



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS – PERSONAL**

**DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE  
PRIMER SEMESTRE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS  
PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA CARRERA DE  
RR.HH DEL ITSCO D.M.Q 2017-2017.**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Tecnólogo en  
Administración de Recursos Humanos - Personal.**

**Autor: Guerrero Almeida Josué Richard**

**Tutor: Psic. Fabián Jara**


**Quito, Octubre 2017**




## ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) GUERRERO ALMEIDA JOSUE RICHARD de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA CARRERA DE RR.HH DEL ITSCO D.M.Q. 2017-2017 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



PSIC. JARA FABIAN  
Tutor del Proyecto



ING. MENDEZ DIANA  
Lector del Proyecto



DIRECCIÓN DE CARRERA



Asm. R.R.H.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS  
Director de Escuela



ING. GALO CISNEROS

Coordinador de la Unidad de Titulación

## DECLARATORIA

Dejo constancia que el presente informes el resultado de la investigación del autor quien basado en estudios realizados posteriormente, encuestas realizadas, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la presente investigación, las ideas, opiniones descritas en este informe son de mi responsabilidad.



---

**Josué Richard Guerrero Almeida**

**C.I. 1725567745**

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Josué Richard Guerrero Almeida**, portador de la cedula de ciudadanía asignada con el N°. **1725567745**, de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativo, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

El mismo beneficio se aplicara a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación o centros educativos.” Otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **“DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA CARRERA DE RR.HH DEL ITSCO D.M.Q AÑO 2017”** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



FIRMA

NOMBRE

Josué Richard Guerrero Almeida

CEDULA

1725567745

Quito, a los.....

---

DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA CARRERA DE RR-HH DEL ITSCO D.M.Q 2017-2017.

## AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a Dios por que él ha sabido guiarme por el camino de la sabiduría, a mis padres, a mis hermanos por sus consejos para salir adelante día a día, sobre todo la preocupación y el apoyo incondicional durante 3 años consecutivos.

Y como parte fundamental en el ámbito estudiantil agradezco a mi tutor Psic.Fabián Jara , quien desde principio a fin con sus amplios conocimientos y mucho profesionalismo supo guiarme para la culminación de este proyecto. Y finalmente de todo corazón agradezco a tan prestigiosa institución como es el Instituto Tecnológico Superior Cordillera y a todos los docentes por brindarme la oportunidad de ser una buena persona y un excelente profesional.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi proyecto final con éxito y obtener una afable titulación profesional.

## DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a Dios por darme la valentía de culminar esta etapa con esfuerzo y dedicación.

A mis padres por su apoyo tanto moral como emocional, por ser siempre el pilar fundamental para hoy estar culminando este proyecto y por brindarme su amor durante mi carrera.

A cada uno de mis hermanos por creer en mi capacidad, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre han estado ahí brindándome su comprensión y preocupación.

A mi novia por estar a mi lado en los momentos más difíciles y brindarme su cariño y amor.

A mis docentes que a lo larga de mi vida estudiantil dentro de la institución ha sabido impartirme sus conocimientos y experiencias como personas. Por lo cual infinitas gracias por ser mi fuerte inspiración.

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	x
RESÚMEN EJECUTIVO .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES .....	1
1 Contexto.....	1
1.02 Justificación .....	4
1.03 Definición del problema central (Matriz T) .....	4
1.03.01 Análisis de la Matriz “T” .....	5
CAPÍTULO II.....	7
INVOLUCRADOS.....	7
2.01 Mapeo de involucrados.....	7
2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados.....	7
CAPÍTULO III.....	11
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	11
3.01 Árbol de Problemas .....	11
3.01.01 Análisis del árbol de problemas.....	11
3.02 Árbol de Objetivos .....	12
3.02.01 Análisis del árbol de objetivos.....	13
CAPÍTULO IV .....	14
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS .....	14
4.01 Matriz de Alternativa .....	14
4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas .....	14

4.02 Matriz de Análisis de impacto de Objetivos .....	16
4.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Objetivos .....	16
4.03 Diagrama de Estrategias .....	18
4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias.....	18
4.04 Matriz de Marco Lógico .....	19
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico .....	19
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>23</b>
<b>PROPUESTA .....</b>	<b>23</b>
5.01 Antecedentes de la Propuesta.....	23
5.03 Objetivo General de la Propuesta.....	24
5.04 Orientación para el Estudio .....	24
5.04.01 Taller .....	24
5.04.02 ¿Qué es un taller?.....	25
5.04.03 Características de un taller .....	25
5.04.04 Pasos para realizar un taller .....	28
5.04.05 ¿Que son los recursos humanos? .....	29
5.04.06 ¿De qué se trata la carrera de Recursos Humanos? .....	31
5.04.07 Razones para estudiar Recursos Humanos .....	31
5.05 Metodología .....	33
5.05.01 Modelo del proyecto.....	33
5.05.02 Técnica utilizada .....	33
5.05.03 Estructura de la encuesta .....	34
5.05.04 Población y muestra.....	34
5.05.05 Recolección de la información .....	34
5.06 Diseño del Taller informativo dirigido a los alumnos de primer del Instituto Tecnológico Superior Cordillera dando a conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de RR.HH del ITSCO. ....	36
5.06.01 Objetivos del taller.....	36
5.06.02 Participantes.....	37
5.06.03 Facilitador.....	37
5.06.04 Materiales utilizados.....	37
5.06.05 Duración del taller .....	37
5.06.06 Lugar de la realización del taller .....	37
5.06.07 Reglas de Oro. ....	38

5.06.08 Actividad de bienvenida .....	39
5.06.09 Introducción al taller .....	39
5.07.09 Tema 1: Proyecciones y beneficios de la carrera de Recursos Humanos .....	40
5.06.10 Dinámica grupal.....	41
5.07.09 Tema 2: Empoderamiento institucional de la carrera de Recursos Humanos del ITSCO.....	45
5.08 Encuesta.....	50
5.08.01 Tabulación de las preguntas antes de socializar el proyecto.....	53
<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>63</b>
<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>63</b>
6.01 Recursos.....	63
6.01.01 Recursos Humanos.....	63
6.01.02 Recursos Audiovisuales .....	63
6.01.03 Infraestructura .....	64
6.01.04 Material de apoyo .....	64
6.02 Presupuesto.....	64
6.03 Cronograma Ilustración 12 .....	65
<b>CAPÍTULO VII .....</b>	<b>67</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>67</b>
7.01 Conclusiones.....	67
7.02 Recomendaciones .....	68
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1 Tabulación Pregunta 1</b> .....	53
<b>Tabla N° 2 Tabulación Pregunta 2</b> .....	54
<b>Tabla N° 3 Tabulación Pregunta 3</b> .....	55
<b>Tabla N° 4 Tabulación Pregunta 4</b> .....	56
<b>Tabla N° 5 Tabulación Pregunta 5</b> .....	57
<b>Tabla N° 6 Tabulación Pregunta 6</b> .....	58
<b>Tabla N° 7 Tabulación Pregunta 7</b> .....	59
<b>Tabla N° 8 Tabulación Pregunta 8</b> .....	60
<b>Tabla N° 9 Tabulación Pregunta 9</b> .....	61
<b>Tabla N° 10 Tabulación Pregunta 10</b> .....	62
<b>Tabla N° 11 Presupuesto</b> .....	64
<b>Tabla N° 12 Cronograma</b> .....	65
<b>Tabla N° 13 Definición del Problema Central (Matriz T)</b> .....	71
<b>Tabla N° 14 Matriz de análisis de Alternativas</b> .....	75
<b>Tabla N° 15 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivo</b> .....	77
<b>Tabla N° 16 Matriz de Marco Lógico</b> .....	80
<b>Tabla N° 17 Matriz De Análisis De Involucrados</b> .....	82

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Bienvenida .....	39
Figura 2 RR-HH .....	40
Figura 3 Dinámica Grupal .....	41
Figura 4 ITSCO .....	46
Figura 5 Malla Curricular .....	47
Figura 6 Dinámica .....	48
Figura 7 Frase .....	49
Figura 8 Pregunta . Ilustración .....	53
Figura 9 Pregunta 2 .....	54
Figura 10 Pregunta 3 .....	55
Figura 11 Pregunta 4 .....	56
Figura 12 Pregunta 5 .....	57
Figura 13 Pregunta 6 .....	58
Figura 14 Pregunta 7 .....	59
Figura 15 Pregunta 8 .....	60
Figura 16 Pregunta 9 .....	61
Figura 17 Pregunta 10 .....	62

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1	Apéndice "A"	71
Anexo N° 2	Apéndice "B"	72
Anexo N° 3	Apéndice "C"	73
Anexo N° 4	Apéndice "D"	74
Anexo N° 5	Apéndice "E"	75
Anexo N° 6	Apéndice "F"	77
Anexo N° 7	Apéndice "G"	79
Anexo N° 8	Apéndice "H"	80
Anexo N° 9	Apéndice "I"	82

## RESÚMEN EJECUTIVO

Este proyecto de Investigación, se desarrolla en las instalaciones del instituto Tecnológico Superior Cordillera ubicado en la avenida la prensa y Logroño siendo este un centro de educación superior, teniendo en cuenta a los alumnos de primer semestre de la carrera de administración de recursos humanos.

El problema principal radica en la escasa inducción al ingreso de la carrera a los alumnos se busca con el proyecto disminuir la deserción académica de los alumnos debido a la falta de conocimiento de lo que implica su carrera.

Para la solución de este problema y mejoramiento de problemas académicos se propone la realización de un taller informativo a los alumnos de primer semestre sobre las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos se pretende disminuir el índice de deserción académica puesto que se tendrá alumnos motivados desde el primer día de clases.

## ABSTRACT

This research project is developed in the facilities of the Technological Institute Cordillera Superior located in the avenue the press and Logroño being this a center of higher education, taking into account the students of the first semester of the career of human resources management.

The main problem lies in the lack induction at the entrance of the career to the students is sought with the project to reduce the students' academic desertion due to lack of knowledge of what their career entails.

For the solution of this problem and improvement of academic problems it is proposed to hold an informative workshop to the first semester students about the projections and benefits offered by the human resources career is intended to reduce the dropout rate since students will have students motivated.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto tiene como objetivo principal el dar a conocer a los alumnos de primer semestre cuan hermosa es su carrera dándoles a conocer las principales proyecciones y beneficios que tiene para ofrecerles. Los talleres son un método de interacción con los estudiantes y una estructuración adecuada de tiempos para la inducción a los alumnos de primer semestre es muy importante.

Mediante el método I+D+I se realizó el proyecto para la obtención del título de tecnología en Administración de Recursos Humanos – Personal.

La finalidad del proyecto es reducir el índice de deserción académica de los alumnos al iniciar su carrera debido al desconocimiento de lo que su carrera les puede ofrecer a futuro, disminuyendo también los problemas académicos puesto que los alumnos se encuentran motivados y empoderados de la carrera.

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES

#### 1 Contexto

El primer año universitario constituye un tramo crítico que influye significativamente en una trayectoria exitosa o en una irregular y, por supuesto, en el abandono escolar. Sin embargo, se hace notar que este campo temático no ha recibido la atención suficiente en México, a diferencia de lo que ocurre en otras latitudes, donde ha experimentado un interés creciente. Un buen ejemplo es Estados Unidos, cuya investigación y práctica, durante más de 30 años, ha arrojado una abrumadora evidencia empírica sobre la influencia de las experiencias del primer año en el éxito estudiantil (Upcraft *et al.*, 2005). La atención al estudiante en este tramo constituye, consecuentemente, una alta prioridad en las políticas y decisiones dirigidas a mejorar la educación superior en ese país. (Laya, 2011)

En México, los trabajos más cercanos a la problemática del primer año universitario se engloban en la amplia línea de investigación sobre los estudiantes que ha venido consolidándose en México a lo largo de las últimas dos décadas (Guzmán y Saucedo, 2005 y 2007). Destacan, por su volumen, los perfiles estudiantiles y, en menor medida, los estudios sobre trayectorias escolares, mismas

que arrojan información no sólo descriptiva, sino también analítica sobre quiénes y cómo son los estudiantes y cómo experimentan la vida universitaria. (Laya, 2011)

Este significativo cuerpo de investigaciones abre una ventana hacia el reconocimiento del primer año como tramo crítico en la vida del joven universitario. En general, se coincide en señalar que durante el primer año ocurre la mayor incidencia de deserción o abandono escolar, que oscila entre 20 y 30 por ciento (Chaín y Ramírez, 1997; De Garay, 2001; De Garay y Serrano, 2007) y puede llegar hasta 60 por ciento (González, 2001). Otros estudios demuestran que en el primer año de la carrera existe un serio problema de rezago, debido frecuentemente a la reprobación (Miller, 2009; Casillas *et al.*, 2007). Estas evidencias revelan la importancia que tiene este período escolar; sin embargo, la investigación sobre los estudiantes de primer año, las dificultades que enfrentan y cómo éstas impactan su trayectoria universitaria todavía no se consolida como un campo bien constituido teórica y metodológicamente (Guzmán y Saucedo, 2007); de ahí que se reconozca la necesidad de impulsar esta línea de investigación. (Laya, 2011)

La palabra “inducción”, según el Diccionario de la Lengua Española, viene del latín “inductio” (acción y efecto de inducir, persuadir, instigar, ocasionar), es la incitación o instigación para que alguien haga algo, despliegue una de determinada acción”. (Real Academia Española)

Es un término muy usado dentro de la Psicología organizacional, ciencia que se encarga entre otros aspectos, de estudiar y guiar el comportamiento de los miembros de una comunidad ante ciertas condiciones preestablecidas (Chiavenato).

Por lo tanto necesariamente debemos considerar conceptos y recomendaciones que nos plantea la psicología organizacional dentro del campo de la Gestión del Talento Humano. La orientación de las personas es el primer paso que considera toda organización con el objeto de alcanzar mejor rendimiento de sus integrantes. Esta orientación debe necesariamente ofrecerse en los primeros días de su enrolamiento y tanto en la forma como se la ofrece así como en la que se la recibe dependerá de su éxito (Chiavenato).

Experiencias de este tipo conocidas y analizadas dentro del módulo sobre Gestión del Talento Humano recibió dentro del diplomado superior en Gestión Universitaria, motivo a un grupo de sus estudiantes a integrar algunos de los temas tratados dentro del quehacer universitario, en procura siempre de obtener mejores resultados y llegar a cumplir las metas y retos que nos plantean tanto la misión como la visión de la Universidad de Cuenca. (Jurado, 2011)

Se coincide en varias investigaciones ya sean nacionales como internacionales que la inducción es muy importante para el estudiante que está ingresando a la vida universitaria, siendo esta muy diferente a la de secundaria, se analiza que un estudiante que sepa cuál es la misión y visión que tiene tanto la institución a la que está ingresando como la carrera que está eligiendo, es muy importante dar un buen primer paso para que la vida universitaria sea muy satisfactoria.

## 1.02 Justificación

El cambio empieza por nosotros, saber lo hermoso de nuestra carrera (Recursos Humanos) al ingresar a estudiar es importante desde el punto de vista estudiantil, conocer todo lo que la carrera nos oferta es primordial conocer a cada una de ellas es difícil pero no imposible.

Es por esto que empezar el camino educativo con pie derecho es muy importante para dar lo mejor de nosotros después en nuestros trabajos empoderándonos y amando la carrera desde el inicio.

Orientado hacia los 12 objetivos del plan nacional de buen vivir 2013-2017 en el Objetivo 4: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, inmiscuido en el capítulo 4.2 que dicta: Promover la culminación de los estudios en todos los niveles educativos.

Una persona concluye aquello que ama hacerlo, es por esto que incentivar a amar la carrera es lo primordial para que un estudiante no deserte sin siquiera saber bien lo que conlleva ser parte del departamento de Recursos Humanos.

## 1.03 Definición del problema central (Matriz T)

Ver Apéndice "A"

### 1.03.01 Análisis de la Matriz “T”

En la matriz T se observa una situación actual que es el desconocimiento de los alumnos de primer semestre acerca de las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos del instituto, al no tomar las medidas adecuadas se tendrá una situación empeorada la cual es el desertamiento de los alumnos de la carrera, con el proyecto se pretende obtener una situación mejorada que es el mayor empoderamiento y amor a la carrera de Recursos Humanos desvinculando cualquier tipo de abandono de carrera por parte de los alumnos.

Para lograr aquello se propone fuerzas impulsadora que permiten realizar el proyecto pero a estas se le contraponen otras fuerzas bloqueadoras que impiden realizar con éxito el proyecto de tal forma se las analiza cada fuerza de la siguiente manera.

La primera fuerza impulsadora es la elaboración de un taller de proyecciones y beneficios de la carrera de recursos humanos la misma que se ve bloqueada ya que existe desinterés por parte de los alumnos para asistir al taller, la segunda fuerza impulsadora es dar una charla entre alumnos para mejorar la capacidad de recepción por parte de los alumnos, pero esta fuerza se ve bloqueada cuando los profesores no permitan que los alumnos asistan en hora de clase a este tipo de charlas.

La tercera fuerza que impulsa a realizar el proyecto es la de concienciar a los alumnos que es fundamental empoderarse de la carrera desde el inicio de la misma pero esta fuerza se ve bloqueada debido a que las autoridades dan mayor importancia a temas administrativos, la cuarta fuerza impulsadora es la de fomentar en los alumnos la importancia de la carrera de recursos humanos dentro de una organización pero a esta se le interpone una bloqueadora la misma que es la indiferencia de los alumnos por conocer temas como estos.

## CAPÍTULO II

### INVOLUCRADOS

#### 2.01 Mapeo de involucrados

Ver Apéndice "B"

#### 2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados

En la matriz de análisis de involucrados se observa 4 entes que están inmiscuidos directamente en el desarrollo del proyecto uno de ellos es la Secretaria Nacional de educación superior ciencia, tecnología e innovación, se siente inmiscuido en el problema central del proyecto debido al índice de deserción de alumnos de las carreras y ellos podrían ayudar a reducirlo con la ayuda de charlas como las que se pretende dar en el presente proyecto.

La Secretaria de Educación Superior Ciencia, Tecnología e innovación este ente regulador se siente relacionado con el problema central debido a que no hay un control de verificación que se encargue netamente de brindar charlas de conocimiento y proyección de la carrera de Recursos Humanos, por parte del

Senescyt, uno de los problemas que percibe es que no cuenta con el personal adecuado para llegar a los alumnos como lo haría un alumno mismo.

Según el artículo 6 del reglamento de la ley orgánica de educación superior en el que se menciona que el bienestar estudiantil es lo primordial, la Unidad de Bienestar Estudiantil, las instituciones de educación superior establecerán en sus planes operativos el presupuesto correspondiente. Los planes operativos de desarrollo institucional serán remitidos a la SENESCYT para articularlos con las iniciativas de política pública. Es por esto que el interés de esta secretaria hacia el proyecto debe ser muy estudiado e involucrarse a fin de estar más cercanos con los alumnos, un problema potencial es la falta de apoyo de las autoridades superiores para controlar la realización de charlas de inducción.

El segundo involucrado es la Dirección de Carrera de Recursos Humanos del ITSCO, su interés sobre el proyecto es que los alumnos que ingresen a primer semestre se encuentren motivados de manera que en el transcurso de la carrera no se perciban muchos problemas tanto académicos como con docentes, Uno de los problemas que se percibe por parte de la dirección es que las situaciones administrativas en muchas de las ocasiones pueden ser más significativas de manera que se dejaría de lado el tema de los estudiantes de momento, Pensando en el bienestar de los alumnos como dirección de carrera su política es velar por los intereses de los alumnos, que se encuentren motivados formando así buenos profesionales, el interés de la dirección de escuela sobre el proyecto es la disminución de los índices de deserción académica en la carrera de recursos humanos, el conflicto potencial

percibido por la dirección de escuela es que debido a las planificaciones que se encuentran establecidas no l puedan autorizar la realización de las charlas de inducción.

Uno de los involucrados que sin duda es quien está más interesado en la realización de este proyecto debe ser el alumno pues el problema infiere directamente a él, el interés sobre el problema central del alumno es muy evidente pero perciben un problema interno o de sociedad ya que es mal visto hoy en día que un alumno con las mismas características que otro le brinde charlas orientadas al bienestar del estudiante mismo, el alumno debe estar alineado a lo que el ITSCO busca que es brindar a la sociedad damas y caballeros que sean buenos profesionales, el alumno está interesado en que este proyecto sea puesto en práctica para que así conozcan sobre la carrera y eviten al máximo desertar de la carrera educativa, uno de los problemas potenciales que se puede encontrar en los alumnos es el desinterés para participar en el taller de inducción a su carrera, sabiendo que este los ayudara en su vida estudiantil.

Los últimos involucrados deben ser quienes pasan la mayor parte del día junto a los alumnos y estos son los docentes, el interés de ellos sobre el proyecto es que de esta manera tendrán alumnos motivados y con ganas de aprender y predispuestos a trabajar en la hora de clase, el problema percibido por parte de los docentes es que dichos talleres pudiesen interrumpir la realización de la clase que tienen preparada, el profesor debe estar alineado a las políticas y valores del ITSCO y uno de ellos es que la educación sea impartida con amor, los docentes se

encuentran muy interesados sobre la realización del proyecto puesto que de esta manera tendrá alumnos motivados reduciendo así los conflictos académicos y mejorando el desempeño de los alumnos dentro de la clase, el docente para cada clase determina un tema a tratar el cual pudiese no realizarse ya que la clase sería interrumpida y no se trate del tema preparado para la clase.

## CAPÍTULO III

### PROBLEMAS Y OBJETIVOS

#### 3.01 Árbol de Problemas

Ver Apéndice "C"

##### 3.01.01 Análisis del árbol de problemas.

En el árbol de problemas podemos observar un problema central que es donde nace el presente proyecto, existen muchos alumnos de primer semestre que están cursando la carrera de recursos humanos en el instituto tecnológico superior cordillera sin siquiera conocer que es lo que esta les ofrece a futuro.

Una de las causas para que se de este problema es una distribución inadecuada del tiempo de inducción sobre la carrera, esta causa es muy importante para que un alumno no conozca todo lo que verdaderamente constituye la carrera de Recursos Humanos empezando el alumno así con poca información al ámbito estudiantil y pudiendo tener varios problemas a futuro.

Todo lo anteriormente nombrado lleva a que exista una escasa difusión sobre los beneficios y proyecciones de la carrera por parte de las autoridades pertinentes, esta causa es primordial puesto que las autoridades deben estar conscientes de que si un alumno no tiene una adecuada inducción a la carrera este se sentirá excluido y empezara a sentir una desmotivación por conocer lo que refiere a la carrera de Recursos Humanos.

Esto nos conlleva a que surja un desinterés en los alumnos para conocer sobre las proyecciones y beneficios de su carrera, dando lugar a que los alumnos se sientan desmotivados debido al desinterés que en ellos mismo existe, llevándolos así al desconocimiento de todo lo bueno que tiene para ofrecer la carrera de Recursos Humanos.

El problema central trae consigo varios efectos los mismos que en este proyecto están determinados por la desmotivación estudiantil, llevándonos a tener problemas académicos debido al desconocimiento del alumno sobre la carrera pues este puede estar equivocado vocación y que Recursos Humanos no es lo que él esperaba, con todos estos aspectos se determina que la deserción académica es el efecto más grande que trae consigo el no conocer bien sobre todo lo que le puede estar ofreciendo Recursos Humanos.

### **3.02 Árbol de Objetivos**

Ver Apéndice “D”

### 3.02.01 Análisis del árbol de objetivos

El árbol de objetivos del presente proyecto está compuesto de un objetivo general el cual es dar a conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de Recurso Humanos del ITSCO a los alumnos de primer semestre, los medios por los cuales se realizara son: realizar un taller informativo sobre la carrera, dar a conocer que una adecuada distribución del tiempo de inducción seria lo primordial para que el alumno sienta desde el principio el interés hacia ellos y que su vida estudiantil sea de éxito, se busca que exista mayor difusión sobre lo que ofrece la carrera por parte de las autoridades siendo estas el pilar fundamental para que esto sea posible y que el alumno se empodere de su carrera, si el alumno mira que muestran interés sobre él, este sentirá la necesidad de conocer lo que verdaderamente ofrece su carrera, teniendo así alumnos motivados y conscientes de lo que refiere a la carrera, su desarrollo académico sería muy favorable puesto que conocen lo que están estudiando, esto nos llevara a tener alumnos motivados, empoderados de la carrera y que amen en verdad lo que hacen.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

#### 4.01 Matriz de Alternativa

Ver apéndice "E"

##### 4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas

La matriz de análisis de alternativas tiene como primer componente dar a conocer a los alumnos acerca de las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de Recursos Humanos del ITSCO, el impacto sobre el propósito es positivo por lo que se le da un parámetro de 4, la factibilidad técnica de realizarse es de 5 es decir muy alta, se cuenta con el financiamiento pertinente para realizar el proyecto por lo que se le da un parámetro de 5, el apoyo tanto familiar como institucionales muy importante, se le da un parámetro de 5, en cuanto a políticas se cuenta con todas las exigencias de la institución por lo que el parámetro en este punto es de 5, realizando la sumatoria en este primer componente observamos un total de 24 puntos que quiere decir alto por lo tanto se concluye que el primer componente es factible de realizarse a corto plazo.

El segundo componente es brindar una adecuada distribución del tiempo de inducción sobre la carrera de recursos humanos, teniendo un impacto sobre el propósito muy favorable de 5, la técnica utilizada es muy factible de realizar por lo que se le da un parámetro de 5, se cuenta con los recursos financieros para llevar a cabo el proyecto por lo que se le da un parámetro de 4, la factibilidad social tiene un parámetro de 5 considerado alto, se cuenta con todas las políticas para realizar el proyecto dando un parámetro de 5, dando un total de 24 con lo que se puede dar cuenta que este componente es altamente factible de aplicar.

El tercer componente es promover la difusión sobre las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos por parte de las autoridades pertinentes, el impacto hacia el propósito será muy favorable por esto se lo denota con un 5, la técnica utilizada es factible de aplicar por lo que se le da un parámetro de 5, financieramente hablando existe la solvencia del caso por tal se da un parámetro de 5, en el ámbito social este componente está dirigido a los alumnos es decir la sociedad por lo que se le otorga un parámetro de 5, en cuanto a políticas este componente esta dentro de las políticas de la institución por lo que el parámetro es de 4 , contabilizando así un total de 24 que quiere decir muy alto y se concluye entonces que este componente es altamente aplicable a corto plazo.

El cuarto componente es el fomentar el interés de los alumnos por conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de RR-HH, este componente tiene un

alto impacto hacia el propósito por lo que se le da un parámetro de 4, se utiliza una técnica altamente factible por cual se le da un parámetro de 4, la solvencia financiera es muy importante por lo que se le da un parámetro de 4, el impacto social es muy aplicable en este componente por lo que se le da un parámetro de 5, se cuenta con los temas políticos pertinentes por tal se le da un parámetro de 4, contabilizando un total de 21 que quiere decir alto pues es factible de aplicarse este componente a corto plazo.

#### **4.02 Matriz de Análisis de impacto de Objetivos**

Ver Apéndice “F”

##### **4.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Objetivos**

La matriz de análisis de impacto de objetivos está conformado por el primer componente el cual es dar a conocer a los alumnos las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de administración de recursos humanos del ITSCO, la factibilidad de lograrse es muy alta pues los principales actores involucrados y a quienes servirá el presente proyecto son los alumnos que inician su carrera estudiantil en el Cordillera, este componente menciona también que el impacto de género es muy acogedor pues es una carrera tanto para hombres como para mujeres, el mejoramiento de los alumnos tanto en lo personal como en lo educativo será evidente, se visualizara un desarrollo del estudiante y de la institución con alumnos empoderados de su carrera, los alumnos estarán dedicados y comprometidos con su carrera.

El segundo componente es la distribución adecuada de tiempos de inducción sobre la carrera de recursos humanos es muy factible de lograrse ya que el tiempo de inducción sería el adecuado por parte de las autoridades, dando así una excelente interacción y empatía tanto del alumno y de las autoridades, el impacto ambiental es muy importante pues los alumnos tendrán un desenvolvimiento y vida estudiantil mucho más favorecedora, se encontrara un sostenibilidad cuando existan alumnos que quieran a su carrera, es por esto que el segundo componente es muy factible de aplicarse.

El tercer componente es el promover la difusión de las proyecciones y beneficios que oferta la carrera de recursos humanos del ITSCO por parte de las autoridades pertinentes, es muy factible de realizarse pues se gozaría de una armonía entre los alumnos evitando problemas de malos comportamientos, el impacto de género es propicioso pues el trabajo se realizaría cooperativamente entre mujeres y hombres, el ambiente de estudios dentro del aula sería bueno para desenvolverse académicamente bien, en cuanto a la relevancia e muy importante que el alumno este muy consciente de lo que su carrera para que así pueda concluirlo con éxito, en cuanto a sostenibilidad si se da continuamente este tipo de talleres se encontrara a futuro una coordinación favorable entre el alumno y el profesor.

En el último componente tenemos el lograr que los alumnos se interesen por conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos, es muy factible de realizarse pues así el alumno conocerá desde el principio todo lo que abarca recursos humanos, el impacto de género es muy aceptable ya que la

interacción hombres y mujeres es muy propicio, el impacto ambiental es muy importante ya que los alumnos fundamentaran mejor sus respuestas y participaran activamente de la clase, es muy relevante para los alumnos en ellos causara mucha importancia, una vez impartida correctamente la inducción mediante el taller los alumnos ingresaran con mucha más confianza a su vida estudiantil.

#### **4.03 Diagrama de Estrategias**

Ver apéndice “G”

##### **4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias**

En el diagrama de estrategias se tiene como propósito dar a conocer a los alumnos las proyecciones y beneficios de la carrera de administración de recursos humanos del ITSCO, la finalidad que se desea conseguir con el presente proyecto es que los alumnos se encuentren motivados y empoderados de la carrera por lo tanto no la abandonen, lo conseguiremos una vez que los alumnos estén conscientes de lo que implica la carrera de recursos humanos.

El objetivo número uno el es el de desarrollar un taller informativo sobre lo que es la carrera de recursos humanos, para esto se toma en cuenta el cumplimiento de las siguientes actividades:

- Taller participativo dirigido a los alumnos de primer semestre de la carrera de Administración de Recursos Humanos.

- Charlas que promuevan el conocimiento de los Recursos Humanos por parte de los alumnos.

El segundo objetivo es socializar a los alumnos sobre todo lo que implica los recursos humanos dentro de una empresa para esto se realizara:

- Taller de inducción dando a conocer las proyecciones y beneficios de la carrera de recursos humanos.
- Actividades motivacionales para fomentar el conocimiento de la carrera por parte de los alumnos.

El tercer objetivo que está dentro del diagrama de estrategias es Fomentar el empoderamiento hacia la carrera de recursos humanos por parte de los alumnos esto se lo realizara mediante:

- Apoyar el buen desempeño académico estudiantil.
- Charlas de comunicación asertiva sobre lo que implica la carrera de recursos humanos.

#### **4.04 Matriz de Marco Lógico**

Ver apéndice “H”

##### **4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico**

Al establecer la matriz de marco lógico se toma en cuenta la finalidad, el propósito, los componentes y las actividades de cada componente, para lo cual se realiza un análisis y se establece indicadores, medios de verificación, supuestos ya sean positivos o negativos.

La finalidad del presente proyecto es el empoderamiento académico de los alumnos cuyo indicador muestra un 70%, esto se realizara mediante el desarrollo de una taller inductivo, los medios de verificación para observar si esto se cumple o no, son las encuestas que se realizara a los alumnos y datos institucionales pertinentes, se determinaran dos supuestos positivos los cuales son que la institución brindara una inducción minuciosa a la carrera y el fomentar el empoderamiento siempre será muy importante.

El propósito dentro del marco lógico viene dado por el dar a conocer a los alumnos las proyecciones y beneficios de la carrera de recursos humanos del ITSCO cuyo indicador es de un 80%, para ello se contara con indicadores muy importantes como el que si los alumnos ya conocen la carrera a la perfección esta se hará más fácil de entender, se utilizara el medio de verificación con un seguimiento de alumnos de la carrera que estén en primer semestre, y se obtiene un supuesto positivo el cual es que los alumnos no abandonaran la carrera.

El primer componente es que se realizara un taller de inducción minucioso a la carrera de recursos humanos cuyo indicador muestra un 80%, los alumnos se sentirán tomados en cuenta desde el principio para participar activamente en la vida

institucional del ITSCO, se verificara mediante la relación estudiantil que sustentaran los alumnos con los docentes, se encontrara un supuesto positivo el cual será que los conflictos entre alumno-profesor se reducirá al máximo.

El segundo componente es una mayor difusión de las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos por parte de las autoridades, por tanto su indicador es de 70% que refiere a la comunicación asertiva entre el alumno y las autoridades, teniendo en cuenta el medio de verificación que serán los índices reducidos de problemas con estudiantes y de la deserción académica, teniendo un supuesto positivo el cual es una buena interacción entre los alumnos y las autoridades.

El tercer componente es el de fomentar el empoderamiento hacia la carrera de recursos humanos cuyo indicador es que los alumnos se comprometerán desde el principio con un porcentaje del 80%, el medio por el cual se verificara será el de consultar tanto a profesores y estudiantes el proceder de cada uno dentro del aula, tomamos en cuenta un supuesto que será la adecuado interacción entre alumnos y con los profesores.

Para dar cumplimiento a la finalidad del presente proyecto se realizaran las siguientes actividades:

- Talleres inductivos dirigidos a los alumnos de primer semestre de la carrera de recursos humanos.
- Programas que promuevan el conocimiento de los recursos humanos por parte de los alumnos.
- Actividades motivacionales que incentiven el interés de los alumnos para conocer la carrera de recursos humanos.
- Charlas motivacionales que inculquen al alumno a continuar con su carrera.
- Apoyo a un correcto manejo de la carrera de recursos humanos como estudiante.
- Charlas de comunicación asertiva fomentando el empoderamiento de los alumnos hacia la carrera desde el principio de la misma.

Según las actividades se tiene previsto un presupuesto para poder llevar a cabo estas actividades, el mismo que se verificara mediante facturas de todo lo que se vaya a utilizar para el desarrollo del taller como es esferos, papelotes, cuadernos, informe de desembolso de dinero, teniendo dos supuestos positivos los cuales son la cooperación de los profesores y la ayuda de la institución para desarrollar el taller, se cuenta también con dos supuestos negativos los cuales son poca inquietud de los alumnos por conocer sobre el tema y la corta edad que los lleva al desinterés.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.01 Antecedentes de la Propuesta**

El instituto Cordillera tiene 20 años de vida institucional, ha ido creciendo poco a poco y paso de contar con 2 campus al día de hoy que tiene 5 campus, ofreciendo carreras como recursos humanos, sistemas, farmacias, entre otras teniendo como filosofía la pedagogía del amor que determina damas y caballeros capaces de enfrentar los retos que el mundo les impone.

La carrera de recursos humanos ha ido tomando mayor importancia tanto en lo estudiantil como en lo profesional, es un departamento esencial para cualquier

empresa es por esto la necesidad de que al empezar a estudiar tan importante carrera los alumnos estén conscientes de todo lo que implica el estudiar recursos humanos.

### **5.02 Justificación**

Una vez aplicada esta propuesta se busca fomentar el empoderamiento institucional de la carrera por parte de los alumnos reduciendo así el índice de deserción académica reduciendo los problemas académicos de alumnos con docentes.

La propuesta q se realiza es muy beneficiosa desde todo punto de vista pues ayudara al desarrollo tanto de alumnos como de docentes y a la institución como tal, para tener alumnos de elite.

### **5.03 Objetivo General de la Propuesta**

Dar a conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la malla curricular de recursos humanos a los alumnos de primer semestre del ITSCO.

### **5.04 Orientación para el Estudio**

#### **5.04.01 Taller**

El taller se constituye en la actividad más importante desde el punto de vista del proceso pedagógico, pues además de conocimientos aporta experiencias de vida que exigen la relación de lo intelectual con lo emocional y activo e implica una formación integral del alumno (Laya, 2011)

#### 5.04.02 ¿Qué es un taller?

En el campo de la educación, se habla de talleres para referirse a una cierta metodología de enseñanza que combina la teoría y la práctica. Los talleres permiten el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo. Algunos son permanentes dentro de un cierto nivel educativo mientras que otros pueden durar uno o varios días y no estar vinculados a un sistema específico.

Por otra parte se considera que el taller es una importante alternativa que permite una más cercana inserción en la realidad. Mediante el taller, los docentes y los alumnos desafían en conjunto problemas específicos buscando también que el aprender a ser,

El aprender a aprender y el aprender a hacer se den de manera integrada, como corresponde a una auténtica educación o formación integral. Saber - Saber Hacer: no es otra cosa que Acción fundamentada en el por qué (SABER POR QUE), en la comprensión del mecanismo estructural productivo del objeto de conocimiento. Mediante el taller los alumnos en un proceso gradual o por aproximaciones, van alcanzando la realidad y descubriendo los problemas que en ella se encuentran a través de la acción - reflexión inmediata o acción diferida. (unillanos, 2014)

#### 5.04.03 Características de un taller

Cada taller deberá ser capturado en un formato cuyo contenido permita: la identificación del curso-taller, la presentación del taller; el objetivo; la implementación del curso; los criterios de acreditación y la bibliografía.

1.- Aprendizaje en la práctica: los conocimientos se adquieren en una realidad directamente vinculada con el campo de acción de los participantes del Taller.

Se parte de la base de que aprender un concepto, ligándolo a la práctica en la que dicho concepto expresa su contenido, resulta más formador que aprender a través de una simple comunicación verbal de ideas. Cuando hablamos de práctica o de hacer, no nos referimos sólo al quehacer manual, obviamente. Estamos hablando del ejercicio de representar, o re-crear, mentalmente un proceso que implica una secuencia de acciones concretas y prácticas. Por ejemplo, re-crear un proceso de trabajo. Aprender ligado a la práctica implica:

- Superación de la actual división entre formación teórica y formación práctica.
- Conocimientos teóricos adquiridos a través de un proceso que permita al educando elaborar esos conocimientos y no recibirlos digeridos.
- Formación a través de la acción/reflexión realizado por los participantes y el facilitador en conjunto.
- Consideración del conocimiento como un proceso en construcción, donde nunca se llega a la única y definitiva respuesta.

2.- Participación: todos los miembros del taller -educandos y educadores- hacen aportes para resolver problemas concretos y para realizar determinadas tareas.

3.- Integración: lo sustancial del Taller es realizar una tarea o un proyecto de trabajo en la cual se vayan uniendo progresivamente conocimiento y exigencias

de la realidad social, elementos teóricos y prácticos, llegando a ser éstos los nervios vitales de la metodología empleada.

4.- Interdisciplinariedad: la modalidad del taller debe permitir o facilitar la articulación e integración de diferentes perspectivas profesionales en el análisis de una realidad que es común a todos los participantes.

5.- Globalización: la índole misma de la metodología exige de un pensamiento integrador y no de perspectivas fragmentadas de la realidad con la cual se está trabajando.

6.- Controversia: los mayores progresos en el aprendizaje se producen en aquellos grupos donde se generan controversias, es decir, cuando durante la interacción del taller se confrontan distintos puntos de vista. Ello genera el conflicto socio cognitivo que es la base para que se produzca, en cada persona, un salto en la adecuación de su estructura mental. Para que las controversias sean potencialmente constructivas, deben cumplir las siguientes condiciones:

- Que el grupo sea lo más heterogéneo posible; el límite óptimo lo pone la capacidad de intercambiar representaciones del mundo. Un grupo demasiado heterogéneo puede no encontrar un lenguaje común.
- Que la información que se entregue y se intercambie sea relevante y no haga que los participantes se pierdan en detalles que no tienen significado.
- Que lo predominante en el grupo sea la tendencia a discrepar sin desvalorizar los planteamientos de los demás, sin descalificaciones.

- Que se genere o estimule la capacidad empática de los participantes, esto es, que sean capaces de adoptar las perspectivas de los demás; en este sentido, el rol del profesor o facilitador es vital.
- Cuánto más cooperativa sean las relaciones que se generen entre los participantes del taller mayores son sus efectos constructivos. (Rojas, 2012 )

#### **5.04.04 Pasos para realizar un taller**

Existen muchas maneras de estructurar un taller. La que proponemos aquí está pensada especialmente pensando en la necesidad de que los participantes - especialmente el conductor o facilitador- tomen conciencia de los momentos que es necesario privilegiar durante el transcurso del taller para asegurar el cumplimiento de sus objetivos pedagógicos.

Desde esta perspectiva, podemos afirmar que en el desarrollo de un taller existen cuatro momentos claves, que corresponden a focos de atención y no etapas que se suceden en forma independiente o rígida.

Primer momento: El grupo se encuentra dentro de una atmósfera de confianza, de aceptación, de aprendizaje. El foco de atención es la experiencia o práctica de trabajo de cada uno de los miembros del grupo, incluido el conductor.

Segundo momento: Se aborda un nuevo contenido o tema de reflexión. Este momento, en el cual el foco de atención está puesto en la reflexión teórica sobre un contenido dado, el grupo construye nuevos conocimientos que enriquecen su bagaje teórico pero que también son funcionales para su desempeño laboral. Se puede implementar a partir de análisis de textos o presentaciones de algún tema.

Tercer Momento: El grupo explicita, en forma colectiva lo aprendido durante el taller. Este momento de toma de conciencia, de sistematización de los aprendizajes construidos durante el taller, debe conducir a la meta cognición de lo aprendido.

Cuarto momento: Sobre la base del análisis realizado en el momento anterior, el grupo planifica acciones que permitan aplicar lo aprendido y define formas de seguimiento.

Es importante considerar que en cada uno de estos momentos están presentes los principios que caracterizan un taller: participación, relación teoría-práctica, autonomía, colaboración, reflexión-análisis y evaluación-regulación. (Rojas, 2012 )

#### **5.04.05 ¿Que son los recursos humanos?**

Es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los

miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos (RRHH) con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas.

Generalmente la función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como Reclutamiento y Selección, Compensaciones y Benéficos, Capacitación y Desarrollo y Operaciones. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados, el manejo de las relaciones con sindicatos, etc.

Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como:

- Comunicación Organizacional
- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Negociación
- Cultura
- Sistema de Administración de Recursos Humanos (monografias.com, 2012)

#### **5.04.06 ¿De qué se trata la carrera de Recursos Humanos?**

El área de Recursos Humanos de una empresa u organismo administra el capital laboral de la compañía o empresa. El profesional en Recursos Humanos es quien se encarga de atraer, seleccionar, darles formación, evaluar y recompensar a los trabajadores de una organización. Asimismo, un Licenciado en Recursos Humanos es responsable de la organización de los empleados, así como de que se cumplan las leyes del trabajo y empleo. (Recursos Humanos , 2017)

#### **5.04.07 Razones para estudiar Recursos Humanos**

El área de Recursos Humanos es muy importante para todas las compañías, sean pequeñas o grandes. Esta área, realiza labores que son muy importantes para las empresas, que van mucho más allá del manejo de la nómina, la selección de nuevos empleados o la evaluación de estos. El especialista en Recursos Humanos es debe conocer los amplios conceptos acerca del negocio que son vitales para el buen funcionamiento de las empresas.

Un Tecnólogo en Recursos Humanos, debe realizar un correcto reclutamiento, calcular la remuneración que recibirán los empleados de la empresa, así como recomendar un ascenso o resolver problemas con la fiscalidad o problemas legales. Dado a esta importancia, los Tecnólogos en Recursos Humanos tienen un gran campo laboral donde pueden desarrollarse profesionalmente.

Todas las compañías y organismos necesitan un profesional en Recursos Humanos, por lo que es posible laborar en prácticamente cualquier sector y empresa, sea pública o privada.

La carrera de Recursos Humanos prepara a las personas para gestionar las políticas y las prácticas de empleo en el lugar de trabajo. Los estudiantes de la carrera Recursos Humanos aprenden a reclutar, contratar y capacitar a los empleados. También aprenden acerca de las leyes, los salarios y beneficios. Existen diferentes razones para estudiar Recursos Humanos, entre ellos estos son los más importantes:

- Adquirirás los conocimientos y habilidades para motivar, gestionar y recompensar a los empleados.
- Te convertirás en un profesional reflexivo en esta especialidad.
- Desarrollarás una comprensión estratégica de la gestión de recursos humanos en relación con los procesos organizativos. (Recursos Humanos , 2017)

### **Las materias que están dentro de la carrera de Recursos Humanos**

Dentro de los lineamientos de la carrera de recursos humanos aprobado por la Senescyt tenemos varias materias que son consecutivas, es decir en cada nivel hay una materia que refuerza lo anteriormente aprendido, dentro de la planificación para la carrera se tiene también materias que no son consecutivas es decir en el siguiente nivel no hay alguna materia que refuerce lo aprendido, en el siguiente link se puede observar las materias que se tiene estructuradas para recursos humanos dentro del ITSCO.

[http://www.cordillera.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/malla\\_rrhh.PDF](http://www.cordillera.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/malla_rrhh.PDF)

Entre las cuales se puede observar por ejemplo Contabilidad como una materia consecutiva dictada desde primer semestre, y una materia que no va más allá de primer semestre como es la materia por ejemplo de computación.

## **5.05 Metodología**

### **5.05.01 Modelo del proyecto**

El presente proyecto se encuentra orientado a la elaboración de un taller dirigido a los alumnos de primer semestre acerca de los beneficios y las proyecciones que ofrece la carrera de recursos humanos del ITSCO, teniendo en cuenta un modelo de proyecto I+D+I, y la metodología utilizada es la de marco lógico.

### **5.05.02 Técnica utilizada**

Se utilizó la técnica de recolección de datos mediante una encuesta realizada a los alumnos de primer semestre para poder determinar una situación actual y poder partir de eso para realizar el proyecto.

### **5.05.03 Estructura de la encuesta**

Una encuesta es una técnica o método de recolección de información en donde procede se interroga de manera verbal o escrita a un grupo de personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

(crecenegocios, 2010)

La encuesta consta de 10 preguntas cerradas cuyas respuestas serán de un SI o NO estas encuestas nos ayudaran a recolectar datos importantes para el desarrollo del proyecto.

### **5.05.04 Población y muestra**

La población está constituida por todos los alumnos que conforman los primeros semestres de la carrera de recursos humanos del ITSCO tomando una pequeña muestra de 100 alumnos.

### **5.05.05 Recolección de la información**

La recolección de la información será muy importante por cuanto los alumnos responderán a las preguntas planteadas y nos basaremos en el índice de alumnos que abandonan la carrera que lo maneja la institución.



# TALLER DE INDUCCIÓN A LA CARRERA DE RECURSOS HUMANOS

Imagenesydibujosparaimprimir.com

DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA CARRERA DE RR-HH DEL ITSCO D.M.Q 2017-2017.

## **5.06 Diseño del Taller informativo dirigido a los alumnos de primer del Instituto Tecnológico Superior Cordillera dando a conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de RR.HH del ITSCO.**

### **MISIÓN**

**Formar profesionales de calidad, con valores, principios éticos y humanistas, basados en el modelo de educación por perfiles de desempeño, mediante una gestión comprometida con la responsabilidad.**

ITSCO tiene una misión clara ,comprometida con el conocimiento y la cultura, la práctica e innovación tecnológica ,institución que prepara y forma buenos recursos humanos para llegar al éxito.

### **VISIÓN**

**Ser un referente en la Educación Superior Tecnológica del País, bajo parámetros de excelencia y calidad académica, organizacional e innovación tecnológica con carácter humanista, científico y respeto a la diversidad étnica y cultural respondiendo a los múltiples desafíos de la sociedad en términos competitivos.**

ITSCO muestra la esencia para plantear cada logro y ser reconocido , impulsando la crítica constructiva y objetiva para formar personas capaces de resolver retos de la vida.

#### **5.06.01 Objetivos del taller**

- ✓ Socializar y dar a conocer a los participantes información sobre las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos del ITSCO con la finalidad de que los estudiantes se sientan motivados y no abandonen la carrera.
- ✓

- ✓ Proporcionar información sobre cuán importante es el área de recursos humanos dentro de la empresa.

### **5.06.02 Participantes**

Las personas que participaran en el taller serán todos los alumnos de primer semestre del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

### **5.06.03 Facilitador**

La persona que va a impartir el taller es Josué Guerrero

### **5.06.04 Materiales utilizados**

Para la socialización del taller se necesitara:

- Sillas
- Mesas
- Computadora
- Proyector
- Esferos
- Cuadernos donde los alumnos tomaran apuntes que crean convenientes

### **5.06.05 Duración del taller**

El taller tendrá una duración de 1 hora.

### **5.06.06 Lugar de la realización del taller**

El taller se socializara en las aulas del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, específicamente donde se encuentran los alumnos de primer semestre.

### 5.06.07 Reglas de Oro.

Antes de empezar el taller tendremos ciertas normas de comportamiento que permitirán hacer del taller una charla más amena y a la vez de fácil comprensión para los asistentes, aprovechando el tiempo y dando a conocer los temas a tratar de manera más concisa, a estas reglas se las conoce como las reglas de oro.

**Respetar a todos:** Cada miembro del equipo debe respetar al resto de integrantes del mismo. Esto implica dar a todos la oportunidad de hablar, plantear críticas de forma educada y constructiva y tener en cuenta los sentimientos de los demás. Sin el respeto las hostilidades en el interior de los equipos pueden empezar a formarse y la comunicación fallará y con ella la sinergia dentro de los mismos. Cualquier momento de falta de respeto debe detectarse y corregirse antes de que desencadene un efecto negativo. (Carrasco, 2016 )

**Promover la participación:** Esta primera regla es seguramente la más importante, ya que todos los miembros del equipo deben participar activamente en las discusiones, si no lo hacen no tiene sentido que formen parte del mismo. La comunicación es más fluida cuando todos trabajan juntos, surgen más ideas, alcanzan consenso con mayor facilidad y pueden detectar posibles fallos con mayor antelación y corregirlos. (Carrasco, 2016 )

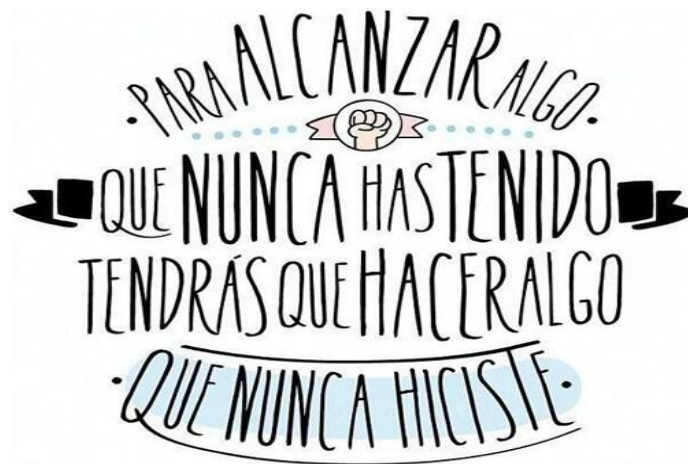
**Hacer preguntas:** Es una buena idea hacer preguntas dentro del equipo aunque pensemos que conocemos todas las respuestas. Las preguntas inspiran más discusiones y tienden a gravitar hacia áreas que no hemos explorado en su totalidad. Plantear preguntas del tipo: ¿Cómo podríamos hacer esto? o ¿Por qué piensas que esto no va a funcionar? estimula la reflexión de sus ideas y conduce a conversaciones más ricas y fructíferas (Carrasco, 2016 )

5 minutos

#### 5.06.08 Actividad de bienvenida.

El taller deberá empezar con el video del instituto tecnológico superior cordillera: <https://www.youtube.com/watch?v=OhuHsQC3v4Q> el facilitador deberá preguntar a los participantes: ¿Qué opinan del video antes mostrado?, luego de eso el facilitador dará unas palabras motivadoras para que los alumnos sientan la intriga para conocer sobre el tema a tratar.

8 minutos



**Figura 1 Bienvenida**

**Fuente:** (Frases de Vida, 2017)

**Elaborado:** (Frases de Vida, 2017)

#### 5.06.09 Introducción al taller

El facilitador deberá dar las pautas sobre cómo empezó el instituto cordillera, su evolución y la importancia que ha ido tomando a través del tiempo, las carreras que actualmente oferta pero resaltando que una de las más importantes es la de recursos humanos, dejando a entrever que el tema principal es basarse en dicha carrera, en esta primera parte puede utilizar frases que motiven a los asistentes como por ejemplo:

“Cuando alguien desea algo debe saber que corre riesgos y por eso la vida vale la pena.” *Paulo Coelho*

5 minutos

### 5.07.09 Tema 1: Proyecciones y beneficios de la carrera de Recursos Humanos Concepto de Recursos Humanos

Características de Recursos Humanos

Principales proyecciones y beneficios de la carrera



**Figura 2RR-HH**

**Fuente:** (Recursos Humanos , 2017)

**Elaborado:** (Recursos Humanos , 2017)

### Concepto de Recursos Humanos

El desarrollo humano es considerado hoy, factor más importante en la determinación del grado de eficacia en las organizaciones, cualquiera sea el producto o servicios que estas presten. Por lo tanto una política de mejoramiento de los recursos humanos tiene una alta prioridad en toda organización. Las actuales teorías sobre las organizaciones han aportado esta nueva visión para la revalorización de los de las personas dentro de las mismas y se ha lo enunciado con el slogan la organización es su personal. De allí que el funcionamiento de una institución, tiene mucho que ver entonces con el conocimiento, las habilidades, el trabajo en equipo, los procesos de desarrollo, la creatividad, la innovación, la experiencia, las

interrelaciones y las actitudes de las personas que la conforman (Monografias.com, 2014)

El facilitador deberá decir el concepto previamente estructurado sobre la administración de Recursos Humanos, con la finalidad de que los alumnos conozcan su valor dentro de la empresa y en su vida estudiantil.

7 minutos

#### 5.06.10 Dinámica grupal

##### Objetivo

Trabajar en equipo aportando ideas creativas.

##### Alcance

Los estudiantes durante el taller realizarán una dinámica donde se divertirán y se integrarán con todos sus compañeros, pasando un momento agradable.



**Figura 3** Dinámica Grupal

**Fuente:** (Hernández, 2015)

**Elaborado:** (Hernández, 2015)

### **Desarrollo**

El facilitador dentro de la charla hará una pausa de distracción llamada el “tingo, tingo tango”, la misma que consistirá en que una pelota de tamaño mediano pase por las manos de todos los estudiantes, se elegirá una persona al azar para que ella repita en reiteradas ocasiones la frase “tingo, tingo, tango” y vendada los ojos cuando esta persona diga “tango”, se parara el juego y en las manos del alumno que haya quedado tendrá una penitencia puesta por los compañeros.

De esta manera se distraerá a los alumnos llamando así la atención de ellos para que la explicación siguiente sea acogida con la predisposición de todos los alumnos para aprender después de haberse distraído por un momento.

8 minutos

### **Materiales**

Una pelota de juguete pequeña

### **Responsable**

Josué Guerrero

### **Presupuesto**

Pelota de juguete \$2,00

### **Características de Recursos Humanos:**

A continuación se detalla algunas de las características principales de los recursos humanos, las mismas que serán impartidas por el facilitador dando siempre a conocer que debido a estas características es que los alumnos deben sentirse importantes dentro de lo estudiantil y la empresa.

1. No es patrimonio de la Organización a diferencia de otros tipos de Recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc. son patrimonio personal.
2. Las actividades de las personas en las Organizaciones son voluntarias, la organización debe contar con el mejor esfuerzo del personal y lograr los objetivos Organizacionales.
3. Las experiencias, los conocimientos son intangibles y son manifestados por el comportamiento de los empleados en la organización.
4. Los RR.HH. pueden ser perfeccionados mediante la capacitación y el desarrollo.
5. Los RR.HH. son escasos. Esto se debe a que no todo el personal posee las mismas capacidades, habilidades y conocimientos. (Hernández, 2015)

6 minutos

### **Principales proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos del instituto tecnológico superior cordillera**

El facilitador deberá primeramente nombrar varias materias que se imparten en primero y la importancia de las mismas para un futuro tanto académico como laboral, por ejemplo la materia de Contabilidad, es muy importante en el ámbito de recursos humanos nos ayudara en un futuro laborar a realizar el cálculo de nómina de todos los trabajadores, académicamente hablando es una materia consecutiva, es decir en los siguientes niveles se seguirá impartiendo esta materia. Con los nombre de contabilidad 2 y posteriormente como presupuestos es por ello la importancia de esta materia dentro de la carrera de recursos humanos.

El facilitador deberá dar a conocer algunos de los beneficios que tiene la carrera de recursos humanos dentro de una empresa, Importancia del departamento de recursos humanos

La administración de recursos humanos es sumamente importante en una empresa u organización porque administra el recurso humano, por lo tanto el recurso menos predecible y dinámico.

Una buena gestión de los recursos humanos genera, como un proceso en cadena, los siguientes beneficios y ventajas:

- mejora y aprovecha las capacidades y habilidades de los trabajadores
- aumenta el rendimiento, la calidad y la producción tanto del trabajador como de la empresa.
- la buena relación interpersonal entre los trabajadores crea motivación y buen clima.
- la buena relación interpersonal entre los trabajadores y RRHH hace que todos se sientan escuchados y valorados
- la renovación de los puestos de trabajo o la creación de nuevos puestos de trabajos son implementados de forma armoniosa para todos.
- los puestos de trabajos son ocupados por personas competentes para ése puesto de trabajo y compatible con el equipo de trabajo.

Este tipo de recursos son los que dan una identidad a la organización, ya que son los que forman la cultura de la empresa a través de factores como el tipo de comunicación y la motivación existentes. (Significados.com , 2014 )

10 min

### 5.07.09 Tema 2: Empoderamiento institucional de la carrera de Recursos Humanos del ITSCO.

Historia del ITSCO

Malla curricular del ITSCO.

#### **Historia del ITSCO:**

El facilitador deberá dar a conocer porque un estudiante debe sentirse cómodo estudiando en el instituto ya que el fundamento filosófico que se mantiene como instituto es muy valedero para formar damas y caballeros que sirvan a la sociedad.

El instituto Cordillera nació hace 20 años aproximadamente que fue avanzando día a día con el apoyo tanto de alumnos como profesores, para convertirse en uno de los institutos más reconocidos a nivel nacional teniendo como eje fundamental la siguiente filosofía.

- Construir y ejecutar un Modelo Educativo propio que, sin apartarse de las corrientes universales del pensamiento, sea la respuesta que el país exige para la formación de las nuevas generaciones.
- Demostrar en la práctica educativa su compromiso de cumplimiento profesional de las responsabilidades que establece la Constitución de la República, bajo claros indicadores de servicio en un ambiente de equidad, igualdad de género y de atención prioritaria a los derechos humanos.
- Eliminar patrones culturales y estereotipos educativos alienantes.
- Desarrollar un espíritu cívico de conciencia deontológica participativa, solidaria y de libertad en comunión con los otros seres humanos para sentirse autores de la nueva historia comunitaria, firmemente comprometidos con los valores superiores del espíritu humano.
- Resaltar la imagen de respeto y dignidad corporativa de la clase docente.

- Ir a la vanguardia en la definición del destino social de las nuevas generaciones de ecuatorianos y ecuatorianas, superando la gravedad de la crisis moral, social y económica del pueblo y actuar en función de ella.
- Aprovechar el calendario cívico nacional para que en todos los lugares donde exista un profesional graduado en el ITSCO se renueve la esperanza por un Ecuador para vivir mejor.
- Promover la vida en democracia, de compromiso y renovación ciudadana, en todo lugar donde exista un profesional graduado en el ITSCO. (flores, 2016)

El facilitador deberá dar a conocer todos los fundamentos que hacen al instituto cordillera, dando así una pauta de porque los alumnos deben amar y sentirse empoderados hacia el instituto

10 minutos

### Responsable

Josué Guerrero



**Figura 4 ITSCO**

**Fuente:** (Cordillera.com , 2016)

**Elaborado:** (Cordillera.com , 2016)

### Malla Curricular del ITSCO:

El facilitador deberá dar a conocer como nació la carrera de Recursos Humanos dentro del ItSCO y pasando a ser hoy en día una de las más concurridas del instituto, y dando los beneficios que obtienes una vez que tienes tu título en el campo laboral.

## Campo ocupacional

Los tecnólogos de la carrera Administración de Recursos Humanos – Personal están preparados para vincularse laboralmente a empresas e instituciones públicas o privadas donde podrán desempeñarse como:

- Administrador de procesos de evaluación de personal
- Generar información estadística de los empleados para crear escalafones, planes de carrera e incentivos
- Procesos de inducción de personal
- Asistente de nómina (Cordillera.com , 2016)

El facilitador también nombrara las materias que están dentro de la carrera cuales son las que son consecutivas y cuales no según lo impuesto por la dirección de carrera de la carrera.

EJES DE FORMACIÓN	I SEMESTRE	II SEMESTRE	III SEMESTRE	IV SEMESTRE	V SEMESTRE	VI SEMESTRE	TOTAL HORAS Y CREDITOS
FORMACIÓN HUMANA	Lenguaje y Comunicación C:2.75 - H:44		Ética Empresarial C:2.75 - H:44	Liderazgo y Emprendimiento C:4.125 - H:66	Organización y Política de Empresas C:4.125 - H:66		H: 220 C: 13.75
FORMACIÓN BÁSICA	Matemática General C:5.5 - H:99	Matemática Financiera C:5.5 - H:99	Estadística C:5.5 - H:99	Lógica IV C:2.75 - H:44			H: 638 C: 38.68
	Logística C:4.125 - H:66	Logística II C:2.75 - H:44	Logística III C:2.75 - H:44	Investigación Financiera C:4.125 - H:66			
FORMACIÓN PROFESIONAL	Administración General C:5.5 - H:99	Administración de Personal I C:5.5 - H:99	Administración de Personal II C:5.5 - H:99	Organización y Métodos C:5.5 - H:99	Prevención del Riesgo y Seguridad C:4.125 - H:66	Procesos Operativos C:5.5 - H:99	H: 1762 C: 111.38
	Contabilidad I C:5.5 - H:99	Microeconomía C:4.125 - H:66	Macroeconomía C:7.75 - H:144	Desarrollo del Comportamiento Organizacional C:5.5 - H:99	Psicología Laboral C:5.5 - H:99	Control Financiero C:5.5 - H:99	
		Administración de Producción C:4.125 - H:66	Contabilidad de Costos C:5.5 - H:99	Administración de Presupuesto C:5.5 - H:99	Negociación y arbitraje laboral C:4.125 - H:66	Directión Financiera para RRHH C:5.5 - H:99	
		Contabilidad II C:5.5 - H:99			Proyectos I C:5.5 - H:99	Proyectos II C:5.5 - H:99	
OPTATIVA	Optativa I C:1 - H:18	Optativa II C:1 - H:18	Optativa III C:1 - H:18	Optativa IV C:1 - H:18	Optativa V C:1 - H:18	Optativa VI C:1 - H:18	H: 96 C: 8
TOTAL HORAS/ CREDITOS CURRÍCULO	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	H: 2736 C: 174
AGUAFONIA REQUISITOS Y VINCULACIÓN COLECTIVAS							H: 800 C: 20
TRABAJO DE TITULACIÓN							H: 126 C: 6
TOTAL	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	C:28.50 - H:458	H: 3664 C: 199

Figura 5 Malla Curricular

Fuente: (Cordillera.com , 2016)

Elaborado: (Cordillera.com , 2016)

Se dará a conocer a los alumnos todas las materias que recibirán a lo largo de su vida estudiantil dentro del instituto con la finalidad de que ya sepan las materias que al siguiente semestre van a recibir teniendo así alumnos cuidadosos de las materias ya que conocen bien lo que implica cada materia que está dentro de la malla curricular.

10 minutos

DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA CARRERA DE RR-HH DEL ITSCO D.M.Q 2017-2017.

## Responsable

Josué Guerrero

## Dinámica grupal

### Objetivo

Trabajar en equipo aportando ideas creativas.

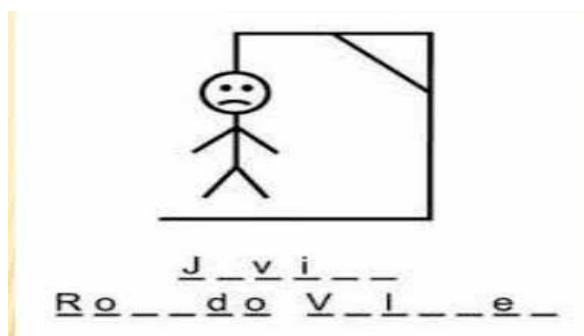
### Alcance

Los estudiantes antes de finalizar el taller realizarán una segunda actividad de relajación para poner en práctica lo aprendido.

### Desarrollo

El facilitador hará grupos de 5 personas dentro del curso para así participar el juego del ahorcado que consiste en que el responsable hará una pregunta y los grupos responderán con una letra de la respuesta que crean conveniente, si fallan en repetidas ocasiones se ira dibujando un muñeco en el pizarrón el cual ira siendo ahorcado poco a poco según las fallas de los estudiantes.

8 minutos



**Figura 6 Dinámica**  
**Fuente: (Rojas, 2012 )**  
**Elaborado: (Rojas, 2012 )**

## Materiales

Un marcador tiza liquida

## Responsable

Josué Guerrero

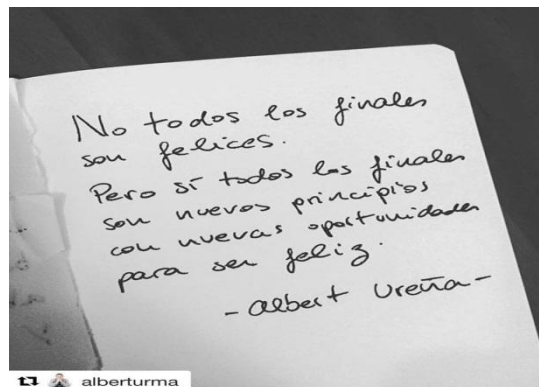
## Presupuesto

Marcador tiza liquida \$1,20

## Final del taller

El facilitador deberá dar por terminado el taller agradeciendo la presencia de todos los presentes y dando por concluido el taller de inducción diciendo una frase motivadora que inspire a los alumnos a continuar con su carrera y no la abandonen sintiéndose empoderados de la misma y den lo mejor de sí mismos para que les vaya bien en su vida estudiantil.

3min



## Figura 7 Frase

**Fuente:** (Frases de Vida, 2017)

**Elaborado:** (Frases de Vida, 2017)

## 5.08 Encuesta

### ENCUESTA

**La presente encuesta está dirigida a los alumnos de primer semestre con la finalidad de obtener datos cuantitativos para la realización del proyecto de titulación.**

#### Sexo:

Masculino

Femenino

#### Edad:

18-23

23-26

26 en adelante

#### Pregunta 1.

**¿Ha recibido usted alguna vez un taller de inducción a la carrera de recursos humanos?**

Sí

No

#### Pregunta 2.

**¿Considera usted que es importante conocer la carrera de recursos humanos al inicio de la misma?**

Sí

No

#### Pregunta 3.

**¿Le gustaría conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de Recursos Humanos del ITSCO?**

Sí

No

#### Pregunta 4.

**¿Conoce usted todas las materias que están dentro de la carrera de recursos humanos?**

Sí

No

**Pregunta 5.**

**¿Considera usted que el instituto debe distribuir de mejor manera el tiempo de inducción a la carrera?**

Sí No

**Pregunta 6.**

**¿Considera usted a la carrera de recursos humanos como una de las más importantes que ofrece el ITSCO?**

Sí No

**Pregunta 7.**

**¿Abandonaría la carrera por problemas académicos con algún docente?**

Sí No

**Pregunta 8.**

**¿Considera usted que es importante recibir una charla informativa para conocer sobre todo lo que implica estudiar la carrera de Recursos Humanos?**

Sí No

**Pregunta 9.**

**¿Le gustaría a usted que se den charlas más minuciosas de inducción al momento de ingresar a la carrera?**

Sí No

**Pregunta 10.**

**De entre las siguientes opciones elija un motivo por el cual usted eligió seguir la carrera de Recursos Humanos:**

Es fácil

Le gusta la carrera

No tuvo otra elección

Otros Motivos (especifique cuales)

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

### 5.08.01 Tabulación de las preguntas antes de socializar el proyecto

#### Pregunta 1.

¿Ha recibido usted alguna vez un taller de inducción a la carrera de recursos humanos?

Tabla N° 1 Tabulación Pregunta 1

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
		%
SI	82	72%
NO	18	18%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué



Figura 8 Pregunta . Ilustración

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

**Análisis:** Los alumnos de primer en la primera pregunta dan a conocer que no han recibido nunca antes un taller de inducción a la carrera de recursos humanos, por lo que se puede decir que la mayoría estarían interesados en recibir dicho taller.

**Pregunta 2.**

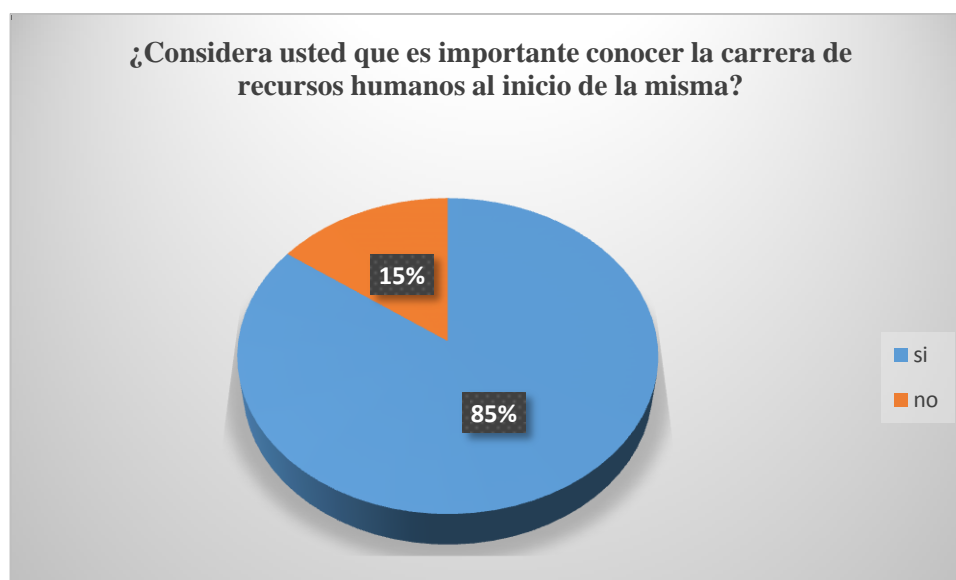
**¿Considera usted que es importante conocer la carrera de recursos humanos al inicio de la misma?**

**Tabla N° 2 Tabulación Pregunta 2**

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE %
SI	85	85%
NO	15	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué



**Figura 9 Pregunta 2**

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

**Análisis:** Del 100% de alumnos encuestados se puede analizar que el 85% considera que es importante conocer la carrera de recursos humanos al inicio de la misma para así poder sentirse más seguros de lo que van a estudiar

### Pregunta 3.

¿Le gustaría conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de Recursos Humanos del ITSCO?

Tabla N° 3 Tabulación Pregunta 3

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	80	80%
NO	20	20%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

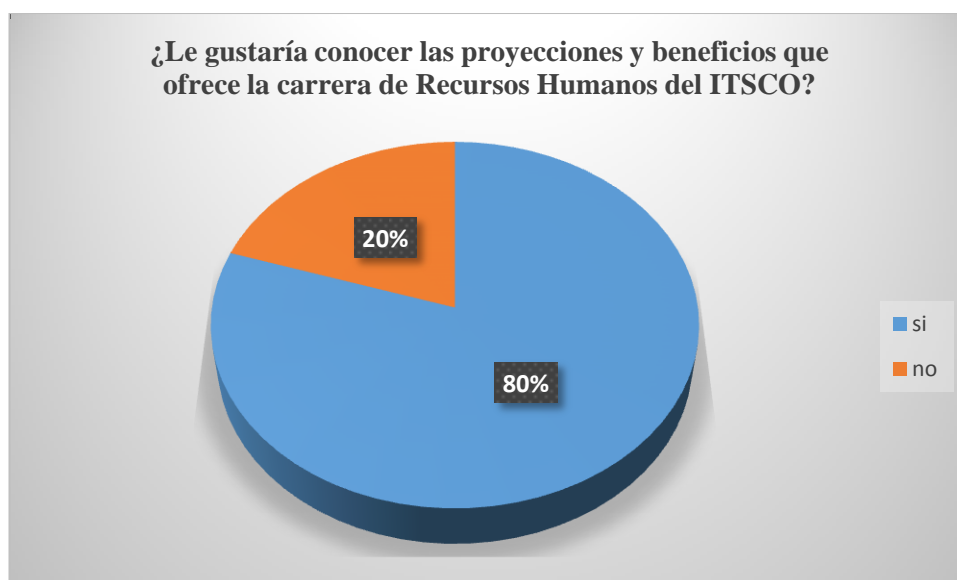


Figura 10 Pregunta 3

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

**Análisis:** En su mayoría los alumnos desean conocer todas las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos del ITSCO, para que de esta manera ya sepan lo que les deparara su vida estudiantil dentro del instituto.

**Pregunta 4.**

**¿Conoce usted todas las materias que están dentro de la carrera de recursos humanos?**

**Tabla N° 4 Tabulación Pregunta 4**

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
		%
<b>NO</b>	73%	73%
<b>SI</b>	23%	23%
<b>TOTAL</b>	100	100%

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué



**Figura 11 Pregunta 4**

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

**Análisis:** Los alumnos en su gran mayoría no conocen todas las materias que están dentro de su malla curricular y es por esto que el presente proyecto es importante de aplicar para que así los alumnos conozcan un poco más de todas las materia que verán en su malla curricular.

**Pregunta 5.**

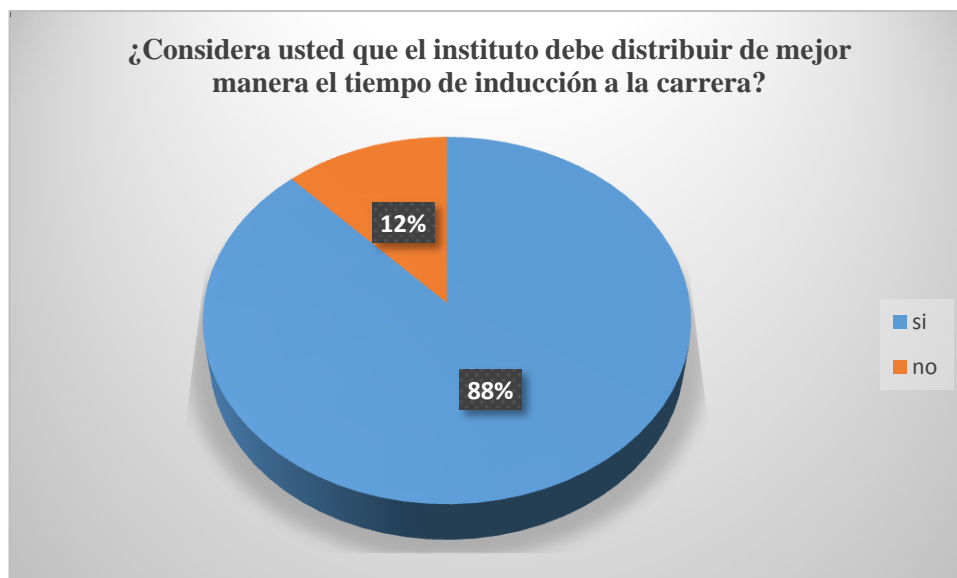
**¿Considera usted que el instituto debe distribuir de mejor manera el tiempo de inducción a la carrera?**

**Tabla N° 5 Tabulación Pregunta 5**

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE %
SI	88	88%
NO	12	12%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué



**Figura 12 Pregunta 5**

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

**Análisis:** La mayoría de los alumnos que ingresan a primer semestre consideran que se debe realizar una mejor distribución del tiempo de inducción ya que a ellos no se les dio una información detallada de toda su carrera.

**Pregunta 6.**

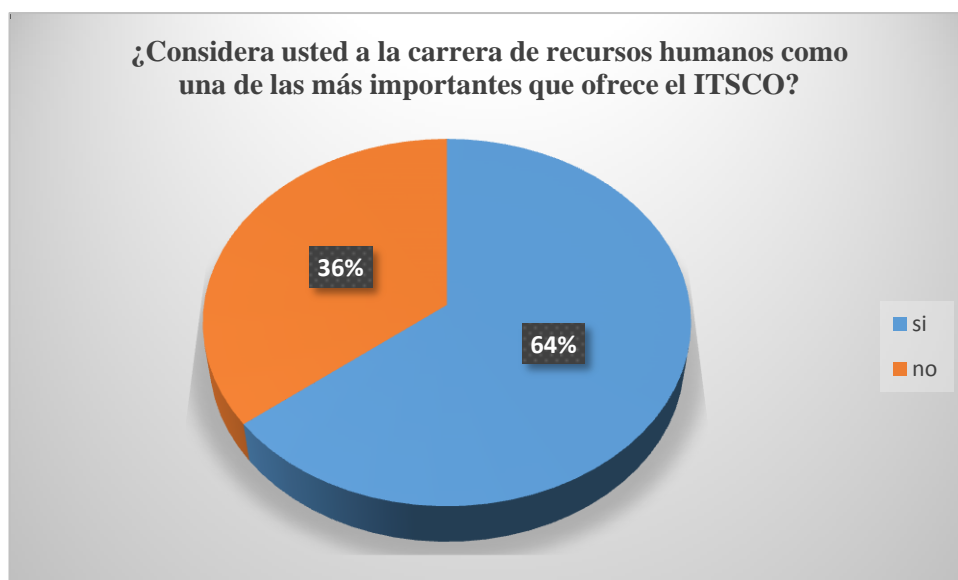
**¿Considera usted a la carrera de recursos humanos como una de las más importantes que ofrece el ITSCO?**

**Tabla N° 6 Tabulación Pregunta 6**

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE %
SI	67	67%
NO	33	33%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué



**Figura 13 Pregunta 6**

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

**Análisis:** Los alumnos del primer semestre muestran que la carrera de recursos humanos es una de las más importantes que ofrece el instituto.

### Pregunta 7

¿Abandonaría la carrera por problemas académicos con algún docente?

Tabla N° 7 Tabulación Pregunta 7

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE %
NO	78	78%
SI	22	22%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué



Figura 14 Pregunta 7

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

**Análisis:** Los alumnos consideran que si abandonarían la carrera por algún problema con un docente ya que imparte una materia que no es tanto de su agrado.

**Pregunta 8.**

**¿Considera usted que la malla curricular tiene alguna inconsistencia en cuanto a materias que están dentro de la misma?**

**Tabla N° 8 Tabulación Pregunta 8**

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE %
NO	17	17%
SI	83	83%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué



**Figura 15 Pregunta 8**

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

**Análisis:** Se observa que más de la mitad de los alumnos dicen que existe una inconsistencia en la malla curricular debido a que no conocen aun la importancia de cada materia que se encuentra en la malla curricular de recursos humanos.

**Pregunta 9.**

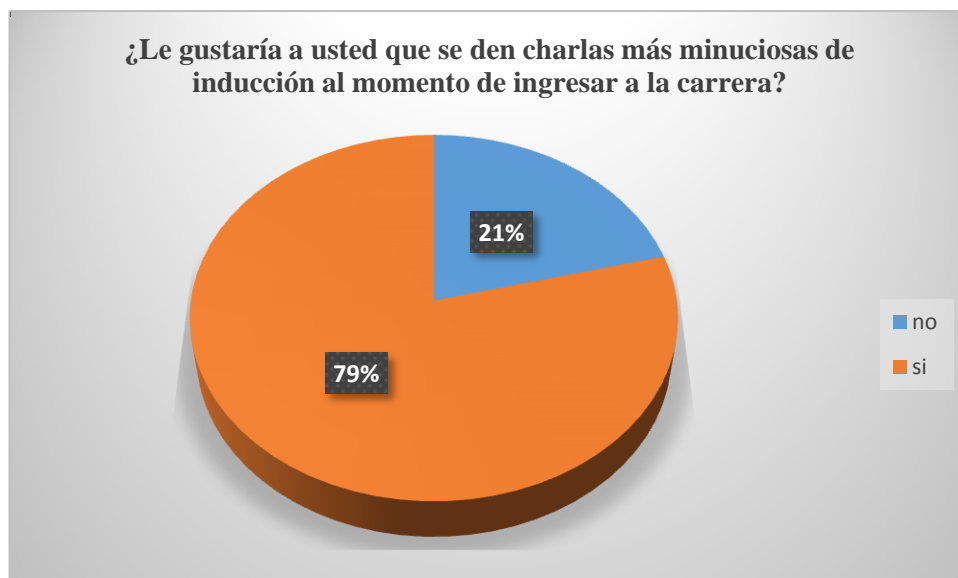
**¿Le gustaría a usted que se den charlas más minuciosas de inducción al momento de ingresar a la carrera?**

**Tabla N° 9 Tabulación Pregunta 9**

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE %
SI	79	79%
NO	21	21%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué



**Figura 16 Pregunta 9**

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

**Análisis:** Un 70% de los alumnos encuestados dice que le gustaría recibir una charla mas minuciosa de la carrera al momento de ingresar a primer semestre para así conocer y sentirse empoderados desde el primer día en el instituto.

**Pregunta 10.**

**De entre las siguientes opciones elija un motivo por el cual usted eligió seguir la carrera de Recursos Humanos**

**Tabla N° 10 Tabulación Pregunta 10**

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE %
Es fácil	20	20%
Le gusta la carrera	28	28%
No tuvo elección	30	30%
Otros motivos	22	22%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué



**Figura 17 Pregunta 10**

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

**Análisis:** De los 100 alumnos encuestados un 20% dice que ingreso a estudiar la carrera de recursos humanos porque considera fácil, un 28% dice que le gusta la carrera, un 22% dice que no tuvo otra elección al momento de elegir que estudiar, y el 30% restante dice que tuvo otros motivos diferentes a los antes nombrados que los llevaron a estudiar recursos humanos.

## CAPÍTULO VI

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01 Recursos

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se necesitaron los siguientes recursos que se detallan a continuación:

##### 6.01.01 Recursos Humanos

- Población: Estudiantes de primer semestre de recursos humanos (160)
- Director: 1 persona
- Investigador: 1 persona

##### 6.01.02 Recursos Audiovisuales

- Infocus
- Amplificación
- Computador portátil
- Memory flash
- Cámara digital

### 6.01.03 Infraestructura

- Aulas de clase del ITSCO

### 6.01.04 Material de apoyo

- Libretas
- Copias del desarrollo del taller

## 6.02 Presupuesto

Tabla N° 11 Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPOS			
Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1 computadora	Acericore	\$ 600,00	\$ 600,00
1 impresora	Epson L200	\$ 400,00	\$ 400,00
1 cámara fotográfica	Sony	\$ 250,00	\$ 250,00
SUMINISTROS Y MATERIALES			
4 resmas de papel bond	75 gramos	\$ 4,00	\$ 16,00
4 esferos	Bic	\$ 0,40	\$ 1,60
3 lápices	HB	\$ 0,35	\$ 1,05
3 borradores	Standler	\$ 0,25	\$ 0,75
1 corrector	Bic	\$ 1,00	\$ 1,00
1 grapadora	EDGLE	\$ 2,50	\$ 2,50
10 carpetas	Bic	\$ 0,30	\$ 3,00
2 cajas de grapas	Standler	\$ 0,75	\$ 1,50
2 cuadernos	Norma universitario	\$ 1,75	\$ 3,50
4 anillados	Papelería	\$ 1,25	\$ 5,00
1 resaltador	Bic	\$ 0,75	\$ 0,75
1 caja de clips	Pelikan	\$ 1,25	\$ 1,25
1000 copias	Papelería	\$ 0,03	\$ 30,00
Internet	Punto net	\$ 20,00	\$240,00
RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA			
<b>Total parcial: 1557,90</b>			
<b>10% de imprevistos: 155,79</b>			
<b>Total general: 1713,69</b>			

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

### 6.03 Cronograma Ilustración

Tabla N° 12 Cronograma

MES	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>ACTIVIDADES</b>																				
<b>CAPÍTULO I</b>																				
Selección del tema																				
Antecedentes																				
Contexto																				
Macro																				
Meso																				
Micro																				
Justificación																				
Definición del problema central ( Matriz T)																				
<b>CAPÍTULO II</b>																				
Involucrados																				
Mapeo de involucrados																				
Matriz de análisis de involucrados																				
Análisis de la matriz de involucrados																				
<b>CAPÍTULO III</b>																				
Problemas y objetivos																				
Árbol de problemas																				
Análisis del árbol de problemas																				
Árbol de objetivos																				
Análisis del árbol de objetivos																				
<b>CAPÍTULO IV</b>																				
Análisis de alternativas																				
Matriz de alternativas																				
Análisis de la matriz de alternativas																				
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																				

DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA CARRERA DE RR-HH DEL ITSCO D.M.Q 2017-2017.



## CAPÍTULO VII

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01 Conclusiones

- Es necesario que los alumnos reciban este tipo de talleres pues son necesarios para su desarrollo y desenvolvimiento tanto estudiantil como personal, es importante que los alumnos acojan el taller con la mejor predisposición y participen activamente en el mismo.
- Los alumnos requieren de este tipo de charlas innovadoras para poder obtener buenas relaciones con los docentes y obtener buenas calificaciones será fundamental durante su vida académica.
- Conocieron lo que implica el departamento de recursos humanos en una empresa y se empoderaron para que a futuro puedan sobrellevar la carga laboral.

## 7.02 Recomendaciones

- Este tipo de talleres innovadores se deben tomar muy en cuenta puesto que su importancia es muy relevante tanto para la institución como para los alumnos.
- Se recomienda que los alumnos pidan a las autoridades que se les imparta este tipo de talleres para que su desenvolvimiento estudiantil.
- Es importante realizar un taller ya que así se puede determinar las necesidades de los estudiantes con el fin de mejorar las proyecciones, sobre todo el desarrollo ejemplar del ITSCO.

## BIBLIOGRAFÍA

*blog spot* . (s.f.).

Carrasco, M. (miercoles de julio de 2016 ). *liderazgo responsable* . Obtenido de liderazgo responsable :  
<http://clavesliderazgoresponsable.blogspot.com/2016/07/10-reglas-de-oro-de-la-comunicacion.html>

*crecenegocios*. (2010). Obtenido de crecenegocios :  
<http://www.crecenegocios.com/que-es-una-encuesta/>

Jurado, F. S. (2011). *dspace.ucuenca.edu.ec*. Obtenido de dspace.ucuenca.edu.ec:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4531/1/TESIS.pdf>

Laya, M. S. (11 de Mayo de 2011). *Scielo* . Obtenido de Scielo :  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000500010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500010)

*monografias.com*. (2012). Obtenido de monografias.com:  
<http://www.monografias.com/trabajos42/administracion-recursos-humanos/administracion-recursos-humanos.shtml>

*Recursos Humanos* . (2017). Obtenido de Recursos Humanos :  
<https://www.nosequeestudiar.net/razones-para-estudiar-recursos-humanos/>

Rojas, S. S. (enero de 2012 ). *Conducta Humana* . Obtenido de Conducta Humana :  
<http://www.conductahumana.com/articulos/gestion-de-recursos-humanos/el-proceso-de-ensenanza-aprendizaje-el-taller-como-modalidad-tecnico-pedagogica/>

Significados.com . (2014 ). *Significados. com* . Obtenido de Significados.com :  
<https://www.significados.com/como-citar/>

unillanos, C. (mayo de 2014). *acreditacion.unillanos.edu.co*. Obtenido de acreditacion.unillanos.edu.co: <http://acreditacion.unillanos.edu.co>

# ANEXOS

**Anexo N° 1** Apéndice “A”

**Tabla N° 13** Definición del Problema Central (Matriz T)

<b>SITUACIÓN EMPEORADA</b>	<b>SITUACIÓN ACTUAL</b>				<b>SITUACIÓN MEJORADA</b>
Deserción de los alumnos de la carrera de Recursos Humanos.	Desconocimiento de los alumnos de primer semestre acerca de las proyecciones y beneficios que ofrece carrera de Recursos Humanos en el ITSCO.				Mayor empoderamiento y amor por parte de los alumnos hacia la carrera.
<b>FUERZAS IMPULSADORAS</b>	<b>I</b>	<b>PC</b>	<b>I</b>	<b>PC</b>	<b>FUERZAS BLOQUEADORAS</b>
1. Elaboración de un taller de proyecciones y beneficios de la carrera de Recursos Humanos	1	5	5	1	1. Desinterés por parte de los alumnos para asistir al taller.
2. Realizar una charla entre compañeros para mejorar la capacidad de recepción por los alumnos.	1	5	5	1	2. No permitir la asistencia de los alumnos por parte de los profesores en hora de clase.
3. Concienciar a las autoridades que es fundamental que los alumnos se empoderen de la carrera.	2	5	4	1	3. Las autoridades le dan mayor importancia a cosas más administrativas.
4. Fomentar en los alumnos la importancia de la carrera de Recursos Humanos dentro de una organización.	1	5	5	1	4. Indiferencia de los alumnos por conocer estos temas.

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

Anexo N° 2 Apéndice “B”

Mapeo de involucrados

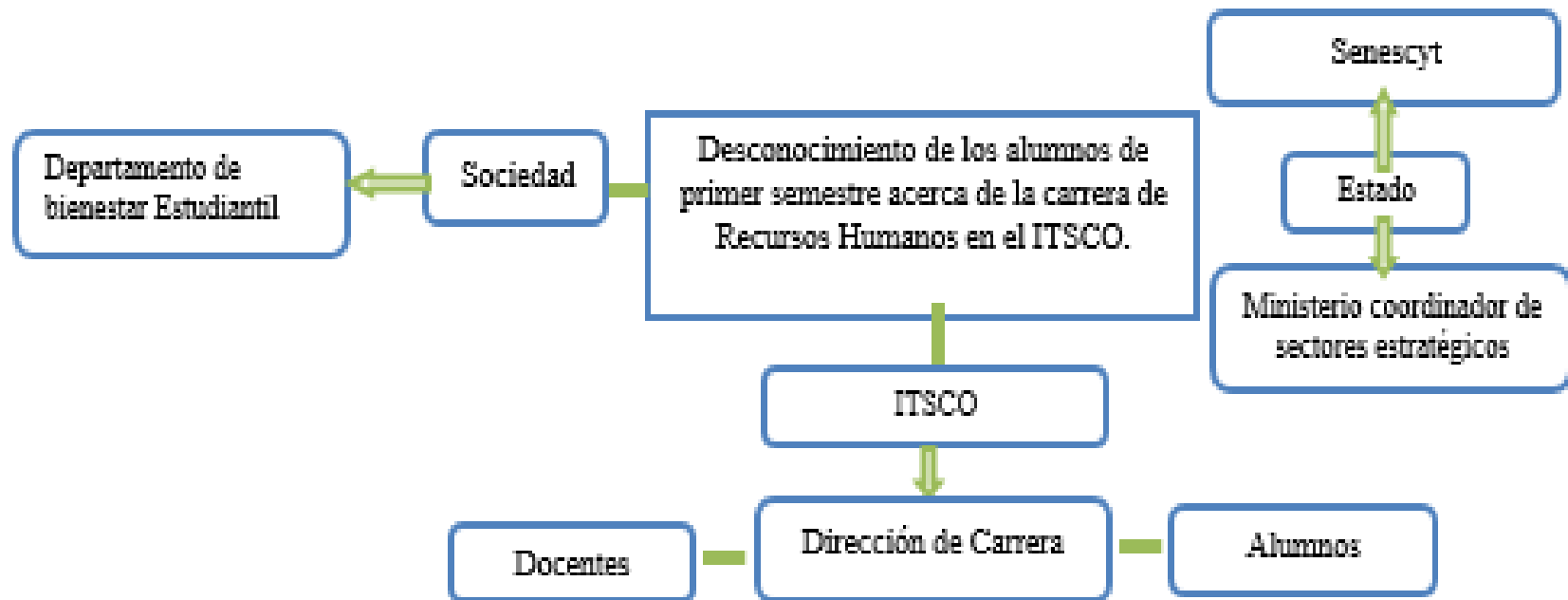


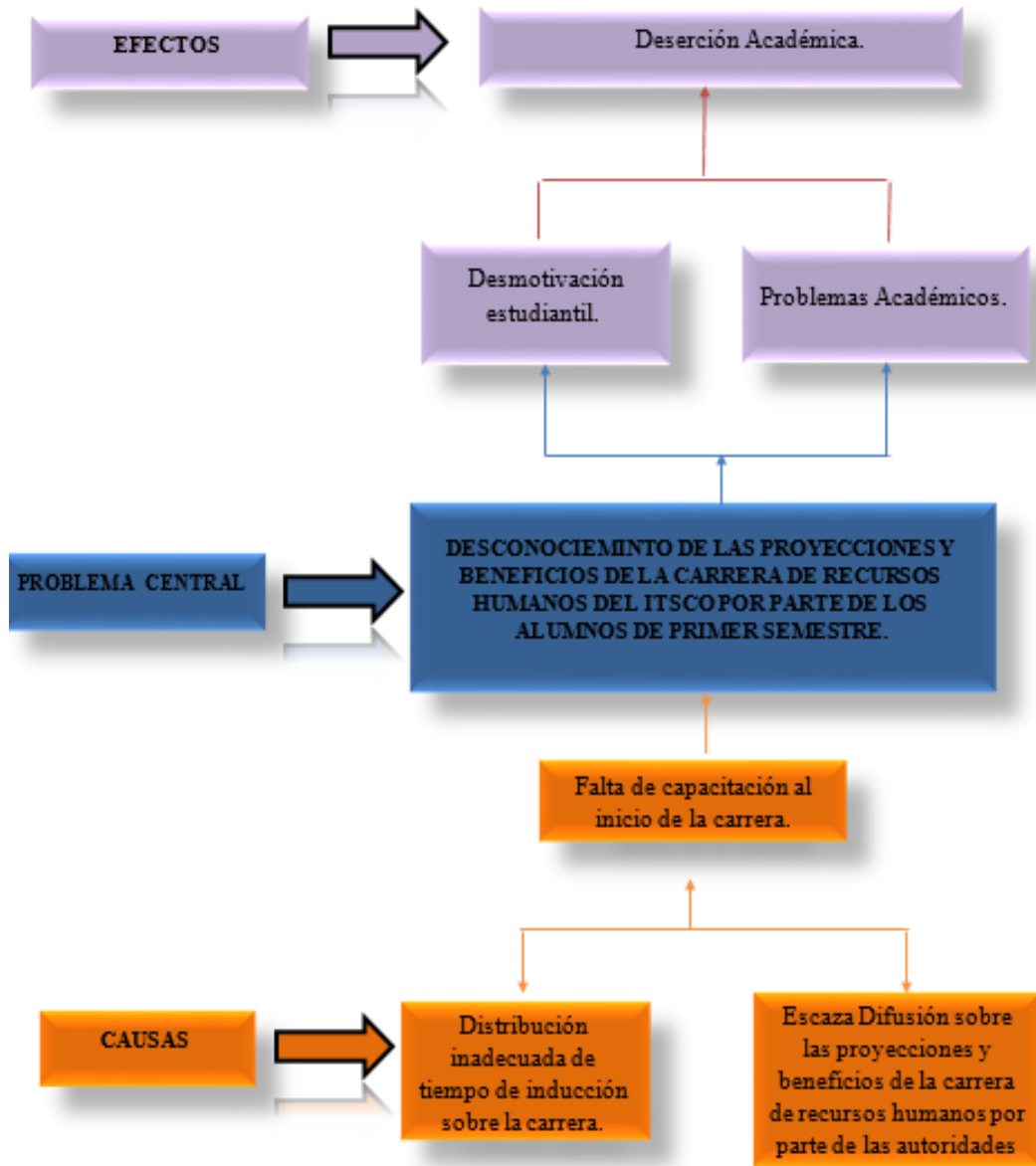
Figura N° 1 Mapeo de involucrados

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

Anexo N° 3 Apéndice "C"

Árbol De Problemas

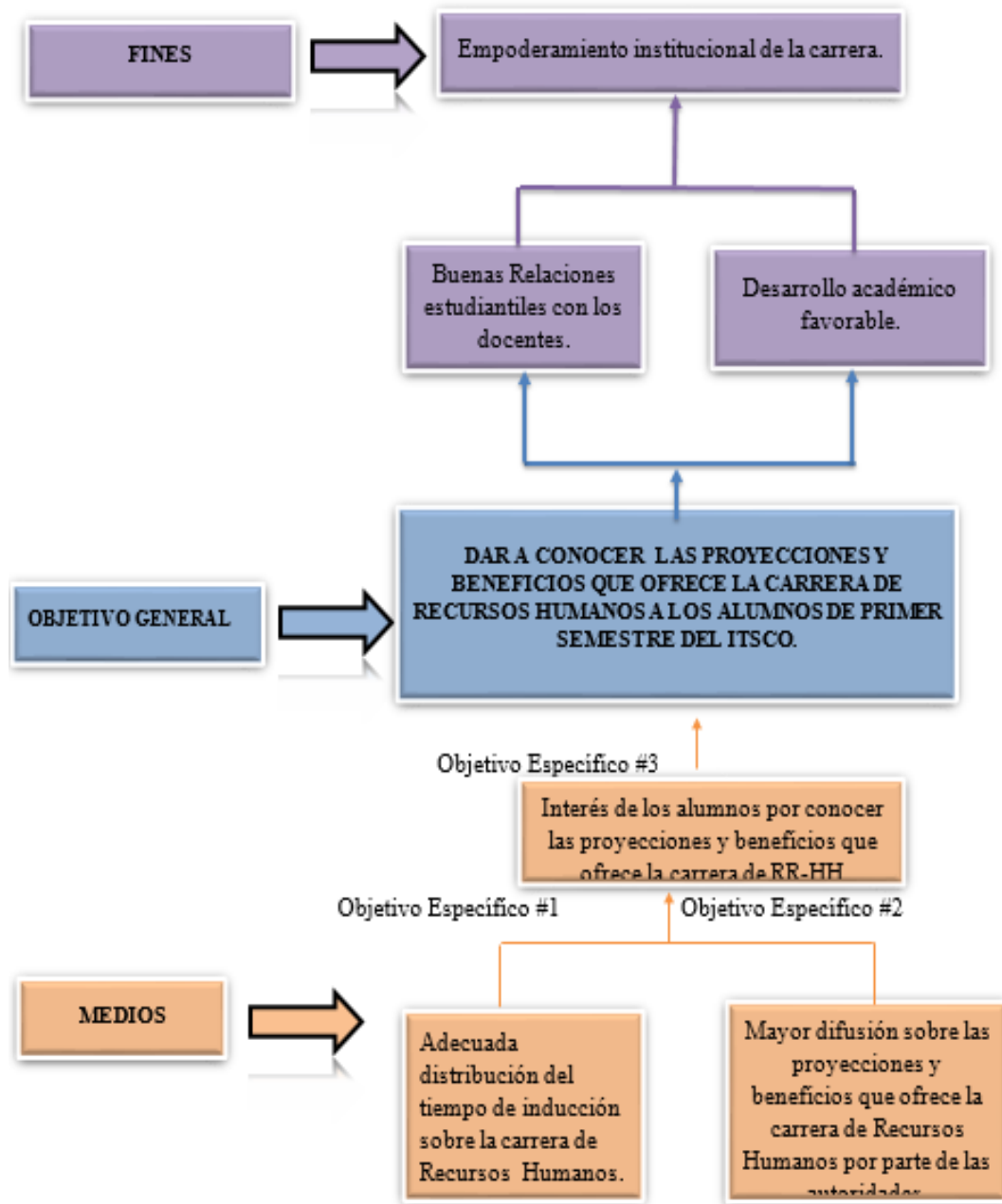


**Figura N° 2** Árbol De Problemas  
**Fuente:** Investigación Propia  
**Elaborado por:** Guerrero Josué

DESARROLLAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DE LA CARRERA DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA MALLA CURRICULAR DEL ITSCO D.M.Q 2016-2017.

Anexo N° 4 Apéndice "D"

Árbol De Objetivos



**Figura N° 3** Árbol De Objetivos  
**Fuente:** Investigación Propia  
**Elaborado por:** Guerrero Josué

DESARROLLAR UN TALLER INFORMATIVO DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DE PRIMER SEMESTRE DE LA CARRERA DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CON LA FINALIDAD DE DAR A CONOCER LAS PROYECCIONES Y BENEFICIOS QUE OFRECE LA MALLA CURRICULAR DEL ITSCO D.M.Q 2016-2017.

Anexo N° 5 Apéndice “E”

Tabla N° 14 Matriz de análisis de Alternativas

<b>OBJETIVOS</b>	<b>IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO</b>	<b>FACTIBILIDAD TÉCNICA</b>	<b>FACTIBILIDAD FINANCIERA</b>	<b>FACTIBILIDAD SOCIAL</b>	<b>FACTIBILIDAD POLÍTICA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>CATEGORÍA</b>
<b>Adecuada distribución del tiempo de inducción sobre la carrera de Recursos Humanos.</b>	5	5	4	5	5	24	Alta
<b>Difusión sobre las proyecciones y beneficios de la carrera de RR-HH en el ITSCO por parte de las autoridades.</b>	5	5	5	5	4	24	Alta
<b>Interés de los alumnos por conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de RR-HH.</b>	4	4	4	5	4	21	Medio alta

---

<b>Dar a conocer las proyecciones y beneficios de la carrera de Recursos Humanos.</b>	4	5	5	5	5	24	Alta
---	---	---	---	---	---	----	------

---

**Fuente:** Investigación Propia  
**Elaborado por:** Guerrero Josué

Anexo N° 6 Apéndice “F”

Tabla N° 15 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivo

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORÍAS
<b>Adecuada distribución del tiempo de inducción sobre la carrera de Recursos Humanos.</b>	Mejor planificación del tiempo de inducción.(4)	Interacción y empatía entre alumnos.(5)	Desarrollo y buen desempeño durante su vida estudiantil.(5)	Pro actividad, cursos más unidos y que cooperen. (4)	Fortalecer el ambiente educativo con alumnos que quieren su carrea.(4)	22	Alto
<b>Mayor difusión sobre las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de Recursos Humanos por parte de las autoridades.</b>	Las autoridades tendrán alumnos con menos problemas académicos. (4)	Trabajo cooperativo entre autoridades y alumnos para fortalecer la equidad de género.(4)	El ambiente dentro del aula será propicio para dar clases (4)	El alumno seguirá con seguridad hasta el final su carrera. (4)	Los docentes y alumnos podrán realizar su trabajo amablemente (4)	20	Medio alto

<b>Interés de los alumnos por conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de RR-HH.</b>	El conocimiento de los estudiantes sobre la carrera es claro y preciso (4)	Tanto hombres como mujeres están en derecho de ser tratados con igualdad (5)	El clima estudiantil fundamentado y participativo es importante (4)	Empoderamiento tanto individual como institucional. (4)	Fomentar un ambiente de confianza y asertividad en los alumnos. (4)	21	Medio alto
<b>Dar a conocer las proyecciones y beneficios de la carrera de Recursos Humanos.</b>	Los principales beneficiarios son los estudiantes. (4)	La carrera está abierta tanto para hombres como para mujeres. (5)	Mejoramiento del desarrollo personal y educativo de los alumnos. (5)	Aumentar el desarrollo productivo del estudiante y de la institución. (4)	Alumnos dedicados y comprometidos con lo que hacen. (5)	23	Alto
<b>TOTAL</b>						86	Alto

**Fuente:** Investigación Propia  
**Elaborado por:** Guerrero Josué

Anexo N° 7 Apéndice "G"

Diagrama De Estrategias

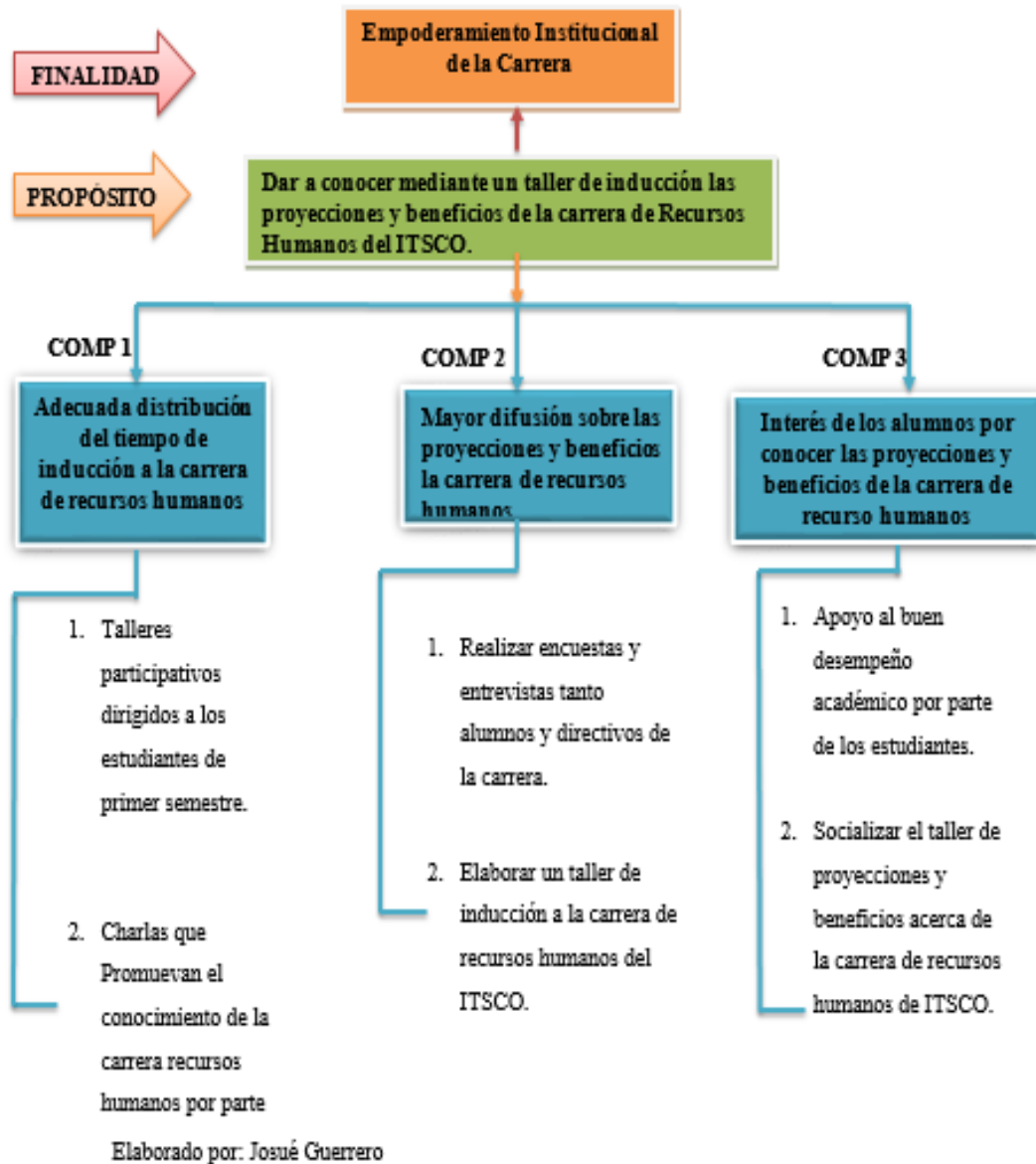


Figura N° 4 Diagrama De Estrategias

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Guerrero Josué

Anexo N° 8 Apéndice “H”

Tabla N° 16 Matriz de Marco Lógico

<b>FINALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<b>Reducir el Índice de estudiantes que Abandonan la carrera de recursos humanos del ITSCO</b>	Los estudiantes no abandonaran sus carrera si la conocen desde el principio y están muy bien informados sobre lo que implica estudiar recursos humanos.	Encuestas Realizadas a los alumnos y datos de la institución.	La institución les brindara a los alumnos una inducción minuciosa sobre la carrera Fomentando el empoderamiento de los alumnos.
<b>PROPÓSITO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<b>Dar a conocer las proyecciones y beneficios de la carrera de recursos humanos a los alumnos de primer semestre.</b>	Cuando conozcan los estudiantes todo lo que implica Recursos Humanos les será más fácil empoderarse de la materia.	Informes de seguimiento de estudiantes de primer semestre.	Los alumnos no abandonaran su carrera estudiantil.
<b>COMPONENTES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<b>Desarrollar el taller de inducción con el tiempo adecuado para la carrera de Recursos Humanos</b>	Los alumnos se sentirán tomados en cuenta desde el principio para participar activamente en la vida educativa del ITSCO.	Buena actitud por parte de los alumnos hacia los docentes por cuanto ellos ya conocen que implica recursos humanos.	Los conflictos con los profesores se reducirán.
<b>Mayor difusión de las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de recursos humanos por parte de las autoridades.</b>	La existencia de una comunicación asertiva entre alumno y autoridades es muy importante.	Menor índice de deserción académica disminuyendo así problemas estudiantiles.	Buena interacción entre el alumno y las autoridades.

<b>Fomentar el empoderamiento de los alumnos desde el principio hacia la carrera.</b>	Los alumnos se comprometerán desde el principio a poder mantener estabilidad en la carrera.	Consultas a los profesores y alumnos del proceder de cada uno.	Adecuada relación entre el docente y alumno, por lo tanto un salón de clase propicio para impartir una cátedra.
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<b>1.1 Talleres de inducción dirigidos a los alumnos.</b>	Papel boom	Facturas	Interés por parte de los alumnos y la institución.
<b>1.2 Programas que promuevan el interés de los alumnos hacia la carrera de recursos humanos.</b>	Computadora	Informes de desembolso	
	Anillado	Recibos	Cooperación de los profesores.
	Cuadernos	Notas de ventas	
	Esferos		Poca inquietud de los alumnos por conocer
<b>2.1 Actividades motivacionales que incentiven el interés de los alumnos para conocer la carrera de recursos humanos.</b>			Desinterés por parte de los alumnos.
<b>2.2 Charlas motivacionales.</b>			
<b>3.1 Apoyo a un correcto manejo de lo que es la carrera de recursos humanos</b>			
<b>3.2 Charlas de comunicación asertiva para fomentar el empoderamiento de los alumnos hacia la carrera.</b>			

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

Anexo N° 9 Apéndice “I”

Tabla N° 17 Matriz De Análisis De Involucrados

<b>Actores involucrados</b>	<b>Interés sobre el problema central</b>	<b>Problemas percibidos</b>	<b>Recursos, mandatos, capacidades</b>	<b>Interés sobre el proyecto</b>	<b>Conflictos potenciales</b>
<b>Senescyt</b>	Acercarse a las instituciones educativas a verificar si se está o no, dando las charlas “estudiante-estudiante”	No tener el suficiente personal para que estos puedan verificar físicamente si existen estas charlas	Art. 183 del reglamento de la ley orgánica de educación superior	Obtener alumnos que les guste lo que vayan a estudiar y que no solo lo elijan como la última opción	Desinterés por autoridades superiores para controlar la realización de charlas de inducción
<b>Dirección de Carrera</b>	Alumnos motivados y empoderados de la carrera generando así menores conflictos entre Alumnos y Docentes	Pueden interferir cosas administrativas de mayor importancia y dejarían de lado los temas estudiantiles de momento	Como dirección de carrera lo más importante es velar por los alumnos y su desarrollo dentro del instituto	Disminuir los índices de deserción académica en la carrera de recursos humanos	No autorizar las charlas debido a que los alumnos perderían el ritmo de estudio.

<b>Alumnos</b>	Conocer las proyecciones y beneficios que ofrece la carrera de Recursos Humanos debido a su reciente ingreso a la educación superior	Negación de los alumnos para asistir a las charlas impartidas	Con respecto al objetivo del ITSCO de formar Damas y Caballeros deben los alumnos estar alineados a lo que el Instituto persigue	Son los más interesados pues conocerían lo hermosa que es la carrera y no desertarían de la universidad.	Desinterés por parte de los alumnos para participar del taller de inducción a la carrera
<b>Docentes</b>	Alumnos motivados con la toda la predisposición de aprender la clase impartida	Sus clases pudiesen ser interrumpidas para la realización de las charlas	El profesor dentro de lo que persigue el ITSCO es que debe impartir una educación con amor.	Los alumnos se encontrarán motivados de esta manera se reduciría los conflictos académicos	El docente prepara un clase la cual pudiese ser interrumpida

**Fuente:** Investigación Propia

**Elaborado por:** Guerrero Josué

Quito, 28 de septiembre del 2017

Señores

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega del **Taller informativo dirigido a los alumnos de primer semestre** por el Sr. Guerrero Almeida Josué Richard estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, en razón de haber cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, ya que la aplicación del taller beneficiara para **Reducir el índice de deserción académica y aumentar el empoderamiento institucional.**

Atentamente,



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
DIRECCIÓN DE CARRERA

Ing. Franklin Cevallos  
Adm. R.R.H.H. y Marketing  
Director de Escuela

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** JOSUE GUERRERO URKUND.pdf (D30488013)  
**Submitted:** 2017-09-11 19:57:00  
**Submitted By:** josueg0702@hotmail.com  
**Significance:** 10 %

### Sources included in the report:

Jimena Jacqueline Chalacan Gonzalez.docx (D19480037)  
TESIS EMPODERAMIENTO DE CARRERA . jessica pao. APA.pdf (D15757265)  
Proyecto.docx (D26601679)  
CECIBEL PIEDRA TESIS.docx (D23430548)  
Tanya Gabriela Rodriguez Morales .pdf (D30391897)  
<http://wold.fder.edu.uy/contenido/rll/contenido/licenciatura/documentos/modalidad-de-enseanza-taller.pdf>  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2105/00-2-03398.pdf?sequence=1>  
<https://www.slideshare.net/OscarCarlosBilte/el-proceso-de-enseanza-taller>  
[https://documentop.com/taller-como-estrategia-metodologica\\_5997d0401723dd1cbdb5bf61.html](https://documentop.com/taller-como-estrategia-metodologica_5997d0401723dd1cbdb5bf61.html)  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000500010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500010)  
<https://www.nosequeestudiar.net/razones-para-estudiar-recursos-humanos/>

### Instances where selected sources appear:

28