



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PROCESO FORMATIVO EN LA GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO PARA LOS CLIENTES DE KUDERT DESDE NOVIEMBRE
DE 2022 A FEBRERO 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORES:

ADRIANA DESIREE ALAVA MUÑOZ

DOMÉNICA KATHERINE URBINA LLERENA

TUTOR:

PSIC. STEFANO ALEXANDER DURÁN SOLÓRZANO. MSC

Guayaquil - Ecuador

2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, **Adriana Desirée Álava Muñoz** con documento de identificación N°
0930755954 y **Doménica Katherine Urbina Llerena** con documento de identificación
N° **0931700348** manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de
lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de
manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 31 de agosto del año 2023

Atentamente,



Adriana Desirée Álava Muñoz
0930755954



**Doménica Katherine Urbina
Llerena**
0931700348

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Adriana Desirée Álava Muñoz** con documento de identificación No. **0930755954** y **Doménica Katherine Urbina Llerena** con documento de identificación No. **0931700348**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del **Sistematización de experiencias prácticas investigación y/o intervención: "Implementación de un proceso formativo en la gestión de talento humano para los clientes de Kudert desde Noviembre de 2022 a Febrero de 2023"**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología** en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento cuando entregamos el trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 28 de julio del año 2023

Atentamente,



Adriana Desirée Álava Muñoz
0930755954



**Doménica Katherine Urbina
Llerena**
0931700348

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Stefano Alexander Durán Solórzano** con documento de identificación N° **0921267951**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **"IMPLEMENTACIÓN DE UN PROCESO DE FORMATIVO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LOS CLIENTES DE KUDERT DESDE NOVIEMBRE DE 2022 A FEBRERO 2023"**, realizado por **Adriana Desirée Álava Muñoz** con documento de identificación N° **0930755954** y por **Doménica Katherine Urbina Llerena** con documento de identificación N° **0931700348**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción: **Sistematización de experiencia**, que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 31 de agosto del año 2023

Alientamente,



Ps. **Cl. Stefano Alexander Durán Solórzano**
CI: **0921267951**

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mis padres Rocío y Fabrizio, que siempre estuvieron ahí y creyeron en mi carrera, a mis hermanos Alejandra y Antonio por ser un apoyo incondicional, a mis abuelas Celeste por siempre tener las palabras correctas y Susana que siempre ha cuidado mi camino.

Adriana Álava Muñoz

Este trabajo está dedicado a mis abuelos Enrique y Roberto por enseñarme que con esfuerzo se puede cumplir cualquier meta que te propongas, a mi hermana Andrea por ser el ejemplo de amor más grande en mi vida y muy especialmente a mi abuela Sonnia por ser mi apoyo emocional y siempre creer en mí incluso cuando el camino se sentía pesado.

Doménica Urbina Llerena

Agradecimientos

En este trabajo agradezco a mis padres Rocío y Fabrizio por ser mi guía y apoyarme siempre, a mis amigos de universidad Seline, Dayanna, Jesus y Anthony por motivarme cada vez que lo necesité, a mi compañera de sistematización, por ser quien ha sido conmigo desde el día 1 hasta hoy y acompañarme en cada paso, a la universidad politécnica salesiana por abrirme las puertas y a mi claustro docente por enseñarme dentro y fuera de clases acerca de la vida. -Adriana Álava

Agradezco a mi padre por creer en mí, apostarle a mi sueño y enseñarme a tomar decisiones que me lleven hacia la felicidad y seguridad de ser yo misma.

A mis tías Cynthia y Sonia por las incontables conversaciones de desahogo y acompañamiento durante las noches de desvelos.

A mis amigos Seline, Dayanna, Jesús y Anthony por disfrutar conmigo cada paso de esta aventura y hacerme ver que la universidad es más que libros.

A mi eterno axón inalámbrico y compañera de titulación, por la conexión y apoyo desde el primer día de clases, acompañarme en cada ocurrencia y tener canciones de TS para toda ocasión.

A FEUPS por brindarme inolvidables recuerdos y espacios para desarrollar mi liderazgo, paciencia y comunicación.

A mis profesores, por transmitirnos la pasión por nuestra profesión y motivarnos a ser mejores. Un agradecimiento muy especial al Psicólogo Orlando Bustamante por ser ese cable a la realidad y siempre guiarnos hacia nuevos proyectos.

A la Universidad Politécnica Salesiana por darme la oportunidad de crecer integralmente entre sus aulas y conectar con tantas increíbles personas.

Doménica Urbina Llerena

Índice

Dedicatoria.....	5
Agradecimientos	6
Resumen	9
Palabras claves	9
Abstract.....	10
Keywords	10
Primera Parte	11
IX. Datos Informativos del Proyecto	11
<input type="checkbox"/> Nombre de la práctica de intervención o investigación:.....	11
<input type="checkbox"/> Nombre de la institución o grupo de investigación.	11
<input type="checkbox"/> Localización:	11
XI. Eje de intervención/ Investigación.....	13
XIII. Metodología	20
XIV. Preguntas claves.....	20
XV. Organización y procesamiento de la información.....	21
XVI. Análisis de la información	26
XVIII. Caracterización de beneficiarios	3435
XIX. Interpretación.....	35
XX. Principales Logros de Aprendizaje	39
XXI. Conclusiones y recomendaciones	46
XXII. Referencias Bibliográficas.....	48
XXIII. Anexos.....	48

Índice de tablas

Categorización de partipantes por cargos	35
Categorización de participantes por países.....	37

Índice de imágenes

Localización de empresa.....	14
------------------------------	----

Resumen

En el presente trabajo de titulación se desarrolla dentro de un enfoque de investigación cualitativa de naturaleza descriptiva donde se pretende sistematizar todas las actividades realizadas para la creación de un proceso formativo enfocado en la calidad de la gestión de Talento Humano utilizando la metodología Kudert. Este programa se llevó a cabo de manera virtual, tomando en cuenta las necesidades de formación en automatización de los subsistemas de selección, desarrollo y bienestar, identificadas a partir de encuestas a los profesionales de talento humano que cuentan con la herramienta Kudert como aliado en su práctica profesional. Para la ejecución del proyecto, se contó con la participación de diez profesionales en psicología laboral; quienes mediante un focus group dieron paso a la recolección de la información sobre su experiencia a lo largo de la propuesta, definiendo la categorización de cualidades íntimamente ligadas a la satisfacción e impacto del proyecto.

Palabras claves

Proceso formativo, Talento humano, Metodología Kudert.

Abstract

In the present degree work, it is developed within a qualitative research approach of a descriptive nature where it is intended to systematize all the activities carried out for the creation of a training process focused on the quality of Human Talent management using the Kudert methodology. This program was carried out virtually, taking into account the training needs in automation of the selection, development and welfare subsystems, identified from surveys of human talent professionals who have the Kudert tool as an ally in their professional practice. For the execution of the project, there was the participation of ten professionals in occupational psychology, who, through a focus group, gave way to the collection of information about their experience throughout the proposal, defining the categorization of qualities closely linked to the satisfaction and impact of the project.

Keywords

Training process, Human resources, Kudert methodology.

Primera Parte

IX. Datos Informativos del Proyecto

- **Nombre de la práctica de intervención o investigación:**

Implementación de un proceso formativo en la gestión de talento humano para los clientes de Kudert desde noviembre de 2022 a febrero 2023.

- **Nombre de la institución o grupo de investigación.**

Este proyecto de titulación tuvo lugar en la HR Tech, Ekudert del Ecuador, ubicada en la ciudad de Quito, Edificio Pucará, Av. de la República 500 y, Quito 170518

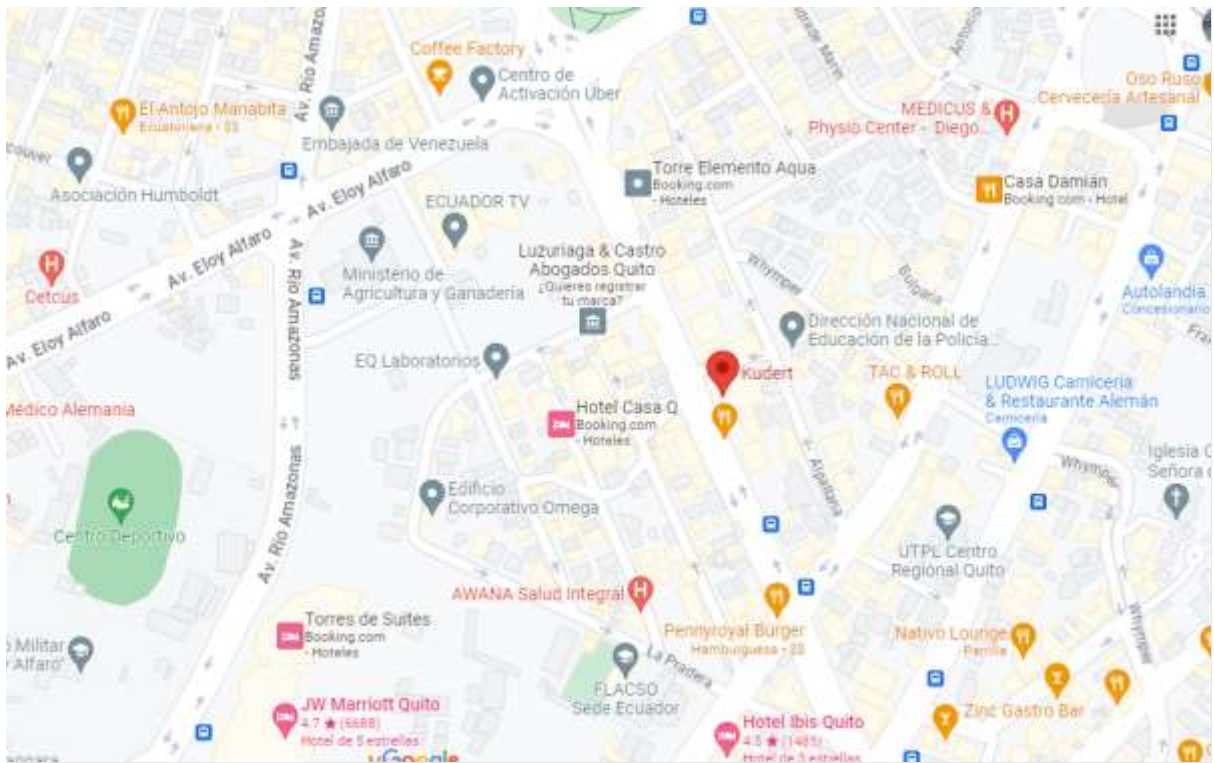
- **Tema que aborda la experiencia**

El abordaje de esta se integra en la categoría de psicología industrial, rama que propone abordar los problemas de las industrias desde la mirada del comportamiento de sus miembros, por lo que, el presente se encuadra en el diseño cualitativo de tipo descriptivo, dirigido a desarrollar material psicoeducativo que promueva la agilización de procesos en los distintos subsistemas de Talento Humano y la identificación de los talentos más compatibles con el mundo laboral actual para clientes que aplican la metodología Kudert en sus empresas.

- **Localización:**

Este trabajo de sistematización de experiencia fue realizado en la empresa Ekudert del Ecuador, ubicada en Ecuador, Quito, Sector Urbano norte, Edificio Pucará, Av. de la República 500 y, Quito 170518.

Ilustración 1.- Locación del “Ekudert del Ecuador.”



Fuente: Google Maps, 2023

X. Objetivo

Según Expósito, D y González, J (2017) la sistematización es la reestructuración y análisis reflexivo de una vivencia por medio de la cual se interpreta lo acontecido con el fin de comprenderlo; por ende, esta acción facilita la adquisición de saberes coherentes y fundamentados, su comunicación, el cotejo de la experiencia con otras situaciones y con el conocimiento teórico preexistente, contribuyendo así a la generación acumulativa de conocimientos que surgen desde y para la práctica. Esta acción comprende la ordenación y disposición sistemática de los datos recopilados durante una vivencia, independientemente de si ocurrió en el ámbito profesional, social, educativo u otro, para comprender los procedimientos, detectar logros y obstáculos, y deducir reglas o recomendaciones implementadas en situaciones comparables o para enriquecer prácticas preexistentes, por lo que la sistematización sobrepasa la descripción de una situación experimentada, ya que busca

el análisis de los resultados para generar o incrementar los saberes que ayuden a profundizar en el fenómeno que se estudia.

Tomando en cuenta lo mencionado por los autores mencionados, en este trabajo de titulación se pretende describir la experiencia de la implementación de un proceso formativo en la gestión de talento humano para los clientes de Kudert desde noviembre de 2022 a febrero de 2023. Además, dentro de la sistematización se busca identificar las necesidades de formación que tienen los clientes de kudert en relación con la gestión de talento humano mediante una encuesta de satisfacción con la plataforma a cada usuario, definir las cualidades principales del programa de formativo de acuerdo a la perspectiva de los clientes y validar el proceso de formación en gestión de talento humano a los clientes de Kudert mediante evaluaciones progresivas y encuestas de satisfacción de experiencia sobre el proceso de aprendizaje.

XI. Eje de intervención/ Investigación

La presente sistematización indica la identificación las necesidades formativas de los clientes, para el posterior diseño de un plan de estudio estructurado y relevante donde se creó contenido educativo efectivo para la implementación de este programa formativo. El eje de la práctica de investigación está alineado a la psicología organizacional la misma que es un área de la psicología que se ocupa del trabajo. Su enfoque principal es identificar los intereses de la empresa y las necesidades de los colaboradores. Por lo tanto, busca promover la calidad de vida y mejores condiciones para que los profesionales sean más productivos y eficientes. Por lo tanto, el proceso de establecimiento y ejecución de este programa educativo se encuentra en el contexto de la gestión de talento humano y su aplicación a los clientes de Kudert. En el proceso de sistematización emprendido en el proyecto, se abordan conceptos fundamentales en la gestión de talento humano. Estos conceptos, cuya comprensión y aplicación resultan

vitales en la optimización de los recursos humanos de las organizaciones, revisten una importancia crucial en la formación que se busca brindar a los clientes de Kudert.

Según Chiavenato el desarrollo de personas puede ser a nivel individual u organizacional, el primero se define como vivencias que, aunque no estén directamente vinculadas al cargo actual, ofrecen ocasiones propicias para el avance y el enriquecimiento en el ámbito profesional y el crecimiento de la persona dentro y fuera de la organización, mientras que el segundo contiene una serie coordinada de medidas dirigidas al aprendizaje, tanto provenientes de iniciativas espontáneas como planeadas, basadas en las experiencias previas y presentes de la entidad. Este proceso, que se desarrolla en un marco temporal determinado, tiene como objetivo brindar la posibilidad de potenciar el rendimiento y el avance del talento humano y se divide en tres esferas de acción: formación, instrucción y evolución. La formación debe enlazar estrechamente con otras actividades del talento humano. La planificación del empleo puede identificar las insuficiencias de habilidades, que pueden compensarse ya sea con personal o reforzando las habilidades de la fuerza laboral actual. El proceso formativo tiende a reconocer dos variables en el ámbito laboral, la primera, como en la educación, es poder impartir conocimientos para que la persona se pueda desenvolver de manera óptima en su puesto de trabajo y la segunda es el poder del cambio de conducta mediante herramientas brindadas para adaptarse al entorno organizacional, ya sea para mejorar la práctica de sus tareas o por la aparición de nuevas funciones y/o entornos. Según Salinero, Y & Muñoz, R, (2007) los elementos que determina el proceso formativo son la empresa y el colaborador mismos que se rigen bajo un esquema básico de programas de formación donde como primer punto o en el punto de partida está la alineación de necesidades, y luego llega el plan del proceso formativo, que se caracteriza por responder al que, como, cuando, donde y a quien. Finalmente, se evalúan los resultados para conocer si el proceso fue un aporte para la organización.

Para responder a quien, dentro de este proyecto, se cita el documento titulado “Importancia de la calidad del servicio al cliente para el funcionamiento de las empresas” donde se establece que el cliente es aquel individuo, entidad o institución que elige adquirir o comprar de manera voluntaria productos o servicios que son necesarios o deseados, ya sea para su propio uso, para terceros o para su propia organización. Como consecuencia, el cliente se convierte en el factor primordial que impulsa la creación, producción, fabricación y comercialización de productos y servicios. Es entonces, a partir de los clientes de la empresa Kudert, que se genera el proceso formativo, donde se utiliza la metodología de online learning o formación online, cuya definición indica un enfoque de enseñanza - aprendizaje que generalmente involucra el amplio uso de TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación). Esta formación aprovecha herramientas tecnológicas disponibles en Internet y se caracteriza por realizar en un entorno virtual donde la interacción entre los participantes se da en este espacio virtual (videoconferencias o plataformas virtuales) o por correo electrónico o WhatsApp. Por consiguiente, se utiliza un método de blended virtual learning que consiste en clases sincrónicas y asincrónicas donde se despliega el contenido de la cómo funciona la metodología kudert y como esta puede mejorar los subsistemas de talento humano dentro de una organización.

Como se menciona en los párrafos anteriores, el proceso formativo implementado tiene como eje principal la metodología de Kudert, cuyo enfoque se centra en la psicología positiva, la cual, en palabras de Martin Seligman, uno de sus preeminentes representantes, constituye un enfoque arraigado en el campo de la psicología que pone su atención en investigar los aspectos favorables de la vivencia humana. Esto contrasta con las corrientes convencionales que han puesto su énfasis en los trastornos mentales y la patología. Seligman conceptualiza la psicología positiva como un análisis científico de las virtudes y capacidades humanas, con la finalidad de explorar y fomentar el crecimiento, la felicidad y el bienestar de las personas.

Esta ofrece un marco teórico y práctico para la identificación y cultivo de las virtudes humanas, subrayando cómo estas cualidades no solo influyen en el bienestar subjetivo, sino también en la capacidad de afrontar desafíos y alcanzar logros significativos. En esencia, la psicología positiva no solo busca mitigar los aspectos negativos, sino también empoderar al individuo para alcanzar un estado de florecimiento, autorrealización y contribución positiva tanto a su propia vida como a la sociedad en su conjunto. Para plasmar la psicología positiva dentro de su metodología Kudert toma tres enfoques teóricos para sus ejes principales de evaluación (conductual, cognitivo y emocional), mismos que son enseñados en el proceso formativo.

El primero tiene que ver con la teoría DISC, un sistema de análisis de comportamiento que busca entender y categorizar los patrones de comportamiento de las personas en diferentes situaciones. Está basada en la teoría de que existen cuatro tipos fundamentales de comportamiento: Dominancia (D), Influencia (I), Solidez (S) y Cumplimiento (C). Este enfoque se ha transformado en uno de los métodos más frecuentes para elegir, administrar recursos humanos y analizar mercados principalmente en el ámbito empresarial. Sin embargo, su importancia también ha sido reconocida en contextos académicos e incluso en entornos médicos (Duck, 2006).

Consideran también la teoría de las aptitudes mentales que, si bien es construido por Alfred Binet, el concepto crece hasta ser desarrollado por Thurstone cuyo enfoque indica que la inteligencia no se puede reducir a un único factor (factor g), sino que está compuesta por aptitudes específicas que funcionan de manera independiente, a mencionar: comprensión verbal, fluidez verbal, habilidad numérica, visualización espacial, memoria asociativa, razonamiento y rapidez perceptiva, en las cuales Kudert se basa para crear su modelo cognitivo VELNA el cual mide la inteligencia verbal, espacial, lógica, numérica y abstracta.

Por último, para constituir su eje emocional, la metodología Kudert se basa en Daniel Goleman, quien concibe a la inteligencia emocional como la habilidad de regular emociones de acuerdo al contexto en el que se presenten, en el empresarial por ejemplo, La capacidad de comprender y manejar nuestras emociones influye en nuestra aptitud para adquirir destrezas prácticas fundamentadas en los cinco componentes esenciales como lo son el autoconocimiento, la motivación, la autodisciplina, la empatía y habilidades interpersonales.

Para Kudert es importante abordar a sus clientes desde esta metodología y proporcionar la misma como herramienta dentro del proceso formativo, pues es un hecho que la gestión del talento ha pasado de ser netamente administrativa (taylorismo) donde únicamente se evaluaba la ejecución de procesos, la efectividad de trabajadores, la reducción de tiempos y la orientación a resultados, a ser el primer paso para una buena cultura organizacional, donde el clima laboral, las necesidades de los colaboradores, la motivación y el desempeño se ven íntimamente relacionados con el logro de resultados organizacionales y crecimiento de las empresas. Por lo tanto, en el proceso formativo se abordan distintos temas segmentados en 4 niveles.

En el nivel uno se describe cómo funciona la metodología Kudert y evaluación, la cual puede ser usada para procesos de selección (donde se mide el cultural fit del candidato con la empresa, las fortalezas y debilidades de la persona, la capacidad de adaptabilidad en el ambiente laboral, entre otras).

El nivel 2 aborda el desarrollo que incluye la matriz 9 box para identificar el desempeño y el potencial de las personas que conforman la organización, además permite conocer los tipos de liderazgo según DISC, las maneras de efectuar un feedback efectivo (retroalimentación fundamentada en las oportunidades de mejora sin dejar de lado y el comportamiento

organizacional que explica de manera general los equipos de trabajo y su manera de medir como se están manejando los mismos.

Dentro del nivel 3 se desglosa ya la transformación del talento humano a través del abordaje de lo que es la marca empleadora (imagen que proyecta la empresa para el mercado laboral ya sea este clientes externos o talento humano), el bienestar laboral (conjunto de aspectos que permiten al colaborador sentir estabilidad dentro de una organización como la satisfacción de necesidades, la importancia que se le brinde a la salud mental, el sentido de propósito y el compromiso en el entorno laboral) y la felicidad organizacional explicada con el modelo PERMA (marco conceptual desarrollado por el psicólogo Martin Seligman, quien indica que las emociones positivas, el compromiso, las relaciones, el significado y el logro dentro de una organización deben ser satisfechos para alcanzar una felicidad genuina dentro del entorno laboral).

Por último, en el nivel 4 se aborda el ROI (En el contexto de la formación, el retorno de la inversión emerge como una herramienta valiosa para evaluar la eficacia de distintos programas y proyectos, pues las organizaciones pueden discernir qué inversiones resultan más ventajosas desde una perspectiva financiera. De esta manera, pueden asignar recursos de manera estratégica y priorizar las iniciativas que demuestran un mayor potencial de retorno financiero, lo que conduce a una optimización de sus inversiones en desarrollo educativo) y la analítica de personas o people analytics (Recopilación de datos cuantitativos y cualitativos que permitan identificar diferentes factores que influyen en el desempeño de los colaboradores, la satisfacción personal, la eficacia de los las capacitaciones, entre otras variables).

XII. Objeto de la práctica de investigación

La principal orientación de la sistematización de experiencias como enfoque metodológico de este trabajo es identificar y analizar de manera integral el conocimiento tácito, motivaciones, estrategias y herramientas obtenidas a partir de la experiencia concreta en el subsistema de la administración del talento dirigido hacia el desarrollo y potencialización de habilidades del equipo de la empresa. Por lo que en el presente trabajo se pretende escudriñar el proceso de creación y ejecución del curso formativo en la gestión de talento humano dirigido a los clientes Kudert, además de la obtención de resultados de satisfacción por parte de los participantes, donde los datos se tomarán como referencia para realizar un análisis descriptivo de lo expuesto, considerados como atributos que se relacionan íntimamente con la eficacia del curso en el periodo de Noviembre – Febrero del 2023.

Tomando en consideración la teoría sobre el aprendizaje laboral de Chiavenato donde se propone que la inversión en la formación y el desarrollo de los empleados contribuye a mejorar la calidad del trabajo, se propone conectar este propósito con la metodología Kudert dando lugar a la formación planteada para dar realce a este ideal mientras se promueve la educación continua.

XIII. Metodología

El presente estudio se enmarca en el diseño investigativo cualitativo de tipo descriptivo transeccional que está orientado a detallar el proceso de creación y ejecución del curso formativo en la gestión de talento humano dirigido a los clientes Kudert, además de la obtención de resultados de satisfacción por parte de los participantes, donde la información dialogada se tomarán como referencia para realizar un análisis descriptivo de lo expuesto, considerados como atributos que se relacionan íntimamente con la eficacia del curso en el periodo de Noviembre – Febrero del 2023.

Como parte del método, se ha empleado la sistematización de experiencia misma que recoge el análisis y organización de cada actividad realizada durante la investigación científica realizada en una organización, poniendo en práctica todos los conocimientos obtenidos en el periodo universitario.

Respecto a las herramientas y técnicas que se utilizaron para efectuar esta investigación se incluyen focus group y entrevistas personales con los participantes del programa de capacitación. La primera técnica de recolección de datos grupal se efectuó durante la sesión de cierre del proceso formativo, dirigiendo la narración hacia la descripción de la perspectiva de cada cliente con una lista de preguntas abiertas diseñadas por las autoras. Respecto a las entrevistas personales, se mantuvo contacto directo con los miembros participantes mediante sesiones programadas para conocer la realidad cursando cada módulo antes para evaluar posibles recomendaciones de mejora.

XIV. Preguntas claves

Ante el objeto de investigación se formularon varias preguntas a lo largo del proceso:

- Preguntas de inicio

- ¿Cuáles son las necesidades de formación que predominan en los clientes de kudert?
- ¿Cómo verificar el impacto del proceso de formación en gestión de talento humano a los clientes de Kudert?
- ¿Qué modalidad sería efectiva para la realización de un proceso de formación?
- Preguntas interpretativas
 - ¿Cómo agrupamos las diferentes temáticas a trabajar durante el proceso de aprendizaje?
 - ¿Qué actividades prácticas se realizarán dentro de los espacios sincrónicos?
 - ¿Cómo se motiva el aprendizaje online en adultos?
- Preguntas de cierre
 - ¿Qué beneficios obtuvo la empresa a partir del curso formativo?
 - ¿Cuáles fueron los cambios positivos en la perspectiva de la gestión de talento humano en base a la metodología Kudert?
 - ¿Cómo reaccionaron los directivos ante los resultados del focus group y las entrevistas ante el proyecto?

XV. Organización y procesamiento de la información

Los datos obtenidos desde lo experimentado están divididos en cinco momentos siendo estos el establecimiento del proyecto, la identificación y organización de necesidades, desarrollo de los contenidos psicoeducativos en función de las necesidades, seguido de la socialización del nuevo recurso y finalmente, la etapa de ejecución durante cuatro semanas de revisión de contenidos asincrónicos y siete sesiones sincrónicas; Estas fases que se desarrollaron de la siguiente manera:

1. Acercamiento con autoridades

El 04 de noviembre se elaboró una carta dirigida hacia el director de Carrera Lcdo. Stalyn Paz Guerra para la autorización de la realización de las prácticas en esta empresa, ya que su ubicación matriz es en la ciudad de Quito, razón de la naturaleza virtual de este proyecto.

Pasada la semana de verificación y aprobación de este proceso, se agendó una reunión con la psicóloga organizacional Yendry Patiño, gerente de Customer Success de la empresa Ekudert del Ecuador, donde se conversó sobre las necesidades de la empresa y se establecieron las actividades a realizar durante la práctica, dando como prioridad las necesidades de capacitación que se presentaban de manera frecuente durante los procesos de onboarding y seguimiento de las consultoras de servicio.

2. Identificación y organización de necesidades:

Este proceso empieza el jueves 17 de noviembre de 2022 a las 09h00, creando el formulario de identificación de necesidades, mismo que fue socializado con todos los profesionales de talento, beneficiarios de Kudert mediante MailChimp. Este cuestionario estuvo activo durante una semana y media, obteniendo 700 respuestas de varias necesidades que se enfocan principalmente en la agilización de procesos de selección, estrategias de desarrollo y liderazgo, cultura organizacional, herramientas para impulsar la marca empleadora, conocer sobre el bienestar organizacional y la gestión de datos desde people analytics.

3. Desarrollo de contenidos psicoeducativos

A partir de las iniciativas de aprendizaje se procedió a investigar cada tema y junto a las psicólogas encargadas del área de capacitación de la empresa, quienes ayudaron a discriminar

la información de valor para incluirla en los contenidos del proceso de formación. Dentro de este proceso se consultaron varias plataformas de datos académicos viables como Scopus, Google Académico, Harvard Business Review, entre otras, con la finalidad de no solo obtener información de alto impacto sino también verídica y basada en evidencia.

La información se agrupó en cuatro niveles siendo estos: optimización de procesos de TH, desarrollo de proyectos desde TH, transformación de TH y Gestión de TH basada en datos y ROI. Mismos que se dividen en cuatro módulos, donde se profundizó en cada uno de los temas expuestos incluyendo proyectos, quizzes y análisis de experiencias como métodos de evaluación del aprendizaje, para que este programa se pueda desarrollar bajo el método 70-20-10 de McCall, Eichner y Lombardo, promoviendo que los contenidos virtuales aprendidos sean dinámicos, atractivos y efectivos.

Todo el curso fue virtualizado a la plataforma Talent LMS utilizando herramientas digitales para el aprendizaje como foros interactivos, genially, rúbricas de actividades autónomas, actividades creativas interactivos. Adicionalmente, se planeó complementar el entrenamiento mediante cinco clases sincrónicas con casos prácticos donde mediante la agrupación de los participantes por características semejantes se tomarán decisiones simulando la práctica diaria.

4. Socialización

Se agendaron webinars informativos presentando este curso y los beneficios de participar en el mismo, enfatizando en la metodología y el tiempo estimado para cursar toda la formación; Así mismo se socializó vía correo electrónico un email incluyendo toda la información necesaria para conocimiento del plan de estudios y su enlace de inscripción o confirmación

de participación. Igualmente, se realizaron afiches para generar impacto en redes sociales sobre esta nueva propuesta de estudio.

5. Ejecución

Se comenzó esta etapa el 10 de enero de 2023 a las 17h00 hora de Ecuador, cuando se efectuó la sesión de inauguración, enfatizando en los objetivos aspiracionales de la certificación Kudert sobre como transformar la gestión de talento humano a partir de los conocimientos que se obtendrían. También se conversó de cada uno de los encuentros formativos que se ejecutarían a lo largo de las cuatro semanas, donde se llevaron a cabo varias estrategias detalladas de la siguiente manera:

Clase 1: Levantamiento de perfiles con Kudert Cards

En esta primera sesión se enseña a ejecutar una estrategia de levantamiento de perfil con cartillas contienen competencias ilustradas de manera que el proceso sea más lúdico, pero manteniendo su objetividad. En este espacio se dividen los equipos en 3 personas con un descriptivo de cargo y a partir de este deben crear el perfil ideal utilizando la técnica de las cartas que abordan estilos conductuales, índice cognitivo y gestión emocional.

Clase 2: Interpretación de reportes Kudert

En esta segunda clase se enfatiza en los indicadores de apoyo de los reportes gráficos y cualitativos de la herramienta, enfatizando en las estrategias a abordar según los resultados obtenidos a partir de la intensidad de sus tendencias conductuales, su equilibrio de energía y modificación de perfil, ya que ante esto se podrían establecer nuevas rutas de desarrollo.

En el caso práctico de esta clase, existe un caso general de una posición requerida y cada grupo tiene el reporte de un candidato. A partir de su interpretación deben decidir si este talento sigue en el proceso de selección.

Clase 3: Desarrollo de talento

Ahora que los participantes conocen como leer los informes es importante que puedan tomar decisiones estratégicas sobre el desarrollo o del potencial de sus colaboradores o de su desempeño. Cabe mencionar que en este ejercicio práctico se les entrega una descripción del performance del colaborador de cada grupo y su reporte Kudert donde encuentran el potencial del mismo. A partir de esto se genera un gráfico de 9 Box que cruza valores entre las dos variables mencionadas previamente y dependiendo de la posición de los valores se elabora una ruta de desarrollo de los puntos de mejora.

Clase 4: Bienestar Organizacional

Esta clase más que una práctica es una master class donde cada participante tiene la oportunidad de compartir sus conocimientos y opiniones del bienestar organizacional, la marca empleadora y valores organizacionales mientras se presentan desde el humanismo varias premisas donde se da la pauta que las personas no son recursos y como su felicidad y el enfoque de fortalezas potencia sus habilidades y fideliza a sus colaboradores.

Clase 5: People Analytics con Excel

El último encuentro académico es un repaso súper breve de las bases de la estadística con Excel y recordar como impactan los datos en la toma de decisiones objetivas del área de Talento Humano. Durante este ejercicio se evalúa en grupos el cálculo de la rotación anual de una empresa, la media de los resultados de cada sección evaluada por la prueba y la correlación entre las variables de Kudert con el desempeño de cada colaborador y área.

Clausura

En esta sesión se realiza un ejercicio de introspección guiada por preguntas abiertas sobre su experiencia durante este proceso, enfatizando en como implementar los contenidos aprendidos, como los describirían y qué es lo más valioso de la formación obtenida. Luego se les solicita realizar un dibujo respondiendo estas preguntas para tener un instrumento proyectivo de esta vivencia, y esto permite que las ideas y sentimientos que surgen puedan plasmarse para luego exponerse en salas pequeñas con los facilitadores y profesionales en los temas técnicos propuestos. Cabe mencionar que cada una de estas deposiciones quedan grabadas por políticas de la empresa, lo que permite su análisis y categorización de adjetivos expuestos.

Por último, se les otorga insignias a las metas cumplidas por creatividad, destacada participación en clase, desempeño destacado y culminación en tiempo récord para recompensar el esfuerzo y el tiempo implementado en este periodo.

XVI. Análisis de la información

Con la intención de agilizar el proceso de recolección de información se utilizaron varias herramientas virtuales dada la diversidad geográfica de los cursantes. Entre dichos soportes tecnológicos se reconocen Google Docs., para estructurar la entrevista con preguntas abiertas ya que, a pesar del propósito del deseo de conocer la subjetividad del sujeto, las preguntas fueron efectuadas en base a cinco indicadores, además se almacenaron las respuestas de cada entrevistado. Por otro lado, se utilizó Google meets y Zoom como aliados para videoconferencias de manera que se pueda realizar el focus group a modo de relato y explorar la vivencia de cada estudiante durante el curso y el impacto del mismo en la obtención de

conocimiento. De estos espacios se obtiene el siguiente informe de lo expuesto por cada uno de los entrevistados:

El sujeto 1 declara “El curso fue increíble, con profesionales altamente capacitados y expertos en el desarrollo de talento humano....., la metodología es muy dinámica, interactiva y sobre todo muy versátil ya que se adapta al ritmo y horario de trabajo...., lo mejor de todo es que se cuenta con el acompañamiento cercano de todo el equipo Kudert..... pude desarrollar muchas más competencias personales y profesionales teniendo como punto de partida la psicología positiva, de manera que ahora puedo brindar buenas prácticas, saludables y humanas para que todos los procesos sean exitosos.”

El sujeto 2 comenta “Fue una experiencia altamente gratificante en muchos aspectos, tales como la metodología síncrona y asíncrona que permite adecuarse a los horarios propios mediante una plataforma de entrenamiento muy amigable y disponible en todo momento, además se efectuó la técnica de aprender haciendo con casos prácticos que me permitieron comprender la gran cantidad de información valiosa que nos brinda el curso. Y lo fundamental fue su gente, Kudert cuenta con profesionales dispuestos a resolver tus dudas con una actitud positiva y empatía, además, en el caso de que tuviera alguna duda podía solicitar tutorías personalizadas..... Definitivamente el mejor curso que he realizado ¡Gracias!”

El sujeto 3 explica “Fue una experiencia maravillosa porque aprendí como construir organizaciones más saludables y humanas desde el área de talento humano, ya que me brindaron herramientas para agilizar mis procesos de selección y desarrollo garantizando su éxito, así mismo pude conocer como planificar estrategias de potencialización del talento que me permita fidelizar a aquellos colaboradores que más aportan a la empresa y trabajar en las fortalezas de todos los miembros del equipo.”

El sujeto 4 dice “Es un programa súper interesante, original y completo ya que te enseña a como hacer el filtro y la interpretación de los talentos que necesita o está buscando la organización, también te ayuda a poder mapear el talento y generar estrategias a partir de esta. Sin embargo, lo fundamental de esto es que te la disfrutas aprendiendo ya que la buena vibra...los facilitadores están altamente capacitados y te transmiten la motivación de seguir avanzando con el contenido y asistir a las clases, de manera que con su ejemplo generan impacto en ti, porque te enseña técnicas de manejo de grupos que se enmarcan en el bienestar que debe existir en la organización.”

El sujeto 5 manifiesta que siempre estuvo intrigado por la aplicación de la metodología kudert en temas de liderazgo y es impresionante como nunca se me ocurrió que desde el autoconocimiento de las fortalezas podemos potenciar el talento y darle una mirada propositiva a la vida y esto se reflejará en un colaborador más feliz y comprometido con su trabajo, lo que nos beneficia como empresa. Además todo el contenido fue muy fácil de entender, normalmente no soy tan amigo de la tecnología pero la dinámica fue super amigable y las actividades generaron alto impacto en mis ideas para próximo proyectos.

El sujeto 6 enuncia “es una experiencia única porque no solo te invita a pensar fuera de la caja sino que te brinda herramientas útiles, como plantillas y flashcards, para transmitir e implementar la metodología sino también hacerlo de manera lúdica y muy comprensible para personas que no son del área, lo que representa esa luz que guiará nuestra practica hacia organizaciones más felices.”

El sujeto 7 menciona “Realmente le gustó muchísimo ya que le ayudó a comprender como conectar con su equipo y que ellos se sientan bien al trabajar juntos, siendo más productivos al estar conectados con el propósito mayor de la empresa. Además las actividades me llevaron a

analizar casos que podrían suceder en mi empresa y como resolverlos con las herramientas lúdicas, innovadoras y creativas que me brinda la metodología”

El sujeto 8 muestra en su dibujo un grupo de personas y en medio uno de ellos levantando una copa de triunfo con el nombre “EKudert”, ante lo que detalla “Somos todos nosotros felices por alcanzar esta gran meta y haber sido guiados por la luz del conocimiento de Kudert para ser quienes transformemos nuestro departamento y dejemos de ser vistos como un área de soporte, sino ser un área estratégica para la toma de decisiones. Así mismo estoy muy contenta de haber participado en este curso porque me abrió los ojos a nuevas posibilidades de como llevar a cabo mi gestión y como aportar al talento de mis compañeros de trabajo”

El sujeto 9 expresa “Al inicio me sentí ansioso dado que no sabía como organizarme entre mis funciones laborales y el llevar un curso online, sin embargo, el seguimiento incondicional y amigable me fue motivando a revisar el contenido que está muy dirigido hacia la toma de decisiones estratégicas pero de manera muy diferente a lo que nos presentaban en otros programas. Así mismo, las actividades y clases en vivo me ayudaron a afianzar los conocimientos desde la experiencia del análisis de casos.....simplemente fue un gran crecimiento para mí”

El sujeto 10 enseña su dibujo de un sol sobre un campo de flores a lo que relata “el sol es el conocimiento que hemos adquirido en este curso y nosotros somos las flores que crecieron por esa luz del sol, así siento que fue nuestro proceso de aprendizaje porque no solo nos otorgaron conocimientos profesionales sino que nos inculcaron el positivismo con el que debemos motivar a las personas que nos rodean. Algo genial que me llevo es lo dinámico y lúdico que fue cada sección revisada porque teníamos la teoría presentada a modo de juego y recursos interactivos pero también teníamos los proyectos, foros y los casos que aportaron muchísimo valor a nuestra formación”

Como consecuente de la elevada frecuencia de significantes en el discurso de los entrevistados durante la técnica efectuada, se agrupa la información de la siguiente manera:

Indicador	Adjetivo	Frecuencia
Contenido	Innovador	8
	Estratégico	7
	Comprensible	9
Actividades de Aprendizaje	De alto Impacto	8
	Práctico	10
	Lúdico	9
Forma de Presentación y Utilización de Recursos	Interesante	7
	Ordenado	8
	Original	9
Dominio técnico de los instructores	Excelente	7
	Bueno	3
Experiencia con herramientas tecnológicas	Amigable	9
	Innovador	7
	Original	9
El material entregado (plantillas, flaschards, Kudert Cards)	Útil	10
	Lúdico	8
	Creativo	9
Seguimiento o soporte	Incondicional	3
	Cercano	8
	Amigable	10
Experiencia completa	Luz	6
	Crecimiento	9
	Innovación	8

Además, cabe mencionar que durante cada sesión se reunió a los participantes en salas pequeñas por cargos, siendo estos:

- Gerente de talento humano
- Jefe de talento humano (2)
- Business Partner
- Consultor de selección
- Analista de talento humano (3)
- Asistente de talento humano

- Pasante de clima y desarrollo organizacional

Por otra parte, se brinda seguimiento personalizado y cercano durante todo el proceso mediante un grupo de WhatsApp donde se recuerda los avances esperados de acuerdo al calendario y las fechas de conexión sincrónica. Así mismo, se manejan chats independientes con cada estudiante mediante la extensión de Google Wappi, donde cada dos días se envían mensajes de motivación para continuar el curso y se consulta sobre la experiencia de manera más próxima obteniendo datos similares a los presentados de manera verbal.

Segunda Parte

XVII. Justificación

A lo largo de la historia, el progreso humano y su entorno han evidenciado de manera práctica que las grandes civilizaciones han alcanzado su éxito basándose en la colaboración de sus miembros como núcleo del avance colectivo. En una perspectiva global, la gestión del talento humano se ha dedicado a cultivar las capacidades y destrezas del individuo en su contexto social. Las organizaciones dependen en gran medida del factor humano para su operación y desarrollo. Fomentar la innovación en el personal requiere un enfoque en la capacitación continua y el aprendizaje constante, lo que posibilitará que las personas internalicen valores y desempeñen sus funciones con una mayor excelencia.

En la actualidad, el Ecuador ha progresado en su narrativa de lo que las empresas deben ofrecer a los empleados y viceversa, sin embargo, no se refleja una práctica propicia de todos los subsistemas de la gestión de talento humano, pues el manejo en el mundo laboral se encuentra distorsionado por temas de corrupción, de beneficio de las gerencias únicamente, de buscar el mejor talento al mínimo costo, entre varias otras.

Chiavenato (2009), propone procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño como prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos. Para el correcto desarrollo de esta gestión, en la última década, se han desarrollado herramientas como plataformas para aplicar baterías psicométricas que pretenden entender el recurso humano y reducir las problemáticas del departamento que maneja la parte más sensible de las organizaciones.

A pesar de la implementación de instrumentos psicológicos, el desconocimiento global de estos podría agravar las limitaciones de RRHH, resultando aún más costosas para la empresa y más cansancio para los profesionales del área. Dado esto, surge la exigencia de emplear un programa de formación para lograr ser una guía para las empresas pequeñas, medianas o

grandes, de cualquier giro de negocio, en la gestión de la información obtenida, dándole un valor agregado a la gestión de talento humano donde sea posible conectar a las personas a su trabajo ideal, logrando que amen lo que hacen, encuentren sus fortalezas y las intensifiquen para alcanzar los objetivos organizacionales y profesionales.

Dentro del contexto ecuatoriano, la empresa Ekudert toma la propuesta de Martin Seligman y Csikszentmihalyi que se enfocan en la gestión del talento humano desde la identificación y potenciación de las fortalezas y habilidades únicas de los empleados, para así alinear sus roles y responsabilidades con estas fortalezas. Esto implica utilizar las fortalezas y talentos individuales para maximizar el rendimiento y la satisfacción laboral. En lugar de centrarse en corregir las deficiencias, Seligman argumenta que las organizaciones deben invertir tiempo y recursos en identificar y desarrollar las fortalezas clave de sus empleados, lo que puede contribuir a gestionar el talento humano más efectiva y a un mayor bienestar laboral.

El presente trabajo de titulación se aplicará un enfoque cualitativo, puesto que permite describir las cualidades y características de las variables que intervienen en el problema objeto de estudio. Mediante la utilización del enfoque cualitativo se establece una mejor comprensión del problema presente en la institución, fomentando la investigación en la compañía objeto de estudio, para posteriormente realizar la propuesta que solucione las dificultades que se presentan en la gestión de talento humano de los clientes de Kudert.

A fin de lograr todo lo mencionado, se toma como referencia una herramienta virtual ecuatoriana creada por la empresa Ekudert del Ecuador, que enfocados en cambiar el paradigma de los entornos laborales creando nuevos contextos que permitan a los empleados experimentar el “fluir” bajo la perspectiva de una psicología positiva, diseñaron una metodología, basada en esta corriente psicológica y la adaptación del Test de que preferencias

de F. Kuder, que pretende combinar los rasgos cognitivos, conductuales y emocionales de un candidato para guiarlo a su trabajo ideal y reducir las limitaciones del trabajo organizacional.

XVIII. Caracterización de beneficiarios

Los beneficiarios de este proyecto son profesionales de la psicología industrial que forman parte del equipo de empresas clientes de Ekudert del Ecuador, delimitando su participación a residentes del centro y sur del continente. Los participantes del programa formativo comparten características importantes para la ejecución de este estudio, como área de conocimiento de instrucción profesional, roles en sus empresas y obtención de la prueba psicotécnica. Los espacios de interacción se dieron lugar mediante la plataforma zoom en jornada vespertina dentro de la zona horaria de Ecuador, permitiendo traspasar las barreras geográficas para la obtención de conocimientos.

La distribución de los beneficiarios, de acuerdo a sus cargos y países, se dio de la siguiente manera:

Categorización de participantes por cargos

Cargos/ Rol en la empresa	Número de colaboradores
Gerente de talento humano	1
Jefe de talento humano	2
Business Partner	1
Consultor de selección	1
Analista de talento humano	3
Asistente de talento humano	1
Pasante de clima y desarrollo organizacional	1

Fuente: Doménica Urbina y Adriana Álava

Categorización de participantes por países

País	Graduado
Colombia	2
Ecuador	3
México	1
Panamá	1
Chile	1
República Dominicana	1
Perú	1
Total	10

Fuente: Doménica Urbina y Adriana Álava

XIX. Interpretación

Según Domínguez (2020) refiriéndose al aprendizaje laboral expuesto desde Chiavenato, sustenta que el aprendizaje laboral se fundamenta desde la estructuración de interacciones, experiencias y motivaciones de grupo, que permiten que los sujetos inmersos en estas compartan un vínculo que refuerce la aprehensión del conocimiento, reduzca la curva de aprendizaje para el desarrollo de habilidades prácticas para llevar a cabo con efectividad las funciones del cargo y sobre todo generen ajustes comportamentales en el trabajo. Ante esto, durante la planificación de la capacitación se incluye el trabajo en equipo reducidos para el análisis de casos reales que motiven el debate del tema a trabajar en cada uno de esos momentos, dando paso a compartir el punto de vista y las prácticas profesionales previas que posee cada cliente, considerando las posibles diferencias dependiendo del país en el que ejerce el expositor.

El éxito de la implementación de esta estrategia se evidencia al momento de consultar sobre los conocimientos adquiridos dentro del proceso, según Chiavenato el aprendizaje implica una modificación en la conducta de un individuo debido a la integración de nuevos patrones, actitudes, saberes, aptitudes y habilidades. A través de la formación y el crecimiento personal, la persona incorpora información, adquiere destrezas, cultiva actitudes y exhibe comportamientos alternativos, al mismo tiempo que construye conceptos abstractos.

Se consideró altamente apropiado y valioso utilizar un enfoque de grupo focal como una estrategia para recopilar y analizar información. La adopción de un grupo focal permite una interacción entre los participantes que promueve una comprensión en profundidad de sus percepciones y experiencias individuales. Dadas las afirmaciones de los sujetos acerca de la eficacia y utilidad de las herramientas y metodologías presentadas en el proceso de formación de Kudert, un grupo focal se revela como una elección adecuada para profundizar en sus perspectivas y fomentar un intercambio constructivo entre ellos. Por medio de esta metodología, se puede lograr una comprensión más integral y contextualizada del impacto de las herramientas en la optimización del trabajo y la mejora del entorno laboral. Asimismo, el grupo focal podría identificar tendencias emergentes, discrepancias y matices en las vivencias de los participantes, lo que enriquecería la interpretación y proporcionaría una visión más exhaustiva de los resultados obtenidos en esta evaluación.

Dentro de la experiencia se pudo constatar que las personas recibieron con los brazos abiertos la metodología de enseñanza - aprendizaje, pues conectaron con las clases y la manera de impartir contenidos ya que, al no ser tan lineal y/o metódica, permite disfrutar el aprehender con otros y de distintas maneras, como lo indican las respuestas del sujeto 4, 6, 9 y 10 quienes expresaron que el proceso de aprendizaje fue percibido como innovador, en virtud de su capacidad para adquirir herramientas con potencial de aplicación en sus contextos laborales. Además, señalaron que estas herramientas podrían contribuir a optimizar

y acelerar sus respectivos procesos de trabajo, por lo que se evidencia que la metodología adoptada fomentó una apreciación más versátil y adaptable del conocimiento, lo cual influyó positivamente en la percepción de su utilidad y aplicabilidad.

Por otro lado, el sujeto 2 y el sujeto 9, muestran un agrado hacia el blended learning, ya que les permitió ajustar la formación a sus horarios, esto abarca la necesidad de moldeamiento en el uso de tecnologías dentro la formación para que los empleados accedan al aprendizaje en momentos adecuados para ellos, por lo que la evaluación general indica que la combinación de aprendizaje mixto, que incluye clases tanto sincrónicas como asincrónicas, ha resultado ventajosa para los involucrados, destacando la flexibilidad, accesibilidad y la posibilidad de interacción en tiempo real como puntos favorables. Este respaldo asevera la noción propuesta por Chiavenato de que la implementación de tecnologías en la formación puede enriquecer el proceso de desarrollo de individuos en las organizaciones al ajustarse a sus necesidades personales y promover una vivencia de aprendizaje más enriquecedora y participativa.

Desde la perspectiva de Chiavenato, una corriente contemporánea en el desarrollo organizacional reside en la incorporación de programas formativos externos, una tendencia que se conecta con la búsqueda de enfoques frescos, mentalidades innovadoras y comportamientos no presentes en la entidad, y que necesitan ser adquiridos a través de fuentes externas. Estas iniciativas de capacitación, por lo general, son impartidas por empresas especializadas en formación y desarrollo como lo es Kudert. A través del análisis se puede argumentar que, en este contexto, se puede observar la convergencia de estas ideas con los testimonios de los sujetos en la muestra, pues la metodología proporcionada por expertos en el desarrollo de talento humano ha logrado un efecto transformador en los participantes, tal como lo expresan sus comentarios. Han experimentado la apertura de nuevas perspectivas y la adquisición de habilidades y mentalidades fundamentales, por lo que la adopción de

enfoques educativos novedosos, respaldada por profesionales especializados, ha demostrado ser efectiva en inculcar la importancia del trabajo en equipo y la colaboración en los colaboradores.

Por otro lado, se considera importante mencionar que todos los aprendizajes adquiridos dentro de un proceso formativo deben ser aprovechados para que faciliten vías para enriquecer no solamente el contingente de recursos humanos en una entidad, sino que también, y de manera fundamental, contribuyan al enriquecimiento de su acervo intelectual.

De los testimonios proporcionados, varios participantes han compartido sus impresiones acerca de cómo las herramientas enseñadas en el curso podrían tener un impacto positivo en sus entornos laborales. El Sujeto 1, por ejemplo, enfatiza la posibilidad de desarrollar competencias aplicables tanto personal como profesionalmente. Adicionalmente, el Sujeto 3 resalta la utilidad de las herramientas adquiridas para agilizar los procedimientos de selección y desarrollo, lo cual podría mejorar la eficiencia en su lugar de trabajo. Mientras tanto, el Sujeto 4 menciona la importancia de aprender técnicas de manejo grupal que podrían contribuir al bienestar de la organización. También, el Sujeto 6 expone cómo las herramientas pueden ser aprovechadas para transmitir la metodología de manera efectiva a aquellos no familiarizados con esta área. El uso de herramientas y enfoques prácticos, resaltado por varios participantes, sugiere que el curso equipa a los individuos con habilidades y técnicas aplicables que optimizan los procedimientos laborales. Esto concuerda con la idea de que una formación exitosa no solo imparte conocimiento teórico, sino que también presenta soluciones tangibles para mejorar la eficiencia en la práctica.

XX. Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

El proyecto brindó un conocimiento integral sobre las necesidades de aquellos encargados de supervisar y potenciar el potencial humano en las organizaciones. Se reveló que existe un genuino compromiso por parte de estos profesionales para explorar nuevas vías de mejora y adaptación en sus actividades cotidianas. Estos hallazgos permitieron identificar las herramientas más idóneas para impulsar la eficiencia en sus funciones, contribuyendo directamente a su productividad y al logro de objetivos organizacionales.

En cuanto a la formación en la gestión de talento humano, se destacaron claramente los contenidos cruciales que constituyen la base de un proceso formativo exitoso. Además, se determinaron las áreas de mayor prioridad, aquellas que requieren enfoque inmediato para fomentar un desarrollo óptimo de los recursos humanos. Este enfoque estratégico no solo garantiza una mejor preparación de los profesionales en este campo, sino que también potencia la eficacia de los esfuerzos de gestión de talento humano en general.

La evolución constante emergió como un pilar fundamental en este proyecto. Se observó que la gestión de talento humano es un ámbito en constante cambio y desarrollo, y su flexibilidad y adaptabilidad son esenciales para mantenerse al día con las tendencias emergentes y las demandas cambiantes del entorno laboral. El proyecto permitió vislumbrar cómo esta disciplina evoluciona con el tiempo, ajustándose a las dinámicas cambiantes de la sociedad y de la industria.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

Nuestra formación académica rescata un papel crucial en esta perspectiva, al aportar una comprensión profunda de la conducta humana, la dinámica de grupos y los procesos mentales que influyen en el desempeño laboral. Desde la psicología, hemos adquirido conocimientos sobre la motivación, el aprendizaje, la comunicación efectiva y la gestión de emociones, lo que nos permite ser parte de programas formativos que aborden aspectos psicológicos y emocionales en los colaboradores. Entender cómo los individuos aprenden, cómo se adaptan a los cambios y cómo se relacionan en el entorno laboral es esencial para efectuar estrategias formativas efectivas.

Dentro del ámbito organizacional, nuestra formación facilita una perspectiva crítica para analizar las necesidades de formación, identificar brechas de habilidades y evaluar el impacto de los programas de formación en los objetivos corporativos, además nuestra comprensión de la dinámica organizacional y la gestión del talento nos permite identificar si los programas se alinean con la cultura, los valores y las metas de la empresa, contribuyendo así al desarrollo de un capital humano altamente competente y comprometido. Por otro lado, a lo largo de nuestro proceso formativo, se nos ha equipado con estrategias pedagógicas para conocer cómo lograr entornos de aprendizaje efectivos.

Entender cómo se desarrolla el aprendizaje a lo largo del tiempo y cómo se fomenta la retención del conocimiento es fundamental para diseñar programas que generen un impacto duradero en las personas. La integración de estos tres enfoques nos permite sistematizar el diseño, la implementación y la evaluación de procesos formativos en la gestión del talento humano.

Desde la perspectiva psicológica, organizacional y educativa, podemos abordar tanto las necesidades individuales como los objetivos corporativos, contribuyendo al desarrollo de

una fuerza laboral altamente calificada, motivada y comprometida en el logro de los resultados empresariales.

¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Como parte de la implementación de un proyecto es importante determinar que acciones se mantendrían y que puntos de mejora se podrían tomar en cuenta, es por esto que para asegurar el éxito continuo del proyecto y aprovechar la experiencia de los psicólogos líderes en el campo, sería esencial mantener una comunicación constante con ellos, ya que la colaboración con estos expertos garantiza que el abordaje del proyecto esté arraigado en la rica experiencia en talento humano y respaldado por la metodología Kudert.

La metodología virtual ha demostrado ser muy valiosa al permitir la participación y el intercambio de perspectivas entre profesionales de diversos países. Esta plataforma brinda la oportunidad de debatir enfoques, compartir mejores prácticas y adaptar soluciones a contextos culturales y regionales específicos.

Estar al frente de un proyecto de esta magnitud no solo impulsa el desarrollo profesional, sino que también genera una sensación de valoración en el campo. La oportunidad de liderar y colaborar con líderes de opinión refuerza la posición como un actor influyente en el área de interés.

Por otra parte, como punto de mejora sería la mejora de casos prácticos paulatinamente ya que podría ser un proceso engorroso para los facilitadores y estudiantes, realizar los mismos casos, así también se mantiene el dinamismo en el proyecto.

Cabe mencionar que hubiera sido importante tener una muestra más grande para poder medir el impacto del proceso a gran escala, para lo que se necesitaba más facilitadores capacitados en el área de abordaje, por ende, más tiempo para la ejecución.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

Este proyecto de formación ha dado lugar a la creación de diversos recursos en forma de plantillas, flashcards, guías y manuales. Estos recursos desempeñan un papel integral en el producto final, el programa psicoeducativo. El propósito fundamental de incorporar estos elementos al programa es proporcionar a los participantes un valioso repositorio de herramientas con el potencial de optimizar, revitalizar e impulsar la innovación en sus roles laborales.

La confección de plantillas, flashcards, guías y manuales ha sido una parte esencial de la fase de desarrollo de este programa formativo. Estos componentes, meticulosamente diseñados, abarcan una variedad de enfoques y enriquecen la experiencia de aprendizaje. Las plantillas ofrecen estructuras prediseñadas que permiten a los participantes abordar diversas tareas de manera más eficiente. Las flashcards, por su parte, brindan una forma concisa y visual de acceder a conceptos clave, fomentando una comprensión rápida y sólida de las cualidades particulares y necesarias para el levantamiento de un perfil.

Las guías y manuales complementan el contenido principal del programa, proporcionando instrucciones detalladas, ejemplos prácticos y enfoques sugeridos. Estos recursos son fundamentales para capacitar a los participantes en la metodología Kudert y para garantizar que puedan aplicar sus conocimientos de manera efectiva en situaciones del mundo real.

La inclusión de este repertorio de herramientas en el programa final tiene un propósito concreto: empoderar a los participantes para que transformen su enfoque laboral. Al contar con un conjunto diverso de recursos a su disposición, los participantes pueden agilizar sus procesos, dinamizar sus enfoques y fomentar la innovación en su trabajo diario. Esta

diversidad de recursos también refleja el compromiso de proporcionar una educación integral que abarque múltiples aspectos de la gestión de talento humano y la metodología Kudert.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Como se pudo notar al inicio de esta investigación, el objetivo principal es documentar el paso a paso de como ejecutar un proceso de formación, el cual se llevó a cabo de la mano de profesionales en selección, desarrollo, bienestar y psicometría de manera que esta tuviera un sustento teórico y empírico de cada una de estas áreas. Además, se pretendía identificar las necesidades de formación que aquejaban a los clientes de esta empresa lo cual se pudo evidenciar a través de encuestas con preguntas abiertas y del discurso que se generaba durante las sesiones de onboarding con las consultoras de servicio dentro de las cuales participamos como oyentes.

Por otra parte, al momento de decidir sobre la metodología en la que se formularía el programa, tomamos como experiencia lo vivido durante las clases en pandemia y se reconocimos que el impacto que estas causaban no era muy alto, por lo cual, se indagó sobre metodologías de enseñanza-aprendizaje y tomando como referencia la oportunidad de ejecutar proyectos, analizar casos y revisar teoría se introdujo el método 70-20-10 para el desarrollo de la propuesta, siendo efectiva de acuerdo a las narrativas mencionadas por los participantes, ya que se mantuvieron las palabras “reforzamiento de conocimiento”, “práctico” y “lúdico” como principales cualidades del programa.

Durante el proceso interpretativo, la validación de la efectividad del programa era interrogante, pero Chiavenato dijo que el aprendizaje es efectivo cuando genera cambios conductuales, por eso se puede asegurar que se ha realizado este objetivo, ya que muchos participantes transformaron el paradigma de lo relacionado con talento humano y sus

creencias de la práctica con talentos, reconociendo el alto impacto que genera abordar al sujeto desde sus fortalezas.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

Sí, durante la fase de ejecución, se mantuvo una estrecha interacción con los participantes, con el objetivo de brindarles apoyo integral en sus diversas necesidades. Muchas de estas necesidades estaban vinculadas al manejo de herramientas tecnológicas, cuyo nivel de dominio variaba según la formación y el punto de desarrollo individual. La incertidumbre en torno al funcionamiento de estas plataformas generó una respuesta cognitiva común: la ansiedad. La identificación temprana de este riesgo psicosocial resultaba crucial, ya que la falta de intervención podría haber desencadenado niveles significativos de estrés y eventualmente llevar a la deserción del proyecto.

Por otra parte, mantener un equilibrio efectivo entre el estudio y el trabajo representa un desafío que pocos logran dominar. Esta habilidad requiere tiempo y disciplina para desarrollarse. En respuesta, se implementó un seguimiento constante a través de WhatsApp, estableciendo tanto un grupo de estudio como una comunicación personalizada y frecuente, cada dos días. Este enfoque tenía el propósito de fomentar la motivación y proporcionar consejos sobre técnicas como el método Pomodoro, la matriz de productividad de Matcheuser y los "Diez Mandamientos de la Productividad".

La comunicación a través de grupos de estudio brindaba un espacio para compartir conocimientos y mantenerse comprometidos con los objetivos del programa. Las conversaciones personalizadas, en cambio, permitían abordar inquietudes individuales y proporcionar orientación específica. Además de las herramientas mencionadas, se enfatizó la importancia de la motivación intrínseca para alcanzar la culminación exitosa del programa.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia? ¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

El diseño de un proceso de formación en línea planteó el desafío de transformar la experiencia de aprendizaje en un momento dinámico y atractivo que mantuviera a los estudiantes comprometidos con el contenido teórico. Con el propósito de abordar esta inquietud, se implementaron estrategias de gamificación que buscaban estimular la participación y el interés del estudiante una vez completada la lectura teórica. Estas herramientas, intrínsecamente lúdicas, se incorporaron con el fin de convertir el proceso educativo en una experiencia más interactiva y motivadora.

Además de la gamificación, se optó por presentar el material teórico utilizando recursos de Genially. Esta plataforma permitió dar vida a los conceptos abstractos mediante elementos visuales, gráficos y multimedia, enriqueciendo así la comprensión y retención del contenido. La combinación de la gamificación y los recursos visuales contribuyó a trascender la presentación convencional de la teoría, transformándola en un recurso atractivo y accesible.

Un componente adicional que demostró ser innovador fue la disponibilidad de recursos descargables. Estos materiales, concebidos para profundizar en los conceptos y servir como referencia futura, resonaron de manera positiva entre los participantes. Sorprendentemente, la inclusión de recursos descargables parecía ser un enfoque poco explorado en el ámbito del aprendizaje de adultos, según la retroalimentación proporcionada por los propios estudiantes. Esta adición demostró ser valiosa, ya que brindó flexibilidad y

autonomía en el proceso de estudio, permitiendo a los estudiantes personalizar su aprendizaje de acuerdo con sus preferencias y ritmo.

XXI. Conclusiones y recomendaciones

Luego implementar la metodología de organización de conocimientos en la ejecución de un proceso formativo con diez clientes de la empresa ecuatoriana Ekudert, se pudo apreciar la importancia crucial del diálogo y la escucha activa con los clientes. Estos aspectos se revelaron como elementos primordiales para identificar nuevas áreas temáticas para la capacitación, así como para la generación de cuestionarios que faciliten la argumentación de lo considerado esencial durante la educación continua.

En lo que respecta a la selección de contenidos, resulta fundamental mantenerse a la vanguardia debido a la significativa relevancia de estos programas y a la constante demanda que los rodea. Estos programas tienen un impacto transformador en el talento humano, y es por ello que es imperativo tomar como referencia los temas más resonantes en el ámbito laboral. De este modo, se garantiza que el producto final tenga un impacto profundo en los participantes, mientras el conocimiento se propaga entre otros profesionales.

Para Ekudert, es de suma importancia difundir la relevancia de potenciar las habilidades de los colaboradores en las empresas. El objetivo es que estos individuos lleguen a comprenderse mejor, crezcan personal y profesionalmente, y logren encontrar satisfacción en sus tareas laborales, transformando su empleo en algo más significativo. En consecuencia, el programa formativo se alinea con esta filosofía y la ejemplifica a través de las vivencias de aquellos que se involucraron en la ejecución de este proyecto. Estos participantes se encuentran actualmente dirigiendo proyectos que desafían el paradigma tradicional, el cual solía enfocarse en destacar las carencias de los candidatos durante los procesos de selección y

desarrollo. Ahora, el enfoque se ha desplazado hacia las fortalezas de los talentos y en cómo fomentarlas. Esto no solo resulta en la formación de profesionales más comprometidos, sino también más productivos.

Frente a estos resultados, los ejecutivos de la empresa se mostraron muy contentos con los testimonios y datos obtenidos de manera que se analiza la opción de continuar desarrollando recursos similares para llegar a más clientes y mejorar la atractividad de su oferta de formación y servicios.

Recomendaciones

A partir del análisis de la información extraída de las expresiones de los participantes de Kudert, se destaca la importancia de ampliar la cantidad de estudiantes en estos espacios, con el propósito de continuar recibiendo retroalimentación por parte de los clientes y lograr una mejora sustancial en este recurso. En paralelo, resulta crucial identificar las estrategias de motivación y seguimiento más exitosas, a fin de asegurar su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta en futuros procesos formativos la necesidad de actualizar el contenido. El entorno laboral experimenta transformaciones constantes, lo que conlleva a una evolución en las demandas empresariales. Por tanto, es imperativo considerar la revisión y actualización periódica del material formativo para garantizar su pertinencia y vigencia.

XXII. Referencias Bibliográficas

- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Andrade, J. E. O., Crespo, J. D. O., Valarezo, F. R., & Vázquez, J. O. Q. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 175-193.
- Serrano, M. M. (2012). La responsabilidad social y la norma ISO 26000. *Revista de Formación Gerencial*, 11(1), 102-119.
- Salazar, A. L., Hidalgo, J. F. O., & Manríquez, M. R. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso: The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20(1), 36-46.
- Salgado, J. (2017). Using ability tests in selection. En H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, Y C. Semedo (Eds.), Wiley Blackwell handbooks in organizational psychology. The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention, 115-150. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1002/9781118972472.ch>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

XXIII. Anexos

Sesión de inauguración



Plantilla de descriptivo de cargo

Propósito	Indicadores	Problemas frecuentes	Incidentes críticos
<p>Aquí responde a la pregunta: ¿Para qué existe este cargo en la organización?</p>	<p>Aquí responde a la pregunta: ¿Qué resultados se debe obtener de este cargo?</p>	<p>Aquí responde a la pregunta: ¿A que problemas se enfrenta la persona en este cargo de manera frecuente?</p>	<p>Aquí responde a la pregunta: ¿Por qué razones despidirías a una persona en este cargo?</p>



Adjetivos de cualidades según la tendencia conductual



Infografía de habilidades de liderazgo ágil



DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	12 de diciembre de 2022
Actividad:	Recopilación de contenido y virtualización de contenido
Investigador/Observador:	Doménica Katherine Urbina Larena y Adriana Desiree Ávila Muñoz
Objetivo/pregunta:	Agrupar el contenido más relevante para la GTI y virtualizar los temas finales.
Situación:	Implementación de proceso formativo
Lugar-espacio:	
Técnica aplicada:	Investigación de información académica
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de Kudit • Investigadoras
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	A partir de las iniciativas de aprendizaje se procedió a investigar cada tema y junto a las psicólogas encargadas del área de capacitación de la empresa, quienes ayudaron a discriminar la información de valor para incluirla en los contenidos del proceso de formación. Dentro de este proceso se consultaron varias plataformas de datos académicos tales como Scopus, Google Académico, Harvard Business Review, entre otras, con la finalidad de no solo obtener información de alto impacto sino también verídica y basada en evidencia.

Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	La información se agrupó en cuatro niveles siendo estos: optimización de procesos de TI, desarrollo de proyectos de TI, transformación de TI y Gestión de TI basada en datos y ROI. Mismos que se dividen en cuatro módulos, donde se profundizó en cada uno de los temas expuestos incluyendo proyectos, quizzes y análisis de experiencias como métodos de evaluación del aprendizaje, para que este programa se pueda desarrollar bajo el método 70-20-10 de McCall, Echzer y Lombardo, promoviendo que los contenidos virtuales aprendidos sean dinámicos, atractivos y efectivos.
--	--

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	13 de enero de 2023
Actividad:	Clase 1
Investigador/ Observador:	Dominica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desiree Alana Muñoz
Objetivo/pregunta:	Ejecutar una estrategia de levantamiento de perfil
Situación:	Implementación de proceso formativo
Lugar-espacio:	ZOOM
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none">• Profesionales de Kudert• Investigadoras
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	A En este espacio se dividen los equipos en 3 personas con un descriptivo de cargo y a partir de este deben crear el perfil ideal utilizando la técnica de las cartas que abordan estilos conductuales, índice cognitivo y gestión emocional

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	18 de enero de 2023
Actividad:	Clase 2 Interpretación de reportes Kudert
Investigador/Observador:	Dominica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Ávila Muñoz
Objetivo/pregunta:	Aprender a analizar un reporte Kudert
Situación:	Implementación de proceso formativo
Lugar-espacio:	Zoom
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de Kudert • Investigadoras
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	<p>En esta segunda clase se enfatiza en los indicadores de apoyo de los reportes gráficos y cualitativos de la herramienta, enfatizando en las estrategias a abordar según los resultados obtenidos a partir de la intensidad de sus tendencias conductuales, su equilibrio de energía y modificación de perfil, ya que ante esto se podrían establecer nuevas rutas de desarrollo.</p> <p>En el caso práctico de esta clase, existe un caso general de una posición requerida y cada grupo tiene el reporte de un candidato. A partir de su interpretación debes decidir si este talento sigue en el proceso de selección.</p>

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	24 de enero de 2023

Actividad:	Clase 3 Desarrollo de talento
Investigador/Observador:	Dominica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álvarez Muñoz
Objetivo/pregunta:	Conocer como efectuar un buen desarrollo de talento
Situación:	Implementación de proceso formativo
Lugar-espacio:	Zoom
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> Profesionales de Kudert Investigadores
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	A partir de las iniciativas de aprendizaje se procedió a investigar cada tema y junto a las psicólogas encargadas del área de capacitación de la empresa, quienes ayudaron a discriminar la información de valor para incluirla en los contenidos del proceso de formación. Dentro de este proceso se consultaron varias plataformas de datos académicos viables como Scopus, Google Académico, Harvard Business Review, entre otras, con la finalidad de no solo obtener información de alto impacto sino también verídica y basada en evidencia.

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	01 de febrero de 2022
Actividad:	Clase 4 Bienestar Organizacional
Investigador/Observador:	Dominica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álvarez Muñoz
Objetivo/pregunta:	Indagar en la relación de los conceptos de bienestar organizacional y marca empleadora
Situación:	Implementación de proceso formativo
Lugar-espacio:	Zoom
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> Profesionales de Kudert Investigadores
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Esta clase más que una práctica en una reunión donde cada participante tiene la oportunidad de compartir sus conocimientos y opiniones del bienestar organizacional, la marca empleadora y valores organizacionales mientras se presentan desde el comienzo varias premisas donde se da la pauta que las personas no son recursos y como su felicidad y el enfoque de fortalecer potencia sus habilidades y fideliza a sus colaboradores.

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	08 de febrero de 2023
Actividad:	Clase 5 People Analytics

Investigador/Observador:	Dominica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álvarez Muñoz
Objetivo/pregunta:	Agrupar el contenido más relevante para la GTI y virtualizar los temas finales.
Situación:	Implementación de proceso formativo
Lugar-espacio:	Zoom
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de Kuderl • Investigadoras
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	El último encuentro académico es un repaso súper breve de los bases de la estadística con Excel y recordar como impactan los datos en la toma de decisiones objetivas del área de Talento Humano. Durante este ejercicio se evalúa en grupos el cálculo de la rotación anual de una empresa, la media de los resultados de cada sección evaluada por la prueba y la correlación entre las variables de Kuderl con el desempeño de cada colaborador y área.

DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	10 de febrero de 2023
Actividad:	Clase
Investigador/Observador:	Dominica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álvarez Muñoz
Objetivo/pregunta:	Compartir las experiencias dentro del proceso formativo
Situación:	Implementación de proceso formativo
Lugar-espacio:	Zoom
Personas que intervienen:	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de Kuderl • Investigadoras
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	En esta sesión se realiza un ejercicio de introspección guiada por preguntas abiertas sobre su experiencia durante este proceso, enfatizando en como implementar los contenidos aprendidos, como los describirían y qué es lo más valioso de la formación obtenida. Luego se les solicita realizar un dibujo respondiendo estas preguntas para tener un instrumento proyectivo de esta vivencia, y esto permite que las ideas y sentimientos que surgen puedan plasmarse para luego exponerse en salas pequeñas con los facilitadores y profesionales en los temas técnicos propuestos. Cabe mencionar que cada una de estas deposiciones quedan grabadas por políticas de la empresa, lo que permite su análisis y categorización de adjetivos expuestos. Por último, se les otorga insignias a las metas cumplidas por creatividad, destacada participación en clase, desempeño destacado y culminación en tiempo récord para recompensar el esfuerzo y el tiempo implementado en este periodo.

Consentimientos informados



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Macarena Ríos con el número de cédula 10190223, representante legal de la empresa Agencia de Asesorías Ríos, autorizo los estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Ávila Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recopilar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entendido el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023

Firma de autorización



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, María Isabel Pazmiño con el número de cédula 172329626, representante legal de la empresa PwC Asesores Empresariales, autorizo los estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Ávila Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recopilar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entendido el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023

Firma de autorización



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Christian Marcelo Rivera Pariza con el número de cédula 171205363, representante legal de la empresa Educativa del Ecuador, autorizo los estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Ávila Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recopilar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entendido el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 21 de Noviembre de 2023

Firma de autorización

Yo, Neasha Minda con el número de cédula 1725668956, representante legal de la empresa Trade, autorizo los estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Ávila Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recopilar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entendido el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023

Firma de autorización



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Oscar Alejandro Castillo Yapez con el número de cédula 0925417370, representante legal de la empresa Lucky Ecuador, autorizo las estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álava Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recaptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023

Firma de autorización



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, María Laura Echele con el número de cédula 8871273, representante legal de la empresa Varela Hermanos S.A., autorizo las estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álava Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recaptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023

Firma de autorización



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Melissa Isabel Mendoza Domínguez con el número de cédula 46337704, representante legal de la empresa Prosaqur, autorizo las estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álava Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recaptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023

Firma de autorización



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ANÁLISIS DE CASOS
PROCESO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Eddy Alberto Valencia Parra con el número de cédula 0958574087, representante legal de la empresa Lucky Ecuador, autorizo las estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Álava Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recaptar información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizados con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023

Firma de autorización

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lissette González con el número de cédula 6-720-757, representante legal de la empresa Grupo Rey, autorizo los estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Ávila Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recibir información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023


Firma de autorización

Guayaquil, 18 de enero de 2023

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Andrea Parra Reyes con el número de cédula 28557621, representante legal de la empresa Comercializadora Arturo Calle SAS Colombia, autorizo los estudiantes Doménica Katherine Urbina Llerena y Adriana Desirée Ávila Muñoz de la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, a recibir información a través de registros de observación, grabaciones, fotos, videos, entrevistas, instrumentos psicológicos (test) y talleres, con el objeto de que puedan ser analizados y eventualmente utilizadas con fines educativos y/o científicos en estas u otras investigaciones, así como también el manejo de la información por parte del estudiante durante todo el proceso de investigación, devolución de resultados e informes.

Conozco que el presente consentimiento informado nos garantizará el cumplimiento de todas las normas de privacidad y confidencialidad de la información obtenida, protegiendo mi identidad y el de mi familia.

Manifiesto haber leído, entiendo el presente documento y estoy de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Consentimiento obtenido el día, 18 de enero de 2023


Firma de autorización