido los conceptos de coaching personal, coaching empresarial, coaching organizacional y coaching ejecutivo, a continuación vamos se describe acerca de los demás tipos de coaching existentes:

### **Coaching para el Liderazgo.**

Se trata de un tipo de coaching enfocado a descubrir las habilidades de liderazgo que se encuentran en la persona es decir “Saca a relucir el líder que hay en ti” (Todo Sobre Coaching, 2011, p.1)

## **Coaching Ontológico**

Para CoCrear (2011, p.3) el coaching ontológico es:

Una disciplina que aporta una manera diferente de interpretar a los seres humanos, su modo de relacionarse, de actuar y de alcanzar los objetivos que se proponen para sí mismos, para sus empresas y para la sociedad. Uno de los postulados que lo caracterizan es que el lenguaje no sólo describe la realidad, sino que por medio de él se genera la realidad.

Se añade que:

El Coaching Ontológico es una dinámica de transformación mediante la cual las personas y organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar siendo en el mundo. Se presenta como una conversación que crea una nueva cultura y no como una técnica dentro de la cultura subyacente.

Además se señala que El Coaching Ontológico es un proceso fundamentalmente liberador del sufrimiento y de las creencias condicionantes que nos limitan. Nos conecta con nuestros recursos y con nuestra capacidad de intervenir, logrando mayor bienestar y efectividad en el logro de los resultados que nos importan.

Por último “El Coaching Ontológico desarrolla la actitud y la aptitud para generar nuevas ideas, para crear nuevas posibilidades, para descubrir nuevos significados, para inventar nuevos caminos, para encontrar nuevas conexiones, ya sea en el nivel individual o en el social”.

Una definición un poco más concreta es la que da Ortiz donde explica que “El Coaching Ontológico tiene vocación de intervenir aportando herramientas muy poderosas orientadas al desarrollo del potencial humano, más que a la mera resolución de conflictos o a la búsqueda de objetivos puntuales”. (Ortiz, 2010, p.59)

### **2.2.2 Escuelas de Coaching**

La Coach Ejecutiva Miriam Ortiz abarca los tipos de Coaching a manera de escuelas, y las ubica según las zonas geográficas donde se desarrollaron, estas son:

#### **Escuela Norteamericana (Coaching Profesional)**

Fundado por Thomas Leonard quien a su vez es fundador de la ICF y la IAC, El desarrolló una manera de hacer Coaching que se basa en el desarrollar un modelo Autodenominado 5x15.

El estilo norteamericano está caracterizado por su propia cultura práctica y ejecutiva. Se centra en incrementar la autoestima y desafía a sus clientes a pasar a la acción, a dar lo mejor de sí mismos, mejor que ningún otro estilo de Coaching.

#### **Escuela Europea (Coaching Personal)**

Desarrollado por Timothy Gallwey, quien elaboró un sistema de aprendizaje denominado el juego interior (The Inner Game).

Luego esta escuela la continúan John Whitmore, David Hemery y David Whitaker.

Para Whitmore, el Coaching consiste en liberar el potencial de una persona, para incrementar al máximo su desempeño.

Además Whitmore cree que “un coach debe ser capaz de ver a las personas no como son sino como pueden llegar a ser”.

En esta teoría se enfoca el Elevar la consciencia, asumir la responsabilidad y desarrollar la confianza en uno mismo.

### **Escuela Chilena (Coaching Ontológico)**

Se basa en las ideas y el trabajo de Fernando Flores, que posteriormente Rafael Echeverría desarrolló en su libro “Ontología del Lenguaje” (1994).

La propuesta del coaching ontológico es para ayudar a su cliente a identificar qué tipo de observador está siendo y le enseña a convertirse en un observador diferente que le permita afrontar de manera más eficaz las situaciones de su día a día.

Este es un proceso de aprendizaje. La persona que aprende a observar las cosas de una manera diferente, aprende también a actuar diferente.

El Coaching Ontológico tiene vocación de intervenir aportando herramientas muy poderosas, orientadas al desarrollo del potencial humano, más que a la mera resolución de conflictos o a la búsqueda de objetivos puntuales. (Ortiz, 2010, pp.60.64 - 67)

Para Julio Olalla, uno de los fundadores de esta escuela de coaching ontológico

“El coaching trae a nuestros procesos de aprendizaje la completitud de la experiencia humana a través de reunir los aspectos interiores con los exteriores de nuestra realidad. Nos provee de acceso a una racionalidad que no niega el poder cognitivo de las emociones mientras nos permite jugar con una pluralidad de perspectivas para aproximarnos a la complejidad infinita de la realidad.

Eso requiere en el lado del coach un profundo cuidado, una escucha cariñosa, y un deseo auténtico de servir”. (Newfield Network, 2010, p.6 - 7)

Además Julio señala que “Coaching no es facilitar el crecimiento por el sólo hecho de crecer, no es estar al servicio de lograr “más” de lo que nos ha mantenido atrapados por siglos. El Coaching nos enseña a reconocer



nuevamente lo sagrado de la naturaleza, y a llenarnos de gratitud por el infinito misterio y belleza que nos rodea”.

En otras fuentes consultadas se pudo tener una visión más clara acerca del coaching ontológico, por ejemplo en CoCrear que es una consultora y escuela de coaching ontológico se encontró un documento llamado Dossier de Coaching, de donde se extrajo mucha información muy importante para entender más sobre el coaching ontológico. Un extracto de lo más importante de la información encontrada se detalla a continuación:

Se define al Coaching Ontológico como:

Una disciplina que aporta una manera diferente de interpretar a los seres humanos, su modo de relacionarse, de actuar y de alcanzar los objetivos que se proponen para sí mismos, para sus empresas y para la sociedad. Uno de los postulados que lo caracterizan es que el lenguaje no sólo describe la realidad, sino que por medio de él se genera la realidad.

El Coaching Ontológico es una dinámica de transformación mediante la cual las personas y organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar siendo en el mundo. Se presenta como una conversación que crea una nueva cultura y no como una técnica dentro de la cultura subyacente.

Además dice que:

En un proceso de Coaching Ontológico el crecimiento ocurre en el dominio del Ser, a través de un aprendizaje transformacional que cuestiona con respeto los modos tradicionales de percibir e interpretar, donde las personas y los equipos interrumpen sus patrones de conducta y comportamiento habituales, para comenzar a operar con mayor creatividad, protagonismo y proactividad; generando competencias emocionales, del hacer, del pensar y de la comunicación.

Se agrega que “El Coaching Ontológico es un proceso fundamentalmente liberador del sufrimiento y de las creencias condicionantes que nos limitan. Nos conecta con nuestros recursos y con nuestra capacidad de intervenir, logrando mayor bienestar y efectividad en el logro de los resultados que nos importan”.

El Coaching Ontológico desarrolla la actitud y la aptitud para generar nuevas ideas, para crear nuevas posibilidades, para descubrir nuevos significados, para inventar nuevos caminos, para encontrar nuevas conexiones, ya sea en el nivel individual o en el social. Es poder "soltar" lo seguro-conocido, para iniciar un "viaje" a la región de lo "aún no explorado", para atreverse a diseñar un por-venir acorde a nuestras inquietudes.

También cuenta que:

En los últimos años el aporte de nuevos enfoques científicos como la física cuántica (David Bohm y Fritjof Capra), la biología del conocimiento (Humberto Maturana y Francisco Varela), el pensamiento sistémico (Heinz von Foerster), ciertas corrientes filosóficas (a partir de Heidegger), la lingüística (a partir de Austin), ciertas corrientes psicológica (constructivismo, logoterapia, gestalt), el management moderno (Peter Senge, Stephen Covey) han contribuido al surgimiento de una nueva interpretación del Ser Humano: el Coaching Ontológico.

La palabra "Coaching" significa "Entrenamiento" y viene del ámbito de los deportes donde el coach es el director técnico que les dice a los jugadores cómo lograr una mejor performance. "Ontología" es una parte de la filosofía que se define como la ciencia del ser. O sea, literalmente, coaching ontológico significa entrenamiento en el ser.

El interés y el entusiasmo por llevar el coaching al ámbito personal, profesional y empresarial es algo reciente. Existe, sin embargo, mucha

confusión acerca de lo que el coaching ontológico realmente es y cuáles son sus diferencias con respecto al coaching tradicional. Por ejemplo, es común escuchar a la gente hablar del coaching como una palabra que describe un gerenciamiento amistoso, supervisar, intervenir psicológicamente, aconsejar, ser experto en cierto ámbito, etc. El coaching ontológico no es nada de eso.

El coaching ontológico es un paradigma diferente, un contexto distinto para que los objetivos sean logrados, en el ámbito personal o en un trabajo de equipo. El coach ontológico no le dice a las personas lo que tienen que hacer, no presiona, ni aconseja, ni recomienda, sino que explora, hace preguntas, ofrece interpretaciones generativas, desafía respetuosamente sus modelos mentales para desarrollar una nueva mirada que permita el descubrimiento de nuevas acciones y posibilidades; y acompaña en el diseño de acciones que faciliten el acceso a los resultados buscados. (CoCrear, 2011, pp.2 - 3).

### **Escuela Oriental (Kaizen coaching)**

Masaaki Imai define al kaizen como: "Mejoramiento y aún más significa mejoramiento continuo que involucra a todos, gerente y trabajadores por igual" (Imai Masaaki, 1989, p.23)

Suárez y Dávila indican que para Masaaki Imai (2006, 2007), el *Kaizen* significa: "mejoramiento continuo, pero mejoramiento todos los días, a cada momento, realizado por todos los empleados de la organización, en cualquier lugar de la empresa. Y que va de pequeñas mejoras incrementales a innovaciones drásticas y radicales". (Suárez, Dávila, 2008, p.289)

Esto indica que el método kaizen se enfoca en trabajar mucho más en las organizaciones y es un método de coaching usado para la mejora continua dentro de estas.

### 2.3 Definición del Coaching a Utilizar.

Luego de haber investigado sobre los conceptos de coaching, de que se trata este, su origen, además de los diferentes tipos y escuelas de coaching, se pudo determinar que el tipo de coaching a utilizar para la elaboración de la herramienta, es el Coaching Ontológico.

Se decidió utilizar este tipo de coaching por que se enfoca en que la persona descubra el tipo de observador que es y que mediante un modelo de aprendizaje (basado en el lenguaje), aprenda a convertirse en un observador diferente. Es decir que los estudiantes de 5tos y 6tos cursos que están por graduarse y deben tomar la decisión de que es lo que quieren para su vida aprendan a ver las cosas de manera diferente a la tradicional, se den cuenta del potencial que poseen y puedan definir con claridad que es lo que quieren lograr en su vida, planteando metas y un camino que van a seguir para alcanzar estos resultados.

Todo esto justificado en lo que argumenta Ortiz sobre el coaching ontológico que dice:

El estilo del Coaching Ontológico tiene la posibilidad de alcanzar un nivel de intervención tal vez más profundo o transformacional que los otros. El objetivo sigue siendo la consecución de resultados extraordinarios pero, en el proceso, el cliente tiene la oportunidad, cuando así lo desea, de aprender a aprender.

Es decir, entender el tipo de observador que está siendo, el tipo de conversaciones que mantiene, el modo como esto impacta en su día a día, etc". (Ortiz, 2010, p.67.)

Además se lo aprecia como la rama del coaching más viable para que estos jóvenes entiendan quienes son, cual es su situación, con qué recursos cuentan,

como es su personalidad, trabajen en base al Ser, tomen responsabilidad de sí mismos y definan que es lo que quieren llegar a ser en un futuro.

## **2.4 Casos de Éxito.**

Para demostrar casos de éxito del coaching ontológico se realizó entrevistas en la ciudad de Quito a Coach expertos en esta rama del coaching que ayudaron a confirmar que la herramienta que se va a desarrollar se la debe hacer con coaching ontológico.

A continuación se presenta estos casos de éxito en la aplicación de coaching ontológico.

### **Entrevista de un caso de éxito de coaching ontológico con jóvenes a la Coach de Esencia María Eileen Delgadillo (Coach certificada por la ICF) realizada el 15/10/2011.**

María Eileen Delgadillo señalaba que:

Si hablamos de un caso en que la persona haya alcanzado lo que se haya propuesto al iniciar su proceso de coaching, entonces en ese sentido todos, todos son casos de éxito.

También preguntaba:

¿A qué grupo objetivo te quieres enfocar? porque en mi trabajo yo trabajo con ejecutivos, trabajo con jóvenes, trabajo con mujeres, con líderes comunitarios, entonces tengo muchos sujetos objetivos.

Entonces se le dijo que sería mejor un caso en el trabajo con jóvenes, porque va más orientado al trabajo realizado.

Entonces empezó a relatar:

Bueno de este trabajo con jóvenes te puedo traer el ejemplo de una chica. Tal vez es una chica que si tú la ves en la calle, es un chica común, digamos osea no es ni alta ni baja, ni gorda ni flaca.

Si la ves a sus ojos no expresa ni tristeza ni rabia ni amor, es como que no sabrías que mismo hay en ese mundo interior.

Esta niña de 17 años vino al coaching traída por su mama por una experiencia de un proceso de coaching y al traerle ella lo que pretendía es que ella sacara de las experiencias que había tenido algo positivo, es decir, que no sienta que todo lo que le pasa es porque ella es fea, porque ella tiene mala suerte, porque la vida se confabuló en contra de ella, y aunque ella no aparentaba tener todos esos sentimientos en su habitual conducta; ella guardaba creencias muy profundas, con relación a que no se merecía la felicidad.

Entonces la mamá decía que estaba muerta en vida, que era una niña que no reía, que era una niña que a pesar de todo el esfuerzo que podría haber habido; pues ella realmente como que no valoraba ese esfuerzo. No se si no valoraba o no veía, no sabría cómo determinar o identificar en ese momento porque el coaching no es interpretativo.

En todo caso cuando ella vino en la primera sesión, ella vino como para, “esto es trámite” osea “mi mama me manda” y “yo no sé para qué quiere mi mama esta vaina”.

También contaba que:

Algo que es muy útil en el coaching el primer punto es, tú estás aquí si tu quieres estar y tú te haces responsable de tu vida, entonces a la final tú determinas cuanto quieres avanzar, cuanto no quieres avanzar y si quieres avanzar o si quieres estar aquí o no.

Entonces yo creo que esa parte de darte cuenta de que la responsabilidad de tu vida, de tu desdicha, de tus logros, de tus alegrías, de tu tristeza, de tu amargura o de cualquier emoción que estuviera presente en ti, primero es responsabilidad tuya.

Entonces yo creo que eso se llega en una primera sesión de coaching a exponerlo así, ¿por qué? porque no va a haber un coach que le va a estar llamando, no va a haber un coach que le va a estar siguiendo y que le va a decir: ¿oye Qué fue?, Recuerda que tu mamá te estima y te trajo a acá, sabes que ya está pagado, aprovéchalo.

Si, osea, no va a haber eso entonces llega a ser tan palpable aquello; que claro, ella vino la primera sesión, a la final escuchó, lo pensó, determinó un par de cosas que ella quisiera trabajar, y se fue.

Señaló que:

En ese par de cosas que ella quisiera trabajar eran desde la parte interpretativa, como que no eran las cosas de fondo que decía su mamá, si, eran algo que no estaba determinado por ella como algo esencial tampoco, sino simplemente “veamos de que se trata esto”.

Continúo con el caso expresando:

La primera sesión llego tarde, entonces parte de la responsabilidad era decirle, bueno tarde como todo en tu vida; entonces ella decía ¿Cómo así como todo en mi vida? yo solo llegue tarde a acá y le decía: ¿a cuántas cosas más llegas tarde?, porque si llegas a acá, que es algo que es para ti, ¿a qué otras cosas más llegas tarde que son para ti?

Entonces ella decía, si ¿no? y entonces empezó como a relacionar muchas cosas de las cuales, llegaba tarde al colegio, llegaba tarde

cuando tenía una reunión con sus amigas, llegaba tarde a su casa, llegaba tarde a las sesiones de coaching, llegaba tarde a las oportunidades de su colegio.

Que ella quería ser parte de un club de atletismo, entonces las inscripciones ya habían pasado, que ella quería ser parte de una maratón de matemáticas y las inscripciones también habían pasado, es decir, oportunidades habían, pero ella llegaba tarde a ellas.

Señaló y recalcó que:

“Es la responsabilidad el primer enganche de todo” y “el palpar claramente las consecuencias de cada elección propia”, es decir si la sesión de coaching dura una hora y ella llega tarde media hora, pues tiene media hora, podrías haberla aprovechado una hora, ¿cuál es tu elección?, osea ¿para qué estas tu ahí?.

Entonces hay muchas cosas gestuales, mucho lenguaje corporal que te dice, si ¿no? y entonces te expresan muchas cosas que obviamente un ejecutivo pondría tal vez su cara (cogiéndose el mentón y mirando con incredulidad) no sé, pero hay una procesión por dentro de cualquier manera.

Entonces claro, en ella de alguna manera había una expresión corporal muy fuerte de estos primeros choques, que duró solamente hasta la tercera sesión.

A partir de la tercera sesión ella se entregó totalmente al proceso, y es como que empezó a confiar.

¿Qué descubrió ella? que de pequeña interpretó cosas, que de pequeña se creyó que no podía, que de pequeña se creyó que era fea, porque en



algún momento si hubieron, sobre todo de parte de su referente, papá, de alguien que para ella era importante; si hubieron como que sus primeros choques.

Contó que:

Aunque el coaching nunca explora el pasado, cuando el pasado está presente en tu vida, esas cosas salen, porque el resentimiento está presente, entonces tu que trabajas en el coaching ontológico tu trabajas el sentir, que es lo que está pasando en tu cuerpo y ¿dónde está esa relación? y ese cuerpo ¿qué te está diciendo? y ¿a que le está diciendo? Entonces de ahí surgen todos los aspectos que de alguna manera están en tu pasado, están presentes en tu vida, que no los has podido superar, que los has hecho como parte interpretativa y que forman parte de tu programación.

En coaching nosotros llamamos las creencias, es bien complicado el tema de creencias; tú puedes creer algo y crear algo positivo para ti o también puedes creer y crear algo negativo para ti, y si tú te lo crees; te lo creíste. No importa que todo el mundo se lo crea, el tema es que tú te lo creas; no importa que todo el mundo te vea lindo, el tema es como te ves y lo mismo pasaba con esta chica; que si tu le vieras es una chica preciosa, pero no importa lo que el resto vea, es como ella se ve.

En pocas creo que el poder interiorizarse el poder tocarse, el poder aceptarse, el reconocerse fue para ella un algo que ha cambiado su vida entera.

Concluye su relato diciendo:

Hoy por hoy te puedo decir que es una niña feliz, con sueños, ilusiones, vive una vida normal, vive la misma vida que hubiera vivido pero con una actitud diferente. Lo que hoy le hace a ella una chica suertuda, las

oportunidades se le vienen, ella está muy bendecida por la mamá que tiene, su vida es color de rosa y tú ves que ha cambiado y yo creo que ahí hay un.... No sé si esto te pueda reflejar mejor pero hay un proverbio muy sabio que dice “nada cambia, yo cambio, todo cambia” y es el cambio de ella lo que hizo generar el cambio en su entorno y la forma de cómo ella ve su vida ahora. (Caso de éxito de coaching ontológico, 15 de octubre, 2011).

### **Entrevista de un caso de éxito de coaching ontológico con jóvenes a la Coach Mónica Torres realizada el 25/10/2011.**

Haber me pidieron conversar con una chica de 18 años, ella estaba graduándose del colegio y no estaba decidida, ella quería seguir medicina seguramente neurología o también la otra que quería era cirugía plástica.

Pensaba que le iba a dar un montón de plata entonces pensaba que sería súper chévere pero, no lo tenía muy claro.

También por otro lado le gustaba mucho la parte de periodismo, decía que le encantaría ser periodista, entrevistar a famosos y que esta podría ser una opción.

Conversamos con ella y empezamos con lo que se empieza trabajando con los jóvenes que es la parte corporal, entonces empezamos por ahí.

Trabajamos con una visualización, es decir, haber ¿cómo te ves tú? ¿Cómo te ves en 2 años? ¿Cómo te ves en 3 años? ¿Cómo te ves en 5 años? Y ella hizo un descubrimiento interesante.

Dijo que ella no se veía como médico porque para ella era muy importante el tener una familia, es decir, quería tener una profesión, desarrollarse en una profesión pero al visualizarse como médico se veía saliendo 2 o 3 de la mañana de su casa y que eso no era o no le

interesaba ese tipo de vida para ella. Entonces que definitivamente la parte de medicina y por el tiempo, se visualizaba en 2 años y no pasaba nada, en 4 años y no pasaba nada y que para estudiar medicina eran por lo menos 12 años, entonces ella que tenía 18 años recién a los 30 podría estar terminando.

Señaló:

Definitivamente la parte familiar para ella era bien importante, era muy importante consolidar una familia.

Entonces ahí hubo un aprendizaje interesante porque a través de esta visualización ella pudo observar, entonces aquí que hicimos, utilizamos una de las herramientas del coaching que es la visualización.

Luego trabajamos con ella al decir, ok si no es esto lo que quieres ¿qué pasa con este asunto del periodismo? Entonces, tampoco se miraba en esta área y trabajamos ahí, más bien, la parte del lenguaje. Es decir, ok ¿cómo te ves tú en esta otra área? Entonces veía que tenía mucha fluidez verbal, una muy buena fluidez verbal, muy inteligente además, con un potencial altísimo.

Entonces a través de la conversación esta vio que no que tampoco era lo que quería.

Argumentó que:

Interesantemente su papá y su mamá trabajan en el área de RRHH y ellos no habían ejercido ningún tipo de presión, es decir, decide tú que es lo que quieres.

El descubrimiento que ella hizo a través del lenguaje era que no quería la parte de periodismo.

Entonces vimos la parte de emociones, es decir, ok ¿qué otras opciones hay y como te sentirías tu con estas opciones?

Entonces ella hizo un descubrimiento interesante. Dijo que jamás sus papás le habían pedido o le habían insinuado que estudie por ejemplo psicología, sin embargo, ella descubrió que era algo que si le gustaba y que se había puesto, un poco, esta barrera porque sus papás estaban en eso también.

Sin embargo era algo que a ella le gustaba muchísimo y se decidió entrar a la universidad a entrar a estudiar algo que era general, ciencias y artes, se fue a estudiar fuera. El lado que además se trabajó con ella era la parte de ir a estudiar afuera también.

Muy claro la parte de su independencia, el hecho de hacerse cargo de ella misma al tener que estudiar fuera y ella estaba muy consciente de eso.

Concluye su relato del caso de éxito diciendo:

Se a la larga que tuvo un buen proceso de adaptación, se adaptó muy bien, estudió el primer semestre en esta universidad fuera y estudió art and science y a partir del primer semestre lo que quería era estudiar psicología y está haciendo psicología, lo último que chequee no está segura si psicología clínica o industrial, pero esta segurísima que esa es la carrera.

Entonces, efectivamente tomar una decisión de vida a las 17 o 18 años es complicado, entonces con ella lo que hicimos es trabajar en esos 3 ámbitos, el corporal, las emociones y la parte del lenguaje y siento que, si fuimos exitosos porque al final cambió un poco su perspectiva, se paró en un lado diferente, es decir, toda esa ilusión por ejemplo de ser médico

y decía que le gustaba muchísimo, si eso le hacíamos que ella salga y se miraba a futuro o miraba desde otro ángulo, pudo tener una perspectiva diferente, que no era eso lo que ella quería por un lado.

Por otro lado en la parte de la emocionalidad ella estaba en una época de su vida en la que no quería que le digan que hacer y al no querer que le digan que es lo que quiere hacer estaba, un poco, tapando lo que a ella realmente si le gustaría.

Entonces al hacer ella este descubrimiento, es decir, a que lo que yo no quería es que tú me digas que es lo que tengo que hacer, más bien sucedió todo lo contrario.

Decidió que es lo que ella quería, que es lo que le gustaba.

Se le preguntó: ¿Cuál fue al aspecto fundamental para que se dé este éxito en el caso? y dijo:

Yo diría que fue la combinación de los 3, es decir, trabajar tanto en la corporalidad como en la emocionalidad y el lenguaje, mirar los 3.

También se le Preguntó si ¿fue por medio de esta visualización? A lo que respondió:

Esa sería la parte total, es decir, ¿Cómo lo sientes dentro de ti? ¿Cómo se siente dentro del cuerpo? ¿Dónde está ubicada esta emoción? Por ejemplo el decirle ubica esa emoción en tu cuerpo y a partir de eso hacer el descubrimiento de que no es eso lo que quiero.

**Entrevista de un caso de éxito de coaching ontológico con jóvenes con Araceli Andrade (estudiante para certificación como coach transpersonal) realizada el 25/10/2011.**

Araceli, una estudiante por graduarse de coaching transpersonal, que nos brindó la oportunidad de tener una entrevista con ella, en la que contó algunas otras experiencias con el coaching, así como su experiencia personal.

Comento acerca de una niña de 17 años, su primer coachee a la que aplico el coaching, el caso era que la madre de esta chica la veía muy perdida e insegura y quería que con la ayuda del coach, ella pueda definir qué quiere y siga en buen camino su carrera profesional en la universidad.

Fueron solamente 2 sesiones; en la primera se recopiló información y se notó un bloqueo en la chica, ella no quería estar en ese lugar y recibiendo ayuda de su coach.

Aquí lo aprendido fue que cuando alguien no está dispuesto a recibir coaching, no le va a servir de nada, además que se puede hacer mucho daño si se lo realiza de una manera errónea.

Lo que comentó Araceli es que “debemos decirles a todas las personas que vamos a usar el coaching”, al hacer esto nuestra herramienta puede tener el poder necesario para servir como una verdadera ayuda para los chicos.

Continuo su historia, en la segunda sesión, Araceli formuló una pregunta poderosa, “¿Qué específicamente crees tú que hace que seas insegura, tal vez algún familiar, o un evento del pasado?”, ahí fue cuando la chica se dio cuenta de muchas cosas y no quiso continuar más con la sesión, ella no quería profundizar más.

Finalmente contó su propio caso personal de éxito, en el cual comentó que ella no sabía qué camino tomar en su vida para ser feliz y que todo le salga bien, que cuando iba a empezar a con sus estudios superiores recibió una oportunidad de estudiar con una beca en Holanda, todo pagado.

También tenía la oportunidad de irse a estudiar en Argentina por su propia cuenta a seguir algo más a fin a lo que ella quería.

Este caso duró algunos meses, en los cuales recibió coaching de su jefe, dado que ya se encontraba trabajando y ella pensaba originalmente que si le pagan todo y puede ir a Holanda sería feliz, después de algunas preguntas poderosas por parte de su coach y un coaching bien manejado, pudo darse cuenta que su mejor opción era optar por Argentina y continuar sus estudios y vida allá.

Ahora luego de haber estudiado una carrera en Argentina vive en Ecuador y se está certificando en coaching transpersonal, por eso para ella su caso es un caso de éxito de coaching.

## **CAPITULO III**

### **3.- OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo General**

Elaborar una herramienta basado en un modelo de Coaching, que ayude a los jóvenes de 5to y 6to curso del colegio Séneca a descubrir su visión de Futuro, para evitar una futura insatisfacción laboral.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Determinar el modelo o tipo de coaching con el que se va a elaborar la herramienta.
- Realizar un estudio donde se determine para que jóvenes puede ser atractiva una herramienta que ayude a descubrir la visión de futuro.
- Desarrollar el proceso de aplicación de la herramienta basado en Coaching.
- Evaluar el resultado y aceptación de la herramienta.
- Identificar los elementos viables para aplicar y dar a conocer esta herramienta.



## **CAPITULO IV**

### **4.- HIPÓTESIS**

#### **4.1 Hipótesis**

Se puede elaborar una herramienta de ayuda para los jóvenes de 5to y 6to curso del colegio Séneca, basado en un modelo de Coaching, que les permita ir formulando un proyecto de vida o su Visión de Futuro, para así evitar una futura insatisfacción laboral.

## CAPITULO V

### 5.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

#### 5.1 Análisis del Entorno

Escoger una carrera y trazar un camino de metas y objetivos de vida, es un reto al que se enfrentan muchos jóvenes cuando ya están a punto de graduarse del colegio, es decir, durante el 5to y 6to curso los jóvenes se enfrentan con la incertidumbre y los cuestionamientos de ¿Qué voy a hacer? ¿Qué estudiar? ¿Qué carrera seguir? ¿Qué pasa si me equivoco al elegir una carrera? Entonces esto hace que los jóvenes que pasan por esa etapa, se encuentren en una situación de duda, estrés e indecisión.

Según una publicación en el diario Metro Hoy (2011, p.07) señala que “Elegir una carrera es algo trascendental” además dice que es “Un paso importante en la vida, una decisión que marcará el futuro”.

Esto indica que para los jóvenes ecuatorianos es trascendental la decisión que toman al momento de elegir una carrera.

También comenta Argüello (2011, p.8) “Los colegiales que están cerca de graduarse necesitan ser orientados para decidir bien su futuro laboral”

Con esta apreciación se puede ver que los jóvenes necesitan de una ayuda u orientación previa al escoger que carrera seguir y cuál va a ser el camino para el resto de su vida.

En una entrevista realizada en el diario Metro Hoy a Juan Carlos Peñafiel (Director de Marketing de la UDLA) se pudo aclarar, tener un concepto más amplio y hacer un análisis del entorno en el que se encuentran los jóvenes de la ciudad de Quito y de Ecuador. En este cuestiona Argüello ¿Cuál es la importancia de que los jóvenes escojan bien la carrera universitaria que van a seguir? (Argüello, 2011, p.08).

A lo cual responde Juan Carlos Peñafiel “Esa elección es fundamental para la vida de una persona. No solo se trata de escoger una carrera que llame la atención de los estudiantes, sino un campo que les apasione aprender y que sepan que van a ser productivos en el futuro”.

También se cuestiona “¿Qué repercusiones tendría un estudiante que no escoge bien su carrera universitaria?”

A lo que Juan Carlos Peñafiel dice “Lo más preocupante de esa situación es que el joven crea un ambiente de frustración a su alrededor y eso no solo afecta su vida sino la de la familia. Si una persona no tiene cariño por lo que hace día a día no puede progresar”. (Argüello, 2011, p.08)

Con lo que se piensa que los jóvenes que no han escogido bien su carrera llegan a tener muchos problemas posteriores y mucha insatisfacción en su trabajo.

Además dado que como Juan Carlos Peñafiel comenta “Los jóvenes deben tener una orientación vocacional con un tiempo razonable de anticipación que les permita escoger bien su futuro”. (Argüello, 2011, p.08) Se cree que esta Orientación vocacional no está realmente enfocada en buscar lo que realmente les gusta o apasiona a los jóvenes y lo que ellos quieren ser, sino se enfoca a que carreras se podrían adaptar más con su personalidad. Creemos que la herramienta a desarrollar puede ser de mucha ayuda para que estos jóvenes exploren acerca de lo que quieren ser o lograr en un futuro y descubrir que les gusta y apasiona.

Algo en lo que va a enfocarse el desarrollo de la herramienta es ayudar a que los jóvenes puedan definir qué es lo que les gusta y apasiona para mediante eso definir metas para su futuro y creemos que el slogan de la universidad de las Américas, pronunciada por Juan Carlos Peñafiel se adapta mucho a uno de los objetivos principales de este trabajo: “El mundo necesita gente que ame lo que hace”. (Metro Hoy, 2011, p.08)

Al revisar investigaciones sobre el ciclo universitario de un joven recién graduado del colegio se pudo observar en estadísticas realizadas por el rector de una Universidad de Guayaquil Carlos Cedeño en la cual este señalaba que: "Apenas el 30% de bachilleres que ingresa se gradúa. Quiere decir que un 70% se va quedando en el camino, (...)" (Diseño Editorial HOY, 2008, p.E2)

Con esto se puede ver que un 30 por ciento de los estudiantes que ingresan a la universidad se gradúan, quedando un 70 por ciento de estudiantes que no lo hacen, cambian de carreras, salen de la universidad, o se demoran más de lo establecido.

En el artículo consultado Alfonso Espinosa (Rector de la Escuela Politécnica Nacional (EPN) dice que la orientación vocacional en los colegios "es tomada por el 99 por ciento de los alumnos, y de este porcentaje el 60 por ciento se retira". (Diseño Editorial HOY, 2008, p.E2) Es un dato que demuestra cuanta indecisión hay al momento de decidir qué carrera estudiar en la universidad, así como la ineficiencia de la orientación vocacional que se maneja en los colegios hoy en día.

Miguel Tapia, presidente del Movimiento Integración Idea Crea de la Facultad de Ciencias Administrativas de la U. Central asegura que en la U. Central "se inscriben al año 1500 aspirantes, pero solo 200 se gradúan. Muchos se rinden por falta de dinero, pero la mayoría es porque no les gusta la carrera"

Otro dato que es de suma importancia es que "El art. 123 de la Ley de Educación obliga a los planteles secundarios a tener un departamento de Orientación Vocacional. Pero para Luis Muicín, dirigente estudiantil de la U. Central, eso es "letra muerta". (Diseño Editorial HOY, 2008, p.E2), es decir no se aplica.

Con todos estos antecedentes y datos se puede ver que hay un elevado nivel de necesidad por parte de los jóvenes que están a punto de graduarse en

contar con herramientas o ayuda para poder definir su carrera o plan de vida, dado que la orientación vocacional que reciben no satisface lo que necesitan o a veces no existe por parte de sus colegios.

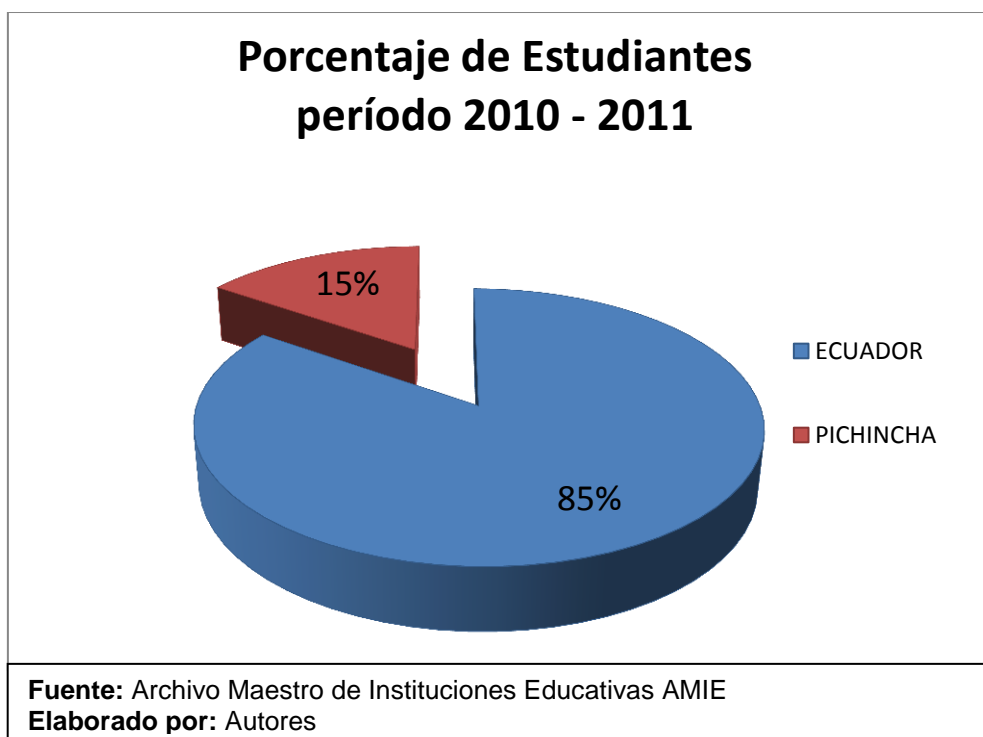
Con esto se cuenta con la información del entorno necesaria para desarrollar la herramienta.

## 5.2 Clientes

Con datos obtenidos en el Ministerio de Educación se encontró que en nuestro país existen **6311** colegios distribuidos en sus 24 provincias, además **1656936** estudiantes al inicio del año escolar 2010 – 2011 (Archivo Maestro de Instituciones Educativas AMIE, 2011).

De estos 6311 colegios en la provincia de Pichincha hay 913 colegios, en los que estudian 300551 alumnos, esto representa que el 15% de estudiantes del Ecuador se encuentra en Quito como podemos apreciar en el gráfico 1.

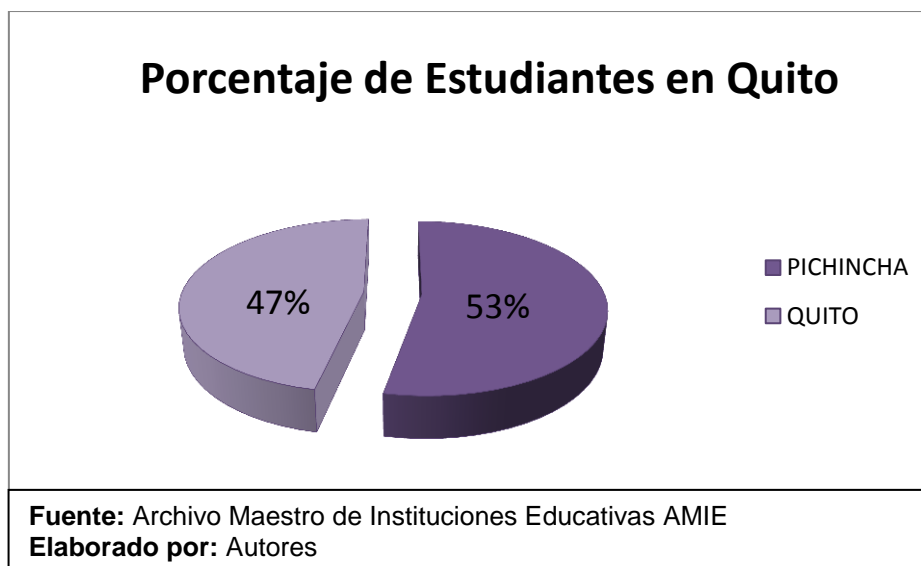
**Gráfico 1: Porcentaje de Estudiantes Ecuador período 2010 -2011**



De los 300551 alumnos de Pichincha solo en la ciudad de Quito hay 39239 alumnos de 5to curso o 2do de Bachillerato y 35626 alumnos de 6to curso o 3ro de Bachillerato.

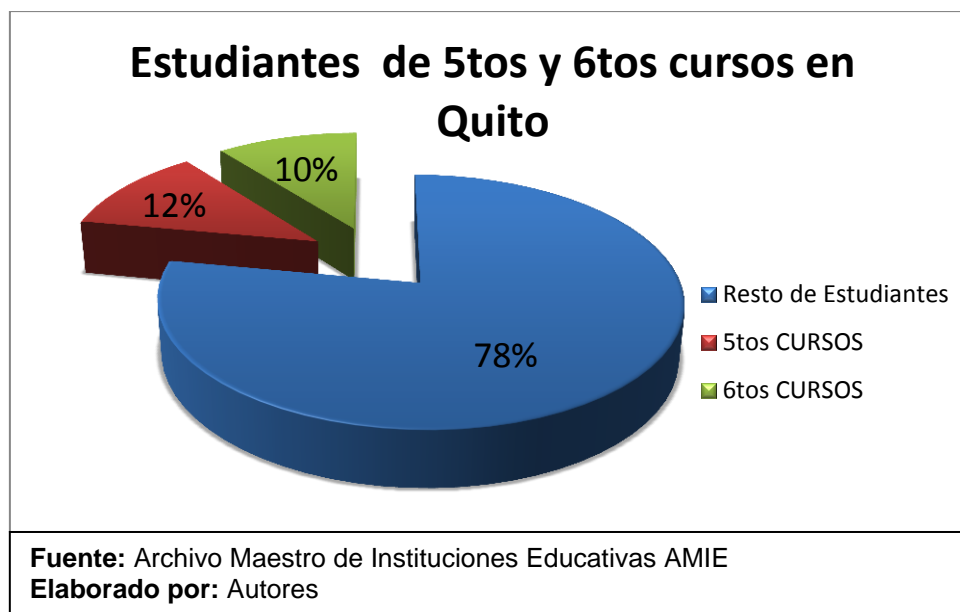
Como se muestra en el gráfico 2 se puede ver que en la provincia de Pichincha el 47% de estudiantes son de la ciudad de Quito, y el restante 53% es el porcentaje que comprende a los estudiantes de las otras ciudades de esta provincia.

**Gráfico 2: Porcentaje de Estudiantes Quito**



De estos datos, en la ciudad de Quito los estudiantes de 5tos cursos o segundos de bachillerato ocupan el 12% y los estudiantes de 6tos cursos o terceros de bachillerato ocupan el 10%, dejando al 78% restante a los estudiantes comprendidos entre 8vo, 9no, 10mo de básica y 1eros de bachillerato como se muestra en gráfico 3.

**Gráfico 3: Porcentaje de Estudiantes de 5tos y 6tos cursos en Quito**



Entonces como nuestros clientes se pueden definir a todos estos estudiantes de 5tos y 6tos cursos dado que nuestra herramienta puede ser aplicable para todos ellos.

En una primera etapa se lo haría con la ciudad de Quito, para luego difundirlo al resto del país.

Como muestra para levantar la información necesaria y aplicar la herramienta hemos obtenido la colaboración del colegio Séneca de la ciudad de Quito, donde se aplicará la herramienta y esto permitirá tener un indicador de satisfacción.

A continuación se detalla los datos e información sobre este colegio:

**Nombre: Colegio Bilingüe Seneca**

Número de alumnos en 6to curso: 25

Número de Alumnos en 5to Curso: 28

Número total de alumnos en el colegio: 130

Estrato Social: Medio Alto / Medio

### 5.3 Necesidades o Demandas

En la búsqueda para definir las necesidades o demandas de los jóvenes se realizó investigación y manejó focus groups con los alumnos de 5to y 6to curso del colegio Séneca en el cual se pudo recoger mucha información que sirve como ayuda para el desarrollo de la herramienta y de la cual se va a basar para la satisfacción de sus necesidades.

Después de haber conversado con los directivos y profesores del colegio señalaron que entre las principales necesidades que tienen estos para ayudar a los jóvenes al momento de enfrentarse a la decisión de elegir una carrera son:

- Necesidad de una buena orientación vocacional, mayor apoyo psicológico dado que con la ayuda que reciben estos jóvenes por parte de los colegios “salen en blanco”, “sin saber que seguir” (Patricio Arellano, Director del Colegio Seneca).
- Necesidad de conocer mucho más a profundidad sobre las diferentes carreras que tienen las universidades tanto públicas como privadas.
- Necesidad de una orientación o clase en el colegio en la cual se imparta mayor información acerca de las carreras.
- Mayor apoyo por parte de los padres en buscar herramientas para que los jóvenes puedan escoger una carrera en base a lo que les gusta.

Se propone que estas necesidades de los jóvenes se satisfagan completa o mayoritariamente con la herramienta.



### 5.3.1 Focus Group para definir Necesidades

Se realizó 2 focus groups para definir las necesidades de los jóvenes y se lo realizó en base a 6 preguntas que sirvieron como guía para encontrar estas necesidades.

A continuación se realiza una síntesis detallada de los 2 focus group realizados, las preguntas realizadas como guía en estos y la información obtenida.

Se realizó 2 focus group en el colegio (1 con 5to curso y 1 con 6to), en cada curso se encuentran de 25 a 30 alumnos y los focus group se los realizó con 12 estudiantes de cada curso entre hombres y mujeres.

A continuación se detalla un resumen de las respuestas obtenidas a las preguntas que se realizó en estos focus group, obtenidas por medio de un análisis deductivo:

#### 1) **¿Conocen algo sobre la orientación vocacional? ¿Qué piensan acerca de esta?**

- Son una serie de test que nos obliga el colegio a tomar
- Una ayuda donde nos dan varias opciones para seguir una carrera pero a la final el que escoge es cada uno en base a lo que nos gusta
- La orientación vocacional no es una guía suficiente para que podamos escoger una carrera, lo que necesitamos es vivir más experiencias sobre las carreras.
- Te dan opciones pero no necesariamente escoges una.
- Se debería hacer más actividades.
- Puede algunas veces ser frustrante.
- No necesariamente es algo certero.
- Es una prueba incompleta por tener únicamente preguntas de tipo psicológicas.
- Te puede dar una idea general de que seguir.

**2) ¿Qué aspecto es el que para ustedes específicamente les hace decidir sobre una carrera?**

- El gusto por la carrera.
- El estar en contacto con esa carrera.
- El definir lo que nos gusta y en lo que somos buenos.
- Si es que nos sentimos bien realizando esa actividad.
- Lo que al final sepamos que nos va a producir dinero.
- En lo que trabajaríamos con pasión.
- Que exista un equilibrio con lo que nos gusta.
- Pensar en el futuro.
- El vernos trabajando en eso en un futuro.

**3) ¿Al momento de escoger que carrera seguir, influyen los padres?**

- Si porque nos guían y quieren lo mejor para nosotros.
- Nos ayudan a ver lo que es bueno o malo.
- Es muy importante tener un apoyo.
- Siempre va a haber una presión acerca de lo que ellos quieren para nosotros.
- No nos ayudarían económicamente si es que escogemos algo que a ellos no les gusta.
- Aunque al principio necesitamos su apoyo económico y porque son nuestros padres, lo hacemos por nosotros.
- Es importante la opinión de nuestros padres pero también depende de lo que nosotros queramos.
- Influye en nuestra decisión por la experiencia que tienen los padres.
- Debemos tomar en cuenta su opinión.

#### **4) ¿Qué necesidades tienen como estudiantes, ahora que están por graduarse y escoger una carrera?**

- Vivir una experiencia con cada opción de carrera que tengamos para así poder escoger en base a lo que nos gusta.
- Comprender a fondo sobre las diferentes carreras y saber cómo funcionan.
- Conocer los pensum o contenidos de las materias.
- Vivir por un momento la vida de las personas que estudiaron la carrera.
- Tener una idea clara de lo que debemos o no hacer.
- Tiempo para evaluar pros y contras.
- Que la guía para escoger una carrera sea en el transcurso de los últimos años de colegio.
- Conocer acerca de las materias para ver si nos gustan,
- Charlas, conferencias, pasantías acerca de las carreras.
- Tener información específica de cada carrera.

#### **5) ¿Qué entienden por Visión de Futuro?**

- Lo que nos vemos haciendo en el futuro.
- En que trabajamos en el futuro.
- Como vamos a vivir.
- Dónde, cómo, con quién vamos a vivir, cómo es nuestra vida en el futuro.
- Una idea de lo que queremos para nuestra vida.
- Las cosas que hacemos ahora para nuestro futuro.
- El cómo nos vemos en algunos años.
- El futuro dependiendo de nuestro presente.

**6) ¿Qué consideras diferente de tener una orientación vocacional (OV) y definir tu visión de futuro (VF)?**

- La OV es solo una guía.
- La OV es un proceso para llegar a determinar nuestra carrera, la VF es ver cómo será tu vida.
- La OV te dice lo que debes hacer.
- La OV solo es una sugerencia, La VF es lo que quieres.
- La OV es un consejo no siempre certero, la VF es como te ves en algunos años
- La OV son opciones a seguir, la VF depende de tus decisiones.

Después de haber escuchado y obtenido la información en base a los focus group realizados a los jóvenes del colegio, y por medio de un análisis deductivo, se puede definir ciertas necesidades que creemos son claves para el desarrollo de la herramienta, estos son:

- Una orientación vocacional más especializada, donde no solo se aplique test que exploran la personalidad de los jóvenes, ni den una idea general de que seguir sino que se pueda definir la carrera en base a lo que les gusta.
- El tener medios o herramientas que les permitan definir su carrera y su futuro en base a sus gustos y en lo que son buenos, además de en la actividad en la que se sientan bien realizándola.
- Tener un gran apoyo por parte de los padres al momento en que sus hijos van a escoger una carrera, ayudándoles a ver lo que es bueno o malo y dependiendo de sus gustos y lo que estos quieran.
- Experimentar o vivir una experiencia con cada opción de carrera que tengan para así poder escoger en base a sus gustos.
- Comprender a fondo sobre las diferentes carreras y saber cómo funcionan, conociendo los pensum o contenidos de las materias.
- Vivir por un momento la vida de las personas que estudiaron la carrera por la que van a decidirse.

- Que la guía para escoger una carrera sea en el transcurso de los últimos años de colegio para de esta manera tener el suficiente tiempo para evaluar pros y contras.
- Tener suficientes charlas, conferencias, pasantías acerca de las carreras así como información específica de cada una.
- Tener herramientas que les permitan generar una visión de futuro para que puedan escoger su carrera articulando su plan de vida, sus gustos, la información específica de la carrera, sus pros y contras, además de la opinión de sus padres.

#### **5.4 Oportunidades y Amenazas**

Se elaboró una Matriz de Factores Externos, que permite identificar las oportunidades y amenazas que se pueden presentar, además que influirán en la herramienta a crear. Para esta evaluación se incluyen las siguientes variables:

- Costos financieros altos.
- Alta demanda de Orientación previo a la graduación
- Apoyo de los padres
- Des valoración de la Orientación Vocacional
- Falta de disposición para desarrollar la herramienta
- Cambios en las políticas de gobierno
- Falta de aval de la ICF (International Coaching Federation)
- Competencia

Tabla 1: Matriz de Factores Externos

| <b>MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS</b>     |                    |                      |                            |
|--|--------------------|----------------------|----------------------------|
| <b>VARIABLES</b>                                     | <b>PONDERACIÓN</b> | <b>CLASIFICACIÓN</b> | <b>RESULTADO PONDERADO</b> |
| Costos financieros Altos                             | 0,25               | 4                    | 1                          |
| Alta demanda de Orientación previo a la graduación   | 0,15               | 4                    | 0,6                        |
| Apoyo de los padres                                  | 0,1                | 3                    | 0,3                        |
| Des valoración de la Orientación Vocacional          | 0,15               | 4                    | 0,6                        |
| Falta de disposición para desarrollar la herramienta | 0,05               | 2                    | 0,1                        |
| Cambios en las políticas de gobierno                 | 0,05               | 2                    | 0,1                        |
| Falta de aval de la ICF                              | 0,1                | 1                    | 0,1                        |
| Competencia  | 0,15               | 2                    | 0,3                        |
| <b>TOTAL</b>   | 1                  |                      | 3,1                        |

Amenaza Mayor 1, Amenaza Menor 2, Oportunidad Menor 3, Oportunidad Mayor 4

**Elaborado por:** Autores

Esta matriz de factores externos permite identificar las oportunidades y amenazas que rodean al entorno en el cual se va a desarrollar la herramienta y ejecutar este proyecto.

En su contenido total se entiende que en los factores externos hay una oportunidad menor la cual se debe aprovechar al momento de diseñar la herramienta, sin embargo no se puede descuidar una posible falta de predisposición por parte de los jóvenes para desarrollar la herramienta, cambios en las políticas del gobierno, lo que pueda hacer la competencia y sobre todo la falta de aval o aprobación de esta herramienta por parte de la [ICF] como se puede observar en la Tabla.

## 5.5 Matriz del Perfil Competitivo

Para realizar la matriz de perfil competitivo (MPC) se identificó a los competidores, es decir empresas o establecimientos que brindan un servicio de orientación vocacional o que ayudan a los jóvenes con una guía al momento de escoger una carrera o definir su plan de vida.

En la MPC se pudo determinar diferentes factores que son claves para todos los lugares donde se brinda este tipo de guía. Además para analizar este perfil competitivo se incluye estas variables o factores que se los cita a continuación:

- Desarrollo de plan de vida
- Competitividad de precios
- No Presencial
- Test Vocacionales
- Testimonios Profesionales
- Guías Profesionales
- Facilidad de desarrollo
- Determina gustos personales
- Determina Destrezas y debilidades.

Vale señalar que a la herramienta se la llama TALENT, dado que con el desarrollo de esta, se busca que los chicos; luego de haber definido que carrera estudiar, puedan desarrollar y demostrar su talento en la actividad que realicen.

### **Procedimientos para armar una matriz del perfil competitivo (MPC):**

Para realizar esta MPC, luego de haber identificado mediante consenso los factores claves de éxito de las empresas que brindan un servicio de orientación vocacional, se asigna una ponderación a cada factor clave de éxito para poder indicar la importancia relativa de ese factor para el éxito del sector empresarial.

- Sin importancia 0.01
- Muy importante 1.00

La suma de las ponderaciones debe dar un total de 1.

Además a cada competidor se asigna el clasificador que señale la debilidad o fortaleza de esa empresa en cada factor clave de éxito, en donde:

- Debilidad Mayor 1
- Debilidad menor 2
- Fortaleza Menor 3
- Fortaleza Mayor 4

Posteriormente a la ponderación de cada factor se la multiplica por la clasificación de cada competidor para determinar un resultado ponderado para cada empresa.

Por último se suma la columna de resultados ponderados de cada competidor y esto da un resultado para cada empresa.

### **5.5.1 Descripción de Competidores**

Para describir a los competidores se realizó una investigación en la ciudad de Quito con la cual se buscó algunas empresas, herramientas, institutos de apoyo en los que se busque ayudar a los jóvenes a definir su futura carrera o su plan de vida entre las cuales se pudo encontrar:

#### ***UBICATE***

Campamentos de Orientación Vocacional

En estos campamentos se busca que los jóvenes tengan cierta orientación profesional y definan su plan de vida, además se realizan test vocacionales.

Prepara a los jóvenes para: Elegir carrera con base en intereses, aptitudes,



profesionalidad, conocimiento de los profesionales y un plan de vida de éxito profesional.

### ***ANZUS***

Centro Psicoterapéutico

En este centro de ayuda psicoterapéutica uno de los servicios que ofrecen es la de evaluación de preferencias vocacionales y orientación para escoger una carrera universitaria.

### ***WAKE UP***

Orientación y Talleres

En esta institución se realizan test vocacionales y de personalidad. Identificación y análisis de valores, expectativas, estrategias personales y visión profesional.

### ***ROYALTY WORKERS***

Esta institución se enfoca en realizar test psicológicos, análisis de personalidad, desarrollo personal, feedback para los jóvenes y exploración de sus gustos para proporcionarles cierta ayuda para definir una carrera.

### ***CATALIST***

Campamento de Orientación vocacional.

En estos campamentos se realizan test a los jóvenes, guía con profesionales y además testimonios de profesionales relacionados con las carreras.

Estos son los posibles competidores de los cuales vamos a identificar sus fortalezas y mejorarlas para el desarrollo de nuestra herramienta además para que esta tenga un alto grado de éxito en los jóvenes,

### 5.5.2 Resumen de la Matriz de Perfil Competitivo

| <b>UBICATE:</b>                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| Desarrollo de plan de vida        | 0,3        |
| Competitividad de precios         | 0,4        |
| No Presencial                     | 0,4        |
| Test Vocacionales                 | 0,4        |
| Testimonios Profesionales         | 0,15       |
| Guías Profesionales               | 0,2        |
| Facilidad de desarrollo           | 0,15       |
| Determina gustos personales       | 0,3        |
| Determina Destrezas y debilidades | 0,2        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>2,5</b> |

| <b>ANSUZ:</b>                     |            |
|-----------------------------------|------------|
| Desarrollo de plan de vida        | 0,1        |
| Competitividad de precios         | 0,4        |
| No Presencial                     | 0,4        |
| Test Vocacionales                 | 0,4        |
| Testimonios Profesionales         | 0,05       |
| Guías Profesionales               | 0,1        |
| Facilidad de desarrollo           | 0,15       |
| Determina gustos personales       | 0,3        |
| Determina Destrezas y debilidades | 0,3        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>2,2</b> |

**WAKE UP:**

|                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| Desarrollo de plan de vida        | 0,3         |
| Competitividad de precios         | 0,4         |
| No Presencial                     | 0,4         |
| Test Vocacionales                 | 0,4         |
| Testimonios Profesionales         | 0,1         |
| Guías Profesionales               | 0,15        |
| Facilidad de desarrollo           | 0,15        |
| Determina gustos personales       | 0,45        |
| Determina Destrezas y debilidades | 0,3         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>2,65</b> |

**Royalty Workers:**

|                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| Desarrollo de plan de vida        | 0,1         |
| Competitividad de precios         | 0,4         |
| No Presencial                     | 0,4         |
| Test Vocacionales                 | 0,4         |
| Testimonios Profesionales         | 0,1         |
| Guías Profesionales               | 0,15        |
| Facilidad de desarrollo           | 0,1         |
| Determina gustos personales       | 0,6         |
| Determina Destrezas y debilidades | 0,3         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>2,55</b> |

**CATALYST:**

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| Desarrollo de plan de vida        | 0,1        |
| Competitividad de precios         | 0,2        |
| No Presencial                     | 0,4        |
| Test Vocacionales                 | 0,4        |
| Testimonios Profesionales         | 0,2        |
| Guías Profesionales               | 0,2        |
| Facilidad de desarrollo           | 0,1        |
| Determina gustos personales       | 0,3        |
| Determina Destrezas y debilidades | 0,2        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>2,1</b> |

**TALENT:**

|                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| Desarrollo de plan de vida        | 0,3         |
| Competitividad de precios         | 0,8         |
| No Presencial                     | 0,6         |
| Test Vocacionales                 | 0,1         |
| Testimonios Profesionales         | 0,15        |
| Guías Profesionales               | 0,15        |
| Facilidad de desarrollo           | 0,15        |
| Determina gustos personales       | 0,6         |
| Determina Destrezas y debilidades | 0,2         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>3,05</b> |

En el siguiente cuadro se muestra la Matriz de Perfil Competitivo (MPC) de donde se obtuvo los resultados mostrados anteriormente.

Tabla 2: Matriz de Perfil Competitivo (TALENT – Otras empresas o instituciones que brindan orientación para escoger una carrera.

| Factores para el Éxito            | PESO     | TALENT       |                | Ubicate      |                | Ansuz        |                | Wake Up      |                | Royalty Workers |                | CATALYST     |                |
|-----------------------------------|----------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|
|                                   |          | Calificación | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado | Calificación    | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado |
| Desarrollo de plan de vida        | 0,1      | 3            | 0,3            | 3            | 0,3            | 1            | 0,1            | 3            | 0,3            | 1               | 0,1            | 1            | 0,1            |
| Competitividad de precios         | 0,2      | 4            | 0,8            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2               | 0,4            | 1            | 0,2            |
| No Presencial                     | 0,2      | 3            | 0,6            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2               | 0,4            | 2            | 0,4            |
| Test Vocacionales                 | 0,1      | 1            | 0,1            | 4            | 0,4            | 4            | 0,4            | 4            | 0,4            | 4               | 0,4            | 4            | 0,4            |
| Testimonios Profesionales         | 0,05     | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 1            | 0,05           | 2            | 0,1            | 2               | 0,1            | 4            | 0,2            |
| Guías Profesionales               | 0,05     | 3            | 0,15           | 4            | 0,2            | 2            | 0,1            | 3            | 0,15           | 3               | 0,15           | 4            | 0,2            |
| Facilidad de desarrollo           | 0,05     | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 2               | 0,1            | 2            | 0,1            |
| Determin. Gustos personales       | 0,15     | 4            | 0,6            | 2            | 0,3            | 2            | 0,3            | 3            | 0,45           | 4               | 0,6            | 2            | 0,3            |
| Determin. Destrezas y debilidades | 0,1      | 2            | 0,2            | 2            | 0,2            | 3            | 0,3            | 3            | 0,3            | 3               | 0,3            | 2            | 0,2            |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>1</b> |              | <b>3,05</b>    |              | <b>2,5</b>     |              | <b>2,2</b>     |              | <b>2,65</b>    |                 | <b>2,55</b>    |              | <b>2,1</b>     |

Nota: los valores de las calificaciones son los siguientes: 1- mayor debilidad, 2- menor debilidad, 3- menor fuerza, 4 - mayor fuerza.

Elaborado por: Autores

Después de haber realizado esta MPC se puede observar que frente a sus competidores la herramienta tendría una ventaja competitiva dado que se enfoca mayoritariamente a todos los factores claves para el éxito como lo son:

Desarrollo de plan de vida, Competitividad de precios (porque la herramienta tendría un bajo costo para que sea accesible a todos los jóvenes), No Presencial (dado que los jóvenes no necesitarían de ir a algún lugar específico para realizar la herramienta, sino que pueden hacerla en casa), Testimonios y Guías Profesionales (porque la herramienta se va a enfocar a que los jóvenes busquen por si mismos testimonios y guías de profesionales afines a la carrera), Facilidad de desarrollo, Determinación de gustos personales, Determinación de destrezas y debilidades.

#### **5.6 Medidas de Marketing eficaces.**

Como medidas de marketing eficaces para dar a conocer la herramienta (TALENT), se plantea seguir algunas estrategias que se describe a continuación.

- **Público objetivo:** Jóvenes de 5tos y 6tos cursos de los colegios de la ciudad de Quito así como cualquier joven que necesite una ayuda para poder definir o reafirmar su carrera.
- **Posicionamiento:** TALENT como la herramienta más simple, amigable, económica y eficaz para definir una carrera a seguir o formular un plan de vida, basada en Coaching y actividades esenciales; que brinde a los jóvenes los mejores resultados y les permita definir con exactitud lo que quieren para su vida.
- **Línea de producto:** TALENT la herramienta impresa en un folleto sencillo, amigable, fácil de comprender y desarrollar.

Para etapas posteriores la herramienta se la desarrollará en un programa interactivo de computador que se lo puede llevar a cualquier lado en una flash memory o un cd.

Para un inicio a TALENT se la va a desarrollar mediante un folleto impreso el cual los jóvenes van a poder llevarlo con ellos durante todo el día y les va a permitir realizar o completar las diferentes actividades sin importar donde se encuentren.

Es muy importante el hecho de que los jóvenes no deban asistir a algún lugar para desarrollar la herramienta, dado que les brinda mucha facilidad a estos y hace que sea sencillo su desarrollo.

Esta es una ventaja competitiva frente a las otras instituciones que necesitan que los jóvenes vayan personalmente a un lugar.

Como una medida alternativa para una posterior difusión de TALENT se propone hacerla mediante un software o programa para computadora en el cual los jóvenes van a poder desarrollarla y completarla en sus ordenadores.

**- Precio:** Precio TALENT en folleto impreso \$10

Precio TALENT en programa para computador \$10.

Vale señalar que sea en un folleto impreso o en un programa para computador TALENT conservaría el mismo bajo precio para que sea accesible para todos los jóvenes sin importar su nivel económico.

La diferencia radica en que para los fabricantes los costos de creación de TALENT serían mucho más bajos si se desarrolla esta en un programa para computador dado que se incurriría en los costos de creación una sola vez, a diferencia del folleto impreso que tiene un costo por cada una de las impresiones que se las haga.

**- Distribución:**

En colegios, librerías, centros comerciales de la ciudad de Quito, en nuestro call center y nuestra página web. Además de la posibilidad de donación a colegios o jóvenes de escasos recursos.

**- Fuerza de ventas:**

Mediante vendedores o freelance que distribuyan TALENT o por medio de un programa de mercadeo boca a boca (en el cuál se pagará una comisión por referidos).

**- Servicios:**

Seguimiento, información, soporte, continuidad y servicio al cliente mediante nuestra página Web.

Se propone crear una página web o un dominio en Facebook (que es la red social más visitada por todas las personas) en la cual los jóvenes van a poder tener una guía interactiva para poder completar de manera exitosa la herramienta así como contar con seguimiento, información, soporte, continuidad y servicio al cliente.

**- Publicidad:**

Mediante BTL (*Below the Line*) orientado específicamente a los jóvenes y a sus padres, que incluye: Marketing Directo, eventos, puntos de venta, material POP (*Point of Purchase*) y *Trade Marketing*.

Así como también promociones, *flyers*, banners publicitarios, *mailing*, afiches, difusión en la página web y las diferentes redes sociales. Para todos los canales de distribución.



**- Promoción de ventas:**

Para compras al por mayor (Colegios) un porcentaje de descuento entre el 10 a 20 % según el volumen de compra.

Como en un principio se va a aplicar la herramienta con los jóvenes del colegio Seneca para evaluar el funcionamiento y los resultados de esta, se la va a proporcionar de manera gratuita a estos jóvenes.

Si los resultados de nuestra herramienta son los esperados, se aplicará esta propuesta de publicidad de una manera masiva para que esta sea accesible a todos los jóvenes de los colegios de Quito y posteriormente el resto del país.

## CAPITULO VI

### 6. PROPUESTA DE DISEÑO

#### 6.1 Estructura del Modelo

Para realizar la estructura modelo de la herramienta, se sintetiza de manera gráfica así como escrita, el cómo se planea y piensa que debe ser la herramienta en cuanto a su estructura y contenido.

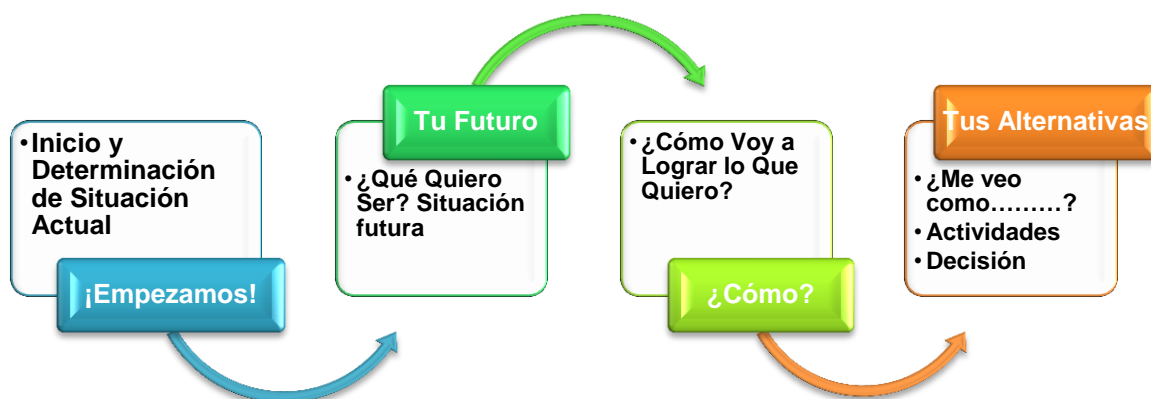
##### 6.1.1 Explicación

A la herramienta se la va a crear basada en una serie de 4 pasos o etapas que los jóvenes deben recorrer para que concluida la herramienta hayan logrado identificar que quieren estudiar y cuál es su plan de vida.

Estas etapas se componen de:

- a) Inicio y Determinación de Situación Actual (Presente).
- b) ¿Qué Quiero Ser? (Visualización a futuro)
- c) ¿Cómo Voy a Lograr lo Que Quiero?
- d) ¿Me veo como.....? + Actividades Esenciales.

Gráfico 4: Esquema de Etapas de TALENT



Elaborado por: Autores

En la primera etapa (**¡Empezamos!**) Los Jóvenes van a llenar sus datos en la herramienta y a compenetrarse con ella, además en esta etapa, los jóvenes por medio de ciertas **Preguntas de Impacto (basadas en Coaching)**, van a poder determinar ¿En qué situación se encuentran actualmente? o el ¿Cómo se ven ellos hoy en día?

Imagen 1



Elaborado por: Autores

Esto les va a permitir identificar cuáles son los sentimientos, pensamientos, emociones y situaciones que tienen al momento de escoger una carrera que determinará el futuro de su vida.

**Imagen 2**



**Elaborado por:** Autores

Para la segunda etapa (**Tu Futuro**) los jóvenes, ya habiendo identificado su situación actual, nuevamente por medio de **Preguntas de Impacto (basadas en Coaching)** y bajo la guía de nuestra herramienta, podrán identificar ¿Qué quieren ser en la Vida? y/o ¿Cómo se ven en el futuro?

**Imagen 3**



**Elaborado por:** Autores

Luego de haber superado la segunda etapa (**Tu Futuro**) y habiendo identificado ¿Qué quieren ser? y/o ¿Cómo se ven en el futuro?, los jóvenes podrán pasar a la siguiente etapa (**¿Cómo?**).

En esta etapa (**¿Cómo?**), nuevamente con la ayuda de **Preguntas de Impacto (basadas en Coaching)** y bajo la guía de nuestra herramienta, podrán cuestionarse el ¿Cómo van a lograr esto que quieren? y/o ¿Qué van a hacer para llegar a lo que buscan o quieren?

**Imagen 4**



**Elaborado por:** Autores

Posteriormente y habiendo determinado el ¿Cómo lograr esto que quiero?, podrán avanzar a la siguiente etapa (**Tus Alternativas**), que consideramos es la más importante o trascendente de toda nuestra herramienta, y en la cual vamos a pedir a los jóvenes que escriban 3 opciones o caminos a seguir para poder llegar a lo que quieren a su vida.

Después deberán realizar una serie de actividades orientadas a obtener experiencia de cada opción de carrera que han propuesto. Estas les ayudarán a estar mucho más seguros de cual opción es la mejor para ellos.

Luego de realizar estas actividades para cada opción de carrera nos vamos a ayudar de **Preguntas de Impacto (basadas en Coaching)** con las que los jóvenes puedan visualizarse nuevamente a futuro y observar si en verdad se ven a futuro realizando esta actividad.

Para determinar cuál de estas 3 opciones es la que más se adecúa con lo que quieren, las preguntas de impacto van a estar enfocadas a responder ¿Me veo como.....? Es decir, los jóvenes en esta etapa de la herramienta identificarán con cuál de estas 3 opciones de carreras a seguir podrán alcanzar en un futuro lo que quieren para su vida.

Por ejemplo:

- Opción 1
- Opción 2
- Opción 3

Con estas 3 opciones que determinarían los jóvenes podrán preguntarse el ¿Me veo como.....?

Continuando con el ejemplo:

- ¿Me veo como **Opción 1**?
- ¿Me veo como **Opción 2**?
- ¿Me veo como **Opción 3**?

Imagen 5

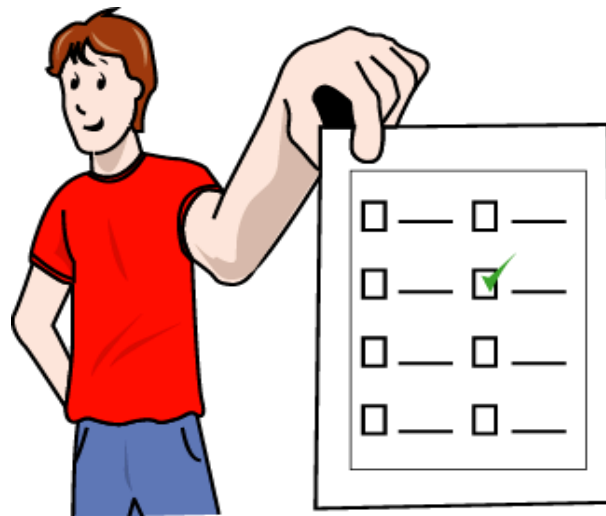


Elaborado por: Autores

Para finalizar esta etapa los por medio de **Preguntas de Impacto (basadas en Coaching)** acerca de las actividades que realizaron, los jóvenes podrán identificar con claridad cuál de estas 3 opciones es la que responde o se adecúa a la respuesta que obtuvieron en la segunda etapa (Tu Futuro) cuando se hicieron las preguntas: ¿Qué quiero ser en la Vida? y/o ¿Cómo me veo en el futuro?

Logrando de esta manera que los jóvenes puedan identificar con claridad ¿Qué carrera seguir?, ¿Qué camino tomar? ¿Cuál sería su plan de vida? y ¿Cómo van a lograr alcanzar estas metas?

Imagen 6



Elaborado por: Autores

Imagen 7



Elaborado por: Autores

## 6.2 Metodología a Aplicar

Se va a aplicar en la herramienta una metodología deductiva, dado que por medio de las Preguntas de Impacto (basadas en Coaching) los jóvenes van a poder mirar o explorar dentro de sí mismos, además visualizarse a futuro o



verse desde otra perspectiva y determinar o deducir lo que quieren en base a sus creencias, gustos, aspiraciones y metas, fijando un camino para alcanzarlo. Además existirá un apoyo en la guía del libro de Mike Liebling “Coaching paso a paso, Métodos que funcionan” en donde se encontró la manera más eficiente para formular las preguntas de impacto necesarias para desarrollar esta herramienta, este método que enseña el libro, permitirá encontrar las preguntas idóneas para que los jóvenes puedan explorar dentro de sí mismos y de esta manera puedan desarrollar de manera eficaz la herramienta, además puedan definir qué es lo que quieren para su vida y escoger una carrera que sea compatible con lo que quieren.

También como un elemento de un análisis que van a llevar a cabo los jóvenes TALENT se va a valer de la Fórmula desarrollada en base de la fórmula de Definición de Actividades Esenciales del Modelo de Competencias MPC de la firma Alfredo Paredes y Asociados además de una Escala de Likert para determinar una sola opción de carrera a elegir.

### **6.3 Herramientas a Utilizar**

Para el desarrollo de esta herramienta los elementos básicos a utilizar son el internet, el computador (ordenador), además de papel couché e impresiones para la herramienta piloto (impresa); para lo cual se definió el siguiente análisis.

#### **El computador**

Información: auditiva – visual

Recursos: Internet, magnéticos, programas

Tiempo: Permanente y real

Contenido: Amplios, actuales, históricos

El computador permitirá en un futuro que la herramienta pueda ser interactiva con los jóvenes, atractiva a la vista y fácil de usar, además al manejar una herramienta que se la pueda desarrollar en el computador ayudaría a tener un bajo costo de producción de la herramienta.

**Internet**

Información: auditiva – visual

Recursos: computador

Tiempo: Permanente y real

Contenido: Amplios, actuales, históricos

El internet permitirá dar el soporte al usuario que se necesite, además el poder generar una guía para los jóvenes en el caso de que necesiten de alguna ayuda.

Además se utilizará:

Mail, Chat, Video conferencia, Animaciones flash y todos los materiales necesarios (en el caso de la herramienta piloto impresa).

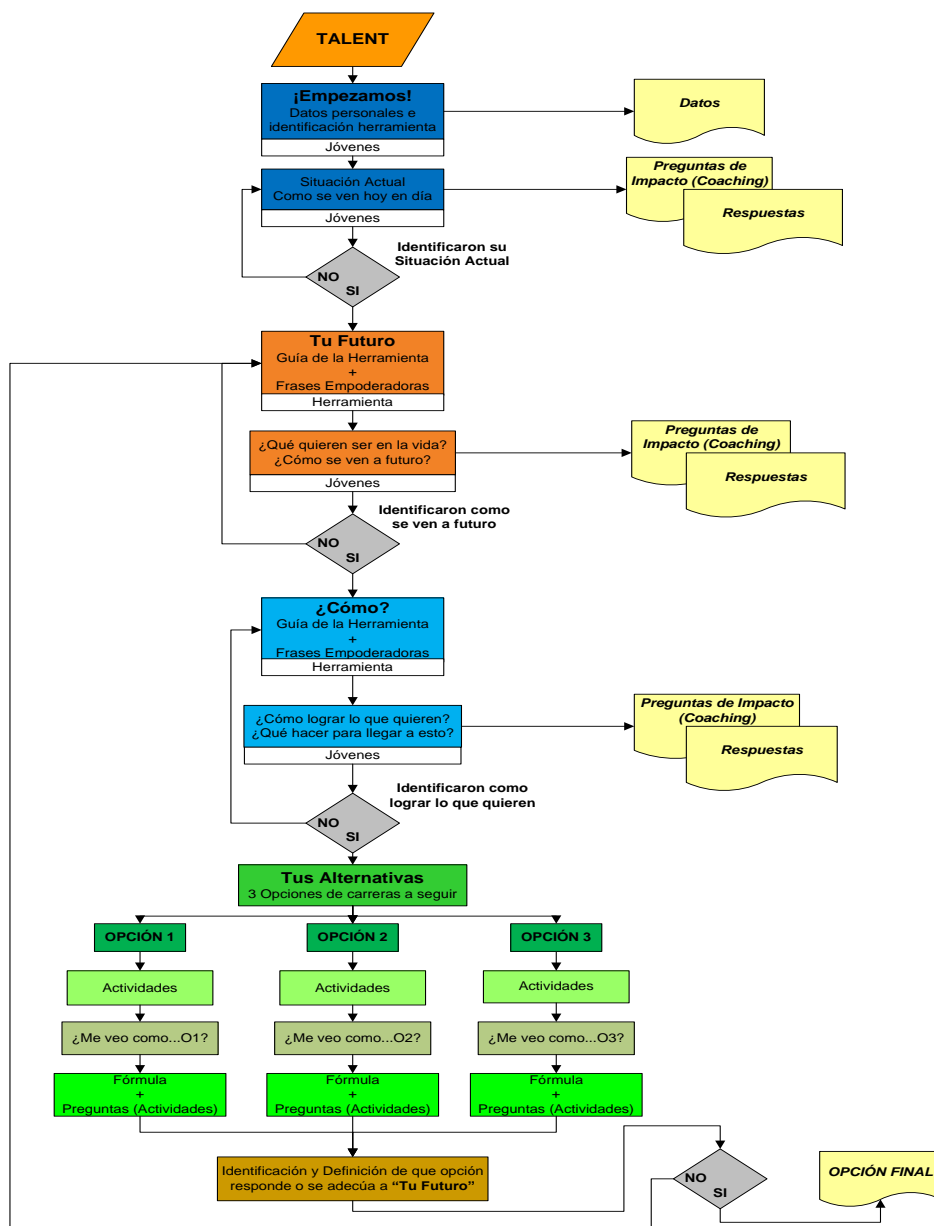
## CAPITULO VII

### 7. DISEÑO

#### 7.1 Diseño del Modelo

El modelo va a tener el siguiente proceso y estar estructurado de la siguiente manera: Ver esquema 1.

**Esquema 1: Proceso de Desarrollo TALENT**



Elaborado por: Autores

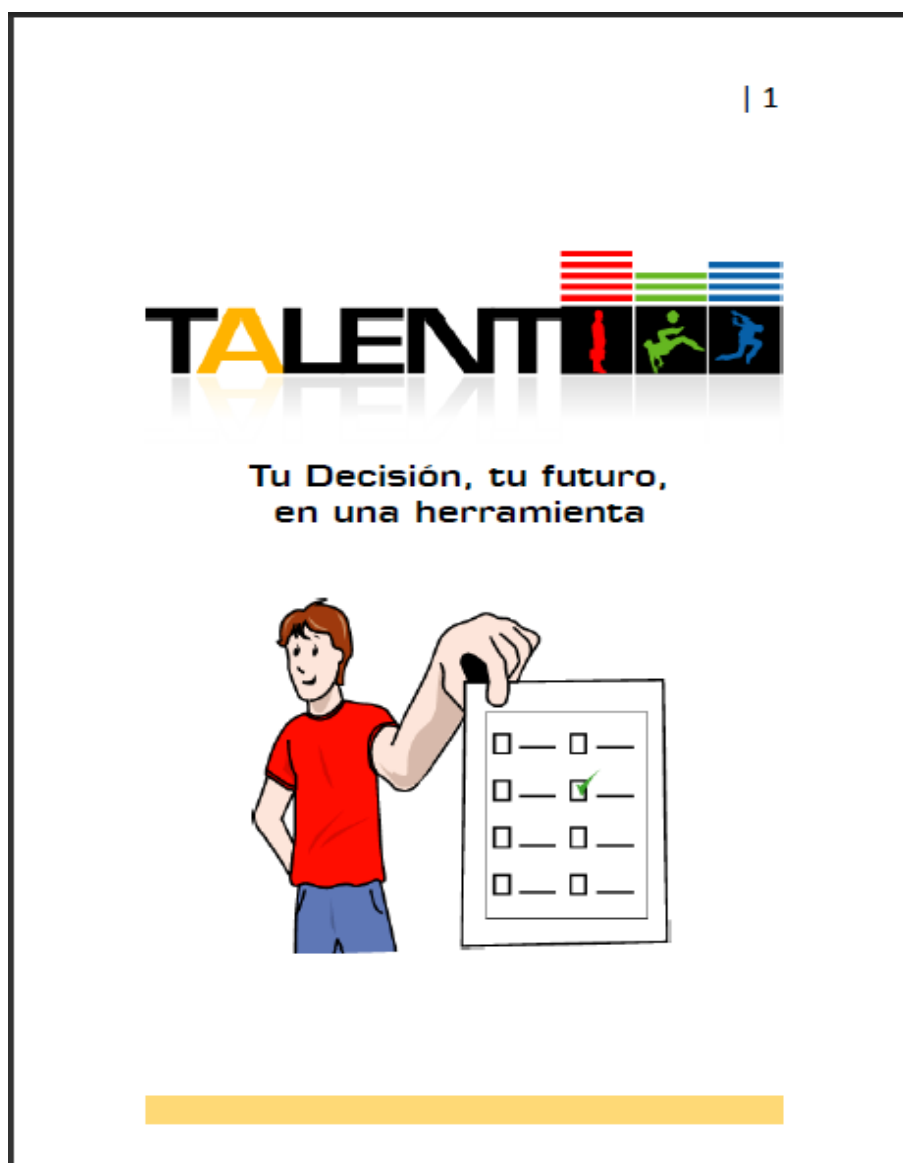
## 7.2 Diseño de la Herramienta

Para el diseño de la herramienta se realizó varias pruebas y buscó opciones que permitieron llegar al resultado que se presenta a continuación.

También aparte del desarrollo de TALENT, se creó un Manual del Tutor con el que las personas a cargo de los estudiantes pueden tener una referencia de cómo guiar a estos para desarrollar efectivamente TALENT. Véase Anexo 3

El resultado del desarrollo de TALENT es el siguiente:

**Imagen 8**



**Elaborado por:** Autores

Imagen 9

2 |

# Introducción

## Datos Personales

*Nombres:* .....

.....

*Apellidos:* .....

.....


*Dirección:* .....

.....

*Teléfono:* .....

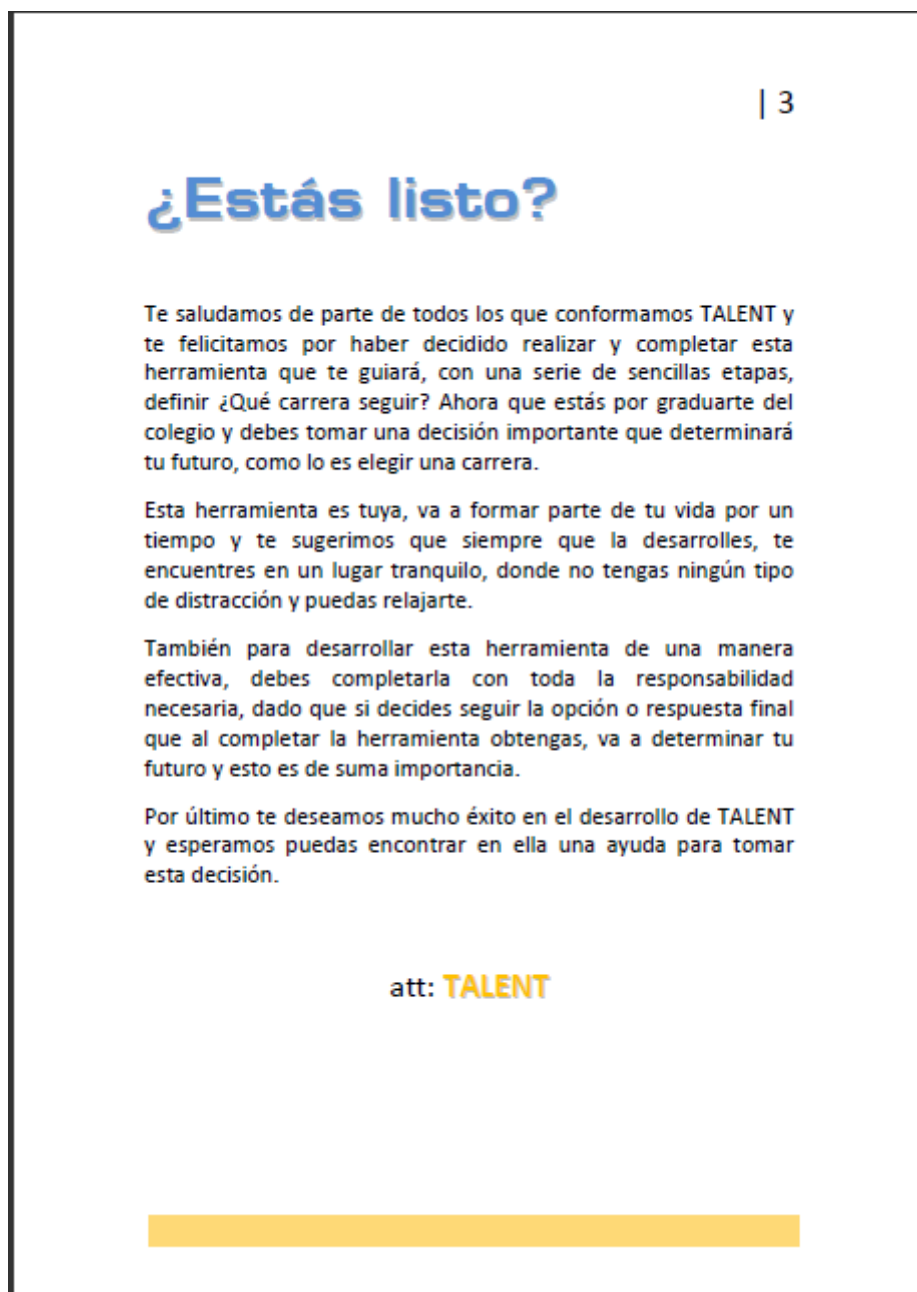
*Cel:* .....

*Mail:* .....



Elaborado por: Autores

Imagen 10



Elaborado por: Autores

Imagen 11

4 | **EMPEZAMOS!** TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS

## Empezamos

*"En lugar de ser un hombre exitoso, busca ser un hombre valioso, lo demás llegará naturalmente". Albert Einstein*


Para poder desarrollar esta etapa es necesario que vayas a un lugar despejado, tranquilo, donde puedas relajarte y desarrollar esta efectivamente. Además te sugerimos, respirar profundamente por 10 ocasiones para que tu mente pueda relajarse.

Una vez que te hayas relajado realízate las siguientes preguntas que te pedimos, las respondas con mucha responsabilidad, atención y sobretodo sinceridad para ti mismo. Además piensa en estas respuestas de una manera positiva y siempre viendo el lado bueno.

Para poder arrancar con esta etapa es necesario que te respondas:


- ¿Estás en un lugar tranquilo? ..... Sí ( ) No ( )
- ¿Tienes unas 2 horas de tiempo para responder a las preguntas? ..... Sí ( ) No ( )
- ¿Estás dispuesto a contestar los cuestionamientos de esta herramienta? ..... Sí ( ) No ( )

Si las respuestas a estas 3 preguntas fueron SI puedes continuar con esta etapa. Responde las preguntas que vienen a continuación:



Elaborado por: Autores

Imagen 12

| EMPEZAMOS!   | TU FUTURO | ¿CÓMO? | TUS ALTERNATIVAS | 5 |
|--|-----------|--------|------------------|---|
| :  |           |        |                  |   |
| 1) <i>¿Cómo imaginabas tu vida cuando eras más joven?</i> .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| <i>Resúmelo en una sola palabra:</i> <input type="text"/>  |           |        |                  |   |
| 2) <i>¿Cómo está tu vida hoy en día?</i> .....   |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| <i>Resúmelo en una sola palabra:</i> <input type="text"/>  |           |        |                  |   |
| 3) <i>¿Qué piensas del momento en el que te encuentras ahora?</i><br><i>(con tus estudios en el colegio)</i> ..... |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| .....  |           |        |                  |   |
| <i>Resúmelo en una sola palabra:</i> <input type="text"/>  |           |        |                  |   |
|                                |           |        |                  |   |

Elaborado por: Autores



Imagen 13

6 | EMPEZAMOS! TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS

4) *¿Qué actividades específicas te gusta hacer en este momento? (Refiriéndote a tus estudios) .....*

.....

.....

.....

.....

Resúmelo en una sola palabra:

5) *¿Cuáles son los principios éticos más importantes en tu vida ahora? .....*

.....

.....

.....

.....

Resúmelo en una sola palabra:

6) *¿Cuáles son las responsabilidades más importantes que desempeñas en tu vida y cómo las estás viviendo?*

.....

.....

.....

.....

Resúmelo en una sola palabra:

.....

Elaborado por: Autores

Imagen 14

|            |           |        |                  |
|------------|-----------|--------|------------------|
| EMPEZAMOS! | TU FUTURO | ¿CÓMO? | TUS ALTERNATIVAS |
|------------|-----------|--------|------------------|

| 7

A continuación escribe frente a cada pregunta la palabra que definiste para poder continuar con la siguiente etapa.

| PREGUNTA   | PALABRA |
|--|---------|
| 1) ¿Cómo imaginabas tu vida cuando eras más joven?   |         |
| 2) ¿Cómo está tu vida hoy en día?  |         |
| 3) ¿Qué piensas del momento en el que te encuentras ahora? (con tus estudios en el colegio)              |         |
| 4) ¿Qué actividades específicas te gusta hacer en este momento? (refiriéndote a tus estudios)            |         |
| 5) ¿Cuáles son los principios éticos más importantes en tu vida ahora?                                   |         |
| 6) ¿Cuáles son las responsabilidades más importantes que desempeñas en tu vida y cómo las quieres vivir? |         |

Por último una vez hecho este resumen con las palabras, responde:

*¿Qué te gustaría cambiar este momento acerca de tus respuestas con relación a tu vida? .....*

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

Elaborado por: Autores

Imagen 15

8 | EMPEZAMOS **TU FUTURO** ¿COMO? TUS ALTERNATIVAS

## Tu Futuro

*"Tu visión devendrá más clara solamente cuando mires dentro de tu corazón... Aquel que mira afuera, sueña. Quién mira en su interior, despierta". (Carl Jung)*


Para completar esta etapa nuevamente es necesario que vayas a un lugar tranquilo donde puedas relajarte para que desarrolles esta etapa de una manera efectiva.

Una vez relajado responde a las siguientes preguntas de una manera responsable, sincera, atenta y como siempre decimos pensando de manera positiva.

Para poder arrancar con esta etapa es necesario que te respondas a ti mismo:

- *¿Estás en un lugar tranquilo? ..... Sí ( ) No ( )*
- *¿Tienes unas 2 horas de tiempo para responder a las preguntas? ..... Sí ( ) No ( )*
- *¿Estás dispuesto a contestar los cuestionamientos de esta herramienta? ..... Sí ( ) No ( )*

Si las respuestas a estas 3 preguntas fueron SI puedes continuar con esta etapa. Las preguntas son las siguientes:



Elaborado por: Autores

Imagen 16

EMPEZAMOS! TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS | 9

1) *¿Cómo imaginas tu futuro?* .....

.....

.....

.....

.....

Resume tu respuesta en una palabra

2) *¿Cómo crees que estaría tu vida en el futuro?* .....

.....

.....

.....

.....

Resume tu respuesta en una palabra

3) *¿Qué piensas acerca de tu vida en el futuro? (Con tus estudios posteriores al colegio)*

.....

.....

.....

.....

Resume tu respuesta en una palabra

.....

Elaborado por: Autores

Imagen 17

10 | EMPEZAMOS TU FUTURO ¿COMO? TUS ALTERNATIVAS

4) *¿Qué actividades específicas te gustaría hacer en el futuro?  
(refiriéndote a tus estudios).....*  
.....  
.....  
.....  
.....


*Resume tu respuesta en una palabra*

5) *¿Cuáles serían los principios éticos más importantes de tu vida  
en el futuro?*  
.....  
.....  
.....  
.....

*Resume tu respuesta en una palabra*

6) *¿Cuáles serían las responsabilidades más importantes que  
quieres vivir a futuro?.....*  
.....  
.....  
.....

*Resume tu respuesta en una palabra*



Elaborado por: Autores

Imagen 18

| 11

EMPEZAMOS: **TU FUTURO** ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS

A continuación escribe frente a cada pregunta la palabra que definiste para poder continuar con la siguiente etapa.

| PREGUNTA  | PALABRA |
|---|---------|
| 1) ¿Cómo imaginas tu futuro?  |         |
| 2) ¿Cómo crees que estaría tu vida en el futuro?  |         |
| 3) ¿Qué piensas acerca de tu vida en el futuro? (con tus estudios posteriores al colegio)     |         |
| 4) ¿Qué actividades específicas te gustaría hacer en el futuro? (refiriéndote a tus estudios) |         |
| 5) ¿Cuáles serían los principios éticos más importantes de tu vida en el futuro?              |         |
| 6) ¿Cuáles serían las responsabilidades más importantes que quieres vivir a futuro?           |         |

Por último utilizando las palabras que definiste escribe como ves tu vida en el futuro.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Elaborado por: Autores

Imagen 19

12 | EMPEZAMOS! TU FUTURO **¿CÓMO?** TUS ALTERNATIVAS

## ¿Cómo?

*"La visión sin acción es un sueño. Acción sin visión es simplemente pasar el tiempo. Acción con visión es hacer una diferencia positiva". (Jack Welch)*

En esta etapa una vez más es necesario que busques un lugar tranquilo donde puedas relajarte y desarrollar esta etapa eficientemente. Además nuevamente responde a estas preguntas de una manera responsable, sincera, atenta y siempre pensando en positivo. Debes escribir antes las palabras que definiste en las anteriores etapas y después las siguientes preguntas:

1. 1ra Etapa (¡Empezamos!)      2da Etapa (Futuro)

¿Cómo crees que podrías lograr lo que imaginas para tu futuro?

.....

.....

Resume tu respuesta en una palabra


2. 1ra Etapa (¡Empezamos!)      2da Etapa (Futuro)

¿Qué piensas acerca de lo que deberías hacer para lograr lo que crees a futuro?.....

.....


.....

Resume tu respuesta en una palabra



Elaborado por: Autores

Imagen 20

| EMPEZAMOS!   | TU FUTURO | ¿CÓMO?                    | TUS ALTERNATIVAS | 13 |
|--|-----------|---------------------------|------------------|----|
| <i>1ra Etapa (¡Empezamos!)</i>   |           | <i>2da Etapa (Futuro)</i> |                  |    |
| 3.   |           | _____                     |                  |    |
| <i>¿Cómo alcanzar lo que piensas de tu vida a futuro? Refiriéndote a tu carrera.....</i>                     |           |                           |                  |    |
| .....  |           |                           |                  |    |
| .....  |           |                           |                  |    |
| .....  |           |                           |                  |    |
| <i>Resume tu respuesta en una palabra</i> <input type="text"/>   |           |                           |                  |    |
| <i>1ra Etapa (¡Empezamos!)</i>   |           | <i>2da Etapa (Futuro)</i> |                  |    |
| 4.   |           | _____                     |                  |    |
| <i>¿Qué profesiones podrías desempeñar para realizar las actividades que te gustaría, en el futuro?.....</i> |           |                           |                  |    |
| .....  |           |                           |                  |    |
| .....  |           |                           |                  |    |
| .....  |           |                           |                  |    |
| <i>Resume tu respuesta en una palabra</i> <input type="text"/>   |           |                           |                  |    |
|                          |           |                           |                  |    |

Elaborado por: Autores



Imagen 21

14 | EMPEZAMOS! TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS

*1ra Etapa (¡Empezamos!)*      *2da Etapa (Futuro)*

5. \_\_\_\_\_

*¿Cómo aplicar los principios éticos que imaginas en tu futuro con lo que quieres ser? .....*

.....

.....

.....

*Resume tu respuesta en una palabra*

*1ra Etapa (¡Empezamos!)*      *2da Etapa (Futuro)*

6. \_\_\_\_\_

*¿Cómo vivirías esas importantes responsabilidades en el futuro? ..*

.....

.....

.....

*Resume tu respuesta en una palabra*



\_\_\_\_\_

Elaborado por: Autores

Imagen 22

| EMPEZAMOS! | TU FUTURO | ¿CÓMO? | TUS ALTERNATIVAS |
|------------|-----------|--------|------------------|
|------------|-----------|--------|------------------|

| 15

A continuación escribe frente a cada pregunta la palabra que definiste para poder continuar con la siguiente etapa.

| PREGUNTA  | PALABRA |
|---|---------|
| 1) ¿Cómo crees que podrías lograr lo que imaginas para tu futuro?                                   |         |
| 2) ¿Qué piensas acerca de lo que deberías hacer para lograr lo que crees a futuro?                  |         |
| 3) ¿Cómo alcanzar lo que piensas de tu vida a futuro? Refiriéndote a tu carrera                     |         |
| 4) ¿Qué profesiones podrías desempeñar para realizar las actividades que te gustaría, en el futuro? |         |
| 5) ¿Cómo aplicar los principios éticos que imaginas en tu futuro con lo que quieres ser?            |         |
| 6) ¿Cómo vivirías esas importantes responsabilidades en el futuro?                                  |         |

Por último una vez hecho este resumen con las palabras como respuesta utiliza estas para escribir como lograrías lo que quieres para tu vida en el futuro.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Elaborado por: Autores

Imagen 23

16 | EMPEZAMOS TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS

## Tus alternativas

**"La única cualidad que define a los líderes es su capacidad para crear y hacer realidad una visión". Warren Bennis**

Para completar esta última etapa define, en base a la 3ra etapa ¿Cómo? 3 opciones de carreras que tú creas, son las que más te gustaría seguir o las que más crees que se adecuan a las respuestas obtenidas en las últimas 2 etapas. Escribe a continuación estas 3 opciones para que posteriormente realices algunas actividades que te van a ayudar en el desarrollo de esta etapa y respondas unas preguntas que te van a permitir identificar verdaderamente cual es la carrera que quieres seguir y puedas tomar una decisión adecuada.

*A continuación escribe las 3 opciones:*

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

Vamos a ir desarrollando en cada opción ciertas actividades:

**Opción 1**

**Actividades:**

- Conoce a un profesional en esta carrera (escribe su nombre, empresa, cargo y que te contó)
- Pasa unas horas con este profesional mientras este trabaja
- Averigua donde podrías estudiar esta carrera, además sus costos, requisitos, materias, tiempo de estudio.
- Investiga más sobre esta carrera (campo de trabajo, oportunidades laborales)

*¿Qué piensas de esta carrera? .....*

.....

.....

.....

Elaborado por: Autores

Imagen 24

|            |           |        |                  |    |
|------------|-----------|--------|------------------|----|
| EMPEZAMOS! | TU FUTURO | ¿CÓMO? | TUS ALTERNATIVAS | 17 |
|------------|-----------|--------|------------------|----|

Luego de haber realizado estas actividades necesitamos que vayas a un lugar relajado, tranquilo y te realices la siguiente pregunta ¿Me veo como **OPCIÓN 1**? Para responder esta pregunta debes tomar en cuenta la experiencia que obtuviste con las actividades propuestas en esta etapa.

*Escribe tu respuesta aquí:* .....

.....

.....

.....

*Opción 2*

Actividades:

- Conoce a un profesional en esta carrera (escribe su nombre, empresa, cargo y que te contó)
- Pasa unas horas con este profesional mientras este trabaja
- Averigua donde podrías estudiar esta carrera, además sus costos, requisitos, materias, tiempo de estudio.
- Investiga más sobre esta carrera (campo de trabajo, oportunidades laborales)

*¿Qué piensas de esta carrera?* .....

.....

.....

.....

.....

.....

Elaborado por: Autores

Imagen 25

18 | EMPEZAMOS TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS

Luego de haber realizado estas actividades necesitamos que vayas a un lugar relajado, tranquilo y te realices la siguiente pregunta ¿Me veo como **OPCIÓN 2**? Para responder esta pregunta debes tomar en cuenta la experiencia que obtuviste con las actividades propuestas en esta etapa.

*Escribe tu respuesta aquí:* .....

.....

.....

.....

*Opción 3*

Actividades:

- Conoce a un profesional en esta carrera (escribe su nombre, empresa, cargo y que te contó)
- Pasa unas horas con este profesional mientras este trabaja
- Averigua donde podrías estudiar esta carrera, además sus costos, requisitos, materias, tiempo de estudio.
- Investiga más sobre esta carrera (campo de trabajo, oportunidades laborales)

*¿Qué piensas de esta carrera?* .....

.....

.....


.....

.....

.....

Elaborado por: Autores

Imagen 26

|  |           |        |                  |    |
|--|-----------|--------|------------------|----|
| EMPEZAMOS!   | TU FUTURO | ¿COMO? | TUS ALTERNATIVAS | 19 |
| <p>Luego de haber realizado estas actividades necesitamos que vayas a un lugar relajado, tranquilo y te realices la siguiente pregunta ¿Me veo como <b>OPCIÓN 3</b>? Para responder esta pregunta debes tomar en cuenta la experiencia que obtuviste con las actividades propuestas en esta etapa.</p> |           |        |                  |    |
| <p><i>Escribe tu respuesta aquí:</i> .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |           |        |                  |    |
|    |           |        |                  |    |

Elaborado por: Autores

Imagen 27

20 | EMPEZAMOS TU FUTURO ¿COMO? TUS ALTERNATIVAS

Para continuar con esta etapa escribe las palabras que obtuviste como respuesta para todas las anteriores etapas en el siguiente cuadro, esto servirá como un ayuda memoria para ti, además que es un paso importante para lo que sigue en esta etapa.

| Número de pregunta | HOY<br>Primera Etapa | FUTURO<br>Segunda Etapa | COMO<br>Tercera Etapa |
|--------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1                  |                      |                         |                       |
| 2                  |                      |                         |                       |
| 3                  |                      |                         |                       |
| 4                  |                      |                         |                       |
| 5                  |                      |                         |                       |
| 6                  |                      |                         |                       |

Elaborado por: Autores

Imagen 28

EMPEZAMOS:TU FUTURO¿CÓMO?TUS ALTERNATIVAS

| 21

Para terminar esta etapa, vamos a usar una escala de Likert con la cual puedes obtener una valoración acerca de tus 3 opciones de carrera, donde obtendrás una respuesta acerca de cuál de esas opciones es la que más se adecúa a tus gustos, tu personalidad y lo que quieres.

Nos vamos a enfocar en 3 puntos favorables que debe poseer cada una de estas opciones para tener una valoración, estos puntos referenciales son los siguientes:

- Nivel de **SATISFACCIÓN**
- Nivel de **AFINIDAD**
- Nivel de **TOLERANCIA**

Las valoraciones para cada nivel se manejarán de la siguiente manera:

**SATISFACCIÓN:** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad

- 5) Totalmente satisfecho
- 4) Moderadamente satisfecho
- 3) Satisfecho
- 2) Moderadamente insatisfecho
- 1) Totalmente insatisfecho

**AFINIDAD:** Coincidencia de gustos, caracteres u opiniones

- 5) Totalmente afín
- 4) Moderadamente afín
- 3) Afín
- 2) Antipatía moderada
- 1) Total antipatía

**TOLERANCIA:** Capacidad que tiene una persona para resistir y aceptar determinadas situaciones.

- 5) Altamente tolerable
- 4) Moderadamente tolerable
- 3) Tolerable
- 2) Moderadamente intolerable
- 1) Altamente intolerable

Elaborado por: Autores



Imagen 29

22 | EMPEZAMOS TU FUTURO ¿COMO? TUS ALTERNATIVAS

Vamos a realizar para cada opción un cuadro en el cual vamos a obtener un valor y nos vamos a valer de la siguiente fórmula para definir su valor total:

**Puntos Favorables = Satisfacción + (G. Afinidad \* G. Dificultad)**

Fórmula desarrollada en base de la fórmula de Definición de Actividades Esenciales del Modelo de Competencias MPC de la firma Alfredo Paredes y Asociados.

**OPCIÓN 1:**

| Experiencia en Actividad   | Valoración    |                 |             |       |
|--|---------------|-----------------|-------------|-------|
|  | N. Tolerancia | N. Satisfacción | N. Afinidad | TOTAL |
| Cuando conociste al profesional de esta carrera, califica la experiencia que tuviste |               |                 |             |       |
| Mientras esta persona trabajaba califica la actividad que realizó                    |               |                 |             |       |
| Te verías trabajando en esta carrera   |               |                 |             |       |
| Estás de acuerdo con las actividades que descubriste se realizan en esta carrera     |               |                 |             |       |
| Estás de acuerdo con los horarios y tiempo de estudio que maneja esta profesión      |               |                 |             |       |
| Estás de acuerdo con el sacrificio que implica esta profesión a nivel pregrado       |               |                 |             |       |
| Estás de acuerdo con el sacrificio que implica esta profesión a nivel postgrado      |               |                 |             |       |
| <b>VALOR TOTAL EN ESTA OPCIÓN</b>  |               |                 |             |       |

Elaborado por: Autores

Imagen 30

| EMPEZAMOS  |               | TU FUTURO       |             | ¿CÓMO? |  | TUS ALTERNATIVAS |    |
|--|---------------|-----------------|-------------|--------|--|------------------|----|
|  |               |                 |             |        |  |                  | 23 |
| <b>OPCIÓN 2:</b>   |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Experiencia en Actividad   | Valoración    |                 |             | TOTAL  |  |                  |    |
|  | N. Tolerancia | N. Satisfacción | N. Afinidad |        |  |                  |    |
| Cuando conociste al profesional de esta carrera, califica la experiencia que tuviste |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Mientras esta persona trabajaba califica la actividad que realizó                    |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Te verías trabajando en esta carrera   |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con las actividades que descubriste se realizan en esta carrera     |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con los horarios y tiempo de estudio que maneja esta profesión      |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con el sacrificio que implica esta profesión a nivel pregrado       |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con el sacrificio que implica esta profesión a nivel postgrado      |               |                 |             |        |  |                  |    |
| <b>VALOR TOTAL EN ESTA OPCIÓN</b>  |               |                 |             |        |  |                  |    |
| <b>OPCIÓN 3:</b>   |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Experiencia en Actividad   | Valoración    |                 |             | TOTAL  |  |                  |    |
|  | N. Tolerancia | N. Satisfacción | N. Afinidad |        |  |                  |    |
| Cuando conociste al profesional de esta carrera, califica la experiencia que tuviste |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Mientras esta persona trabajaba califica la actividad que realizó                    |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Te verías trabajando en esta carrera   |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con las actividades que descubriste se realizan en esta carrera     |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con los horarios y tiempo de estudio que maneja esta profesión      |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con el sacrificio que implica esta profesión a nivel pregrado       |               |                 |             |        |  |                  |    |
| Estás de acuerdo con el sacrificio que implica esta profesión a nivel postgrado      |               |                 |             |        |  |                  |    |
| <b>VALOR TOTAL EN ESTA OPCIÓN</b>  |               |                 |             |        |  |                  |    |

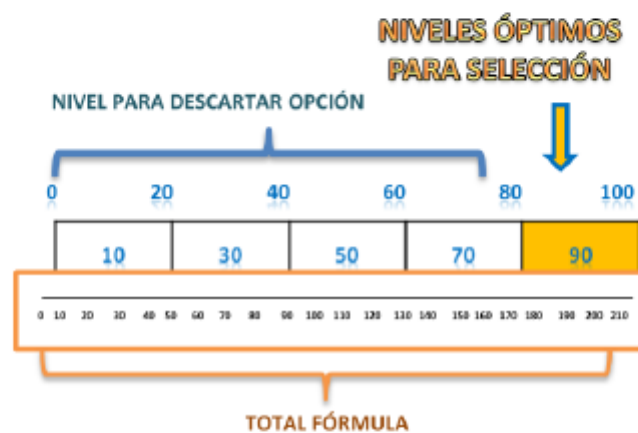
Elaborado por: Autores

Imagen 31

24 |

EMPEZAMOS | TU FUTURO | ¿COMO? | TUS ALTERNATIVAS

Al haber obtenido los valores totales de cada opción usa esta escala para determinar cuál de tus opciones de carrera es la óptima para considerar seleccionarla.



Te vamos a pedir que luego de haberte preguntado **¿Me veo como OPCIÓN 1 o 2 o 3?** Además de habiendo realizado el análisis con la escala de Likert basándose en las actividades realizadas, luego de haber determinado si las opciones tienen un nivel óptimo para ser seleccionadas y habiéndolo pensado y meditado bien escogas una de las opciones que definiste.

La opción que escojas debe ser la que mayor puntaje saco en el análisis y con la que más te identifiques, la que más te gusta, la que más se adecúa a tu personalidad.

Elaborado por: Autores

Imagen 32

EMPEZAMOS! TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS | 25

**“Los campeones no se hacen en gimnasios, están hechos de algo inmaterial que tienen muy dentro de ellos. Es un deseo, un sueño, una visión “. (Muhammad Ali)**

*Escribe a continuación la opción que escogiste:*

Por último te pedimos que verifiques si esta opción se adecúa a lo que definiste en la segunda etapa (Tu Futuro) ¿Qué quieres ser en la vida? y/o ¿Cómo te ves a futuro? Si esta opción no se adecúa o compacta claramente con lo que definiste, te recomendamos que repitas el proceso desde la segunda etapa (Tu Futuro) puesto que desde esta etapa puedes definir nuevamente el que quieres ser en la vida y esta es una de las etapas de mayor importancia en TALENT.

También te recomendamos repetir este proceso las veces que sean necesarias hasta poder definir adecuadamente y con exactitud una opción que se acople a tus gustos y aspiraciones.

Si esta opción escogida se adecúa o compacta claramente con lo que definiste, ratifica la carrera seleccionada:

Si la ratificaste tu resultado te felicitamos por esto.

**Nota:** Este resultado es un reflejo de tus características, tus gustos y lo que quieres, este es un resultado totalmente generado por ti.

---

Elaborado por: Autores

Imagen 33

26 | EMPEZAMOS TU FUTURO ¿CÓMO? TUS ALTERNATIVAS

Ahora, para terminar tu proceso, respóndete la siguiente pregunta:

*¿Cuál es mi compromiso en este momento, después de haber elegido la carrera que voy a estudiar, para iniciar el camino hacia mi visión de futuro?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

Después de haber realizado tu compromiso para empezar el camino hacia tu visión de futuro has culminado tu proceso y nuevamente TALENT te felicita por haber culminado este.

Creemos que esta opción que tomaste es la más adecuada para ti, dado que salió de ti mismo, en base a tu personalidad, gustos, lo que quieres y la experiencia mantenida; y te deseamos mucho éxito en tu carrera y con tu futuro.

Muchas gracias por permitirnos ayudarte en este proceso

**TALENT**



Elaborado por: Autores

## Muestra completa de TALENT

## CAPITULO VIII

### 8. EVALUACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Para poder probar TALENT se proporcionó la herramienta a los estudiantes de 5to y 6to curso del colegio Seneca, además se realizó una guía a estos para que puedan completar TALENT de una manera efectiva.

El total de estudiantes que realizó TALENT fue de 53, de los cuales fueron 28 estudiantes en 5to curso o segundo de bachillerato y 25 en 6to o tercero de bachillerato.

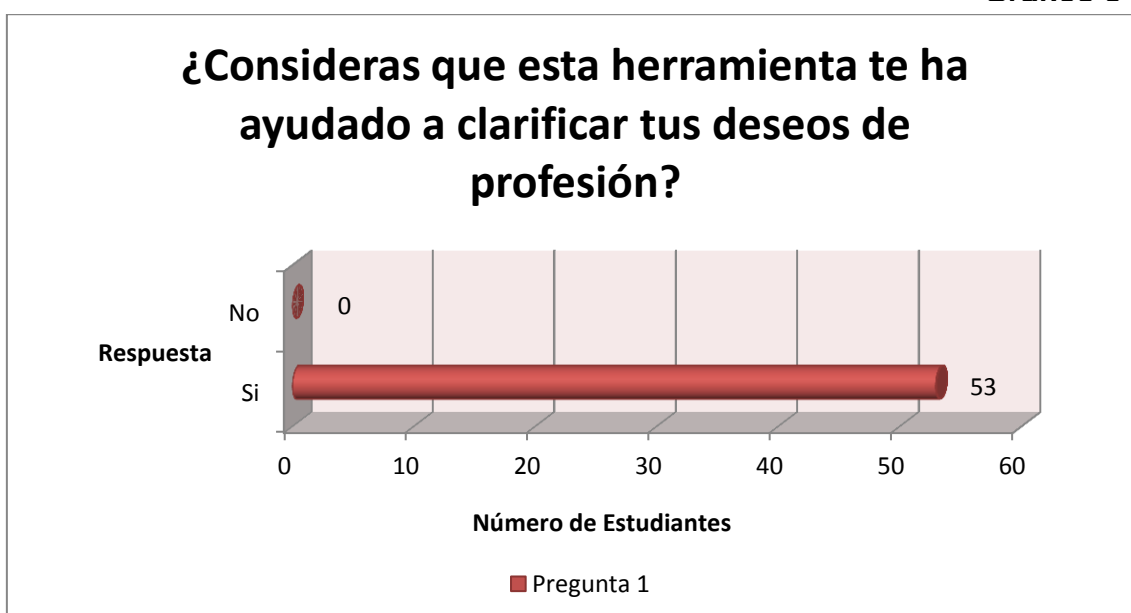
Además al culminar se realizó una encuesta a estos estudiantes, para poder observar el nivel de aceptación de la herramienta.

Las preguntas realizadas en esta encuesta son las siguientes:

#### 1) ¿Consideras que esta herramienta te ha ayudado a clarificar tus deseos de profesión?

Obtuvimos un 100% de respuestas con Sí. 53 respuestas: Si

Gráfico 5

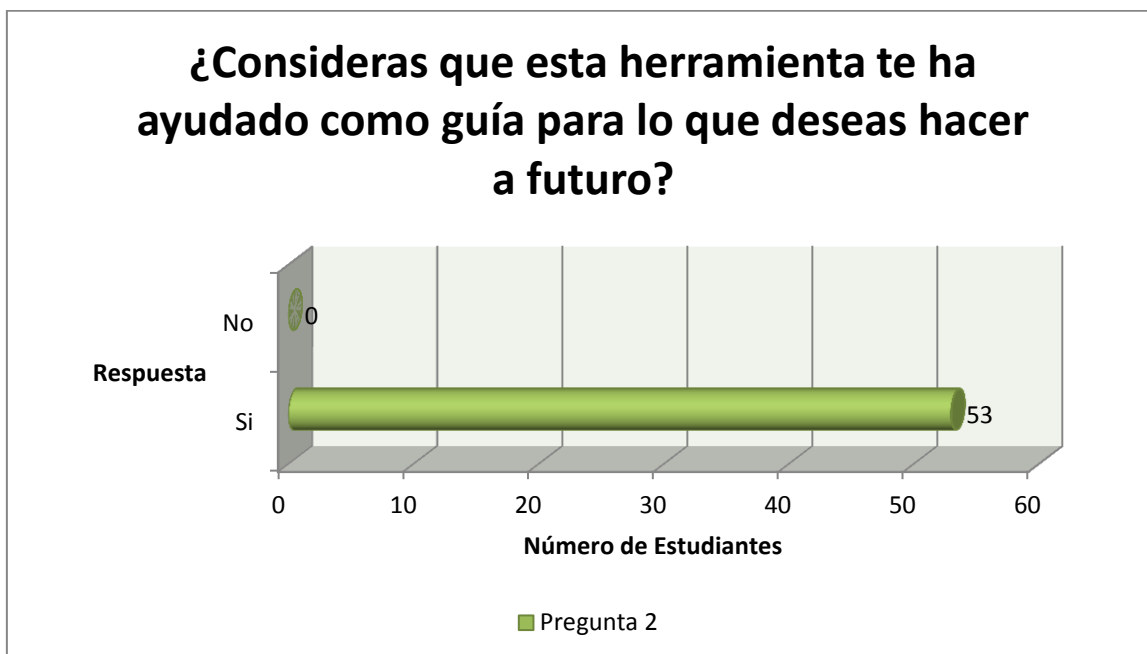


Elaborado por: Autores

**2) ¿Consideras que esta herramienta te ha ayudado como guía para lo que deseas hacer a futuro?**

Obtuvimos un 100% de respuestas con Si. 53 respuestas: Si

**Gráfico 6**

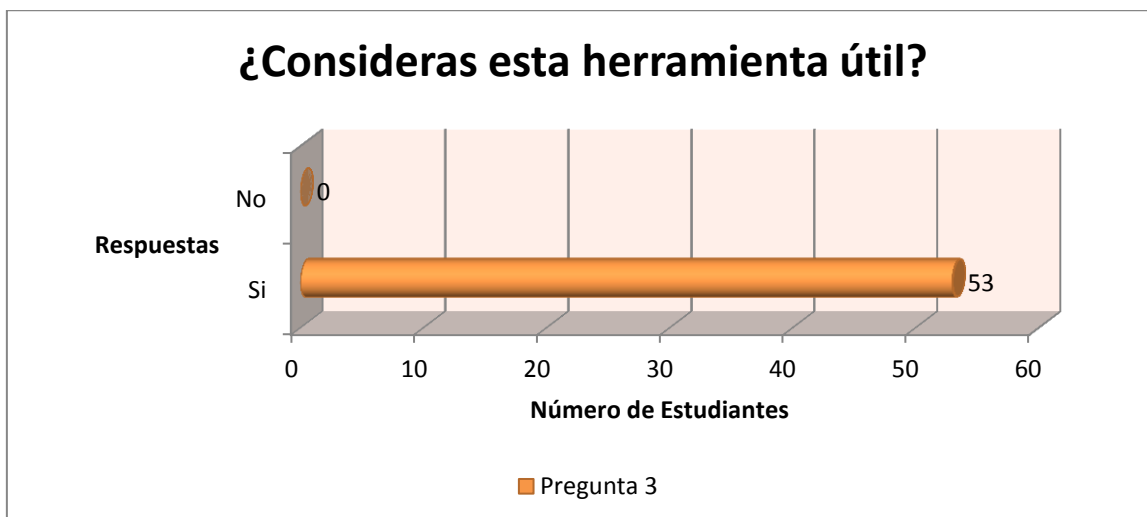


Elaborado por: Autores

**3) ¿Consideras esta herramienta útil?**

Obtuvimos un 100% de respuestas con Sí.

**Gráfico 7**



Elaborado por: Autores



#### 4) ¿Te parece que la herramienta ha sido fácil o difícil de realizar?

Obtuvimos 45 respuestas con fácil, 7 con difícil, y una con muy largo de realizar.

Gráfico 8



Elaborado por: Autores

#### 5) ¿Personalmente en que te ha ayudado la herramienta?

Hemos recopilado las ideas principales y las hemos sintetizado en lo siguiente:

- Me ha ayudado a reconfirmar la carrera que quería
- Te ayuda a verte como antes, ahora y en el futuro
- Me ayuda para verme en un futuro con la carrera que voy a seguir
- Me ha ayudado a ver lo que realmente quiero hacer en la universidad
- En preguntarme cosas que nunca considere, y darme cuenta que quiero y deseo para mi futuro
- A definir lo que tenemos que hacer para lograr lo que queremos hacer en el futuro
- A ver cómo me veo en el futuro y en el presente
- A decidir que estudiar
- A confirmar lo que quiero y como lo voy a hacer
- A ver qué carrera me gusta mas
- A aclarar lo que quiero hacer en el futuro
- A reconocer y afirmar lo que quiero seguir

Como se pudo observar, TALENT tuvo un alto grado de aceptación por parte de los estudiantes, la herramienta les gustó, algunos reconfirmaron la carrera que ya tenían pensada que iban a estudiar, pudieron visualizarse a futuro, pudieron definir lo que realmente quieren estudiar en la universidad, además señalaron que TALENT les ayudó a preguntarse cosas que hasta ahora no habían considerado, también señalaron que esta herramienta se enfoca en explorar lo que a ellos les gusta y que es muy diferente a la Orientación Vocacional.

Esta aceptación por parte de los jóvenes brinda un indicador de aceptación con el cual se confirma que esta herramienta si puede ser difundida para todos los estudiantes de 5tos y 6tos cursos de los colegios de la ciudad de Quito, y porque no el resto del país.

## CAPITULO IX

### 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 9.1 Conclusiones

En el desarrollo de TALENT se llegó a ciertas conclusiones que permiten identificar el cumplimiento de los objetivos planteados.

Principalmente se concluyó que es viable crear una herramienta que ayude a los jóvenes que están a punto de graduarse del colegio a definir que hacer y que carrera seguir al salir de este, además que se encontró en el Coaching Ontológico una herramienta muy útil en el desarrollo de esta.

Se cree firmemente que esta herramienta (TALENT), desarrollada de una manera eficaz y responsable, puede ayudar a los jóvenes a definir una carrera que se adecue a sus gustos, su personalidad y lo que ellos quieren; para así, luego de culminada esta carrera puedan ingresar al mundo laboral seguros de lo que estudiaron.

De esta manera se previene que exista una futura insatisfacción laboral por motivo de la carrera que estudiaron y que en cambio pueda existir una satisfacción en su trabajo.

Vale señalar que la insatisfacción laboral puede darse por muchas razones y motivos, pero, con esta herramienta se previene que esta se de por el no haber escogido bien, que carrera seguir.

También se concluyó, mediante los casos de éxito contados por Coaches profesionales, que el Coaching Ontológico es el modelo más adecuado para desarrollar esta herramienta dado que este busca que las personas (en este caso los jóvenes) descubran en que situación se encuentran y en base a

preguntas poderosas puedan visualizarse o verse en una situación diferente (en este caso verse a futuro), para tomar la decisión de como lograr esto que quieren para su vida, aprendan a ver las cosas de manera diferente a la tradicional, y puedan definir con claridad que es lo que quieren lograr a futuro, planteando metas y un camino a seguir para alcanzar estos resultados.

Otro aspecto el cual se concluyó con el desarrollo de TALENT es el que esta herramienta puede aplicarse para todos los jóvenes de la ciudad de Quito y porque no Ecuador y demás países dado que este se enfoca en explorar su personalidad, gustos y ver dentro de ellos verdaderamente el que quieren hacer a futuro y esto es lo que están buscando estos jóvenes. Además esta herramienta no distingue entre nacionalidades, culturas, estratos sociales.

Esta herramienta está conformada por un modelo de Liderazgo Personal además un modelo de Definición de Actividades Esenciales por Competencias. También se concluyó que esta herramienta, desarrollada como un plan piloto, es la base fundamental para una posible difusión de TALENT en un futuro, que puede llegar a muchas personas y que de lograrse esta difusión puede ayudar a muchos jóvenes a tomar decisiones acertadas sobre que hacer en su futuro laboral, previniendo una posible insatisfacción al momento de encontrarse trabajando en una organización.

## 9.2 Recomendaciones

Se recomienda que en el desarrollo de TALENT los jóvenes lo hagan con todo el compromiso y responsabilidad del caso, primero porque la respuesta que obtengan aquí, si deciden seguirla, va a determinar su futuro y segundo porque al momento de visualizarse y preguntarse a si mismo acerca de su situación actual y lo que buscan para su futuro, se puede llegar a tocar temas personales profundos que si no se los ve con mucha responsabilidad podrían ser una dificultad para el desarrollo de esta herramienta, razón por la cual los jóvenes deben tomar esta como algo muy importante que les brindará un ayuda para su vida y las decisiones que deben tomar.

También se recomienda que los jóvenes luego de culminar esta herramienta y habiendo llegado a decidirse por una opción de carrera, busquen asesorarse por sus padres, conocidos y profesionales afines; acerca de todos los aspectos relacionados a esta carrera como: instituciones donde pueden estudiar esta, costos, oportunidades laborales, entorno laboral, aspectos positivos y negativos de la carrera. Para que así puedan estar mucho más seguros de la opción que toman.

## REFERENCIAS

### Libros

- Caperán, J. Villa, J. (2010): *Manual de Coaching: Como mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona – España. Profit Editorial. 2010.
- Colomo, R. y Casado, C. (2006). Mentoring and coaching. IT perspective. *Journal of technology management and innovation*, (1)3, 131-139.
- IMAI, M. (1989) *Kaizen, la clave de la ventaja competitiva japonesa*. México, D.F.: CECOSA.
- Lozano, L. J. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (63), 127-137.
- Ortiz, M (2010) *Psicología y Coaching: marco general, las diferentes escuelas*, *Capital Humano*, nº 243. Mayo, 2010.
- Suárez, M; y Dávila, J. (2008), *Encontrando al Kaizen: Un análisis teórico de la Mejora Continua*, *Pecvnia*, 7 pp. 285-311
- Withmore, J. (2003). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Ediciones Paidós.

### Revistas

- Archivo Maestro de Instituciones Educativas AMIE (2011): Listado de colegios del país. Ministerio de Educación, Coordinación General de Planificación, Dirección de información y evaluación. Ecuador. 25/11/2011
- Zárate, J. A. (2002). Coaching one on one. *Estudios empresariales*, (110), 36-37.

### Artículos de Periódico

- Argüello, S. (2011). Estudiar lo que a uno realmente le apasiona. Ecuador. Metro Hoy. Pag 08. 07/02/2011
- Diseño Editorial HOY. (2008): La Deserción Universitaria amenaza a gratitud. Ecuador. Diario HOY. Pág E2. 05/11/2008
- Metro Hoy (2011): El Inicio de un reto. Ecuador. Metro educación superior. Pag 07-08. 07/02/2011

### Recursos de Internet

- Cadena, R (2008) El Origen del Coaching. Recuperado el 19 de Octubre del 2011 desde URL: [www.articuloz.com/coaching-empresarial-articulos/el-origen-del-coaching-603272.html](http://www.articuloz.com/coaching-empresarial-articulos/el-origen-del-coaching-603272.html)
- CoCrear (2011). Definiciones de Coaching Ontológico, Recuperado el 11 de Octubre del 2011 desde URL: <http://www.cocrear.com/coaching.html>
- CoCrear. (2011). Dossier de Coaching, Recuperado el 11 de Octubre del 2011 desde URL: <http://www.cocrear.com/DossierCoaching.pdf>
- DYNA Ingeniería e Industria. (2002) ¿Qué es el Coaching Directivo? Recuperado el 10 de Octubre del 2011 desde URL: <http://www.revistadyna.com/dyna/cms/articulos/FichaArticulos.asp?IdMenu=2&IdDocumento=1603&IdEjemplar=71&Idioma=C>. Vol. 77-8 p.34-36
- Fernandez, C. (2011). “Los jóvenes no son el futuro; son el presente: hoy, aquí y ahora” Recuperado el 05 de Octubre del 2011 desde URL: <http://www.presidencia.gov.ar/informacion/actividad-oficial/6277>
- IAC, International Association of Coaches Recuperado el 10 de Octubre del 2011 desde URL: [www.coachcertificado.org](http://www.coachcertificado.org)
- ICF, Federación Internacional de Coaching, Recuperado el 11 de Octubre del 2010 desde URL: [http://www.icf-es.com/mwsicf/index.php?option=com\\_content&view=section&id=10&Itemid=61](http://www.icf-es.com/mwsicf/index.php?option=com_content&view=section&id=10&Itemid=61)

- Martínez González, J.A. (2011). Coaching y Liderazgo, Contribuciones a la Economía, Recuperado el 10 de Octubre del 2011 desde URL: <http://www.eumed.net/ce/2011a/jamg3.htm>, 06/2011
- Newfield Network (2010). Coaching Ontológico en estos tiempos críticos, Julio Olalla. Recuperado el 17 de Diciembre del 2011 desde URL: <http://www.newfield.cl/portada/coaching-ontologico>
- Todo Sobre Coaching. (2011). Tipos de Coaching, URL: <http://www.todo-sobre-coaching.com/tipos-de-coaching.html> Recuperado 11/10/2011



# ANEXOS

## ANEXO 1

En este anexo vamos a recopilar todas las ideas principales y secundarias obtenidas de los focus groups, en el colegio Seneca, no se revelaran nombres por cuestiones éticas de seguridad.

Focus Group

Colegio Seneca

5to Curso y 6to Curso

23 Alumnos (4 grupos de 11 y 12)

**¿Conocen algo sobre la orientación vocacional? ¿Qué piensan acerca de esta?**

- Pienso que es una manera de ayuda para poder elegir tu carrera
- Es una guía la cual nos permite ver para que somos aptos
- Son consejos que van de acuerdo a nuestras habilidades, para escoger luego una carrera
- Es clarificar las ideas que tenemos cada uno, para así saber que vamos a estudiar en la universidad
- Es encontrarnos con nosotros mismos, para poder guiarnos en los estudios
- Es una guía para identificar lo que queremos, pero no es 100% eficaz
- Es solamente una ayuda para clarificar que podemos estudiar
- Es una manera que nos guía que estudiar, pero no estoy de acuerdo ya que no es eficaz, muchas veces se equivoca.
- Lo que te orienta para ver que estudias
- Una forma de ver para que eres bueno y así decidir
- Es una ayuda para ver que estudias
- Es la manera de guiarme para ver mi futuro
- Donde me demuestran las diferentes ramas que hay en la vida para o poder ser alguien en la vida

- Es una forma para guiarnos, no cambiarnos de carrera por arrepentimiento después.
- Es la manera en la que nosotros los estudiantes podemos esclarecer lo que queremos estudiar.
- Es la ayuda para tener la mejor posibilidad de elección para cada uno
- La manera de enseñarnos como es el mundo afuera, ha ido dándose de generación en generación a que ha sido efectiva para muchas personas
- La manera de cómo crecer como personas, mediante una guía
- Es descubrir la singularidad de cada persona, para saber que queremos por medio de una ayuda.
- Que no es una forma eficaz de ayuda, pero puede mejorar.
- No acapara toda la atención de nosotros, ya que no lo vemos muy eficaz.

**¿Qué aspecto es el que para ustedes específicamente les hace decidir sobre una carrera?**

- El gusto por la carrera.
- El estar en contacto con esa carrera.
- El que nos agrada trabajar en esa profesión
- El definir lo que nos gusta y en lo que somos buenos.
- Si es que nos sentimos bien realizando esa actividad.
- Visualizarnos trabajando en esta
- Lo que al final sepamos que nos va a producir dinero.
- En lo que trabajaríamos con pasión.
- Que desarrolle nuestras actividades
- Que exista un equilibrio con lo que nos gusta.
- Pensar en el futuro.
- El vernos trabajando en eso en un futuro.
- El tener pasantías en esa carrera
- Que sea rentable a futuro

### **¿Al momento de escoger que carrera seguir, influyen los padres?**

- Siempre los padres son el apoyo de uno, ellos si me apoyan.
- A veces los padres son cerrados al momento de apoyar carreras como música, actuación, etc, ya que acá en el país no hay mucho desarrollo.
- Ellos siempre deben ser nuestro apoyo, a veces no les gusta pero terminan aceptando.
- Si, si tengo el apoyo de mis padres, yo quiero seguir música, y me apoyan pero buscan mejores oportunidades de estudio para uno, como otro país.
- Si, si tengo el apoyo de mis padres.
- A veces algo que sucede, es que nuestros padres quieren que sigamos con el legado familiar, es decir seguir lo que ellos siguieron para continuar con sus empresas, a veces es bueno porque algunos tenemos el gusto, pero yo no, entonces si es un poco incómodo quieren que sea médico.
- Yo no tengo el apoyo de mis padres, quiero estudiar cine y actuación pero dicen que acá no hay buena posibilidad.
- Si ellos piensan que si uno hace lo que quiere, y le gusta, va a llegar lejos.

### **¿Qué necesidades tienen como estudiantes, ahora que están por graduarse y escoger una carrera?**

- Vivir una experiencia con cada opción de carrera que tengamos para así poder escoger en base a lo que nos gusta.
- Comprender a fondo sobre las diferentes carreras y saber cómo funcionan.
- Conocer los pensum o contenidos de las materias.
- Vivir por un momento la vida de las personas que estudiaron la carrera.
- Tener una idea clara de lo que debemos o no hacer.
- Tiempo para evaluar pros y contras.

- Que la guía para escoger una carrera sea en el transcurso de los últimos años de colegio.
- Conocer acerca de las materias para ver si nos gustan,
- Charlas, conferencias, pasantías acerca de las carreras.
- Tener información específica de cada carrera.

### **¿Qué entienden por Visión de Futuro?**

- Es como me veo de aquí en varios años
- Es la imagen en la que yo quiero estar a futuro
- Es algo que quiero lograr a lo largo de mi vida
- Es algo que se relaciona con lo que me gusta, lo que quiero hacer a futuro
- Es igual, como me veo de aquí a futuro, que hago, donde me desenvuelvo
- Es tener metas en mi vida, hacer lograr lo que quiero
- Es lo que quiero lograr en un tiempo determinado
- Son mis sueños, mis metas, todo lo que quiero lograr
- Es lo que quiero para mi futuro personal
- Es lo que uno busca para lograr sus objetivos
- Es como te proyectas de aquí a X cantidad de años
- Es la definición de objetivos a largo medio plazo.
- Es lo mucho que quiero crecer, lo que me propongo a hacer.
- Es el desafío que me pongo en la vida cada día para ser mejor, con una decisión personal.
- Es lo que queremos personalmente construir en nuestras vidas, que depende de lo que hagamos en el presente.
- Cualquier proyección que tengamos de vida, a gusto personal.
- Es la manera en la que uno se plantea el futuro, de acuerdo a lo que quieres, puedes lograr.
- Es lo que quieres alcanzar, personalmente.

**¿Qué consideras diferente de tener una orientación vocacional (OV) y definir tu visión de futuro (VF)?**

- Que la Orientación vocacional es una ayuda, mientras la visión de futuro es lo que uno mismo quiere.
- Como su nombre dice orienta, mientras que la visión es lo que nos proyectamos nosotros mismos.
- Que la orientación vocacional no es efectiva ya que son guías, mientras que la visión de futuro si es efectiva ya que es lo que nosotros queremos.
- Que una es lo que quiero (visión), y la otra es un consejo, guía o ayuda
- La orientación es una guía, y la visión es la decisión de la persona.
- La diferencia es clara lo que uno quiere a lo que a uno le aconsejan
- Que la visión es eso, lo que realmente cada persona quiere para sí mismo, en cambio la orientación son pruebas no muy efectivas
- La orientación a veces no es muy clara, y puede variar en el tiempo, mientras que la visión es personal.
- A la orientación no se le hace mucho caso, no tiene tanto valor, ya que la manera en la que ellos que hacen la orientación quieren mandar el mensaje no es muy claro, en cambio la visión.
- La visión es la visión propia de lo que puede ser el futuro de la persona desde su punto de vista, como ser humano, mientras que la orientación vocacional es una orientación que se da colectivamente para tratar de descubrir las aptitudes de la persona.
- La orientación es grupas, mientras que la visión es personal.
- La efectividad de lo que uno quiere, ya que es más efectiva la visión que la orientación
- La visión es a futuro, mientras que la orientación es enseguida.
- La orientación es solo un apoyo, a diferencia que la otra es lo que queremos.
- Totalmente mis padres son mi pilar más fuerte en la vida, y quieren lo mejor para mí.

- Si cuento con el apoyo al 100 por ciento de mis padres.
- Los padres deben apoyarnos siempre, si no no podemos salir adelante, si me apoyan.
- En la mayoría de los casos si nos apoyan.

ANEXO 2

Tabla 2: Matriz de Perfil Competitivo (TALENT - Otras empresas o instituciones que brindan orientación para escoger una carrera

| Factores claves para el Éxito     | PESO | TALENT       |                | Ubicare      |                | Ansuz        |                | Wake Up      |                | Royalty Workers |                | CATALYST     |                |
|-----------------------------------|------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|
|                                   |      | Calificación | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado | Calificación    | Peso Ponderado | Calificación | Peso Ponderado |
| Desarrollo de plan de vida        | 0,1  | 3            | 0,3            | 3            | 0,3            | 1            | 0,1            | 3            | 0,3            | 1               | 0,1            | 1            | 0,1            |
| Competitividad de precios         | 0,2  | 4            | 0,8            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2               | 0,4            | 1            | 0,2            |
| No Presencial                     | 0,2  | 3            | 0,6            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2            | 0,4            | 2               | 0,4            | 2            | 0,4            |
| Test                              |      |              |                |              |                |              |                |              |                |                 |                |              |                |
| Vocacionales                      | 0,1  | 1            | 0,1            | 4            | 0,4            | 4            | 0,4            | 4            | 0,4            | 4               | 0,4            | 4            | 0,4            |
| Testimonios Profesionales         | 0,05 | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 1            | 0,05           | 2            | 0,1            | 2               | 0,1            | 4            | 0,2            |
| Guías Profesionales               | 0,05 | 3            | 0,15           | 4            | 0,2            | 2            | 0,1            | 3            | 0,15           | 3               | 0,15           | 4            | 0,2            |
| Facilidad de desarrollo           | 0,05 | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 3            | 0,15           | 2               | 0,1            | 2            | 0,1            |
| Determin. gustos personales       | 0,15 | 4            | 0,6            | 2            | 0,3            | 2            | 0,3            | 3            | 0,45           | 4               | 0,6            | 2            | 0,3            |
| Determin. Destrezas y debilidades | 0,1  | 2            | 0,2            | 2            | 0,2            | 3            | 0,3            | 3            | 0,3            | 3               | 0,3            | 2            | 0,2            |
| <b>TOTAL</b>                      | 1    |              | 3,05           |              | 2,5            |              | 2,2            |              | 2,65           |                 | 2,55           |              | 2,1            |

Nota: los valores de las calificaciones son los siguientes: 1- mayor debilidad, 2- menor debilidad, 3- menor fuerza, 4 - mayor fuerza.

Elaborado por: Autores



### **ANEXO 3**

**Manual del Tutor - TALENT**