



**UNIDAD DE APRENDIZAJE:**  
ORIENTACION JUVENIL Y PROFESIONAL IV

1.	Área de conocimientos	Ingeniería y Ciencias Físico Matemáticas. Ciencias Sociales y Administrativas. Ciencias Médico Biológicas.
2.	Nivel	6°
3.	Área de formación	Institucional
4.	Tipo de Espacio	Aula
5.	Modalidad	Escolar, No escolarizada y Mixta
6.	Vigencia a partir de:	Enero 2011.

## GUÍA DE APRENDIZAJE

### COMPETENCIA GENERAL

Construye su prospectiva profesional y laboral a partir del contexto económico social y ambiental.

#### Competencias Particulares

1 Caracteriza al ser profesional para su inserción y ejercicio laboral.

2 Aplica los diferentes mecanismos para la búsqueda de empleo

3 Asume una actitud propositiva de su ejercicio laboral que favorezca el desarrollo sustentable.

Identifica las características actuales del profesionalismo para aplicarlas en su ejercicio laboral.

Identifica la oferta laboral mediante la revisión de distintas fuentes de información.

Analiza las políticas sobre el desarrollo sustentable en el marco de su ejercicio profesional.

Asume una postura profesional que le permita insertarse en el mercado laboral.

Utiliza estrategias para la solicitud de empleo de acuerdo a las exigencias actuales del mercado laboral.

Propone estrategias e iniciativas en su ejercicio profesional que favorezcan al desarrollo sustentable.



**Instrucciones generales:**

La guía de aprendizaje contiene las tres unidades que integran el programa de estudios vigente de la Unidad Aprendizaje Orientación Juvenil y Profesional IV, en ellas encontrarás sólo algunos textos que se te sugieren para trabajar, por lo que:

- Puedes consultar otras referencias documentales.
- Realizar lecturas diferentes a las propuestas.
- Redactar otros textos, etc.

Lee cuidadosamente cada una de las instrucciones de esta guía. Es importante ser explícito en donde se requiera tu opinión personal o punto de vista. Esfuérzate por realizar cada parte de esta guía con letra legible. Es necesario prestar atención en realizar al final de cada unidad la evidencia integradora.

UNIDAD 1 DEL PROGRAMA: PROFESION Y PROFESIONALISMO	
<b>COMPETENCIA PARTICULAR:</b> Caracteriza al ser profesional para su inserción y ejercicio laboral.	<b>RAP 1.</b> Identifica las características actuales del profesionalismo para aplicarlas en su ejercicio laboral.

UNIDAD 1 DEL PROGRAMA: PROFESION Y PROFESIONALISMO	
<b>COMPETENCIA PARTICULAR:</b> Caracteriza al ser profesional para su inserción y ejercicio laboral.	<b>RAP 2.</b> Asume una postura profesional que le permita insertarse en el mercado laboral.

**CONCEPTO DE PROFESION Y PROFESIONALISMO**

1.- Investiga los conceptos de profesión y profesionalismo

**Profesión:**

---



---



---

**Profesionalismo:**

---



---



---



2.-Elabora el siguiente cuadro comparativo.

Características Profesión	Características Profesionalismo
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

3.- Escribe tu propia definición sobre profesionalismo.

---



---



---



---

## PERFIL PROFESIONAL

1.- Lee con atención la siguiente lectura y realiza un cuadro sinóptico y una conclusión sobre el tema.

### Definición del Perfil Profesional

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

Habitualmente se distingue entre:

**Requerimientos básicos o fundamentales:** son aquellas “condiciones indispensables sin las cuales será imposible un rendimiento “normal” en el puesto: por ejemplo, una capacitación básica para las tareas fruto de una formación y experiencia relacionada (en puesto similar).

**Requerimientos adicionales o complementarios:** son las características que, combinadas con los requisitos básicos, permitirían un “rendimiento superior”: por ejemplo, formación específica y experiencia en puesto idéntico.

En un proceso de selección debemos centrar toda nuestra atención en delimitar los requerimientos con exactitud, valorando en qué medida en el mercado de trabajo podemos encontrar perfiles que reúnan los requisitos básicos y complementarios.



Obviamente, además del establecimiento del conjunto de requerimientos de cualificación, en la delimitación del perfil se atenderá a las condiciones propias del puesto (jornada, salario, etc...) como elementos que cada persona candidata está dispuesta a aceptar.

### **Aptitud**

En selección de Personal es muy extendido el uso de tests de inteligencia para medir las “capacidades” de los candidatos. Estos tests pueden medir:

- La aptitud general del candidato,
- Las aptitudes principales y
- Las aptitudes específicas relacionadas con el puesto de trabajo.

La información procedente de los test de aptitud general es pertinente y resulta útil someter a pruebas de este tipo sobre todo a personas que se incorporan por primera vez al mundo laboral, pero es fundamental considerar las aptitudes de los candidatos en relación con el análisis del puesto de trabajo y de sus exigencias para ampliar la información sobre el candidato y su posible adaptación al puesto.

En cualquier tarea el éxito depende a la vez de una aptitud general y de una o varias aptitudes específicas. Las aptitudes identificadas son de diversa índole. Pueden ser relativamente amplias, es decir, intervenir un gran número de tareas, o por el contrario, muy específicas. Las aptitudes de amplio alcance no son muy numerosas. Podríamos citar:

**Aptitud verbal**, que interviene en el éxito de todas las tareas o actividades que supongan el manejo de palabras o frases.

**Aptitud espacial**, que desempeña un papel en la ejecución de trabajos que requieren una precisa percepción de los objetos en el espacio y la capacidad de interpretar representaciones planas de objetos tridimensionales.

**Aptitud numérica**, que se refiere al manejo de números y a la facilidad de efectuar operaciones con ellos.

**Fluidez Verbal**. Capacidad para hablar y escribir con facilidad.

**Razonamiento Abstracto**. Aptitud para seguir un proceso discursivo siguiendo la relación causal que existe entre diversos hechos o ideas. Indica la facilidad para deducir posibles consecuencias en una situación determinada.

**Razonamiento Mecánico**. Aptitud para comprender y aplicar a la práctica los principios y leyes físico-mecánicos, así como facilidad para resolver problemas de este tipo.

**Rapidez y Precisión Perceptivas**. Se refiere a la aptitud para realizar con velocidad y exactitud tareas simples de tipo perceptivo; comprende la rapidez de percepción, la retención momentánea y la precisión de respuesta en tareas sencillas.

Pero la inteligencia no basta por sí sola para desarrollar con eficacia una tarea. Es preciso que se una a ella una especial capacidad operativa para ejecutarla.



## Actitud

Hoy en día la formación, la experiencia, los conocimientos o las habilidades profesionales son factores necesarios, pero no suficientes para ser seleccionados. Además las organizaciones buscan actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones, que marcan la diferencia entre profesionales aceptables y los profesionales de éxito. Este planteamiento supone hablar de un nuevo modelo de **Competencias** aplicado en los procesos de selección.

Las competencias las podemos definir como:

Conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben aportar a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficacia.

Conjunto de características intrínsecas del individuo que se demuestran a través de la conducta, y que están relacionados con el desempeño del trabajo.

Comportamientos en los que se aplica, de forma integrada las aptitudes, los rasgos de personalidad y los conocimientos de un individuo a un puesto de trabajo.

Hoy en día la formación, la experiencia, los conocimientos o las habilidades profesionales son factores necesarios, pero no suficientes para ser seleccionados. Además las organizaciones buscan actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones, que marcan la diferencia entre profesionales aceptables y los profesionales de éxito. Por lo tanto, la competencia profesional se presenta como la combinación de:

Los conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas (**saber**)

Las formas metodológicas de proceder en el trabajo (**saber hacer**)

Las pautas y formas de comportamiento individuales y colectivas (**saber estar**)

Las formas de organización e interacción (**saber ser**)

Es importante distinguir dos tipos de competencias:

**A.-Competencias de carácter específico o genérico de un determinado puesto de trabajo o función laboral:**

- 1.- Capacidad para aprender.
- 2.- Adaptación al cambio,
- 3.- Creatividad e innovación,
- 4.-Trabajo en equipo,
- 5.- Visión de futuro.

**B. -Competencias de carácter más amplios o transversales:** Comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y también valores.

Las principales competencias transversales demandadas según ANECA son las siguientes:



### 1.- Instrumentales:

- Capacidad de análisis y de síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa
- Conocimiento de una lengua extranjera.
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- Capacidad de gestión de la información.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.

### 2.- Personales:

- Trabajo en equipo.
- Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- Trabajo en un contexto internacional.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
- Razonamiento crítico.
- Compromiso ético.

### 3.- Sistémicas:

- Aprendizaje autónomo
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por la calidad.
- Sensibilidad a temas medioambientales.

2.- Investiga el perfil profesional de tu especialidad y elabora tu propio perfil profesional.







2.-Diseña tu propio curriculum de acuerdo a tus necesidades y elabora una solicitud de empleo.

3.- ¿Qué es una entrevista? [http://www.laboris.net/static/ca\\_entrevista\\_individual.aspx](http://www.laboris.net/static/ca_entrevista_individual.aspx) ; [http://www.taringa.net/posts/info/4049529/Entrevista-de-trabajo\\_-25-preguntas-tipicas.html](http://www.taringa.net/posts/info/4049529/Entrevista-de-trabajo_-25-preguntas-tipicas.html),

---



---



---



---

4.- Completa el siguiente cuadro:

Tipos de entrevista	Características	Etapas

5.- Contesta la siguiente entrevista.

### Entrevista de trabajo 25 preguntas típicas

Buscar trabajo puede ser una pesadilla o resultar una experiencia gratificante. Lo más importante es saber lo que usted quiere, qué trabajo le gustaría realizar, en qué ámbito y lugar, rodeado de qué tipo de gente, cuanto desea ganar y el estilo de vida que tendrá; y lanzarse con optimismo y fe hacia lo mejor.

1.- Por favor cuenta me sobre ti.

Esta es la pregunta más común en las entrevistas de trabajo. Necesitas tener una oración corta preparada en tu cabeza, pero debes tener cuidado para que no suene ensayada. Limitate a cosas relacionadas con el trabajo a menos que te pidan otra cosa. Habla de cosas que hiciste y trabajos que tuviste que se relacionen con el puesto por el que te están entrevistando. Empieza con el antecedente más antiguo y avanza hacia el presente.



2. ¿Por qué dejaste tu último trabajo?

Puede ser también que estés trabajando actualmente y la pregunta sea por qué quieres abandonar tu trabajo actual

Sea lo que sea, mantente positivo sin importar las circunstancias. Nunca comentes un problema importante de administración y nunca hables mal de tus jefes, compañeros de trabajo o la empresa. Si lo haces, serás tú el que quede mal. Sigue sonriendo y menciona que te fuiste por una razón positiva, como por ejemplo una oportunidad para hacer algo especial o avanzar en tu carrera laboral.

3. ¿Qué experiencia tienes (en este campo en particular)?

Habla de cosas específicas y que se relacionen con el puesto por el que te están entrevistando. Si no tienes una experiencia específica intenta acercarte tanto como puedas.

4. ¿Te consideras exitoso?

Siempre debes responder que sí y explicar brevemente por qué. Una buena explicación es que tienes objetivos claros, algunos de los cuales ya los cumpliste y estás en camino de alcanzar los otros.

5. ¿Qué hiciste este último tiempo para mejorar tu conocimiento?

Intenta incluir actividades que se relacionen con el trabajo. Una amplia gama puede ser nombrada como auto-superación. Ten pensadas algunas por si te hacen esta pregunta.

6. ¿Estás buscando trabajo en otras empresas también?

Sé honesto y no pierdas mucho tiempo en esta área. Mantente enfocado en este puesto en particular y en lo que puedes hacer para la empresa. Todo lo demás es una distracción.

7. ¿Por qué quieres trabajar con nosotros?

Esto puede que sea necesario pensarlo muy bien y seguramente debes basar tu respuesta en una investigación previa de la empresa (otra pregunta común es "¿Sabes algo de esta empresa?"). La sinceridad aquí es extremadamente importante y tu entrevistador la notará fácilmente. Relaciona tu respuesta con objetivos a largo plazo que tengan que ver con tu carrera laboral.

8. ¿Conoces a alguien que trabaje para nosotros?

Fíjate que algunas empresas tienen políticas estrictas de parientes y compañeros de trabajo. Esto puede afectar a tu entrevista. Asegúrate de no mencionar a ningún amigo o familiar si es el caso.

En caso contrario y si alguien te recomendó la empresa, nómbralo y aclara los buenos valores que destacaron de la compañía.

9. ¿Qué remuneración piensas obtener?

Una pregunta difícil, con doble filo. Es un juego sucio que probablemente pierdas si respondes primero. Entonces, no la respondas. En cambio decía algo como: "Bueno, esa es una pregunta difícil. ¿Podrías decirme qué rango de números manejan ustedes para este puesto?" o algo así. En la mayoría de los casos, el entrevistador, con la



guardia baja, te lo diré. Si no lo hace, dile que no puedes estar seguro porque depende de los detalles del trabajo. Luego dale un amplio rango.

10. ¿Estarías dispuesto a trabajar por la noche, horas extras o fines de semana? ¿Y a mudarte por el trabajo?

Deberías tener esto claro con vos mismo y con tu familia antes de que surja en la entrevista. No digas que sí solo para obtener el trabajo si la verdadera respuesta es no. Esto puede crear muchos problemas luego. Sé honesto y evita dramas en el futuro.

11. ¿Consideras que trabajas bien en equipo?

Claro que trabajas bien en equipo. Asegúrate de nombrar uno o dos ejemplos. Casos específicos que muestren como te desenvuelves bien con un grupo son buena evidencia., díselo con un tono neutral. Este es un punto clave.

12. ¿Cuánto tiempo tienes pensado trabajar con nosotros si te contratamos?

Un tiempo específico no es para nada bueno. Algo como esto debería servir: “Me gustaría que fuera por un largo tiempo. O al menos mientras que ambos sintamos que estoy haciendo un buen trabajo.”

13. ¿Cuál es tu filosofía con respecto al trabajo?

El entrevistador no está buscando una disertación larga y preparada en este punto. Algo como que sientes que el trabajo tiene que cumplirse con dedicación basta. Ese es el tipo de respuesta que funciona. Corta y positiva, mostrando un beneficio para la empresa.

14. ¿Te echaron de un trabajo alguna vez?

Responde honestamente. Si no te echaron, bien. Si alguna vez sucedió, díselo de forma breve y evita nombrar cualquier cosa negativa acerca de la gente o la empresa para la que trabajabas.

15. Explícame por qué crees que deberíamos contratarte

Deberías estar contento si te dicen esto. Te da una chance única de resaltar tus mejores puntos y relacionarlos con el puesto requerido. Asegúrate que tu respuesta de una idea clara de esta relación. No menciones ningún otro candidato para hacer una comparación.

16. ¿Cuál dirías que es tu punto más fuerte?

Aquí varias respuestas son buenas, simplemente mantente positivo. Por ejemplo: tu habilidad para priorizar, tus habilidades de resolución de problemas, tu inclinación a trabajar bien bajo presión, tu habilidad para mantenerte concentrado en los proyectos, tu experiencia profesional, tu liderazgo natural, etc.

17. ¿Por qué crees que te iría bien en este trabajo en particular?

Da varias razones e incluye habilidades, experiencia e interés.

18. ¿Qué es más importante para ti: el trabajo o el dinero?

El dinero es siempre importante, pero el trabajo lo es aún más. No hay mejor respuesta que esa.



19. ¿Qué característica tuya destacó algún jefe anterior?

Hay muchas buenas posibilidades: lealtad, energía, actitud positiva, liderazgo, trabajo en equipo, experiencia, iniciativa, paciencia, trabajo duro, creatividad, etc.

20. Cuéntame de algún problema que hayas tenido con un jefe anterior

Esta es una gran trampa. Sirve para ver si hablarías mal de tu jefe. Si caes y explicas un problema con un jefe anterior probablemente arruines el resto de la entrevista. Mantente positivo y desarrolla una mala memoria acerca de cualquier problema con un supervisor.

21. ¿Consideras que trabajas bien bajo presión?

Puedes decir que mejoras tu rendimiento bajo ciertos tipos de presión. Nombra un ejemplo que se relacione con el tipo de puesto por el que te están entrevistando.

22. ¿Qué te motiva a dar lo mejor en tu puesto de trabajo?

Esto es una cualidad personal que solo tú puedes decir, pero buenos ejemplos son: desafío, logros y reconocimiento.

23. ¿Estás dispuesto a poner los intereses de la empresa por encima de los tuyos?

Esta es una simple pregunta de lealtad y dedicación. No te preocupes acerca de las profundas implicaciones éticas y filosóficas, solo di que sí.

24. ¿Qué aprendiste de los errores en tus trabajos anteriores?

Tienes que obligatoriamente decir algo o perderás credibilidad. Asegúrate que sea algo chico, un error sin mala intención y con una lección aprendida que sea positiva. Un buen ejemplo sería haber trabajado más rápido que tus colegas en algún proyecto y que por lo tanto complicó la coordinación entre ustedes.

25. ¿Tienes alguna pregunta para mí?

Siempre te conviene tener algo preparado. Preguntas tales como de qué forma te vas a insertar al trabajo, cuando puedes empezar a ser productivo o sobre qué tipo de proyectos vas a trabajar son buenas opciones.

5.- Explica qué es una prueba psicométrica?

---



---



---



---



---



---



---



---

**UNIDAD 3 DEL PROGRAMA: EJERCICIO PROFESIONAL Y DESARROLLO SUSTENTABLE**

**COMPETENCIA PARTICULAR:** Asume una actitud propositiva de su ejercicio laboral que favorezca el desarrollo sustentable.

**RAP 3.** Analiza las políticas sobre el desarrollo sustentable en el marco de su ejercicio profesional.

**UNIDAD 3 DEL PROGRAMA: EJERCICIO PROFESIONAL Y DESARROLLO SUSTENTABLE**

**COMPETENCIA PARTICULAR:** Asume una actitud propositiva de su ejercicio laboral que favorezca el desarrollo sustentable.

**RAP 1.** Propone estrategias e iniciativas en su ejercicio profesional que favorezcan al desarrollo sustentable.

## EJERCICIO PROFESIONAL Y DESARROLLO SUSTENTABLE

I.- Lee con atención la siguiente lectura y contesta lo que se te solicita.

1. Elabora una síntesis sobre el Desarrollo histórico del desarrollo sustentable.

El término desarrollo sostenible, perdurable o sustentable se aplica al desarrollo socioeconómico y fue expresado por primera vez en el documento conocido como Informe Brundtland (1987), fruto de los trabajos de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas, creada en la Asamblea de las Naciones Unidas en 1983. En dicho informe se señaló que el Desarrollo sostenible debía:

La humanidad tiene la habilidad de satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para entender sus propias necesidades.

Noción que luego sería retomada en el Principio 3.º de la Declaración de Río (1992): El derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras.[2]

Deben satisfacerse las necesidades de la sociedad como alimentación, ropa, vivienda y trabajo, pues si la pobreza es habitual, el mundo estará encaminado a catástrofes de varios tipos, incluidas las ecológicas. Asimismo, el desarrollo y el bienestar social, están limitados por el nivel tecnológico, los recursos del medio ambiente y la capacidad del medio ambiente para absorber los efectos de la actividad humana. Ante esta situación, se plantea la posibilidad de mejorar la tecnología y la organización social de forma que el medio ambiente pueda recuperarse al mismo ritmo que es afectado por la actividad humana.

### Esbozo histórico

A continuación se presenta brevemente el desarrollo histórico que ha tenido el desarrollo sustentable:

**1968** Creación del Club de Roma, que busca la promoción de un crecimiento económico estable y sostenible de la humanidad. El Club de Roma tiene entre sus miembros a importantes científicos (algunos premios Nobel), economistas, políticos, jefes de estado, e incluso asociaciones internacionales.



**1972** El Club de Roma publica el informe Los límites del crecimiento, preparado por petición suya, por un equipo de investigadores de Instituto Tecnológico de Massachusetts. En este informe se presentan los resultados de las simulaciones por computadora de la evolución de la población humana sobre la base de la explotación de los recursos naturales, con proyecciones hasta el año 2100. Demuestra que debido a la búsqueda del crecimiento económico durante el siglo XXI se produce una drástica reducción de la población a causa de la contaminación, la pérdida de tierras cultivables y la escasez de recursos energéticos.

**1972** (16 de junio) Conferencia sobre Medio Humano de las Naciones Unidas (Estocolmo). Es la primera Cumbre de la Tierra. Se manifiesta por primera vez a nivel mundial la preocupación por la problemática ambiental global.

**1980** La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) publicó un informe titulado Estrategia Mundial para la Conservación de la Naturaleza y de los Recursos Naturales, donde se identifican los principales elementos en la destrucción del hábitat: pobreza, presión poblacional, inequidad social y términos de intercambio del comercio.

**1981** Informe Global 2000 realizado por el Consejo de Calidad Medioambiental de Estados Unidos. Concluye que la biodiversidad es un factor crítico para el adecuado funcionamiento del planeta, que se debilita por la extinción de especies.

**1982** Carta Mundial de la ONU para la Naturaleza. Adopta el principio de respeto a toda forma de vida y llama a un entendimiento entre la dependencia humana de los recursos naturales y el control de su explotación.

**1982** Creación del Instituto de Recursos Mundiales en EU con el objetivo de encauzar a la sociedad humana hacia formas de vida que protejan el medio ambiente de la Tierra y su capacidad de satisfacer las necesidades y aspiraciones de las generaciones presentes y futuras.

**1984** Primera reunión de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo, creada por la Asamblea General de la ONU en 1983, para establecer una Agenda global para el cambio.

**1987** Informe Brundtland Nuestro Futuro Común, elaborado por la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo en el que, se formaliza por primera vez el concepto de desarrollo sostenible.

**1992** (3 al 14 de junio) Se celebró la Conferencia de la ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Segunda "Cumbre de la Tierra") en Río de Janeiro, donde nace la Agenda 21, se aprueban el Convenio sobre el Cambio Climático, el Convenio sobre la Diversidad Biológica y la Declaración de Principios Relativos a los Bosques. Se empieza a dar amplia publicidad al término desarrollo sostenible al público en general. Se modifica la definición original del Informe Brundtland, centrada en la preservación del medio ambiente y el consumo prudente de los recursos naturales no renovables, hacia la idea de "tres pilares" que deben conciliarse en una perspectiva de desarrollo sostenible: el progreso económico, la justicia social y la preservación del medio ambiente.



**1993** V Programa de Acción en Materia de Medio Ambiente de la Unión Europea: Hacia un desarrollo sostenible. Presentación de la nueva estrategia comunitaria en materia de medio ambiente y de las acciones que deben emprenderse para lograr un desarrollo sostenible, correspondientes al período 1992-2000.

**1994** (27 de mayo) Primera Conferencia de Ciudades Europeas Sostenibles. Aalborg (Dinamarca). Carta de Aalborg.

**1996** (8 de octubre) Segunda Conferencia de Ciudades Europeas Sostenibles. El Plan de actuación de Lisboa: de la Carta a la acción.

**2000** Tercera Conferencia de Ciudades Europeas Sostenibles. La Declaración de Hannover de los líderes municipales en el umbral del siglo XXI.

**2001** VI Programa de Acción en Materia de Medio Ambiente de la Unión Europea. Medio ambiente 2010: el futuro en nuestras manos. Definir las prioridades y objetivos de la política medioambiental de la Comunidad hasta y después de 2010 y detallar las medidas a adoptar para contribuir a la aplicación de la estrategia de la Unión Europea en materia de desarrollo sostenible.

**2002** Conferencia Mundial sobre Desarrollo Sostenible Johannesburgo, donde se reafirmó el desarrollo sostenible como el elemento central de la Agenda Internacional y se dio un nuevo ímpetu a la acción global para la lucha contra la pobreza y la protección del medio ambiente.

**2004** La séptima reunión ministerial de la Conferencia sobre la Diversidad Biológica concluyó con la Declaración de Kuala Lumpur, que ha creado descontento entre las naciones pobres y que no satisface por completo a las ricas. Según algunas delegaciones, el texto final no establece un compromiso claro por parte de los estados industrializados para financiar los planes de conservación de la biodiversidad.

**2004** Conferencia Aalborg + DIEZ - Inspiración para el futuro. Convocatoria a todos los gobiernos locales y regionales europeos para que se unan en la firma de los Compromisos de Aalborg y para que formen parte de la Campaña Europea de Ciudades y Pueblos Sostenibles.

**2005** Entrada en vigor del Protocolo de Kioto sobre la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

**2006** Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre una Estrategia temática para el medio ambiente urbano. Es una de las siete estrategias del Sexto Programa de Acción en materia de Medio Ambiente de la Unión Europea, elaborada con el objetivo de contribuir a una mejor calidad de vida mediante un enfoque integrado centrado en las zonas urbanas y de hacer posible un alto nivel de calidad de vida y bienestar social para los ciudadanos proporcionando un medio ambiente en el que los niveles de contaminación notengan efectos perjudiciales sobre la salud humana y el medio ambiente y fomentando un desarrollo urbano sostenible.

**2007** Cumbre de Bali que busca redefinir el Protocolo de Kioto y adecuarlo a las nuevas necesidades respecto al cambio climático. En esta cumbre intervienen los Ministros de



Medio Ambiente de casi todos los países del mundo aunque Estados Unidos de Norteamérica y China (principales emisores y contaminantes del planeta) se niegan a suscribir compromisos.

**Situación actual**

El desarrollo sustentable no se centra exclusivamente en las cuestiones ambientales. En términos generales, las políticas de desarrollo sustentable afectan a tres áreas: económica, ambiental y social. En apoyo a esto, varios textos de las Naciones Unidas, incluyendo el Documento Final de la Cumbre Mundial de 2005, se refieren a los tres componentes del desarrollo sustentable, que son el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente, como pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente. La Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural (UNESCO, 2001) profundiza aún más en el concepto al afirmar en su artículo 1 que: "... la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos...". [5] Se convierte en "una de las raíces del desarrollo entendido no sólo en términos de crecimiento económico, sino también como un medio para lograr un balance más satisfactorio intelectual, afectivo, moral y espiritual". [6]. En esta visión, la diversidad cultural es el cuarto ámbito de la política de desarrollo sostenible. ¿Qué sucede con el medio ambiente en el siglo XIX? Históricamente, la forma de pensar que dio lugar a la Revolución Industrial del siglo XIX introdujo criterios esencialmente de crecimiento económico. Las correcciones se hicieron en la segunda mitad del siglo XIX en el ámbito social, con la aparición de las organizaciones sin fines de lucro y el sindicalismo. Pero los países desarrollados (o países del Norte) se dieron cuenta en los años 70, de que su prosperidad se basa en el uso intensivo de recursos naturales finitos, y que, por consiguiente, además de las cuestiones económicas y sociales, un tercer aspecto estaba descuidado: el medio ambiente. Por ejemplo, la huella ecológica mundial excedió la capacidad "biológica" de la Tierra para reponerse a mediados de los años 70.

2.- Define con tus propias palabras que es el desarrollo sustentable

---



---



---



---



---

3.- ¿Explica cómo influye el desarrollo en tu ámbito profesional?

---



---



---



---



---

II. En el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI presidida por Jacques Delors-, llamado "La educación encierra un tesoro" se señala que la educación para la vida se basa en cuatro pilares o aprendizajes fundamentales que a lo largo de la vida serán los pilares del conocimiento; investiga y menciónalos explicando en consiste cada uno de ellos.





1.- Aprender a conocer

---



---

2.- \_\_\_\_\_

---



---

3.- \_\_\_\_\_

---



---

4.- \_\_\_\_\_

---



---

III.- Investiga en las siguientes páginas web: <http://www.fundacionsustentable.org/>; <http://www.cinu.org.mx>  
<http://www.oas.org/> ; <http://www.un-documents.net>

1.- Y completa el siguiente cuadro

Organismo	Perspectiva	Participación
ONU (Organización de las Naciones Unidas)		
OEA (Organización de los Estados Americanos)		
FSD (Fundación para el Desarrollo Sustentable)		
CMM (Comisión Mundial del Medio Ambiente)		
OCDE (Organismo para la Cooperación y el Desarrollo Económico)		
UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura)		

2.- De la siguiente dirección lee con atención el documento y realiza una reflexión de media cuartilla.

<http://www.eabweb.arrakis.es/Textos/India/No%20violencia.html>





## REFERENCIAS DOCUMENTALES Y PÁGINAS ELECTRÓNICAS

### Unidad

- |   |  |
|---|--|
|   | <b>S/A Plan Profesional</b>  |
| 1 | <a href="http://www.arsys.es/ayuda/directorio/productos/hosting/plan-profesional-info.htm">www.arsys.es/ayuda/directorio/productos/hosting/plan-profesional-info.htm</a>                         |
|   | <b>Red laboral</b>   |
| 1 | <a href="http://www.redlaboral.com.mx/avisos.php?">www.redlaboral.com.mx/avisos.php?</a>   |
|   | <b>Entrevista de trabajo: 25 preguntas típicas.</b>  |
| 2 | <a href="http://www.google.com.mx/search?hl=es&amp;q=Entresista+de+trabajo&amp;meta=&amp;aq=f&amp;oq=">www.google.com.mx/search?hl=es&amp;q=Entresista+de+trabajo&amp;meta=&amp;aq=f&amp;oq=</a> |
| 2 | <a href="http://www.sems.gob.mx">www.sems.gob.mx</a>   |