



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable:
Unid. VS


Código:
ACT-ITQ-VS-004

Versión:
ITQ-2022-001

Edición No. 01

ACTA DE APROBACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTOS/ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD No ACT-ITQ-VS-002-06					
TEMA:	Aprobación de Actividad de vinculación: Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de emprendimiento en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024				
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	2. EMPRESA Y SOCIEDAD				
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	1.2. Negociación y Ventas 1.3. Marketing Digital				
ÁREA DE CONOCIMIENTO:	a) Neuroventas b) Técnicas de negociación				
FECHA DE INICIO:	11-10-2023	FECHA DE INICIO:	03-03-2024		
DURACIÓN:	(6 meses)				
CONFORMIDAD CON LOS ELEMENTOS DEL PROYECTO/ACTIVIDAD					
ASPECTOS		APROBADO	NO APROBADO	OBSERVACIONES	CONFORMIDAD SI/NO
Nombre del proyecto/actividad:	Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de emprendimiento en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024.	✓			
Objetivo:	Evaluar la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de emprendimiento en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024.	✓			
Justificación:	El emprendimiento, definido como la creación y gestión de nuevos negocios basados en la innovación y el valor agregado, es fundamental para el progreso económico y social de los países, así como para la generación de empleo y riqueza. Sin embargo, enfrenta desafíos significativos como la falta de financiamiento, la competencia, la regulación y la incertidumbre. La educación superior juega un papel crucial en la formación de profesionales emprendedores, equipándolos con las habilidades necesarias para identificar oportunidades de mercado, crear y dirigir negocios exitosos y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad. Los	✓			

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Escuela Superior de Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: ACT-ITQ-VS-004	Versión: ITQ-2022-001
	Edición No. 01	ACTA DE APROBACIÓN	

	programas de capacitación se presentan como herramientas estratégicas para desarrollar estas habilidades en los estudiantes.			
Alcance:	Este proyecto se enfoca en evaluar la eficacia de un programa de capacitación destinado al desarrollo de habilidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, específicamente en la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico de octubre de 2023 a marzo de 2024. Se medirá el impacto del programa en términos de conocimientos, actitudes y comportamientos de los estudiantes, comparando los resultados con un grupo de control que no participó en el programa. La investigación incluirá la recolección y análisis de datos para identificar factores que influyen en la efectividad del programa. Los hallazgos se utilizarán para mejorar el programa de capacitación y contribuir a futuras investigaciones en el campo del emprendimiento y la educación superior.	/		

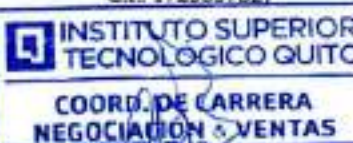
Según los fundamentos y ajustes presentados se deja constancia de la condición del presente proyecto de Vinculación con la Sociedad, obteniendo la certificación de APROBADO NO APROBADO para el periodo académico Nov 2023 - Abr 2024.

Aprobado y Revisado por:



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO
 VICERRECTORADO ACADÉMICO

VICERRECTOR ACADÉMICO

MSc. Diego Ortega
 C.I.: 1723597827


INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO
 COORD. DE CARRERA NEGOCIACIÓN & VENTAS

COORDINADOR DE CARRERA
 MSc. Catalina Suárez
 C.I.: 1707742829


INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO
 VICERRECTORADO ACADÉMICO

COORDINADOR DE I+D
 MSc. Santiago del Castillo
 C.I.: 1711847713

Enma Vicevector Académico


INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO
 VINCULACIÓN

COORDINADOR DE VINCULACIÓN

MSc. Erika Vivanco


INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO
 COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE INNOVACIÓN

DOCENTE SUPERVISOR (tutor)
 MSc. Santiago del Castillo
 C.I.: 1711847713

Quito, 6 de enero de 2024.



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Existencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

I. DATOS GENERALES

Carrera:	Administración
Período Académico:	Noviembre 2023 - Marzo 2024
Nombre del Proyecto:	Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Administración, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024
Programa de Vinculación:	Empresa y Sociedad
Dominio de investigación:	Gestión administrativa, productividad, competitividad, responsabilidad social.
Línea de Investigación:	Empresa y Sociedad
Sublínea de investigación:	Negociación y ventas, administración.
Docente Tutor:	Santiago del Castillo

III. APORTE

Los estudiantes participarán en la evaluación de la efectividad de un programa de capacitación orientado al desarrollo de habilidades de empleabilidad. Este proyecto les permitirá analizar la importancia de la empleabilidad y los factores que influyen en ella, además de aplicar metodologías de evaluación y análisis de datos para medir el impacto del programa. A través de encuestas, entrevistas y análisis de resultados, los estudiantes fortalecerán sus competencias en gestión de talento humano, toma de decisiones y estrategias de inserción laboral.

IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Evaluar la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes de la carrera de Administración del Instituto Superior Tecnológico Quito.

Objetivos Específicos:

- Medir el nivel de conocimientos, actitudes y comportamientos de los estudiantes en relación con la empleabilidad antes y después de la capacitación.
- Comparar los resultados de los estudiantes capacitados con los de un grupo de control.
- Analizar los factores que influyen en la efectividad del programa de capacitación en empleabilidad.



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

V. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Resultados de Aprendizaje esperado	Método de evaluación de los resultados de aprendizaje	Fecha de evaluación	Asignaturas aplicadas en la actividad	Horas de trabajo previstas
Identificación del nivel de conocimientos sobre empleabilidad	Encuestas y diagnóstico inicial	11-10-2023	Estadística Aplicada	16
Aplicación de encuestas y análisis de datos	Revisión de resultados y análisis estadístico	11-11-2023	Estadística Aplicada	16
Evaluación del impacto de la capacitación	Comparación de grupo experimental y control	11-12-2023	Gestión del Talento Humano	16
Análisis de habilidades adquiridas	Pruebas de desempeño y autoevaluación	11-01-2024	Desarrollo Organizacional	16
Elaboración de informe con hallazgos y recomendaciones	Presentación de informe final	11-02-2024	Administración Estratégica	16
Propuesta de mejoras para futuras capacitaciones	Exposición de estrategias de optimización	01-03-2024	Desarrollo Organizacional	16
			Total, de Horas	96



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

VI. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL ESTUDIANTE DENTRO DEL PROYECTO.

Actividad a realizar	Producto obtenido	Objetivo específico del proyecto al que contribuye	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MARZO
			2023	2023	2023	2024	2024	2024
Identificación del nivel de conocimientos	Base de datos con respuestas iniciales	Medir el nivel de conocimientos antes del programa						
Aplicación de encuestas y diagnóstico	Datos recolectados y organizados	Medir conocimientos y actitudes sobre empleabilidad						
Evaluación del impacto de la capacitación	Comparación de resultados entre grupos	Evaluar impacto del programa						
Análisis de habilidades adquiridas	Resultados de pruebas de desempeño	Identificar desarrollo de habilidades						
Elaboración de informe con hallazgos	Documento con análisis y conclusiones	Presentar los resultados del estudio						
Propuesta de mejoras y socialización	Presentación con estrategias de optimización	Mejorar futuras estrategias de formación						



VII. MEDIOS, MATERIALES Y RECURSOS

MEDIOS

Plataformas Digitales:

- Google Forms: Recolección de encuestas.
- Excel y SPSS: Análisis estadístico.
- Zoom y Microsoft Teams: Reuniones y socialización de resultados.

Aulas y Espacios de Trabajo:

- Salas de reuniones del ITQ: Discusión de resultados y estrategias.
- Laboratorio de análisis de datos: Procesamiento de información.

Comunicaciones:

- Correo Electrónico: Coordinación con el equipo y entrega de informes.
- WhatsApp y Telegram: Comunicación interna del equipo.
- Videoconferencias: Planificación y revisión de avances.

MATERIALES

Equipos Técnicos:

- Computadoras con software estadístico.
- Impresoras para documentación.
- Grabadoras de voz para entrevistas.

Materiales Didácticos:

- Guías de evaluación de empleabilidad.
- Plantillas de encuestas y entrevistas.
- Referencias bibliográficas sobre empleabilidad y formación laboral.

RECURSOS HUMANOS

Docentes y Facilitadores:

- Tutor del Proyecto: Santiago del Castillo
- Coordinador de Vinculación con la Sociedad.
- Equipo de encuestas y recolección de datos.
- Equipo de análisis y tabulación.
- Equipo de documentación y presentación de resultados.

RECURSOS FINANCIEROS

- Presupuesto asignado para materiales y herramientas de análisis.



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Existencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

VIII. EVALUACIÓN

- Asistencia obligatoria a actividades de vinculación mínimo 70%.
- Evaluación sobre 10 puntos:
- Evaluación de Conocimiento: 3 puntos
- Evaluación de Resultados: 3 puntos
- Evaluación de Desempeño: 4 puntos

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Rentería-Pérez, C. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad y desarrollo profesional.
Descripción: este libro es un análisis de los factores clave en la formación y evolución de la empleabilidad.
- Mena Menéndez, L. (2019). Competencias laborales en el siglo XXI.
Descripción: Este libro Explica la importancia de la adaptación a los cambios en el mercado de trabajo.
- Guerrero Useda, E. (2007). Capacitación y desarrollo en las organizaciones.
Descripción: Este libro aborda estrategias de formación para mejorar la empleabilidad.

COORDINADOR DE CARRERA

**ESTUDIANTE LÍDER DE
PROYECTO**

DOCENTE TUTOR ISTQ:

NOMBRE: Msc. CATALINA SUÁREZ
CI: 1707742829

NOMBRE: ANA LIBERIO
CI: 1718314527

NOMBRE: SANTIAGO DEL
CASTILLO
CI: 1711847713

Aprobado por:

Revisado por:

Elaborado por:



Ana Liberio





**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

I. DATOS GENERALES

Carrera:	Administración
Periodo Académico:	Noviembre 2023 - Marzo 2024
Nombre del Proyecto:	Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de emprendimiento en los estudiantes del instituto superior tecnológico quite, de la carrera de marketing digital, durante el periodo académico octubre 2023 - marzo 2024
Programa de Vinculación:	Empresa y Sociedad
Dominio de investigación:	Gestión administrativa, productividad, competitividad, responsabilidad social.
Línea de Investigación:	Empresa y Sociedad
Sublínea de investigación:	Negociación y ventas, administración.
Docente Tutor:	Santiago del Castillo

III. APOORTE

Los estudiantes participarán en la evaluación de la efectividad de un programa de capacitación orientado al desarrollo de habilidades de empleabilidad. Este proyecto les permitirá analizar la importancia de la empleabilidad y los factores que influyen en ella, además de aplicar metodologías de evaluación y análisis de datos para medir el impacto del programa. A través de encuestas, entrevistas y análisis de resultados, los estudiantes fortalecerán sus competencias en gestión de talento humano, toma de decisiones y estrategias de inserción laboral.

IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Evaluar la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes de la carrera de Administración del Instituto Superior Tecnológico Quito.

Objetivos Específicos:

- Medir el nivel de conocimientos, actitudes y comportamientos de los estudiantes en relación con la empleabilidad antes y después de la capacitación.
- Comparar los resultados de los estudiantes capacitados con los de un grupo de control.
- Analizar los factores que influyen en la efectividad del programa de capacitación en empleabilidad.

V. RESULTADOS DE APRENDIZAJE



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

Resultados de Aprendizaje esperado	Método de evaluación de los resultados de aprendizaje	Fecha de evaluación	Asignaturas aplicadas en la actividad	Horas de trabajo previstas
Identificación del nivel de conocimientos sobre empleabilidad	Encuestas y diagnóstico inicial	11-10-2023	Estadística Aplicada	16
Aplicación de encuestas y análisis de datos	Revisión de resultados y análisis estadístico	11-11-2023	Estadística Aplicada	16
Evaluación del impacto de la capacitación	Comparación de grupo experimental y control	11-12-2023	Gestión del Talento Humano	16
Análisis de habilidades adquiridas	Pruebas de desempeño y autoevaluación	11-01-2024	Desarrollo Organizacional	16
Elaboración de informe con hallazgos y recomendaciones	Presentación de informe final	11-02-2024	Administración Estratégica	16
Propuesta de mejoras para futuras capacitaciones	Exposición de estrategias de optimización	01-03-2024	Desarrollo Organizacional	16
			Total, de Horas	96



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Escuela de Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

VI. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL ESTUDIANTE DENTRO DEL PROYECTO.

Actividad a realizar	Producto obtenido	Objetivo específico del proyecto al que contribuye	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ZO
			2023	2023	2023	2024	2024	2024	2024
Identificación del nivel de conocimientos	Base de datos con respuestas iniciales	Medir el nivel de conocimientos antes del programa	■						
Aplicación de encuestas y diagnóstico	Datos recolectados y organizados	Medir conocimientos y actitudes sobre empleabilidad		■					
Evaluación del impacto de la capacitación	Comparación de resultados entre grupos	Evaluar impacto del programa			■				
Análisis de habilidades adquiridas	Resultados de pruebas de desempeño	Identificar desarrollo de habilidades				■			
Elaboración de informe con hallazgos	Documento con análisis y conclusiones	Presentar los resultados del estudio					■		
Propuesta de mejoras y socialización	Presentación con estrategias de optimización	Mejorar futuras estrategias de formación						■	■



VII. MEDIOS, MATERIALES Y RECURSOS

MEDIOS

Plataformas Digitales:

- Google Forms: Recolección de encuestas.
- Excel y SPSS: Análisis estadístico.
- Zoom y Microsoft Teams: Reuniones y socialización de resultados.

Aulas y Espacios de Trabajo:

- Salas de reuniones del ITQ: Discusión de resultados y estrategias.
- Laboratorio de análisis de datos: Procesamiento de información.

Comunicaciones:

- Correo Electrónico: Coordinación con el equipo y entrega de informes.
- WhatsApp y Telegram: Comunicación interna del equipo.
- Videoconferencias: Planificación y revisión de avances.

MATERIALES

Equipos Técnicos:

- Computadoras con software estadístico.
- Impresoras para documentación.
- Grabadoras de voz para entrevistas.

Materiales Didácticos:

- Guías de evaluación de empleabilidad.
- Plantillas de encuestas y entrevistas.
- Referencias bibliográficas sobre empleabilidad y formación laboral.

RECURSOS HUMANOS

Docentes y Facilitadores:

- Tutor del Proyecto: Santiago del Castillo
- Coordinador de Vinculación con la Sociedad.
- Equipo de encuestas y recolección de datos.
- Equipo de análisis y tabulación.
- Equipo de documentación y presentación de resultados.

RECURSOS FINANCIEROS

- Presupuesto asignado para materiales y herramientas de análisis.



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLOGICO QUITO**
Escuela de Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE VINCULACIÓN
CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto. Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-001

VIII. EVALUACIÓN

- Asistencia obligatoria a actividades de vinculación mínimo 70%.
- Evaluación sobre 10 puntos:
- Evaluación de Conocimiento: 3 puntos
- Evaluación de Resultados: 3 puntos
- Evaluación de Desempeño: 4 puntos

IV. BIBLIOGRAFÍA

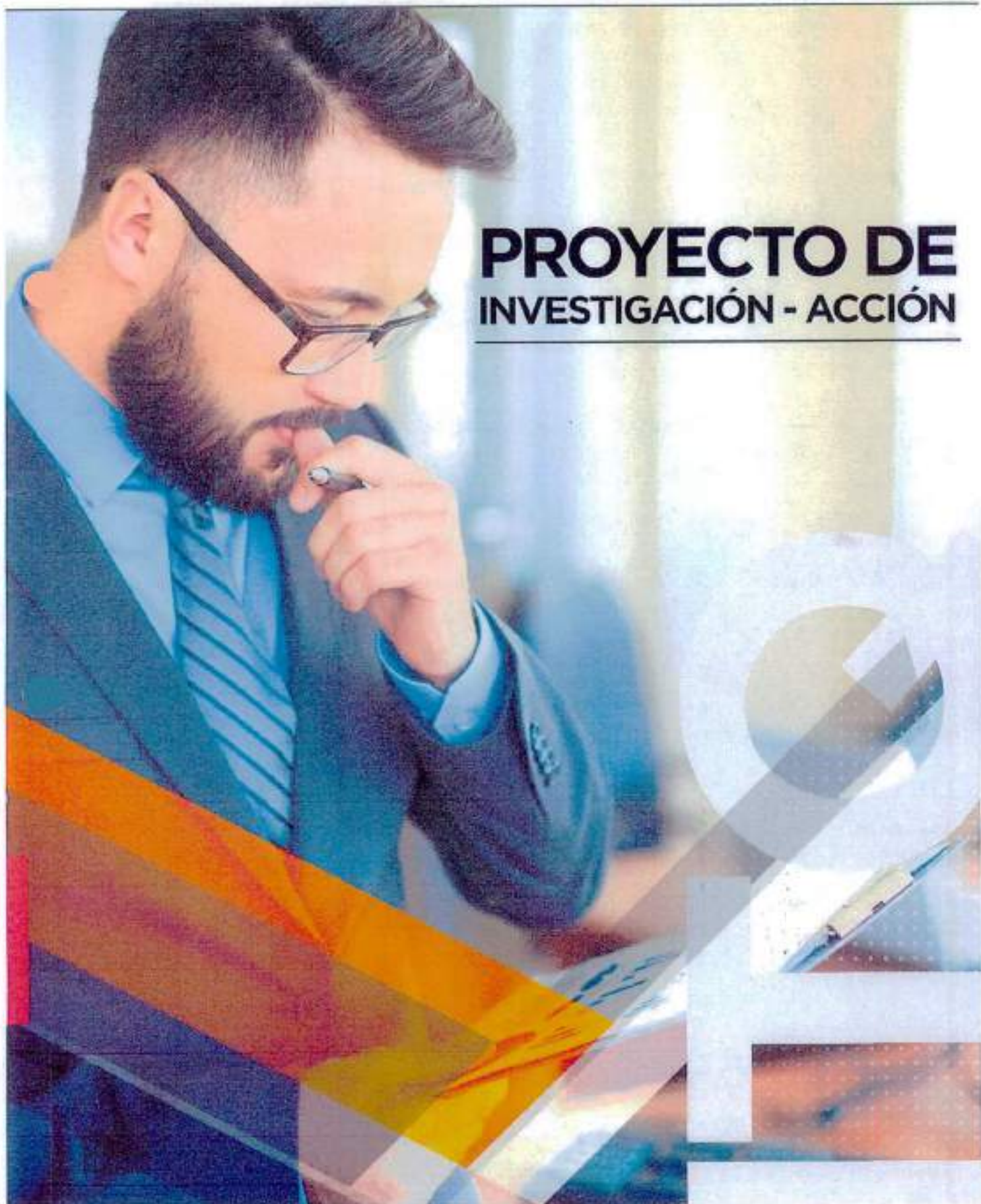
- Rentería-Pérez, C. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad y desarrollo profesional.
Descripción: este libro es un análisis de los factores clave en la formación y evolución de la empleabilidad.
- Mena Menéndez, L. (2019). Competencias laborales en el siglo XXI.
Descripción: Este libro Explica la importancia de la adaptación a los cambios en el mercado de trabajo.
- Guerrero Useda, E. (2007). Capacitación y desarrollo en las organizaciones.
Descripción: Este libro aborda estrategias de formación para mejorar la empleabilidad.

COORDINADOR DE CARRERA	ESTUDIANTE LÍDER DE PROYECTO	DOCENTE TUTOR ISTQ:
NOMBRE: Msc. CATALINA SUÁREZ CI: 1707742829	NOMBRE: MONSERRAT COSTALES CI: 1714114848	NOMBRE: SANTIAGO DEL CASTILLO CI: 1711847713
Aprobado por:	Revisado por:	Elaborado por:
 		 



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - ACCIÓN



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN – ACCIÓN

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

TÍTULO DEL PROYECTO	Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Administración, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024		
LÍNEA(S) DE INVESTIGACIÓN	Empresa y sociedad		
SUBLÍNEA(S) DE INVESTIGACIÓN	Negociación y ventas		
TIEMPO DE EJECUCIÓN (MESES)	6 meses		
CARRERA(S) INVOLUCRADA(S)	Negociación y ventas, Administración		
CÓDIGO DEL PROYECTO	UID-NV-001		
FECHA DE INICIO DEL PROYECTO	11-10-2023	FECHA DE FINALIZACIÓN DEL PROYECTO	03-03-2024

2. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN BENEFICIARIA

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN BENEFICIARIA

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO

UBICACIÓN

PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA
Pichincha	Quito	Bellisario Quevedo

DIRECCIÓN COMPLETA

Antonio de Ulloa Oe 3-77 y Diego de Atienza

BENEFICIARIOS DIRECTOS

Estudiantes de la Carrera de Administración de la modalidad presencial del Instituto Superior Tecnológico Quito, que cursan el cuarto nivel, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024.

BENEFICIARIOS INDIRECTOS

Estudiantes que pertenecen a otras carreras o que avanzan a niveles superiores del Instituto Superior Tecnológico Quito.

3. RESPONSABLE Y PARTICIPANTES

NOMBRES	CÉDULA DE IDENTIDAD	EMAIL	FORMACIÓN	ROL
---------	---------------------	-------	-----------	-----

SANTIAGO DEL CASTILLO	1711847713	santiago.delcastillo@itq.edu.ec	Magister	Director de proyecto
MICHELLE MAYANQUER	1724801269	bienestar.estudiantil@itq.edu.ec	Magister	Investigador
JOEL KRISTENSEN	1720099884	joel.kristensen@itq.edu.ec	Magister	Investigador
MÓNICA ARGUDO	1719656355	monica.argudo@itq.edu.ec	Licenciada	Investigador
CAMILA DÍAZ	1724699408	camila.diaz@itq.edu.ec	Licenciada	Investigador
IVONNE APUNTE	1723031199	ic.apunte@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
LENIN GANCHOZO	1351096068	ls.ganchozo@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
PABLO CABRERA	1104377161	pa.cabrerass@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
FRANCISCO GÓMEZ	912744778	fr.gomez@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
MARCO NÚÑEZ	1715658108	mg.nunez@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
ANDRÉS BEDÓN	1716821549	ag.bedon@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
VANESA BORJA	401710272	cv.borja@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
RICARDO MEJÍA	1720806874	rp.mejia@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
JONATHAN LINCANGO	1723968952	jr.lincango@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
JORGE SUNTAXI	1721511952	jl.suntaxi@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
ALFONSO MORENO	1002357273	ea.moreno@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
ERICK GARCÍA	1757138530	ea.garcia@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
ROSÁ MENDOZA	1310340524	rdp.mendoza@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
VELYN BUITRÓN	1710407808	es.buitron@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
MARCO VALLE	1718334244	mr.valles@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
MARÍA AUGUSTA ORDÓÑEZ	103611588	ma.ordonez@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
MARGARITA JARRÍN	1720767316	mm.jarrin@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
WIDMARCK CURIPOMA	703533893	wd.curipoma@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
ANA LIBERIO	1718314527	ap.liberio@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
DAVID CÁRDENAS	603140682	da.cardenas@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
MARILYN CISNEROS	1803266863	mb.cisneros@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
BYRON ÁVILA	1722829734	bg.avila@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
EDISON SERRANO	1721202305	ep.serrano@itq.edu.ec	N/A	Estudiante

ADRIÁN PÉREZ	604143818	am.perez@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
JOSHUA BURGOS	1719852244	ja.burgos@itq.edu.ec	N/A	Estudiante

4. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad es la capacidad de una persona para acceder al mercado laboral, mantenerse en él y progresar profesionalmente (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008). Se trata de una competencia clave para el desarrollo personal y social de los individuos, así como el crecimiento económico y la competitividad de las organizaciones (Mena Menéndez, 2019). Sin embargo, en el contexto actual de cambios tecnológicos, sociales y ambientales, la empleabilidad se enfrenta a diversos desafíos, tales como la brecha entre la oferta y la demanda de habilidades, la precariedad y la informalidad del empleo, la desigualdad y la exclusión social, entre otros (Ambrosy-Velarde, 2015).

Ante esta situación, la educación superior tiene un papel fundamental en la formación de profesionales competentes, capaces de adaptarse a las exigencias del mercado laboral y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad (Manjón & López, 2008). En este sentido, los programas de capacitación son herramientas estratégicas para mejorar las habilidades de empleabilidad en los estudiantes, ya que permiten adquirir conocimientos, actitudes y comportamientos relevantes para su inserción y desempeño laboral.

El presente proyecto tiene como propósito evaluar la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la carrera de Administración, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024. La pregunta de investigación que guía este proyecto es: ¿Qué impacto tiene el programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en el nivel de conocimientos, actitudes y comportamientos de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la carrera de Administración?

a. Objetivos

i. Objetivo general

Evaluar la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la carrera de Administración, durante el periodo académico octubre 2023 marzo 2024.

ii. Objetivos específicos

- Medir el nivel de conocimientos actitudes y comportamientos de los estudiantes en relación con las habilidades de empleabilidad antes y después del programa de capacitación.
- Comparar los resultados obtenidos por los estudiantes que participaron en el programa de capacitación con los de un grupo de control que no lo hizo.

- Analizar los factores que influyen en la efectividad del programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad.

b. Estructura

El proyecto se estructura de la siguiente manera:

- **Introducción.** Se presenta el tema, el problema, la pregunta, los objetivos, la justificación y la estructura del proyecto.
- **Marco teórico.** Se revisan los principales conceptos, teorías y estudios relacionados con la empleabilidad, las habilidades de empleabilidad y la evaluación de la efectividad de los programas de capacitación.
- **Metodología.** Se detalla el diseño, la población, la muestra, las variables, las hipótesis, las técnicas y los instrumentos de recolección y análisis de datos que se utilizarán en el proyecto.
- **Resultados y discusión.** Se presentan y se discuten los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los datos, contrastándolos con la literatura revisada y las hipótesis planteadas.
- **Conclusiones y recomendaciones.** Se sintetizan las principales conclusiones del proyecto, se plantean las limitaciones y las implicaciones del estudio y se proponen recomendaciones para la mejora del programa de capacitación y para futuras investigaciones.

5. MARCO TEÓRICO

El marco teórico para la evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Administración, durante el periodo académico octubre 2023 - marzo 2024, aborda los siguientes temas principales: empleabilidad, programas de capacitación, evaluación de habilidades y efectividad.

La empleabilidad se refiere a la capacidad de un individuo para conseguir y mantener un empleo satisfactorio (Navarro & J. P. G., 2014). Los programas de capacitación buscan incrementar el capital humano a través de la formación de habilidades (Guerrero Useda, 2007). Es importante evaluar las habilidades de los estudiantes para identificar sus fortalezas y debilidades (Castillo, M. J. B., Merchán & N. Y. T., 2009).

La efectividad de los programas de capacitación puede medirse a través de la aplicación de herramientas digitales, el feedback del equipo y la definición de KPIS (indicadores claves de rendimiento) (Quimbia Loyo & FR, 2017). Asimismo, la evaluación periódica es esencial para garantizar que los programas de capacitación sean relevantes y estén alineados con las necesidades de la organización y de los empleados (Vélez & M. A. G., 2010).

Es fundamental diseñar programas de capacitación adaptados a las necesidades específicas de los estudiantes, lo que puede resultar en un mejor desempeño laboral y un aumento de la productividad (Changuán & M. P. O., 2020).

Además, la evaluación de impacto de los programas de formación es un proceso sistemático que permite conocer los efectos de un programa y su relación con las metas propuestas (Hernani-Limarino & Villarroel, 2015).

Estos elementos constituyen la base teórica para la evaluación de la efectividad del programa de capacitación en el contexto específico de la Carrera de Administración del Instituto Superior Tecnológico Quito.

6. METODOLOGÍA

a. Muestra

La población objetivo de esta investigación fueron los 16 estudiantes inscritos en la carrera de Administración del Instituto Tecnológico Quito. La muestra se obtuvo durante el periodo del 23 al 25 de enero de 2024, con el respaldo del listado de estudiantes matriculados y activos en el Instituto, garantizando así la veracidad y precisión de esta muestra, que abarcará el 100% de los estudiantes de la carrera.

El tamaño de la muestra para esta investigación se especificó de la siguiente manera:

- Número de estudiantes de la carrera de Administración en el ITQ: 16
- Alcance de la muestra: 100% de los 16 estudiantes.

La técnica de muestreo empleada fue el muestreo intencional o por conveniencia, ya que el objetivo general se centró en un grupo específico de estudiantes que comparten afinidad por una misma carrera en una misma institución. Por lo tanto, los investigadores los consideraron adecuados para este proyecto. En total, hubo 16 unidades muestrales que pertenecen a la carrera de Administración en el ITQ.

b. Instrumentos de medición

i. Cuestionario

Con el propósito de profundizar en el nivel de conocimientos, aptitudes y comportamientos de los estudiantes, se llevó a cabo una encuesta que abordó las siguientes habilidades: autoconocimiento, comunicación, neuliderazgo, negociación, toma de decisiones, trabajo en equipo, resiliencia, adaptabilidad e inteligencia emocional.

La sección de conocimientos estuvo estructurada en tres preguntas por cada habilidad, con respuestas de selección múltiple, totalizando 25 preguntas. Se estableció una escala de puntuación que osciló entre 0 y 24 puntos, considerando que la pregunta 25 fue evaluada cualitativamente. La escala de evaluación se detalla a continuación:

- Alto: 16 – 24

- Medio: 8 – 15
- Bajo: 0 - 7

Esta metodología permitió determinar si los estudiantes estuvieron familiarizados con la terminología asociada a cada habilidad, constituyendo la primera variable de la investigación.

En cuanto a las actitudes y comportamientos, se empleó una escala que fue desde "Muy frecuentemente" (puntuación 4) hasta "Nunca" (puntuación 0). El objetivo fue evaluar con qué frecuencia los estudiantes aplican estas habilidades en su vida diaria. El cuestionario constó de 24 preguntas, con 3 preguntas para evaluar cada habilidad. La escala de evaluación se presenta a continuación:

- Alto: 72 – 96
- Medio: 48 – 71
- Bajo: 24 - 47

El cuestionario se encuentra disponible en formato digital en Google Forms, accesible a través del siguiente enlace: <https://forms.office.com/r/6xdqrPxpPh>.

La encuesta se llevó a cabo desde el jueves 1 hasta el sábado 3 de febrero de 2024, con una estimación de duración de 30 minutos por participante.

II. Entrevistas

Una vez concluida la encuesta, se realizaron entrevistas personales presenciales en el Instituto el sábado 3 de febrero, con una duración de 30 minutos por estudiante. Las habilidades evaluadas fueron las mismas que en la encuesta, con el propósito de obtener una comprensión más profunda del desempeño de cada estudiante.

La entrevista constó de dos partes:

1. La primera parte abordó preguntas relacionadas con la aplicación de habilidades en diferentes contextos y la observación del manejo corporal de los participantes. Se incluyó un total de 23 preguntas, calificadas según la escala de "Cumple", "Medianamente cumple" y "No cumple", con una puntuación de 0 a 2 puntos. La escala de evaluación se presenta como sigue:

- Alto: 30 – 46

- Medio: 15 – 29
- Bajo: 0 – 14

2. La segunda parte de la entrevista consistió en un ejercicio de clínica de ventas, evaluando 7 variables mediante la escala de "Cumple", "Medianamente cumple" y "No cumple", con una puntuación de 0 a 2 puntos. La escala de evaluación se detalla a continuación:

- Alto: 10 – 14
- Medio: 5 – 9
- Bajo: 0 – 4

Para facilitar la organización de las entrevistas, se formaron grupos de validación para asegurar la asistencia de los estudiantes de la carrera de Administración mediante llamadas.

Este enfoque integral de encuestas y entrevistas proporcionó una visión completa de las habilidades y capacidades de los estudiantes, ofreciendo información valiosa para su desarrollo académico y profesional.

c. Implementación del programa

La capacitación se llevó a cabo con una planificación que consideró el método ERCA, ya que los estudiantes estaban familiarizados con esta forma de aprendizaje. En la primera parte de la experiencia, se realizó una actividad con preguntas para proporcionar información general sobre las temáticas a revisar. Para los estudiantes de la carrera de administración la temática fue "Aprende habilidades para conseguir tu éxito laboral. El secreto está en tus habilidades". El taller tuvo una duración de 2 horas y 30 minutos, comenzando a las 19:00 y terminando a las 21:30. En cuanto a la reflexión, se utilizaron datos curiosos para despertar aún más el interés de los participantes.

La capacitación se dividió en dos partes durante la conceptualización, con el fin de diferenciar entre habilidades individuales y aquellas que influyen en otras personas. Estas partes se titularon:

- Parte 1: "Empiezo trabajando en mí"
- Parte 2: "Mis habilidades influyen en las decisiones"

En la primera parte se abordaron las habilidades de autoconocimiento, resiliencia, adaptabilidad al cambio e inteligencia emocional. En la segunda parte del taller se tomaron en cuenta habilidades como

comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, negociación y neuroliderazgo. La planificación detallada se encuentra en el Anexo 1.

Para finalizar la etapa de Aplicación, los participantes completaron un cuestionario inicial para evaluar el impacto de la capacitación en las variables determinadas.

Además de este proceso, se llevó a cabo una encuesta de satisfacción para respaldar la información y conocer la perspectiva de los participantes.

7. PRESUPUESTO

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO ESTIMADO
1	Gastos administrativos: Costos relacionados con la gestión y administración del proyecto.	\$ 300,00
1	Costos de recopilación de datos: Incluye la obtención de información a través de encuestas, entrevistas u otras fuentes.	\$ 30,00
1	Gastos de análisis de datos: Costos asociados con el procesamiento y análisis de los datos recopilados.	\$ 20,00
1	Gastos de publicación: Incluye la divulgación de los resultados del proyecto, como la impresión de informes o la presentación en conferencias.	\$ 20,00
	TOTAL	\$ 370,00

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	OCT-23	NOV-23	DIC-23	ENE-23	FEB-23	MAR-23	RESULTADOS Y PRODUCTOS
Inicio del proyecto: Definición de objetivos y alcance.	X						Resultados: Objetivos claros: Documentar los objetivos específicos del programa de capacitación. Alcance definido: Establecer los límites y las áreas de enfoque. Productos: Documento de objetivos: incluir en el documento final los objetivos del proyecto. Matriz de alcance: Un esquema que describe las áreas cubiertas por el programa.
Recolección de datos: Encuestas, entrevistas, etc.		X					Resultados: Datos recopilados: Encuestas completadas, entrevistas realizadas. Análisis preliminar: Identificación de tendencias o patrones. Productos: Base de datos de encuestas: Un archivo con las respuestas de los estudiantes.

Revisión bibliográfica: Análisis del marco teórico.		X	X			<p>Informe de análisis preliminar: Un resumen de los hallazgos iniciales.</p> <p>Resultados: Síntesis de literatura: Resumen de los estudios, teorías y enfoques relevantes relacionados con el desarrollo de habilidades de empleabilidad.</p> <p>Identificación de brechas: Identificar áreas donde se necesita más investigación o donde existen lagunas en el conocimiento.</p> <p>Productos: Informe de revisión bibliográfica: Documento que resume los hallazgos clave de la literatura. Mapa conceptual: Representación visual de las conexiones entre los conceptos teóricos.</p>
Desarrollo del programa de capacitación: Diseño de contenidos, materiales y herramientas.				X		<p>Resultados: Contenido de capacitación: Módulos, materiales, ejercicios. Plan de implementación: Cronograma detallado.</p> <p>Productos: Materiales de capacitación: Presentaciones, guías, videos. Cronograma de talleres: Un plan visual de las sesiones de capacitación.</p>
Implementación: Realización de talleres, sesiones de capacitación, etc.					X	<p>Resultados: Participación estudiantil: Número de estudiantes involucrados. Retroalimentación: Opiniones y comentarios de los estudiantes.</p> <p>Productos: Registro de asistencia: Documentación de quiénes asistieron a las sesiones. Encuestas de satisfacción: Formularios para evaluar la calidad del programa.</p>
Análisis de resultados: Comparación de desempeño antes y después del programa.					X	<p>Resultados: Comparación pre y post: Evaluación del desempeño de los estudiantes. Identificación de mejoras: Áreas que requieren ajustes.</p> <p>Productos: Informe de resultados: Un análisis detallado de los cambios observados. Recomendaciones: Sugerencias para futuras iteraciones.</p>
Acciones y conclusiones: Ajustes necesarios, recomendaciones y cierre del proyecto.					X	<p>Resultados: Acciones tomadas: Decisiones basadas en los resultados.</p>

Lecciones aprendidas: Reflexiones sobre el proceso.
 Productos:
 Plan de seguimiento: Pasos para mantener y mejorar el programa.
 Informe final: Documento que resume todo el proyecto.

9. RESULTADOS Y ANÁLISIS

a. Resultados de la encuesta

La encuesta se llevó a cabo del 1 al 3 de febrero de 2024, con una participación del 100% de los 16 estudiantes de la carrera de Administración del Instituto Tecnológico Quito. Los resultados se analizaron según la escala de evaluación establecida para cada habilidad.

Autoconocimiento: El 75% de los estudiantes obtuvo una puntuación considerada como nivel alto, indicando un buen nivel de comprensión sobre sí mismos.

Comunicación: El 60% de los estudiantes alcanzó un nivel medio de competencia en esta habilidad.

Neuroliderazgo: El 80% de los estudiantes obtuvo una puntuación alta en esta habilidad, demostrando un sólido entendimiento de los conceptos.

Negociación: El 55% de los estudiantes obtuvo una puntuación media en esta área.

Toma de decisiones: El 70% de los estudiantes demostró un nivel alto en esta habilidad, indicando una capacidad satisfactoria para tomar decisiones efectivas.

Trabajo en equipo: El 65% de los estudiantes alcanzó un nivel medio en esta habilidad.

Resiliencia: El 85% de los estudiantes obtuvo una puntuación alta en resiliencia, mostrando una capacidad notable para enfrentar y superar desafíos.

Adaptabilidad: El 70% de los estudiantes demostró un nivel alto de adaptabilidad.

Inteligencia emocional: El 75% de los estudiantes alcanzó un nivel alto en esta habilidad.

b. Resultados de las entrevistas

Las entrevistas personales se llevaron a cabo el sábado 3 de febrero de 2024, proporcionando una comprensión más profunda del desempeño de cada estudiante en las habilidades evaluadas. Los resultados se analizaron según la escala establecida para cada parte de la entrevista.

Primera parte (aplicación de habilidades y manejo corporal): El 60% de los estudiantes obtuvo una calificación considerada como nivel alto en la aplicación de habilidades en diferentes contextos y manejo corporal.

Segunda parte (ejercicio de clínica de ventas): El 50% de los estudiantes alcanzó una calificación media en este ejercicio, demostrando habilidades de venta prometedoras.

10. ACCIONES Y CONCLUSIONES

a. Acciones recomendadas

Refuerzo de habilidades: Implementar sesiones de refuerzo específicas para aquellas habilidades en las que los estudiantes obtuvieron una calificación media o baja en la encuesta y entrevistas.

Mentoría individualizada: Ofrecer programas de mentoría individualizada para estudiantes que necesiten apoyo adicional en el desarrollo de habilidades específicas.

Sesiones de práctica: Organizar sesiones prácticas adicionales para fortalecer las habilidades de comunicación, negociación y trabajo en equipo.

b. Conclusiones

La mayoría de los estudiantes mostraron un buen dominio de las habilidades de resiliencia, adaptabilidad e inteligencia emocional, lo que sugiere una sólida base para su desarrollo personal y profesional.

Se identificaron áreas de mejora en habilidades como comunicación, negociación y trabajo en equipo, lo que destaca la importancia de continuar fortaleciendo estas competencias.

La implementación de programas de capacitación y actividades prácticas puede contribuir significativamente al desarrollo integral de los estudiantes y aumentar su empleabilidad en el mercado laboral.

Estos resultados y conclusiones proporcionan una base sólida para diseñar estrategias efectivas de desarrollo de habilidades en el Instituto Tecnológico Quito, orientadas a mejorar la empleabilidad y el éxito profesional de los estudiantes de Administración.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrosy-Velarde, I. L. (2015). La educación en el contexto de la sociedad actual. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 6(2), 200-213.
- Castillo, M. J. B., & Merchán, N. Y. T. (2009). Caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media a través del test HCTAES. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, (11), 66-85.
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
- Guerrero Useda, M. E. (2007). Formación de habilidades para la investigación desde el pregrado. *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 190-192.
- Hernani-Limarino, W. L., & Villarroel, P. (2015). Evaluando el Impacto de Microcréditos en Bolivia-Evidencia del Crédito Productivo Individual–Banco de Desarrollo Productivo (No. 05/2015).
- Manjón, J. V. G., & López, M. C. P. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de educación*, 46(9), 1-12.
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & gestión*, (46), 11-47.
- Navarro, J. P. G. (2014). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad (Doctoral dissertation, Universitat de València).
- Químbia Loyo, F. R. (2017). Modelo de inteligencia de negocios (BI), para el manejo de indicadores clave de desempeño (KPI) en ventas para la toma de decisiones en los retalls de farmacias de la empresa Farmaenlace Cía. Ltda (Master's thesis).
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas psicológica*, 7(2), 319-334.
- Vélez, M. A. G. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista ciencias estratégicas*, 18(24), 225-236.

12. ANEXOS

ANEXO 1

PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CAPACITACIONES EN EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD

		Recursos	Tiempo
EXPERIENCIA	<p>EMPRENDIMIENTO: ¿Para ustedes, qué es emprendimiento? ¿Qué habilidades consideran necesarias para emprender? ¿Alguno de ustedes tiene un emprendimiento? Por favor, escríbanlo en el chat. ¿Sueñan con emprender? ¿Cuál fue el motivo que les impulsó a emprender? Diferencia entre conocimiento/actitud/comportamiento</p> <p>EMPLEABILIDAD: ¿Qué significa para ti la empleabilidad? ¿Qué habilidades y conocimientos crees que posees y te ayudarían a obtener el trabajo que deseas? ¿Qué importancia crees que tiene la formación académica para conseguir un buen trabajo? ¿Qué dificultades crees que podrías encontrar al buscar trabajo? [Enlace al video: https://www.youtube.com/watch?v=cgcS055XzFM]</p>		10 minutos
REFLEXIÓN	<p>EMPRENDIMIENTO: - Curiosidad acerca de las empresas en Ecuador. - Emprendimientos durante la pandemia.</p> <p>EMPLEABILIDAD: ¿Sabías que? Las personas con habilidades blandas bien desarrolladas tienen más probabilidades de ser contratadas y tener éxito en el trabajo. - Curiosidad sobre la empleabilidad en Ecuador. - Empresa La Favorita. - Ejemplos de habilidades blandas.</p>		
CONOCIMIENTO	<p>EMPRENDIMIENTO: Pregunta: ¿Qué es el autoconocimiento? Enlace: https://vm.tiktok.com/ZM675W6QB/</p> <p>AUTOCONOCIMIENTO: Pregunta: ¿Quién soy yo? Retroalimentación: Hagamos un FODA.</p> <p>EMPLEABILIDAD: Pregunta: ¿Por qué razón elegiste tu carrera? ¿Tus habilidades se relacionan con la carrera que elegiste? Vamos a analizarlo ahora.</p>		

	Retroalimentación: IKIGAI.		
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPREDIMIENTO: Explicación: ¿Cómo desarrollo mi autoconocimiento? Habilidades Talentos ¿Cómo se relaciona con la empleabilidad / emprendimiento? Ejemplo: Tarjeta de presentación ¿Qué emprendimientos se relacionan con mis habilidades?</p> <p>EMPLEABILIDAD: Explicación: ¿Qué es el autoconocimiento? ¿Cómo se relaciona el autoconocimiento y la empleabilidad? Tips para desarrollar tu autoconocimiento</p>	Anexo 2	
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>Pregunta: ¿Cómo construyo mi propósito de vida? IKIGAI</p> <p>EMPREDIMIENTO: Misión y visión</p> <p>EMPLEABILIDAD: Por favor, escribe tu propósito de vida en el chat.</p>		
1. RESILIENCIA Y ADAPTABILIDAD AL CAMBIO			
Conocimiento	<p>EMPREDIMIENTO: ¿Qué es la resiliencia? ¿Cuándo has sido resiliente? Resiliencia Empresarial Oportunidades de Crecimiento ¿Por qué es importante ser resilientes?</p> <p>EMPLEABILIDAD: Preguntar a la audiencia: ¿Qué es la resiliencia? (lluvia de ideas en el chat) Preguntar a la audiencia: ¿Quién está trabajando o trabajó anteriormente? (levantar las manos o reaccionar) ¿Qué es la resiliencia en la empleabilidad y por qué es importante desarrollarla? Desarrollar la respuesta indicando el proceso de la resiliencia: Aceptación, adaptación y aprendizaje.</p>	Anexo 3	15 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPREDIMIENTO: Actividad: Problemas ¿Cómo aplicarías la resiliencia en el siguiente desafío?</p>		

	<p>EMPREDIMIENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo ajustarías tus precios para enfrentar las nuevas tarifas? - ¿Qué innovaciones podrías introducir en tus productos o procesos para diferenciarte de la competencia? - ¿Qué medidas tomarías para mantener la motivación y la visión positiva en tu emprendimiento? <p>EMPLEABILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividad: Problema - ¿Cómo actuarías en los siguientes casos aplicando la resiliencia? - Caso 1: Rechazo en entrevista de trabajo - Caso 2: Pérdida de empleo 		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPREDIMIENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (TIPS) Recomendaciones para ser resiliente. <p>EMPLEABILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexión: Mi peor experiencia o una oportunidad de aprendizaje - (TIPS) Recomendaciones para ser resiliente <p>Cierre y Recuerda: Al final de la capacitación sirve para reforzar los puntos clave, promover la retención del conocimiento y motivar a la acción.</p>		
CONOCIMIENTO	<p>EMPREDIMIENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la inteligencia emocional? - ¿Cuándo has sido inteligentemente emocional? - ¿Para qué necesita un emprendedor la inteligencia emocional? <p>EMPLEABILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la inteligencia emocional? - ¿Qué es la inteligencia emocional y cómo desarrollarla? 		
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPREDIMIENTO:</p> <p>Actividad: ¿Cómo aplicarías la inteligencia emocional en la siguiente situación?</p> <p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>Actividad: ¿Piensa en las situaciones que hayas tenido que enfrentar en tu trabajo? y cómo gestionar los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflicto con un compañero de trabajo. - Presión en el trabajo. - Dificultad para tomar una decisión. 	Anexo 4	15 minutos
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPREDIMIENTO:</p> <p>(TIPS) Recomendaciones para ser emocionalmente inteligente.</p>		

	<p>CIERRE y recuerda:</p> <p>"Persiste con fuerza, lidera con empatía."</p> <p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>(TIPS) Recomendaciones para ser emocionalmente inteligente.</p> <p>CIERRE y recuerda</p>		
CONOCIMIENTO	¿Qué es la comunicación? ¿Cuáles son los elementos en la comunicación? ¿Como podemos tener una comunicación efectiva?		10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)			
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL			
CONOCIMIENTO	<p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>¿Qué significa ser el arquitecto de su propia vida?</p> <p>¿Qué significa para usted sabiduría y empoderamiento en la toma de decisiones?</p> <p>HAZTE CARGO DE TUS DECISIONES</p> <p>EMPLEABILIDAD (CASO PRÁCTICO)</p> <p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>¿Usted tomaría la decisión de emprender?</p> <p>¿Cómo tomar las mejores decisiones en mi emprendimiento?</p>	<p>CASO PRÁCTICO DE TOMA DE DECISIONES</p> <p>Contexto:</p> <p>Imagina que por tus méritos y capacidades llegas a ser gerente regional de una embotelladora, y te llega una queja del gerente zonal que se queja de María, la Subgerente zonal, y pide su despido.</p> <p>- En una empresa embotelladora con más de 200 empleados, la fuerza laboral enfrenta constantes problemas de salud y lesiones debido a la sobrecarga física del personal en la planta, lo que resulta en muchas ausencias laborales. María, la subgerente regional, se siente frustrada al presentar estos problemas con su jefe directo (el gerente zonal) y no recibir respuesta</p>	10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>- Ver un video sobre cómo afectan nuestras decisiones en la empresa.</p> <p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>- Al ver el video, ¿qué le quedaría si emprendiera?</p> <p>- ¿Puede compartir si ha tomado buenas o malas decisiones en su vida?</p>		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>Realizar una actividad con pregunta a y b y debatir la respuesta.</p> <p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>Recordemos que lo más importante al tomar decisiones es estar seguros para que nuestro emprendimiento siga adelante con nuevas ideas.</p>		

		<p>durante meses. Decidida a mejorar las condiciones, toma la iniciativa y, sin seguir el protocolo establecido, compra montacargas con sus propios recursos para presentar una solución.</p> <p>Acciones Tomadas: María, al percatarse de que la sobrecarga física estaba afectando la salud de los empleados, decide tomar medidas por su cuenta. Adquiere montacargas y los implementa, observando resultados inmediatos. No obstante, la incorporación de los montacargas implicaría una reducción en la mano de obra en la planta.</p> <p>Reacción Inicial: Cuando se implementan los montacargas, la noticia de los despidos masivos se propaga rápidamente entre los empleados, lo que provoca una reacción negativa y una creciente insatisfacción en la planta, culminando en una huelga con la participación de la prensa y un aumento significativo en las quejas contra la decisión unilateral de María.</p> <p>¿Qué acciones tomaría usted y por qué?</p>	
--	--	--	--



		<p>¿Cree que el gerente zonal actuó correctamente al pedir el despido de María y por qué?</p> <p>¿Cómo cree que terminó esta empresa?</p> <p>Resultados:</p> <p>A pesar de la resistencia inicial, los resultados de la implementación de los montacargas son notables. La eficiencia en la producción mejora considerablemente, y las condiciones laborales se vuelven más seguras para los empleados restantes. La empresa, después de revisar la situación, decide invertir en tecnología y mejoras para optimizar aún más la producción.</p> <p>Impacto en la empresa:</p> <p>A medida que la eficiencia y la seguridad mejoran, la empresa experimenta un aumento en su valor en el mercado financiero. La empresa consigue mucha inversión y llega a cotizar en la bolsa. (CCU Chile)</p>	
<p>CONOCIMIENTO</p>	<p>EMPLEABILIDAD</p> <p>El trabajo en equipo. A menudo, se compara al trabajo en equipo con una sinfonía, donde cada miembro desempeña un papel crucial para crear una armonía y alcanzar el éxito.</p> <p>EMPRENDIMIENTO</p> <p>¿Qué es el trabajo en equipo en el emprendimiento?</p>		<p>10 minutos</p>





	<p>¿Cuáles son las ventajas del trabajo en equipo en el emprendimiento? ¿Cuál es la importancia del trabajo en equipo en el emprendimiento?</p>		
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPLEABILIDAD: W. A. Mozart: Symphony nº 40 - Dima Slobodeniouk - Sinfónica de Galicia (youtube.com)</p> <p>EMPRENDIMIENTO: Se comparte un enlace a un video https://youtu.be/pidhWGD-m_A y se plantea una pregunta sobre la importancia del trabajo en equipo al observar a los trabajadores en el video.</p>		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPLEABILIDAD: Se plantean preguntas sobre lo observado en el video, las acciones en equipo que llevaron al éxito, dichos populares sobre trabajo en equipo y las habilidades que fortalecerían el trabajo en equipo.</p> <p>EMPRENDIMIENTO: Se cuestiona sobre la percepción personal de ser un buen integrante en un trabajo en equipo dentro del emprendimiento.</p>		
CONOCIMIENTO	<p>EMPRENDIMIENTO: Se plantean preguntas sobre la negociación, aspectos de la vida negociados y cómo prepararse para una negociación.</p> <p>EMPLEABILIDAD: Se cuestiona la importancia de negociar la empleabilidad y se solicita ejemplos sobre cómo negociar el sueldo, funciones y experiencias.</p>	<p>https://youtu.be/L0mbc556BSA?si=wzhAEIWL1_vTuGST</p> <p>https://vm.tiktok.com/ZM67rX9EB/ Visualizar el video y socializar</p>	10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPRENDIMIENTO: Se plantea la pregunta sobre la actitud a tomar frente a una negociación y se menciona la presentación de un video explicativo.</p> <p>EMPLEABILIDAD: Se pregunta sobre la mejor actitud frente a una negociación y se reflexiona sobre el significado de la frase "no es lo que dices, sino cómo lo dices".</p>		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPRENDIMIENTO: - Clínica de ventas: Elegir a 2 participantes para que comiencen una negociación.</p> <p>EMPLEABILIDAD: - Bases de un portafolio de servicios.</p>	Estudiar en el ITQ puede ofrecer una educación de calidad, oportunidades de crecimiento profesional, acceso a recursos especializados	



		y una red de contactos valiosa para el futuro.	
CONOCIMIENTO	EMPRESARIADO: ¿Qué es el neuroliderazgo en el emprendimiento? ¿Te consideras un líder? ¿Por qué? ¿Qué es ser líder vs neurolíder? EMPLEABILIDAD: ¿Cómo se relaciona la neurociencia con el liderazgo? ¿Qué son las habilidades blandas y por qué son importantes para el liderazgo? ¿Cómo puede el neuroliderazgo mejorar la toma de decisiones en el ámbito laboral?	https://www.youtube.com/watch?v=c6t1MVbkcgw	10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	EMPRESARIADO: Se plantean preguntas sobre el autoconocimiento, la inteligencia emocional y los tres cerebros que trabaja el Neuro líder. EMPLEABILIDAD: Se cuestiona si la actitud es fundamental para la empleabilidad y se pregunta sobre qué aspecto del video llama más la atención.		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	EMPRESARIADO: Se plantea la realización de un ejercicio con 2 participantes para poner en práctica el Neuroliderazgo. EMPLEABILIDAD: Se pregunta sobre cómo se comporta un líder y se cuestiona si la persona se considera un líder, indicando la razón de su respuesta.		https://vm.tiktok.com/ZM67AUSH9/ En dos ejemplos prácticos entre dos personas frente a una situación "X", se observaría su comportamiento y cómo interactúan para abordar la situación dada.
APLICACIÓN	Realización del cuestionario: ¿Qué aprendiste o qué te llevas de la actividad de hoy? ¿Cuál será tu siguiente paso?		10 minutos



	Entrega de certificados.		
--	--------------------------	--	--



ANEXO 2

AUTOCONOCIMIENTO EN LA EMPLEABILIDAD

Influencia del autoconocimiento en la empleabilidad:

El autoconocimiento se convierte en una brújula fundamental en la búsqueda de empleo, guiando nuestros pasos hacia una mayor empleabilidad y satisfacción profesional. Su influencia se manifiesta en los siguientes aspectos:

- Orientación profesional
- Mayor impacto en las entrevistas de trabajo
- Adaptación y éxito en el nuevo trabajo
- Crecimiento profesional continuo

Relación entre el autoconocimiento y la empleabilidad:

- Toma de decisiones informadas: Al conocernos a nosotros mismos, podemos tomar decisiones más acertadas sobre nuestra carrera profesional.
- Mayor satisfacción laboral: Es más probable encontrar un trabajo que sea significativo y gratificante cuando se conoce lo que se busca.
- Mejor manejo del estrés y la ansiedad: El autoconocimiento facilita la gestión de las emociones en el ámbito laboral.
- Desarrollo de relaciones profesionales sólidas: La autenticidad y la confianza en uno mismo, producto del autoconocimiento, permiten establecer relaciones más positivas.

El autoconocimiento es la llave que abre las puertas de una empleabilidad más plena y significativa. En este viaje hacia el "¿Quién soy yo?", exploremos cómo desarrollar tu conocimiento para descubrir tu potencial profesional y construir una carrera que te apasione.

1. Exploración profunda de tu ser:

- Reflexiona sobre tus experiencias: Analiza tus éxitos, desafíos y aprendizajes en diferentes ámbitos de tu vida.
- Identifica tus valores: Define qué es lo que realmente te importa en la vida y en el trabajo.
- Descubre tus fortalezas y debilidades: Reconoce tus aptitudes, habilidades y áreas de mejora.
- Explora tus intereses y motivaciones: ¿Qué te apasiona? ¿Qué te impulsa a dar lo mejor de ti?
- Define tu propósito: ¿Cuál es tu huella única en el mundo? ¿Qué quieres lograr con tu trabajo?

2. Recursos para tu viaje:

- Test de personalidad: Obtén información valiosa sobre tu personalidad, valores y preferencias.

- Libros y artículos: Profundiza en el autoconocimiento y la empleabilidad.
- Coaching y mentoría: Busca la guía de un profesional que te ayude a descubrir tu potencial.
- Meditación y mindfulness: Cultiva la introspección y la conexión contigo mismo.

3. Aplicando tu autoconocimiento a la empleabilidad:

- Definiendo tu objetivo profesional: ¿Qué tipo de trabajo deseas? ¿En qué sector te gustaría trabajar?
- Investigando las opciones: Explora las diferentes opciones que se ajustan a tu perfil.
- Desarrollando tu marca personal: Construye una imagen profesional que refleje tu esencia.
- Preparándote para las entrevistas: Comunica con seguridad tus fortalezas y valores.
- Adaptando tu currículum vitae: Enfatiza tus habilidades y experiencias relevantes.

4. "¿Quién soy yo?" en el ámbito laboral:

- Tus valores en acción: Busca un trabajo que esté alineado con tus valores y principios.
- Tus fortalezas al servicio: Usa tus aptitudes para contribuir al éxito de la empresa.
- Tus intereses como guía: Elige un trabajo que te motive y te haga sentir realizado.
- Tu propósito como brújula: Orienta tu carrera hacia un objetivo que te inspire.

Tips para desarrollar tu autoconocimiento:

- Meditación: Dedicar tiempo a la meditación para conectar con tu interior y observar tus pensamientos y emociones sin juzgarlos.
- Reflexión: Pregúntate qué te hace feliz, qué te motiva, qué te apasiona y qué te gustaría lograr en la vida.
- Escribir un diario: Registra tus pensamientos, emociones y experiencias para tener un registro de tu viaje de autodescubrimiento.
- Probar cosas nuevas: Sal de tu zona de confort y prueba nuevas actividades, hobbies o experiencias que te permitan descubrir nuevos aspectos de ti mismo.
- Viajar: Explorar nuevos lugares te abre la mente a diferentes culturas y perspectivas, ayudándote a comprenderte mejor a ti mismo.
- Voluntariado: Ayudar a los demás te conecta con tu lado compasivo y te da una perspectiva más amplia de la vida.

Ejercicio técnica FODA:

Se basa en la construcción de una matriz 2x2, donde se clasifican los diferentes elementos:

- Fortalezas: Características internas que te dan una ventaja competitiva.
- Oportunidades: Condiciones externas favorables que puedes aprovechar para tu beneficio.
- Debilidades: Características internas que te limitan o impiden alcanzar tus objetivos.
- Amenazas: Condiciones externas desfavorables que pueden poner en riesgo tu éxito.

Propósito de vida:

Es un proceso personal y continuo. No temas explorar, experimentar y cambiar de dirección si es necesario. Mantente motivado y enfocado en lo que realmente te importa.

En el autoconocimiento:

- Explora tus valores
- Descubre tus pasiones
- Identifica tus fortalezas y talentos
- Visualiza tu futuro ideal

Desarrollando en el chat tu propósito de vida.



ANEXO 3

RESILIENCIA Y ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

Saludo y bienvenida,

Iniciemos con una pregunta a la audiencia: ¿Qué es la resiliencia? Realicemos una lluvia de ideas en el chat.

La resiliencia se define como la capacidad de adaptarnos y sobreponernos a las dificultades, contratiempos y situaciones traumáticas. Es una habilidad que nos permite afrontar la adversidad de manera flexible y salir fortalecidos de ella.

Continuando con la interacción, ¿Quién está trabajando en la actualidad o ha trabajado anteriormente?

En el contexto de la empleabilidad, la resiliencia se manifiesta como la capacidad de mantener una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos del mercado laboral. Implica adaptarse a los cambios, aprender nuevas habilidades y superar las dificultades para encontrar y mantener un trabajo.

¿Por qué es crucial desarrollar esta habilidad en el ámbito laboral? Desarrollar la resiliencia nos capacita para adaptarnos y superar desafíos, convirtiéndonos en individuos más fuertes y competentes a través de la experiencia.

El proceso de resiliencia se divide en tres etapas importantes: Aceptación, Adaptación y Aprendizaje.

- Aceptación: Reconocer la realidad, abrirse a las emociones y perdonar para avanzar.
- Adaptación: Buscar nuevas estrategias, ajustar expectativas y desarrollar habilidades para enfrentar desafíos.
- Aprendizaje: Reflexionar sobre la experiencia, extraer lecciones y fortalecer la autoestima para crecer a partir de las dificultades.

Ahora, ¿cómo aplicarías la resiliencia en los siguientes escenarios? Vamos a explorar juntos dos situaciones:

Caso 1: Rechazo en una entrevista de trabajo

- Analiza los motivos del rechazo para aprender de la experiencia.
- No te desanimes y sigue intentándolo.

- Prepárate mejor para futuras entrevistas.
- Fortalece tu autoestima y confianza en ti mismo.

Caso 2: Pérdida de empleo

- Mantén una actitud positiva y no te dejes vencer por el desánimo.
- Actualiza tu currículum vitae y busca nuevas oportunidades laborales.
- Aprovecha los recursos disponibles para encontrar un nuevo empleo, como cursos de formación y programas de ayuda.
- Fortalece tu red de contactos profesionales.

Para concluir, recuerda que la resiliencia se puede cultivar con práctica y tiempo. Al esforzarte por ser resiliente, podrás enfrentar con éxito los desafíos laborales y alcanzar tus metas profesionales. ¡Sigamos adelante juntos!



ANEXO 4

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EMPLEABILIDAD

¿Controlas tus emociones?

1. Definición de inteligencia emocional:

La inteligencia emocional es la habilidad para identificar, comprender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás. Incluye habilidades como:

- Ser consciente de nuestras emociones.
- Comprender las causas y efectos de nuestras emociones.
- Regular nuestras emociones de manera saludable.
- Empatizar con los demás.
- Desarrollar relaciones positivas.

2. Importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y cómo desarrollarla:

La inteligencia emocional en el trabajo implica utilizar nuestras emociones de manera constructiva, lo que incluye:

- Manejar el estrés y la presión.
- Trabajar eficazmente en equipo.
- Comunicarse clara y asertivamente.
- Resolver conflictos de forma positiva.
- Adaptarse a los cambios.

3. Actividad: Reflexiona sobre una situación laboral donde hayas tenido que gestionar tus emociones.

- Conflicto con un colega:

- Mantén la calma y escucha atentamente su punto de vista.
- Expresa tus emociones de forma clara y respetuosa.
- Busca soluciones mutuamente beneficiosas.
- Si no puedes resolverlo solo, busca mediación.

- Presión laboral:

- Identifica las fuentes de presión y busca reducirlas.
- Organiza tu tiempo y establece prioridades.
- Delega tareas cuando sea necesario.
- Tómate descansos para evitar el agotamiento.

- Dificultad para tomar decisiones:

- Analiza todas las opciones disponibles.
- Considera las consecuencias de cada opción.
- Consulta con otros para obtener diferentes perspectivas.

- Confía en tu intuición al tomar la decisión.

4. Estrategias para desarrollar la inteligencia emocional:

- Autoconocimiento emocional: Identifica tus emociones y cómo te impactan.
- Regulación emocional: Aprende a gestionar tus emociones de forma saludable.
- Empatía: Comprende las emociones de los demás.
- Habilidades sociales: Mejora tu comunicación y resolución de conflictos.

Recuerda: La inteligencia emocional es una habilidad que se puede cultivar con práctica. Al desarrollarla, mejorarás en el trabajo, fortalecerás tus relaciones y alcanzarás tus metas profesionales.



ANEXO 5 COMUNICACIÓN

La comunicación es un pilar fundamental en las interacciones humanas, siendo el intercambio de información, ideas, emociones o mensajes entre individuos o grupos de individuos. Se erige como un elemento esencial para fomentar el entendimiento, la cooperación, la resolución de problemas y la construcción de relaciones significativas en todos los ámbitos de la vida.

Elementos de la Comunicación:

- Emisor: Quien emite el mensaje.
- Mensaje: La información transmitida.
- Canal: El medio utilizado para la transmisión.
- Receptor: Quien recibe y decodifica el mensaje.
- Contexto: El entorno físico, social y cultural en el que se desarrolla.

Comunicación efectiva:

La efectividad de la comunicación radica en la claridad del mensaje, la habilidad para transmitirlo y recibirlo, así como la disposición para escuchar y comprender a los demás. La comunicación eficaz resulta vital para el desarrollo de relaciones personales, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, el liderazgo y el éxito tanto en la vida personal como profesional.

Es un proceso que nos permite transmitir un mensaje de manera clara, concisa y comprensible para el receptor, alcanzando así el objetivo deseado. La forma adecuada de llegar a la audiencia nos permite:

- Captar su atención: Adaptando el lenguaje, tono y contenido a sus intereses y necesidades.
- Generar confianza: Mostrando comprensión hacia sus preocupaciones y puntos de vista.
- Alcanzar tus objetivos: Influyendo en su comportamiento, ya sea para vender un producto, conseguir un trabajo o simplemente compartir información.

Impacto de la comunicación efectiva en la red de contactos profesional:

- Construye relaciones sólidas: Permitiendo conectar de manera auténtica con otros profesionales y generar confianza.
- Amplía la red de contactos: Ayudando a establecer relaciones con personas influyentes y descubrir nuevas oportunidades.
- Destaca tu marca personal: Diferenciándote y posicionándote como un experto.
- Fortalece tu liderazgo: Inspirando y motivando a otros, y liderando equipos de manera eficaz.

Consejos para mejorar la comunicación efectiva:

- Conoce a tu audiencia: Investigando sus intereses, necesidades y expectativas.
- Adapta tu mensaje: Utilizando un lenguaje adecuado, ejemplos relevantes y un tono apropiado.

- Sé claro y conciso: Evitando tecnicismos y siendo directo al punto.
- Practica la escucha activa: Presta atención a lo que la otra persona dice y responde reflexivamente.
- Ejercita la comunicación efectiva: Buscando oportunidades para poner en práctica tus habilidades y recibir retroalimentación.

Currículum Vitae y habilidades de comunicación:

Un Currículum Vitae (CV) es una herramienta poderosa para demostrar habilidades de comunicación.

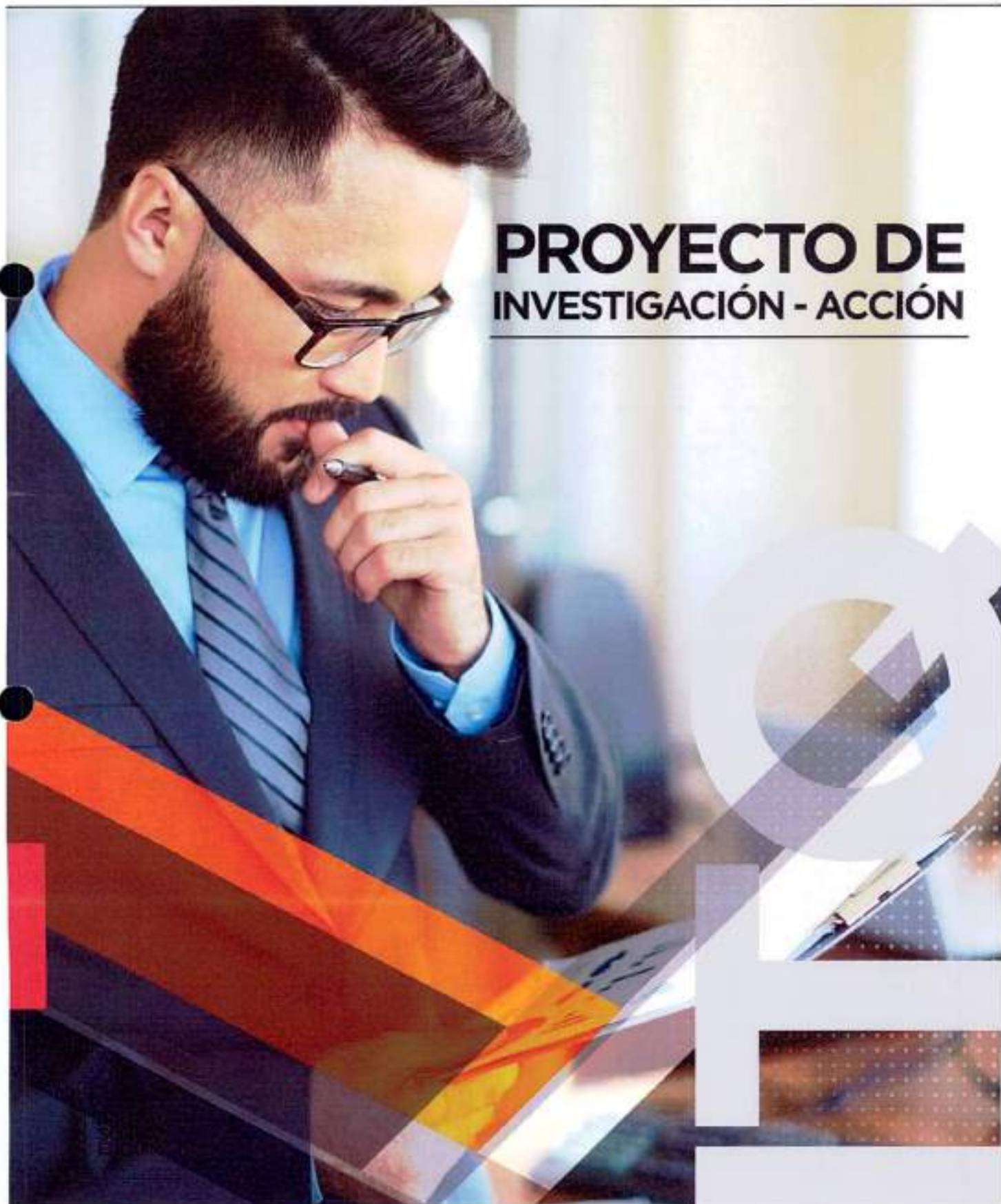
- Organiza la información de forma clara y concisa.
- Utiliza un lenguaje apropiado al público objetivo.
- Destaca logros y habilidades de forma convincente.
- Demuestra capacidad de persuasión y argumentación.

<p style="text-align: center;">ELABORACIÓN</p> <p>Fecha: 3 de marzo de 2024</p> <p style="text-align: center;">  Firma: MSc. Santiago del Castillo G. Director de Proyecto </p>	<p style="text-align: center;">REVISIÓN</p> <p>Fecha: 7 de marzo de 2024</p> <p style="text-align: center;">  Firma: MSc. Catalina Suárez N. Coordinadora Carrera de Negociación y Ventas </p>
<p style="text-align: center;">APROBACIÓN</p> <p>Fecha: 7 de marzo de 2024</p> <p style="text-align: center;">  Firma: MSc. Diego Ortega G. Vicerrector Académico </p>	



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - ACCIÓN



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN – ACCIÓN

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

TÍTULO DEL PROYECTO	Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de emprendimiento en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024		
LÍNEA(S) DE INVESTIGACIÓN	Empresa y sociedad		
SUBLÍNEA(S) DE INVESTIGACIÓN	Negociación y ventas		
TIEMPO DE EJECUCIÓN (MESES)	6 meses		
CARRERA(S) INVOLUCRADA(S)	Negociación y ventas, Marketing digital		
CÓDIGO DEL PROYECTO	UID-NV-002		
FECHA DE INICIO DEL PROYECTO	11-10-2023	FECHA DE FINALIZACIÓN DEL PROYECTO	03-03-2024

2. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN BENEFICIARIA

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN BENEFICIARIA

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO

UBICACIÓN

PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA
Pichincha	Quito	Belisario Quevedo

DIRECCIÓN COMPLETA

Antonio de Ulloa Oe 3-77 y Diego de Atienza

BENEFICIARIOS DIRECTOS

Estudiantes de la Carrera de Marketing Digital de la modalidad presencial del Instituto Superior Tecnológico Quito, que cursan el cuarto nivel, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024.

BENEFICIARIOS INDIRECTOS

Estudiantes que pertenecen a otras carreras o que avanzan a niveles superiores del Instituto Superior Tecnológico Quito.

3. RESPONSABLE Y PARTICIPANTES

NOMBRES	CÉDULA DE IDENTIDAD	EMAIL	FORMACIÓN	ROL
---------	---------------------	-------	-----------	-----



SANTIAGO DEL CASTILLO	1711847713	santiago.delcastillo@itq.edu.ec	Magister	Director de proyecto
MICHELLE MAYANQUER	1724801269	bienestar_estudiantil@itq.edu.ec	Magister	Investigador
JOEL KRISTENSEN	1720099884	joel.kristensen@itq.edu.ec	Magister	Investigador
MÓNICA ARGUDO	1719656355	monica.argudo@itq.edu.ec	Licenciada	Investigador
CAMILA DÍAZ	1724699408	camila.diaz@itq.edu.ec	Licenciada	Investigador
MOSERRAT COSTALES	1714114848	dm.costales@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
DAVID RODRÍGUEZ	0201501244	ds.rodriguez@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
VIRGINIA PASQUEL	1718009069	ve.pasquel@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
NARCISA GUTIÉRREZ	1726312679	ne.gutierrez@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
FERNANDA PAREDES	1722730882	fernanda.paredes@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
MARCO TERÁN	1712630993	mw.teran@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
ALEJANDRO GONZÁLEZ	1718165481	ad.gonzalez@itq.edu.ec	N/A	Estudiante
GALO MOSCOSO	0503882243	ge.moscoso@itq.edu.ec	N/A	Estudiante

4. INTRODUCCIÓN

El emprendimiento, entendido como la actividad de crear y gestionar nuevos negocios con base en la innovación, la oportunidad y el valor agregado (Moreira & Urriolagoitia, 2011), constituye una competencia fundamental para el progreso económico y social de los países, así como para la generación de empleo y riqueza (Hernández, et. al., 2017). Sin embargo, esta práctica también enfrenta una serie de desafíos, como la escasez de financiamiento, la competencia, la regulación y la incertidumbre (Montero, 2019).

La educación superior desempeña un papel esencial en la formación de profesionales emprendedores, capacitados para identificar oportunidades de mercado, crear y dirigir negocios exitosos, y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad (Contreras-Velásquez, et. al., 2017). En este contexto, los programas de capacitación se erigen como herramientas estratégicas para potenciar las habilidades emprendedoras en los estudiantes, permitiéndoles adquirir los conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para su actividad.

El presente proyecto tiene como objetivo evaluar la eficacia de un programa de capacitación destinado al desarrollo de habilidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, específicamente en la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico comprendido entre octubre de 2023 y marzo de 2024. La pregunta de investigación que orienta este proyecto es la siguiente: ¿Cuál es el impacto del programa de capacitación en el desarrollo de habilidades emprendedoras en términos de conocimientos,

actitudes y comportamientos en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Marketing Digital?

a. Objetivos

i. Objetivo general

Evaluar la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de emprendimiento en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024.

ii. Objetivos específicos

- Medir el nivel de conocimientos actitudes y comportamientos de los estudiantes en relación con las habilidades de emprendimiento antes y después del programa de capacitación.
- Comparar los resultados obtenidos por los estudiantes que participaron en el programa de capacitación con los de un grupo de control que no lo hizo.
- Analizar los factores que influyen en la efectividad del programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de emprendimiento.

b. Estructura

El proyecto se estructura de la siguiente manera:

- **Introducción.** Se presenta el tema, el problema, la pregunta, los objetivos, la justificación y la estructura del proyecto.
- **Marco teórico.** Se revisan los principales conceptos, teorías y estudios relacionados con la empleabilidad, las habilidades de empleabilidad y la evaluación de la efectividad de los programas de capacitación.
- **Metodología.** Se detalla el diseño, la población, la muestra, las variables, las hipótesis, las técnicas y los instrumentos de recolección y análisis de datos que se utilizarán en el proyecto.
- **Resultados y discusión.** Se presentan y se discuten los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los datos, contrastándolos con la literatura revisada y las hipótesis planteadas.
- **Conclusiones y recomendaciones.** Se sintetizan las principales conclusiones del proyecto, se plantean las limitaciones y las implicaciones del estudio y se proponen recomendaciones para la mejora del programa de capacitación y para futuras investigaciones.

5. MARCO TEÓRICO

El marco teórico para la evaluación de la efectividad de un programa de capacitación dirigido al desarrollo de habilidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, específicamente en la Carrera de Marketing Digital, durante el periodo académico de octubre 2023 a marzo 2024, abarca los siguientes temas principales: emprendimiento, capacitación, marketing digital y efectividad.

El emprendimiento se define como el proceso de concebir, lanzar y gestionar un nuevo negocio, típicamente comenzando como una pequeña empresa o una nueva idea que se convierte en una innovación exitosa (Moyano, J. E., 2004). Los programas de capacitación buscan mejorar el capital humano a través del desarrollo de habilidades (Valencia Rodríguez). Es crucial evaluar las habilidades de los estudiantes para identificar sus puntos fuertes y áreas de mejora (García-Ros, R., 2011).

El marketing digital se enfoca en la utilización de la tecnología para la promoción y comercialización de productos, marcas y servicios (Selman, H., 2017). Entre las habilidades importantes para este campo se encuentran la creatividad, capacidad analítica, habilidades de comunicación, flexibilidad, pensamiento crítico, resolución de problemas y destrezas en redacción y diseño (Bau, M. N. P, et al., 2014).

La efectividad del programa de capacitación debe ser medida mediante la selección de indicadores clave de desempeño (KPIs), el periodo en que se implementan nuevos conocimientos o habilidades, la retroalimentación del equipo y la medición de los resultados esperados (Mejía, C., 1998). Además, la evaluación del impacto de los programas de formación es un proceso sistemático que permite comprender los efectos de un programa y su relación con los objetivos propuestos (Zabala, A., 1989).

Estos componentes constituyen el fundamento teórico para la evaluación de la efectividad del programa de capacitación en el contexto específico de la Carrera de Marketing Digital en el Instituto Superior Tecnológico Quito.

6. METODOLOGÍA

a. Muestra

La población objetivo de esta investigación fueron los 16 estudiantes inscritos en la carrera de Marketing Digital del Instituto Tecnológico Quito. La muestra se obtuvo durante el periodo del 23 al 25 de enero de 2024, con el respaldo del listado de estudiantes matriculados y activos en el instituto, garantizando así la veracidad y precisión de esta muestra, que abarcará el 100% de los estudiantes de la carrera.

El tamaño de la muestra para esta investigación se especificó de la siguiente manera:

- Número de estudiantes de la carrera de Marketing Digital en el ITQ: 16
- Alcance de la muestra: 100% de los 16 estudiantes.

La técnica de muestreo empelada fue el muestreo intencional o por conveniencia, ya que el objetivo general se centró en un grupo específico de estudiantes que comparten afinidad por una misma carrera en una misma institución. Por lo tanto, los investigadores los consideraron adecuados para este proyecto. En total, hubo 16 unidades muestrales que pertenecen a la carrera de Marketing Digital en el ITQ.

b. Instrumentos de medición

i. Cuestionario

Con el propósito de profundizar en el nivel de conocimientos, aptitudes y comportamientos de los estudiantes, se llevó a cabo una encuesta que abordó las siguientes habilidades: autoconocimiento, comunicación, neuroliderazgo, negociación, toma de decisiones, trabajo en equipo, resiliencia, adaptabilidad e inteligencia emocional.

La sección de conocimientos estuvo estructurada en tres preguntas por cada habilidad, con respuestas de selección múltiple, totalizando 25 preguntas. Se estableció una escala de puntuación que osciló entre 0 y 24 puntos, considerando que la pregunta 25 fue evaluada cualitativamente. La escala de evaluación se detalla a continuación:

- Alto: 16 – 24
- Medio: 8 – 15
- Bajo: 0 - 7

Esta metodología permitió determinar si los estudiantes estuvieron familiarizados con la terminología asociada a cada habilidad, constituyendo la primera variable de la investigación.

En cuanto a las actitudes y comportamientos, se empleó una escala que fue desde "Muy frecuentemente" (puntuación 4) hasta "Nunca" (puntuación 0). El objetivo fue evaluar con qué frecuencia los estudiantes aplican estas habilidades en su vida diaria. El cuestionario constó de 24 preguntas, con 3 preguntas para evaluar cada habilidad. La escala de evaluación se presenta a continuación:

- Alto: 72 – 96
- Medio: 48 – 71
- Bajo: 24 - 47

El cuestionario se encuentra disponible en formato digital en Google Forms, accesible a través del siguiente enlace: <https://forms.office.com/r/6xdqrPxpPh>.

La encuesta se llevó a cabo desde el jueves 1 hasta el sábado 3 de febrero de 2024, con una estimación de duración de 30 minutos por participante.

ii. Entrevistas

Una vez concluida la encuesta, se realizaron entrevistas personales presenciales en el Instituto el sábado 3 de febrero, con una duración de 30 minutos por estudiante. Las habilidades evaluadas fueron las mismas que en la encuesta, con el propósito de obtener una comprensión más profunda del desempeño de cada estudiante.

La entrevista constó de dos partes:

1. La primera parte abordó preguntas relacionadas con la aplicación de habilidades en diferentes contextos y la observación del manejo corporal de los participantes. Se incluyó un total de 23 preguntas, calificadas según la escala de "Cumple", "Medianamente cumple" y "No cumple", con una puntuación de 0 a 2 puntos. La escala de evaluación se presenta como sigue:

- Alto: 30 – 46
- Medio: 15 – 29
- Bajo: 0 – 14

2. La segunda parte de la entrevista consistió en un ejercicio de clínica de ventas, evaluando 7 variables mediante la escala de "Cumple", "Medianamente cumple" y "No cumple", con una puntuación de 0 a 2 puntos. La escala de evaluación se detalla a continuación:

- Alto: 10 – 14
- Medio: 5 – 9
- Bajo: 0 – 4

Para facilitar la organización de las entrevistas, se formaron grupos de validación para asegurar la asistencia de los estudiantes de la carrera de Administración mediante llamadas.

Este enfoque integral de encuestas y entrevistas proporcionó una visión completa de las habilidades y capacidades de los estudiantes, ofreciendo información valiosa para su desarrollo académico y profesional.

c. Implementación del programa

La capacitación se llevó a cabo con una planificación que consideró el método ERCA, ya que los estudiantes estaban familiarizados con esta forma de aprendizaje. En la primera parte de la experiencia, se realizó una actividad con preguntas para proporcionar información general sobre las temáticas a revisar. Para los estudiantes de la carrera de administración la temática fue "Aprende habilidades para conseguir tu éxito laboral. El secreto está en tus habilidades". El taller tuvo una duración de 2 horas y 30 minutos, comenzando a las 19:00 y terminando a las 21:30. En cuanto a la reflexión, se utilizaron datos curiosos para despertar aún más el interés de los participantes.

La capacitación se dividió en dos partes durante la conceptualización, con el fin de diferenciar entre habilidades individuales y aquellas que influyen en otras personas. Estas partes se titularon:

- Parte 1: "Empiezo trabajando en mí"
- Parte 2: "Mis habilidades influyen en las decisiones"

En la primera parte se abordaron las habilidades de autoconocimiento, resiliencia, adaptabilidad al cambio e inteligencia emocional. En la segunda parte del taller se tomaron en cuenta habilidades como comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, negociación y neuroliderazgo. La planificación detallada se encuentra en el Anexo 1.

Para finalizar la etapa de Aplicación, los participantes completaron un cuestionario inicial para evaluar el impacto de la capacitación en las variables determinadas.

Además de este proceso, se llevó a cabo una encuesta de satisfacción para respaldar la información y conocer la perspectiva de los participantes.

7. PRESUPUESTO

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO ESTIMADO
1	Gastos administrativos: Costos relacionados con la gestión y administración del proyecto.	\$ 300,00
1	Costos de recopilación de datos: Incluye la obtención de información a través de encuestas, entrevistas u otras fuentes.	\$ 30,00
1	Gastos de análisis de datos: Costos asociados con el procesamiento y análisis de los datos recopilados.	\$ 20,00
1	Gastos de publicación: Incluye la divulgación de los resultados del proyecto, como la impresión de informes o la presentación en conferencias.	\$ 20,00
TOTAL		\$ 370,00

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	OCT-23	NOV-23	DIC-23	ENE-23	FEB-23	MAR-23	RESULTADOS Y PRODUCTOS
Inicio del proyecto: Definición de objetivos y alcance.	X						Resultados: Objetivos claros: Documentar los objetivos específicos del programa de capacitación. Alcance definido: Establecer los límites y las áreas de enfoque. Productos: Documento de objetivos: Incluir en el documento final los objetivos del proyecto. Matriz de alcance: Un esquema que describe las áreas cubiertas por el programa.
Recolección de datos: Encuestas, entrevistas, etc.		X					Resultados: Datos recopilados: Encuestas completadas, entrevistas realizadas. Análisis preliminar: Identificación de tendencias o patrones. Productos: Base de datos de encuestas: Un archivo con las respuestas de los estudiantes. Informe de análisis preliminar: Un resumen de los hallazgos iniciales.
Revisión bibliográfica: Análisis del marco teórico.		X	X				Resultados: Síntesis de literatura: Resumen de los estudios, teorías y enfoques relevantes relacionados con el desarrollo de habilidades de empleabilidad. Identificación de brechas: Identificar áreas donde se necesita más investigación o donde existen lagunas en el conocimiento. Productos: Informe de revisión bibliográfica: Documento que resume los hallazgos clave de la literatura. Mapa conceptual: Representación visual de las conexiones entre los conceptos teóricos.
Desarrollo del programa de capacitación: Diseño de contenidos, materiales y herramientas.				X			Resultados: Contenido de capacitación: Módulos, materiales, ejercicios. Plan de implementación: Cronograma detallado. Productos: Materiales de capacitación: Presentaciones, guías, videos. Cronograma de talleres: Un plan visual de las sesiones de capacitación.

Implementación: Realización de talleres, sesiones de capacitación, etc.				X		Resultados: Participación estudiantil: Número de estudiantes involucrados. Retroalimentación: Opiniones y comentarios de los estudiantes. Productos: Registro de asistencia: Documentación de quiénes asistieron a las sesiones. Encuestas de satisfacción: Formularios para evaluar la calidad del programa.
Análisis de resultados: Comparación de desempeño antes y después del programa.					X	Resultados: Comparación pre y post: Evaluación del desempeño de los estudiantes. Identificación de mejoras: Áreas que requieren ajustes. Productos: Informe de resultados: Un análisis detallado de los cambios observados. Recomendaciones: Sugerencias para futuras iteraciones.
Acciones y conclusiones: Ajustes necesarios, recomendaciones y cierre del proyecto.					X	Resultados: Acciones tomadas: Decisiones basadas en los resultados. Lecciones aprendidas: Reflexiones sobre el proceso. Productos: Plan de seguimiento: Pasos para mantener y mejorar el programa. Informe final: Documento que resume todo el proyecto.

9. RESULTADOS Y ANÁLISIS

a. Resultados de la encuesta

La encuesta se llevó a cabo del 1 al 3 de febrero de 2024, con una participación del 100% de los 16 estudiantes de la carrera de Marketing Digital del Instituto Tecnológico Quito. Los resultados se analizaron según la escala de evaluación establecida para cada habilidad.

Autoconocimiento: El 75% de los estudiantes obtuvo una puntuación considerada como nivel alto, indicando un buen nivel de comprensión sobre sí mismos.

Comunicación: El 60% de los estudiantes alcanzó un nivel medio de competencia en esta habilidad.

Neuroliderazgo: El 80% de los estudiantes obtuvo una puntuación alta en esta habilidad, demostrando un sólido entendimiento de los conceptos.

Negociación: El 55% de los estudiantes obtuvo una puntuación media en esta área.

Toma de decisiones: El 70% de los estudiantes demostró un nivel alto en esta habilidad, indicando una capacidad satisfactoria para tomar decisiones efectivas.

Trabajo en equipo: El 65% de los estudiantes alcanzó un nivel medio en esta habilidad.

Resiliencia: El 85% de los estudiantes obtuvo una puntuación alta en resiliencia, mostrando una capacidad notable para enfrentar y superar desafíos.

Adaptabilidad: El 70% de los estudiantes demostró un nivel alto de adaptabilidad.

Inteligencia emocional: El 75% de los estudiantes alcanzó un nivel alto en esta habilidad.

b. Resultados de las entrevistas

Las entrevistas personales se llevaron a cabo el sábado 3 de febrero de 2024, proporcionando una comprensión más profunda del desempeño de cada estudiante en las habilidades evaluadas. Los resultados se analizaron según la escala establecida para cada parte de la entrevista.

Primera parte (aplicación de habilidades y manejo corporal): El 60% de los estudiantes obtuvo una calificación considerada como nivel alto en la aplicación de habilidades en diferentes contextos y manejo corporal.

Segunda parte (ejercicio de clínica de ventas): El 50% de los estudiantes alcanzó una calificación media en este ejercicio, demostrando habilidades de venta prometedoras.

10. ACCIONES Y CONCLUSIONES

a. Acciones recomendadas

Refuerzo de habilidades: Implementar sesiones de refuerzo específicas para aquellas habilidades en las que los estudiantes obtuvieron una calificación media o baja en la encuesta y entrevistas.

Mentoría individualizada: Ofrecer programas de mentoría individualizada para estudiantes que necesiten apoyo adicional en el desarrollo de habilidades específicas.

Sesiones de práctica: Organizar sesiones prácticas adicionales para fortalecer las habilidades de comunicación, negociación y trabajo en equipo.

b. Conclusiones

La mayoría de los estudiantes mostraron un buen dominio de las habilidades de resiliencia, adaptabilidad e inteligencia emocional, lo que sugiere una sólida base para su desarrollo personal y profesional.

Se identificaron áreas de mejora en habilidades como comunicación, negociación y trabajo en equipo, lo que destaca la importancia de continuar fortaleciendo estas competencias.

La implementación de programas de capacitación y actividades prácticas puede contribuir significativamente al desarrollo integral de los estudiantes y aumentar su nivel de emprendimiento.

Estos resultados y conclusiones proporcionan una base sólida para diseñar estrategias efectivas de desarrollo de habilidades en el Instituto Tecnológico Quito, orientadas a mejorar el emprendimiento y el éxito profesional de los estudiantes de Marketing Digital.



11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrosy-Velarde, I. L. (2015). La educación en el contexto de la sociedad actual. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 6(2), 200-213.
- Castillo, M. J. B., & Merchán, N. Y. T. (2009). Caracterización de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes de educación media a través del test HCTAES. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, (11), 66-85.
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
- Guerrero Useda, M. E. (2007). Formación de habilidades para la investigación desde el pregrado. *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 190-192.
- Hernani-Limarino, W. L., & Villarroel, P. (2015). Evaluando el Impacto de Microcréditos en Bolivia-Evidencia del Crédito Productivo Individual–Banco de Desarrollo Productivo (No. 05/2015).
- Manjón, J. V. G., & López, M. C. P. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista iberoamericana de educación*, 46(9), 1-12.
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & gestión*, (46), 11-47.
- Navarro, J. P. G. (2014). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad (Doctoral dissertation, Universitat de València).
- Quimbia Loyo, F. R. (2017). Modelo de inteligencia de negocios (BI), para el manejo de indicadores clave de desempeño (KPI) en ventas para la toma de decisiones en los retails de farmacias de la empresa Farmaenlace Cía. Ltda (Master's thesis).
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 7(2), 319-334.
- Vélez, M. A. G. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista ciencias estratégicas*, 18(24), 225-236.

12. ANEXOS

ANEXO 1

PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CAPACITACIONES EN EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD

		Recursos	Tiempo
EXPERIENCIA	<p>EMPRENDIMIENTO: ¿Para ustedes, qué es emprendimiento? ¿Qué habilidades consideran necesarias para emprender? ¿Alguno de ustedes tiene un emprendimiento? Por favor, escríbanlo en el chat. ¿Sueñan con emprender? ¿Cuál fue el motivo que les impulsó a emprender? Diferencia entre conocimiento/actitud/comportamiento</p> <p>EMPLEABILIDAD: ¿Qué significa para ti la empleabilidad? ¿Qué habilidades y conocimientos crees que posees y te ayudarían a obtener el trabajo que deseas? ¿Qué importancia crees que tiene la formación académica para conseguir un buen trabajo? ¿Qué dificultades crees que podrías encontrar al buscar trabajo? [Enlace al video: https://www.youtube.com/watch?v=cgcS055XzFM]</p>		10 minutos
REFLEXIÓN	<p>EMPRENDIMIENTO: - Curiosidad acerca de las empresas en Ecuador. - Emprendimientos durante la pandemia.</p> <p>EMPLEABILIDAD: ¿Sabías que? Las personas con habilidades blandas bien desarrolladas tienen más probabilidades de ser contratadas y tener éxito en el trabajo. - Curiosidad sobre la empleabilidad en Ecuador. - Empresa La Favorita. - Ejemplos de habilidades blandas.</p>		
CONOCIMIENTO	<p>EMPRENDIMIENTO: Pregunta: ¿Qué es el autoconocimiento? Enlace: https://vm.tiktok.com/ZM675W6QB/</p> <p>AUTOCONOCIMIENTO: Pregunta: ¿Quién soy yo? Retroalimentación: Hagamos un FODA.</p> <p>EMPLEABILIDAD: Pregunta: ¿Por qué razón elegiste tu carrera? ¿Tus habilidades se relacionan con la carrera que elegiste? Vamos a analizarlo ahora.</p>		

	Retroalimentación: IKIGAI.		
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPRENDIMIENTO: Explicación: ¿Cómo desarrollo mi autoconocimiento? Habilidades Talentos ¿Cómo se relaciona con la empleabilidad / emprendimiento? Ejemplo: Tarjeta de presentación ¿Qué emprendimientos se relacionan con mis habilidades?</p> <p>EMPLEABILIDAD: Explicación: ¿Qué es el autoconocimiento? ¿Cómo se relaciona el autoconocimiento y la empleabilidad? Tips para desarrollar tu autoconocimiento</p>	Anexo 2	
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>Pregunta: ¿Cómo construyo mi propósito de vida? IKIGAI</p> <p>EMPRENDIMIENTO: Misión y visión</p> <p>EMPLEABILIDAD: Por favor, escribe tu propósito de vida en el chat.</p>		
1. RESILIENCIA Y ADAPTABILIDAD AL CAMBIO			
<i>Conocimiento</i>	<p>EMPRENDIMIENTO: ¿Qué es la resiliencia? ¿Cuándo has sido resiliente? Resiliencia Empresarial Oportunidades de Crecimiento ¿Por qué es importante ser resilientes?</p> <p>EMPLEABILIDAD: Preguntar a la audiencia: ¿Qué es la resiliencia? (lluvia de ideas en el chat) Preguntar a la audiencia: ¿Quién está trabajando o trabajó anteriormente? (levantar las manos o reaccionar) ¿Qué es la resiliencia en la empleabilidad y por qué es importante desarrollarla? Desarrollar la respuesta indicando el proceso de la resiliencia: Aceptación, adaptación y aprendizaje.</p>	Anexo 3	15 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPRENDIMIENTO: Actividad: Problema ¿Cómo aplicarías la resiliencia en el siguiente desafío?</p>		



	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo ajustarías tus precios para enfrentar las nuevas tarifas? - ¿Qué innovaciones podrías introducir en tus productos o procesos para diferenciarte de la competencia? - ¿Qué medidas tomarías para mantener la motivación y la visión positiva en tu emprendimiento? <p>EMPLEABILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividad; Problema - ¿Cómo actuarías en los siguientes casos aplicando la resiliencia? - Caso 1: Rechazo en entrevista de trabajo - Caso 2: Pérdida de empleo 		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (TIPS) Recomendaciones para ser resiliente. <p>EMPLEABILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexión: Mi peor experiencia o una oportunidad de aprendizaje - (TIPS) Recomendaciones para ser resiliente <p>Cierre y Recuerda: Al final de la capacitación sirve para reforzar los puntos clave, promover la retención del conocimiento y motivar a la acción.</p>		
CONOCIMIENTO	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la inteligencia emocional? - ¿Cuándo has sido inteligentemente emocional? - ¿Para qué necesita un emprendedor la inteligencia emocional? <p>EMPLEABILIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la inteligencia emocional? - ¿Qué es la inteligencia emocional y cómo desarrollarla? 		
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>Actividad: ¿Cómo aplicarías la inteligencia emocional en la siguiente situación?</p> <p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>Actividad: ¿Piensa en las situaciones que hayas tenido que enfrentar en tu trabajo? y cómo gestionar los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflicto con un compañero de trabajo. - Presión en el trabajo. - Dificultad para tomar una decisión. 	Anexo 4	15 minutos
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>(TIPS) Recomendaciones para ser emocionalmente inteligente.</p>		





	<p>CIERRE y recuerda:</p> <p>"Persiste con fuerza, lidera con empatía."</p> <p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>(TIPS) Recomendaciones para ser emocionalmente inteligente.</p> <p>CIERRE y recuerda</p>		
CONOCIMIENTO	¿Qué es la comunicación? ¿Cuáles son los elementos en la comunicación? ¿Como podemos tener una comunicación efectiva?		10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)			
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL			
CONOCIMIENTO	<p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>¿Qué significa ser el arquitecto de su propia vida? ¿Qué significa para usted sabiduría y empoderamiento en la toma de decisiones?</p> <p>HAZTE CARGO DE TUS DECISIONES</p> <p>EMPLEABILIDAD (CASO PRÁCTICO)</p> <p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>¿Usted tomaría la decisión de emprender? ¿Cómo tomar las mejores decisiones en mi emprendimiento?</p>	<p>CASO PRÁCTICO DE TOMA DE DECISIONES</p> <p>Contexto:</p> <p>Imagina que por tus méritos y capacidades llegas a ser gerente regional de una embotelladora, y te llega una queja del gerente zonal que se queja de María, la Subgerente zonal, y pide su despido.</p>	10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>- Ver un video sobre cómo afectan nuestras decisiones en la empresa.</p> <p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>- Al ver el video, ¿qué le quedaría si emprendiera? - ¿Puede compartir si ha tomado buenas o malas decisiones en su vida?</p>	<p>- En una empresa embotelladora con más de 200 empleados, la fuerza laboral enfrenta constantes problemas de salud y lesiones debido a la sobrecarga física del personal en la planta, lo que resulta en muchas ausencias laborales. María, la subgerente regional, se siente frustrada al presentar estos problemas con su jefe directo (el gerente zonal) y no recibir respuesta</p>	
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>Realizar una actividad con pregunta a y b y debatir la respuesta.</p> <p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>Recordemos que lo más importante al tomar decisiones es estar seguros para que nuestro emprendimiento siga adelante con nuevas ideas.</p>		





		<p>durante meses. Decidida a mejorar las condiciones, toma la iniciativa y, sin seguir el protocolo establecido, compra montacargas con sus propios recursos para presentar una solución.</p> <p>Acciones Tomadas: María, al percatarse de que la sobrecarga física estaba afectando la salud de los empleados, decide tomar medidas por su cuenta. Adquiere montacargas y los implementa, observando resultados inmediatos. No obstante, la incorporación de los montacargas implicaría una reducción en la mano de obra en la planta.</p> <p>Reacción Inicial: Cuando se implementan los montacargas, la noticia de los despidos masivos se propaga rápidamente entre los empleados, lo que provoca una reacción negativa y una creciente insatisfacción en la planta, culminando en una huelga con la participación de la prensa y un aumento significativo en las quejas contra la decisión unilateral de María.</p> <p>¿Qué acciones tomaría usted y por qué?</p>	
--	--	--	--



		<p>¿Cree que el gerente zonal actuó correctamente al pedir el despido de María y por qué?</p> <p>¿Cómo cree que terminó esta empresa?</p> <p>Resultados:</p> <p>A pesar de la resistencia inicial, los resultados de la implementación de los montacargas son notables. La eficiencia en la producción mejora considerablemente, y las condiciones laborales se vuelven más seguras para los empleados restantes. La empresa, después de revisar la situación, decide invertir en tecnología y mejoras para optimizar aún más la producción.</p> <p>Impacto en la empresa:</p> <p>A medida que la eficiencia y la seguridad mejoran, la empresa experimenta un aumento en su valor en el mercado financiero. La empresa consigue mucha inversión y llega a cotizar en la bolsa. (CCU Chile)</p>	
<p>CONOCIMIENTO</p>	<p>EMPLEABILIDAD</p> <p>El trabajo en equipo. A menudo, se compara al trabajo en equipo con una sinfonía, donde cada miembro desempeña un papel crucial para crear una armonía y alcanzar el éxito.</p> <p>EMPRENDIMIENTO</p> <p>¿Qué es el trabajo en equipo en el emprendimiento?</p>		<p>10 minutos</p>

	<p>¿Cuáles son las ventajas del trabajo en equipo en el emprendimiento?</p> <p>¿Cuál es la importancia del trabajo en equipo en el emprendimiento?</p>		
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPLEABILIDAD: W. A. Mozart: Symphony nº 40 - Dima Slobodeniouk - Sinfónica de Galicia (youtube.com)</p> <p>EMPRENDIMIENTO: Se comparte un enlace a un video https://youtu.be/pldhWGD-m_A y se plantea una pregunta sobre la importancia del trabajo en equipo al observar a los trabajadores en el video.</p>		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPLEABILIDAD: Se plantean preguntas sobre lo observado en el video, las acciones en equipo que llevaron al éxito, dichos populares sobre trabajo en equipo y las habilidades que fortalecerían el trabajo en equipo.</p> <p>EMPRENDIMIENTO: Se cuestiona sobre la percepción personal de ser un buen integrante en un trabajo en equipo dentro del emprendimiento.</p>		
CONOCIMIENTO	<p>EMPRENDIMIENTO: Se plantean preguntas sobre la negociación, aspectos de la vida negociados y cómo prepararse para una negociación.</p> <p>EMPLEABILIDAD: Se cuestiona la importancia de negociar la empleabilidad y se solicita ejemplos sobre cómo negociar el sueldo, funciones y experiencias.</p>	<p>https://youtu.be/L0mbcS568SA?si=wzhAEIWL1yTuGST</p> <p>https://vm.tiktok.com/ZM67rX9EB/ Visualizar el video y socializar</p>	10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPRENDIMIENTO: Se plantea la pregunta sobre la actitud a tomar frente a una negociación y se menciona la presentación de un video explicativo.</p> <p>EMPLEABILIDAD: Se pregunta sobre la mejor actitud frente a una negociación y se reflexiona sobre el significado de la frase "no es lo que dices, sino cómo lo dices".</p>		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPRENDIMIENTO: - Clínica de ventas: Elegir a 2 participantes para que comiencen una negociación.</p> <p>EMPLEABILIDAD: - Bases de un portafolio de servicios.</p>	Estudiar en el ITQ puede ofrecer una educación de calidad, oportunidades de crecimiento profesional, acceso a recursos especializados	



Entrega de certificados.		
--------------------------	--	--





		y una red de contactos valiosa para el futuro.	
CONOCIMIENTO	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>¿Qué es el neuroliderazgo en el emprendimiento? ¿Te consideras un líder? ¿Por qué? ¿Qué es ser líder vs neurolíder?</p> <p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>¿Cómo se relaciona la neurociencia con el liderazgo? ¿Qué son las habilidades blandas y por qué son importantes para el liderazgo? ¿Cómo puede el neuroliderazgo mejorar la toma de decisiones en el ámbito laboral?</p>	<p>https://www.youtube.com/watch?v=c6t1MVbkcgw</p>	10 minutos
ACTITUD (FORMA DE SER)	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>Se plantean preguntas sobre el autoconocimiento, la inteligencia emocional y los tres cerebros que trabaja el Neuro líder.</p> <p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>Se cuestiona si la actitud es fundamental para la empleabilidad y se pregunta sobre qué aspecto del video llama más la atención.</p>		
COMPORTAMIENTO (ACCIONES) / PERSONAL – PROFESIONAL	<p>EMPRENDIMIENTO:</p> <p>Se plantea la realización de un ejercicio con 2 participantes para poner en práctica el Neuroliderazgo.</p> <p>EMPLEABILIDAD:</p> <p>Se pregunta sobre cómo se comporta un líder y se cuestiona si la persona se considera un líder, indicando la razón de su respuesta.</p>		<p>https://vm.tiktok.com/ZM67AU5H9/</p> <p>En dos ejemplos prácticos entre dos personas frente a una situación "X", se observaría su comportamiento y cómo interactúan para abordar la situación dada.</p>
APLICACIÓN	<p>Realización del cuestionario:</p> <p>¿Qué aprendiste o qué te llevas de la actividad de hoy? ¿Cuál será tu siguiente paso?</p>		10 minutos



ANEXO 3

RESILIENCIA EN EL EMPRENDIMIENTO

La resiliencia en el emprendimiento se refiere a la capacidad de adaptarse y recuperarse de situaciones adversas, tanto internas como externas, en el contexto empresarial. Se basa en la idea de que las empresas pueden superar desafíos y salir fortalecidas de ellos. Este concepto se origina en la capacidad de los materiales para recuperar su forma original después de ser sometidos a altas presiones.

En el ámbito empresarial, la resiliencia implica aprovechar la experiencia para obtener beneficios no planeados y controlar situaciones estresantes, convirtiéndolas en oportunidades de crecimiento. Se trata de ver las adversidades como un factor clave de gestión del cambio, flexibilidad y adaptabilidad al entorno, con un enfoque en el crecimiento y la transformación.

La importancia de la resiliencia radica en que prepara el escenario para que las empresas reconsideren sus objetivos, exploren nuevas opciones, se atrevan a innovar y desarrollen equipos de trabajo sólidos. No se trata solo de superar los problemas actuales, sino de un proceso de mejora continua que se basa en la prevención, la solución y la recuperación de los desafíos.

En el caso de enfrentar desafíos en un negocio de venta de productos artesanales en línea, algunas estrategias resilientes podrían ser:

1. Reevaluar precios y márgenes para compensar las nuevas tarifas de la plataforma.
2. Diferenciar los productos introduciendo nuevas características o innovaciones.
3. Implementar una campaña de comunicación para explicar a los clientes las mejoras en los productos y los ajustes de precios.
4. Explorar nuevos canales de venta en línea o en tiendas físicas.
5. Fomentar la participación del equipo a través de programas de reconocimiento y motivación.

Desarrollar la resiliencia en el emprendimiento implica tener una mentalidad de crecimiento, ser flexible, contar con una red de apoyo sólida, enfocarse en soluciones y practicar el autocuidado. Los emprendedores resilientes ven los desafíos como oportunidades para aprender y mejorar, se adaptan a los cambios, buscan apoyo externo, buscan soluciones y se cuidan física y emocionalmente para mantenerse enérgicos y claros mentalmente.

ANEXO 2

AUTOCONOCIMIENTO EN EL EMPRENDIMIENTO

Autoconocimiento en el emprendimiento implica un proceso reflexivo para comprender quién eres, tus objetivos y cómo tus características personales influyen en tu enfoque empresarial. Esta conciencia personal es esencial para tomar decisiones informadas, liderar auténticamente y enfrentar desafíos de manera efectiva.

El autoconocimiento es fundamental en el emprendimiento por varias razones:

1. Identificación de Habilidades y Fortalezas.
2. Reconocimiento de Debilidades.
3. Toma de decisiones conscientes.
4. Establecimiento de metas personales y profesionales.
5. Manejo del estrés y presión.
6. Visión y Propósito.
7. Aprendizaje continuo.

Desarrollar el autoconocimiento en el emprendimiento implica reflexionar sobre tus valores, habilidades, metas y motivaciones. Algunos pasos para lograrlo incluyen dedicar tiempo a la reflexión personal, evaluar tus fortalezas y debilidades, establecer metas claras y participar en actividades de aprendizaje continuo y networking.

El análisis FODA es una herramienta estratégica que evalúa las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Sus pasos incluyen identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas internas y externas para la entidad.

El propósito de vida implica descubrir significado y dirección en tu existencia. Algunos pasos para construirlo incluyen reflexionar sobre tus valores, identificar tus pasiones, fortalezas y habilidades, examinar experiencias significativas, establecer metas significativas y aprender y crecer constantemente.

La misión y visión son componentes esenciales para la identidad y dirección de una organización. La misión se enfoca en el propósito actual y las actividades principales, mientras que la visión proyecta la imagen futura deseada. Ambas proporcionan orientación y responden preguntas clave sobre la entidad.

ANEXO 5 COMUNICACIÓN

La comunicación es un pilar fundamental en las interacciones humanas, siendo el intercambio de información, ideas, emociones o mensajes entre individuos o grupos de individuos. Se erige como un elemento esencial para fomentar el entendimiento, la cooperación, la resolución de problemas y la construcción de relaciones significativas en todos los ámbitos de la vida.

Elementos de la Comunicación:

- Emisor: Quien emite el mensaje.
- Mensaje: La información transmitida.
- Canal: El medio utilizado para la transmisión.
- Receptor: Quien recibe y decodifica el mensaje.
- Contexto: El entorno físico, social y cultural en el que se desarrolla.

Comunicación efectiva:

La efectividad de la comunicación radica en la claridad del mensaje, la habilidad para transmitirlo y recibirlo, así como la disposición para escuchar y comprender a los demás. La comunicación eficaz resulta vital para el desarrollo de relaciones personales, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, el liderazgo y el éxito tanto en la vida personal como profesional.

Es un proceso que nos permite transmitir un mensaje de manera clara, concisa y comprensible para el receptor, alcanzando así el objetivo deseado. La forma adecuada de llegar a la audiencia nos permite:

- Captar su atención: Adaptando el lenguaje, tono y contenido a sus intereses y necesidades.
- Generar confianza: Mostrando comprensión hacia sus preocupaciones y puntos de vista.
- Alcanzar tus objetivos: Influyendo en su comportamiento, ya sea para vender un producto, conseguir un trabajo o simplemente compartir información.

Impacto de la comunicación efectiva en la red de contactos profesional:

- Construye relaciones sólidas: Permitiendo conectar de manera auténtica con otros profesionales y generar confianza.
- Amplia la red de contactos: Ayudando a establecer relaciones con personas influyentes y descubrir nuevas oportunidades.
- Destaca tu marca personal: Diferenciándote y posicionándote como un experto.

ANEXO 4

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EMPRENDIMIENTO

La inteligencia emocional en el emprendimiento se refiere a la capacidad de reconocer, entender, controlar y modificar tanto las propias emociones como las de los demás. Esta habilidad psicológica es fundamental para que los emprendedores manejen el estrés, la incertidumbre y las relaciones interpersonales de manera efectiva.

Los componentes clave de la inteligencia emocional incluyen el autoconocimiento, el autocontrol, la conciencia y las habilidades sociales. Estos elementos son fundamentales para que un emprendedor pueda mantener la calma en situaciones difíciles, tomar decisiones claras y empáticas, gestionar relaciones de manera efectiva y mantener la motivación y la persistencia frente a los desafíos.

En situaciones específicas, como un accidente de tráfico durante la hora pico de la mañana, aplicar la inteligencia emocional puede ser crucial para resolver la situación de manera constructiva. Esto implica reconocer y gestionar tus propias emociones, mostrar empatía hacia los demás, comunicarte de manera efectiva y trabajar en colaboración para encontrar una solución.

La inteligencia emocional beneficia a los emprendedores en varias áreas clave:

1. Gestión del estrés: Permite manejar las presiones y desafíos de manera efectiva.
2. Toma de decisiones: Facilita evaluar situaciones desde diferentes perspectivas y tomar decisiones informadas.
3. Gestión de relaciones: Ayuda a construir y mantener relaciones sólidas con clientes, empleados y otros socios comerciales.
4. Motivación y persistencia: Fomenta mantener una actitud positiva y persistir a pesar de los obstáculos.
5. Empatía y comprensión del cliente: Facilita entender las necesidades y preocupaciones de los clientes para ofrecer soluciones efectivas.

En resumen, la inteligencia emocional es esencial para el éxito personal y profesional de un emprendedor, ya que contribuye a su capacidad para manejar situaciones difíciles, tomar decisiones acertadas, gestionar relaciones efectivas y mantener la motivación y la persistencia frente a los desafíos.

- Fortalece tu liderazgo: Inspirando y motivando a otros, y liderando equipos de manera eficaz.

Consejos para mejorar la comunicación efectiva:

- Conoce a tu audiencia: Investigando sus intereses, necesidades y expectativas.
- Adapta tu mensaje: Utilizando un lenguaje adecuado, ejemplos relevantes y un tono apropiado.
- Sé claro y conciso: Evitando tecnicismos y siendo directo al punto.
- Practica la escucha activa: Presta atención a lo que la otra persona dice y responde reflexivamente.
- Ejercita la comunicación efectiva: Buscando oportunidades para poner en práctica tus habilidades y recibir retroalimentación.

Curriculum Vitae y habilidades de comunicación:

Un Curriculum Vitae (CV) es una herramienta poderosa para demostrar habilidades de comunicación.

- Organiza la información de forma clara y concisa.
- Utiliza un lenguaje apropiado al público objetivo.
- Destaca logros y habilidades de forma convincente.
- Demuestra capacidad de persuasión y argumentación.



ELABORACIÓN	REVISIÓN
<p>Fecha: 3 de marzo de 2024</p> <p></p> <p></p> <p>Firma:  </p> <p>MSc. Santiago del Castillo G. Director de Proyecto</p>	<p>Fecha: 6 de mayo de 2024</p> <p></p> <p>MSc. Catalina Suárez N. Coordinadora Carrera de Negociación y Ventas</p>
APROBACIÓN	
<p>Fecha: 7 de mayo de 2024</p> <p></p> <p></p> <p>Firma:  </p> <p>MSc. Erika Vivanco Coordinadora de Vinculación con la Sociedad</p>	



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
ESTADÍSTICA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable:

Unid. VS

Código:

FORM-UVS-ITSQ-005

Versión:

ITQ-2024-001

Edición No. 01

FORMATO DE ACTA ENTREGA - RECEPCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD ENTRE EL ISTQ Y LA ENTIDAD AUSPICIANTE O COMUNIDAD BENEFICIARIA

Pág. 1 de 2

Entidad Auspiciante:

**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**

Comunidad Beneficiaria:

**Estudiantes de
Administración y
Marketing Digital del
Instituto Superior
Tecnológico Quito**

Nombre del Proyecto:

Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Administración, durante el periodo académico octubre 2023 - marzo 2024

Periodo de Ejecución:

Desde: 11 de octubre 2023

Hasta: 3 de marzo del 2034

ORGANIZACIÓN/ INSTITUCIÓN BENEFICIARIA: Escriba todos los datos de la institución en la cual se realiza el proyecto de Vinculación con la Comunidad.

Nombre completo organización/institución beneficiaria	Provincia	Cantón	Parroquia
Instituto Superior Tecnológico Quito	Pichincha	Quito	Belizario Cueva
Lugar de ubicación Antonio de Ulloa Qe3 -77 y Diego de Atienza	Beneficiarios Directos Estudiantes de 4to Nivel la carrera de Administración del Instituto Superior Tecnológico Quito 33 alumnos.	Beneficiarios Indirectos Empresas, negocios, emprendimientos que les contraten, familiares y personas que se benefician con este conocimiento	
NOMBRES Y APELLIDOS DE COORDINADOR(ES) DE INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	CARGO O FUNCIÓN EN LA INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	FUNCIÓN QUE CUMPLE EN EL PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD:	
Mcs. Michelle Mayanquer	Coordinadora de Bienestar Estudiantil/Institucional	Coordinadora ITQ	
Tiempo estimado de duración: 6 MESES		Fecha estimada de iniciación:	11 de Octubre del 2023
Tipo de organización:			
Pública	Particular	<input checked="" type="checkbox"/> ONG	Organismo Internacional
Otros (especificar):			
Actividad de vinculación (marque con una x)	Sectores de intervención (marque con una x)	Ejes estratégicos de vinculación con la colectividad (marque con una x)	
Convenios Institucionales	Educación	<input checked="" type="checkbox"/>	Ambiental
Acuerdo	Salud		Interculturalidad/género
Proyecto de vinculación propio ISTQ	<input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo Social		Investigativo Académico <input checked="" type="checkbox"/>



UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-005	Versión: ITQ-2024-001
Edición No. 01	FORMATO DE ACTA ENTREGA - RECEPCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD ENTRE EL ISTQ Y LA ENTIDAD AUSPICIANTE O COMUNIDAD BENEFICIARIA	
		Pág. 1 de 2

Programa de capacitación a la comunidad		Apoyo Productivo		Desarrollo social, comunitario	X
Prácticas Vinculación con la comunidad		Agricultura, Ganadería y Pesca		Desarrollo local	
Investigación		Vivienda		Economía popular y solidaria	
Proyecto Investigación Acción	X	Protección del medio ambiente y desastres naturales		Desarrollo técnico y tecnológico	
Educación Continua		Recursos naturales y energía		Innovación	
Ayudantía de Cátedra		Transporte, comunicación y viabilidad		Responsabilidad social institucional	X
Presencia en la Comunidad.		Desarrollo Urbano		Matriz productiva.	
		Turismo		Educación	
		Cultura			
		Desarrollo de investigación científica			
		Deportes			
		Justicia y Seguridad			
Otros		Otros		Otros	

¿Qué bienes recibió la comunidad con la ejecución del proyecto?

1. Datos para conocer la intensión por parte de los estudiantes de obtener su título de 3er nivel a nivel de empleabilidad.
2. Levantamiento de necesidades de capacitación para aportar a venderse mejor ante una empleabilidad.
3. Mejora de habilidades de comunicación, liderazgo para que puedan realizar una entrevista de trabajo efectiva y logren el objetivo de emplearse.
4. Certificación de participación a la capacitación en donde obtuvieron el conocimiento para desarrollar las habilidades, también mejorando la presentación de hoja de vida.

¿Qué servicios recibió la comunidad con la ejecución del proyecto?


1. Curso- Taller de capacitación para mejorar su empleabilidad.
2. Tips y estrategias para realizar una entrevista efectiva.
3. Tips y estrategias para mejorar su marca personal, con el fin de ser profesionales deseados por las empresas.

Número de Beneficiarios: 108

Directos			Indirectos	
Administración	Marketing Digital		Total	Total
54	55		108	108

Sugerencias:

- Más actividad al momento de las preguntas.
- Que se realicen más capacitaciones de este tipo a lo largo de la jornada educativa.
- Más organización con el tiempo de la capacitación.
- Hacer la capacitación de forma presencial.
- Enviar la invitación a la capacitación con mas anticipación.

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Escuela Superior de Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-005	Versión: ITQ-2024-001
	Edición No. 01	FORMATO DE ACTA ENTREGA - RECEPCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD ENTRE EL ISTQ Y LA ENTIDAD AUSPICIANTE O COMUNIDAD BENEFICIARIA	Pág. 1 de 2

REPRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN/ INSTITUCIÓN BENEFICIARIA	REVISIÓN Y APROBACIÓN
	
MSc. Catalina Suárez Representante	MSc. Erika Vivanco COORDINADORA DE VINCULACIÓN

Quito ,25 de enero de 2024

Instituto Superior Tecnológico Quito
Ulloa y de Atienza esquina
Quito - Ecuador
Bienestar.estudiantil@itq.edu.ec
26 de marzo del 2024

A quien corresponda;

Nos complace extenderle el "Certificado de Finalización de Proyecto de Vinculación con la Sociedad" en reconocimiento a su destacada contribución en el proyecto titulado "Evaluación de la efectividad de un programa de capacitación para el desarrollo de habilidades de empleabilidad en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Quito, de la Carrera de Administración, durante el periodo académico Octubre 2023 - Marzo 2024" Este certificado formaliza la finalización exitosa de nuestro proyecto conjunto.

Durante el periodo de colaboración, hemos sido testigos del compromiso y la dedicación que usted y su equipo de estudiantes han demostrado en la ejecución de este proyecto. Las actividades realizadas han tenido un impacto positivo en nuestra organización y en nuestra comunidad.

A continuación, proporcionamos el listado de estudiantes que integraron el proyecto de vinculación.

Estudiantes Participantes:

#	NOMBRE	CÉDULA	CORREO INSTITUCIONAL
1	IVONNE APUNTE	1723031199	ic.apunte@itq.edu.ec
2	LENIN GANCHOZO	1351096068	ls.ganchozo@itq.edu.ec
3	PABLO CABRERA	1104377161	pa.cabrerass@itq.edu.ec
4	FRANCISCO GÓMEZ	912744778	fr.gomez@itq.edu.ec
5	MARCO NÚÑEZ	1715658108	mg.nunez@itq.edu.ec
6	ANDRÉS BEDÓN	1716821549	ag.bedon@itq.edu.ec
7	VANESA BORJA	401710272	cv.borja@itq.edu.ec
8	RICARDO MEJÍA	1720806874	rp.mejia@itq.edu.ec
9	JONATHAN LINCANGO	1723968952	jr.lincango@itq.edu.ec
10	JORGE SUNTAXI	1721511952	jlsuntaxir@itq.edu.ec
11	ALFONSO MORENO	1002357273	ea.moreno@itq.edu.ec
12	ERICK GARCÍA	1757138530	ea.garcia@itq.edu.ec
13	ROSA MENDOZA	1310340524	rdp.mendoza@itq.edu.ec
14	EVELYN BUITRÓN	1710407808	es.buitron@itq.edu.ec
15	MARCO VALLE	1718334244	mr.valles@itq.edu.ec
16	MARÍA AUGUSTA ORDÓÑEZ	103611588	ma.ordonez@itq.edu.ec
17	MARGARITA JARRÍN	1720767316	mm.jarrin@itq.edu.ec

18	WIDMARCK CURIPOMA	703533893	wd.curipoma@itq.edu.ec
19	DAVID CÁRDENAS	603140682	da.cardenas@itq.edu.ec
20	MARILYN CISNEROS	1803266863	mb.cisneros@itq.edu.ec
21	BYRON ÁVILA	1722829734	bg.avila@itq.edu.ec
22	EDISON SERRANO	1721202305	ep.serrano@itq.edu.ec
23	ADRIANA PÉREZ	604143818	am.perez@itq.edu.ec
24	JOSHUA BURGOS	1719852244	ja.burgos@itq.edu.ec

Agradecemos sinceramente su esfuerzo y dedicación a este proyecto. Esperamos que esta experiencia haya sido igualmente valiosa para usted y sus compañeros de equipo.

Le deseamos mucho éxito en sus futuros proyectos y emprendimientos, y esperamos con interés la posibilidad de colaborar nuevamente en el futuro.

Atentamente,



MSc. Michelle Mayanquer
Coordinadora de Bienestar Estudiantil e Institucional



ASIGNATURA: VINCULACIÓN	CARRERA: NEGOCIACIÓN Y VENTAS	SEMESTRE: MARZO 2023 - AGOSTO 2023
NOMBRES DEL DOCENTE: Santiago del Castillo - Michelle M	NIVEL: Primero	MÓDULO: 3
NÚMERO DE ESTUDIANTES: 34	SECCIÓN: MATUTINA	FECHA: 25/03/2024

No.	Apellidos / Nombres	Cédula	PROMEDIO TOTAL NOTAS (66%)												PROYECTO FINAL (34%)		PF (100%)		
			PARCIAL I (22%)				PARCIAL II (22%)				PARCIAL III (22%)				PROMEDIO PARCIALES (66%)	PROYECTO (100%) Evaluación final		PROMEDIO PROYECTO FINAL (34%)	PROMEDIO FINAL DE ASIGNATURA
			Actividad Docente	Trabajo Práctico	Trabajo Autónomo	Promedio	Actividad Docente	Trabajo Práctico	Trabajo Autónomo	Promedio	Actividad Docente	Trabajo Práctico	Trabajo Autónomo	Promedio					
1	IVONNE CRISTINA APURTE FLORES	172921199	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
2	EFRON GIOVANNY AVILA ARIAS	172920734	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
3	ANDRES GERMAN BUDÓN CAHUASOLU	1719521549	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
4	CINTHIA VANESA BORJA MENDEZ	461710272	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
5	EVELYN SOPHIA BUITRÓN CHALICA	1719407898	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
6	JOHAN ANTONIO BUSTOS VITERI	1719522344	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
7	RABLO ANDRES CABRERA SALINAS	912477191	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
8	DAVID ALEJANDRO CARDENAS TORRES	607420882	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
9	MARILYN BETSABE CORDERO CORTES	1603268893	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
10	WILMARCK DAVIDANI CURIFOMA BENDON	103220893	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
11	GOMEZ MAGGIONARI FRANCISCO RAMIRO	912744779	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
12	LENNY STALIN SANCHEZ (DOR)	1361006998	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
13	ERICK ANDRES GARCIA VILEZ	1757128530	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
14	ALEJANDRO DAVID GONZALEZ MARCAN	1718198481	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
15	MARGARITA MERCEDES JARRIN ESPINOSA	1729707316	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
16	JONATHAN RENE LINCOLNO CASTRO	172968952	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
17	RICARDO PATRICK MEJIA RIVERA	172968874	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
18	ROSAL DEL PILAR MIRENDOA FERRANDEZ	1712048524	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
19	EDWIN ALFONSO MORENO FERRER	1002207373	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
20	MARCO GIOVANNY ALMEIDA RIVERA	1719668128	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
21	MARIA ALEXUSIA ORDÓÑEZ MOREO	103611885	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
22	EDISON PAUL SERRANO CARDENAS	1721202395	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
23	JORGE LUIS SÚNTAN RECALDE	1721511842	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
24	MARCO ROMAN (BO) VALLES CAMACHO	1718324244	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		

PREPARADO POR:	 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO	APROBADO POR:
DOCENTE	COORDINADOR DE CARRERA NEGOCIACIÓN Y VENTAS	VICERECTOR ACADÉMICO

FOR



ASIGNATURA DOCENTE ESTUDIANTES	PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Santiago del Castillo - Michelle Mayanquei 22	CARRERA CURSO SECCIÓN	SEGUNDO MATUTINA	SEMESTRE MÓDULO FECHA	MARZO 2023 - AGOSTO 2023 2 02/02/2023
--------------------------------------	--	-----------------------------	---------------------	-----------------------------	---

No.	Apellidos / Nombres	Cédula	66%				34%	100%	ASISTENCIA	OBSERVACIÓN
			22.00%	22.00%	22.00%	PROMEDIO	34%	100%		
			N1	N2	N3	NOTAS	PFM	NOTA FINAL		
1	IVONNE CRISTINA APUNTE FLORES	1723031199	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	78%	APRUEBA
2	BYRON GIOVANNY AVILA ARIAS	1722829734	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	67%	REPRUEBA
3	ANDRES GERMAN BEDÓN CAHUASQUI	1716821549	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
4	CINTHIA VANESA BORJA MENDEZ	401730272	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
5	EVELYN SOFIA BUITRON CHAUCA	1710407908	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
6	JOSHUA ANTONIO BURGOS VITERI	1719852244	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
7	PABLO ANDRES CABRERA SALINAS	1104377161	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
8	DAVID ALEJANDRO CARDENAS TORRES	603140682	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
9	MARILYN BETSABE CISNEROS CORTES	1803266853	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
10	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)		0%	REPRUEBA
11	WIDMARCK DAMIANI CURIPOMA RENDON	703533893	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
12	GÓMEZ MAGGIONARI FRANCISCO RAMIRO	912744778	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
13	LENIN STAUN GANCHOZO LOOR	1351096068	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
14	ERICK ANDRES GARCIA VELEZ	1757138530	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
15	ALEJANDRO DAVID GONZALEZ MARCHAN	1718165481	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
16	MARGARITA MERCEDES JARRIN ESPINOSA	1720767316	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
17	JONATHAN RENE LINCANGO CASTRO	1723968952	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
18	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)		0%	REPRUEBA
19	RICARDO PATRICIO MEJÍA RIVERA	1720806874	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
20	ROSA DEL PILAR MENDOZA FERNÁNDEZ	1330340524	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
21	EDWIN ALFONSO MORENO FIERRO	1002357273	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
22	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)		0%	REPRUEBA
23	MARCO GIOVANNY NUÑEZ RIVERA	1715658108	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
24	MARIA AUGUSTA ORDÓÑEZ MORA	103611588	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
25	EDISON PAUL SERRANO CARDENAS	1721202305	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
26	JORGE LUIS SUMENTAXI RECALDE	1721521952	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
27	MARCO REYNALDO VALLES CAMACHO	1718334264	10.00	10.00	10.00	6.60	10.00	10	0%	REPRUEBA
28	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)		0%	REPRUEBA
29	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)	#(REF)		0%	REPRUEBA

PREPARADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:

Uc. Pepito Pérez González
DOCENTE

COORDINADOR DE CARRERA

VICERRECTOR ACADÉMICO



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Escuela de Educación Superior

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO
PERIODO ACADÉMICO MAYO 2023 - OCTUBRE 2023
REPORTE DE REGISTRO DE ASISTENCIA

ASIGNATURA:	CARRERA:	NEGOCIACIÓN Y VENTAS	SEMESTRE:	MARZO 2023 - AGOSTO 2023
DOCENTE:	CURSO:	PRIMERO	MÓDULO:	3
	SECCIÓN:	MATUTINA	FECHA:	25/03/2024

No.	Apellidos / Nombres	Cédula																			TOTAL	%
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	IVONNE CRISTINA APUNTE FLORES	1723031199	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	14	78%
2	BYRON GIOVANNY AVILA ARIAS	1722829734	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	12	67%
3	ANDRES GERMAN BEDÓN CAHUASQUI	1716821549																			0	0%
4	CINTHIA VANESA BORJA MENDEZ	401710272																			0	0%
5	EVELYN SOFIA BUITRON CHALUCA	1710407808																			0	0%
6	JOSHUA ANTONIO BURGOS VITERI	1719852744																			0	0%
7	PABLO ANDRES CABRERA SALINAS	1104377161																			0	0%
8	DAVID ALEJANDRO CARDENAS TORRES	603140682																			0	0%
9	MARILYN BETSABE OSNEROS CORTES	1803266863																			0	0%
10	#(REF)	#(REF)																			0	0%
11	WIDMARCK DAMIANI CURIPOMA RENDON	703533893																			0	0%
12	GOMEZ MAGGIONARI FRANCISCO RAMIRO	912744778																			0	0%
13	LENIN STALIN GANCHOZO LOOR	1351096068																			0	0%
14	ERICK ANDRES GARCIA VELEZ	1757138530																			0	0%
15	ALEJANDRO DAVID GONZALEZ MARCHAN	1718165481																			0	0%
16	MARGARITA MERCEDES JARRIN ESPINOSA	1720767316																			0	0%
17	JONATHAN RENE LINCANGO CASTRO	1723968952																			0	0%
18	#(REF)	#(REF)																			0	0%
19	RICARDO PATRICIO MEJIA RIVERA	1720804874																			0	0%
20	ROSA DELFILAR MENDOZA FERNANDEZ	1310340524																			0	0%
21	EDWIN ALFONSO MORENO HERRO	1002357273																			0	0%
22	#(REF)	#(REF)																			0	0%
23	MARCO GIOVANNY NUÑEZ RIVERA	1715658108																			0	0%
24	MARIA AUGUSTA ORDONEZ MORA	103611588																			0	0%
25	EDISON PAUL SERRANO CARDENAS	1721282305																			0	0%
26	JORGE LUIS SUNTAXI RECALDE	1721511952																			0	0%
27	MARCO REYNALDO VALLES CAMACHO	1718334244																			0	0%
28	#(REF)	#(REF)																			0	0%
29	#(REF)	#(REF)																			0	0%

PREPARADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:

Lic. Pepito Pérez González
DOCENTE

COORDINADOR DE CARRERA

