



**CENTRO UNVIERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**

**PROYECTO DE GRADUACIÓN**

**LAS COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DE PENÚLTIMO Y  
ÚLTIMO AÑO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS DE CEUTEC, TEGUCIGALPA CONFORME EL  
PROYECTO TUNING**

**SUSTENTADO POR:**

**CRISTIAN MAURICIO SALGADO HERNÁNDEZ**

**GRETHEL NICOLLE SÁNCHEZ GARCÍA**

**STALIN GABRIEL GODOY MARTÍNEZ**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.**

**OCTUBRE, 2021**

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO**  
**CEUTEC**  
**LICENCIATURA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**  
**MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL**  
**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC**  
**DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ**

**DIRECTOR ACADÉMICO**  
**IRIS GABRIELA GONZALES**

**JEFE DE CARRERA**  
**CAROL IVONNE TURCIOS**

**TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.**  
**OCTUBRE, 2021**

**LAS COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DE PENÚLTIMO Y  
ÚLTIMO AÑO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS DE CEUTEC, TEGUCIGALPA. CONFORME EL  
PROYECTO TUNING**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ASESOR:**

**JOSÉ TRÁNCITO MEJÍA**

**TERMA EXAMINADORA:**

**JOSÉ ROMERO**

**CLAUDIA PAGOAGA**

**CAROL TURCIOS**

**TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A.**

**OCTUBRE, 2021**

**DERECHOS DE AUTOR**

**Copyright 2021**

CRISTIAN MAURICIO SALGADO HERNÁNDEZ

GRETHEL NICOLLE SÁNCHEZ GARCÍA

STALIN GABRIEL GODOY MARTÍNEZ

**Todos los derechos son reservados.**

## **DEDICATORIA**

A Dios primeramente por haberme permitido llegar hasta este momento, a pensar de las dificultades y tiempos tan complicados que estamos atravesando a nivel mundial.

Quiero dedicar este logro tan importante a mi familia, a mis padres, hermanos, sobrinos y mis amigos más cercanos por toda su incondicionalidad hacia mí en todo momento. Pero especialmente a mi mamá la persona que me ha brindado su apoyo a lo largo de todo este camino a pesar de las dificultades, quien me ha motivado a seguir adelante y a inculcar en mí un sentimiento de superación constante. De igual manera una dedicatoria bastante especial a mis abuelas quienes a pensar de que hoy ya no están conmigo terrenalmente fueron un gran apoyo en mi vida, por lo que hasta el cielo un fuerte abrazo de agradecimiento.

**CRISTIAN MAURICIO SALGADO HERNÁNDEZ**

Dedico este logro a Dios por permitirme esta valiosa experiencia de vida, a mis padres que siempre me han alentado a ser mejor persona, dedicada y responsable y sobre todo a mi hija que ha sido motivación para el logro de este objetivo que sin duda es el comienzo de muchos. También quiero dedicar este proyecto a mi abuela quien siempre me hizo ver lo importante que es el estudio, la perseverancia y la disciplina para la formación de todo ser humano. Y dedico esto a todos los docentes que fueron parte de mi formación académica pues sin el conocimiento de ellos no me habría sido posible realizar este proyecto.

**GRETHEL NICOLLE SÁNCHEZ GARCIA**

Dedico principalmente este proyecto a nuestro padre DIOS por haberme dado las fuerzas de sacar adelante mi carrera universitaria y guiarme en todo momento y a ver llegado hasta esta etapa y lograr esta meta tan satisfactoria.

A mis padres por ser mis apoyos durante todo este proceso, porque me apoyaron en todo momento y por darme muchos conocimientos, gracias a sus sacrificios de ambos e logrado convertirme en la persona que soy, por trasmitirme el espíritu de superación y mi hermano que fueron mis apoyos con sus consejos y animándome a seguir adelante y culminar mi carrera.

**STALIN GABRIEL GODOY MARTÍNEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos en primer lugar a DIOS por haber sido nuestro guía en este camino de aprendizaje y superación en nuestras vidas, también por habernos cuidado durante todo este tiempo a pesar de la problemática actual que enfrenta el mundo con el covid-19.

También un agradecimiento a CEUTEC, por brindarnos las herramientas necesarias para nuestra formación profesional, y por haber puesto en nuestro camino docentes de quienes aprendimos mucho y también por haber logrado conocer personas que iniciaron siendo compañeros, pero se convirtieron en amigos.

Finalmente agradecer a nuestro asesor Doctor José Tránsito Mejía por transmitirnos sus conocimientos y acompañarnos en esta última etapa para alcanzar la meta.

## **Resumen**

Este trabajo pretende identificar cuáles son las competencias que poseen los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, en relación al proyecto Tuning. Con el fin de conocer cuál es el nivel de desarrollo que consideran han logrado a lo largo de su formación profesional y cuál es el grado de pertinencia que consideran que tienen estas competencias en el ejercicio profesional. Para ello el estudio se basó en las categorías principales definidas en el proyecto Tuning como son: El desarrollo personal y organizacional, La innovación y emprendimiento, La gestión estrategia y el análisis del negocio. Para finalmente realizar recomendaciones que permitan contribuir en la formación profesionales competitivos laboral y profesionalmente.

**Palabras clave:** Competencias, Tuning, profesionales, estudiantes.

## **Abstract**

This project aims to identify which are the competences that the penultimate and last year students of the business administration career of CEUTEC, Tegucigalpa have in relation to the tuning project. In order to know what is the level of development that they consider they have achieved throughout their professional training and what is the degree of relevance that they consider that these competencies have in their professional practice. For this the study was based on the main categories defined in the tuning project such as: Personal and organizational development, Innovation and entrepreneurship, Strategy management and business analysis. To finally make recommendations that allow to contribute in the professional training of competitive labor and professionalism.

**Keywords:** competences, tuning, professionals, students

## ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.1.1. Tuning en América Latina .....	5
2.1.2. Proyecto Tuning: un meta perfil para el egresado de administración .....	5
2.1.3. Antecedentes nacionales .....	10
2.2. Enunciado y definición.....	10
2.2.1. Enunciado del problema .....	10
2.2.2. Formulación del problema .....	11
2.3. Preguntas de investigación .....	11
2.4. Variables de Investigación .....	12
2.5. Justificación de la investigación.....	12
2.6. Delimitación .....	13
III. OBJETIVOS.....	14
3.1. Objetivo general .....	14
3.2. Objetivos específicos.....	14
IV. MARCO TEÓRICO .....	15
4.1 Análisis de la situación actual .....	15
4.1.1. Macroentorno .....	15
4.1.1.1. Factores políticos.....	16
4.1.1.2. Factores económicos .....	17
4.1.1.3. Factores sociales.....	18

4.1.1.4.	Factores tecnológicos .....	19
4.1.1.5.	Factores de competitividad empresarial .....	20
4.1.1.6.	Factores legales .....	21
4.1.2.	Microentorno.....	22
4.1.2.1.	Rivalidad entre vendedores/competidores .....	23
4.1.2.2.	Compradores .....	24
4.1.2.3.	Nuevas empresas potenciales .....	25
4.1.2.4.	Proveedores .....	25
4.1.2.5.	Empresas de otras industrias que ofrecen productos sustitutos.....	26
4.2.	Teorías del sustento .....	26
4.2.1.	Teoría enfoque de competencias.....	26
4.2.2.	Teoría enfoque curricular.....	29
4.2.3.	Teoría importancia de adaptación a los avances tecnológicos por parte de las instituciones de educación superior.....	34
4.3.	Conceptualización .....	36
4.3.1.	Competencias.....	37
4.3.2.	Desarrollo Personal Y Organizacional.....	37
4.3.2.1.	Desarrollo Personal.....	37
4.3.2.2.	Desarrollo Organizacional .....	37
4.3.2.	Innovación Y Emprendimiento.....	37
4.3.2.3.	Innovación .....	37
4.3.2.4.	Emprendimiento .....	38
4.3.3.	Gestión Estratégica .....	38
4.3.4.	Análisis Del Negocio .....	38
V.	METODOLOGÍA Y PROCESOS.....	40

5.1	Congruencia metodológica.....	40
5.2	Definición operacional de las variables .....	41
5.3	Enfoque de la investigación .....	44
5.4	Alcance de la investigación.....	44
5.5	Diseño de la investigación.....	44
5.5.1	Población.....	44
5.5.2	Marco muestral .....	45
5.5.3	Muestra .....	45
5.5.4	Unidad de análisis .....	46
5.6	Técnicas e instrumentos .....	47
5.6.1	Instrumentos.....	47
5.6.1.1.	Cuestionario.....	47
5.7	Fuentes de información .....	47
5.7.1	Fuentes primarias .....	48
5.7.2	Fuentes secundarias .....	48
5.8	Limitaciones de la investigación .....	49
5.9	Cronograma de trabajo .....	50
VI.	RESULTADOS Y ANÁLISIS .....	51
6.1	Resultados demográficos.....	51
6.1.1	Género.....	51
6.1.2	Situación laboral .....	52
6.1.3	Edad .....	52
6.1.4	Índice Académico .....	53
6.1.5	Número de clases para culminar la carrera .....	54

6.2	DESARROLLO PERSONAL Y ORGANIZACIONAL .....	55
6.2.1	Macro-competencia 1: Compromiso ético y responsabilidad social.....	55
6.2.2	Macro-competencia 2: Ejercicio de liderazgo para el logro de los objetivos de la organización.....	57
6.2.3	Macro-competencia 3: Capacidad de aprender a aprender .....	57
6.2.4	Macro-competencia 4: Comunicación efectiva y trabajo en equipo .....	58
6.3.	INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO.....	59
6.3.1	Macro-competencia 5: Detección de oportunidades para emprender negocios/capacidad de emprendimiento e innovación .....	59
6.3.2	Macro-competencia 6: Formulación, evaluación y administración de proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones .....	61
6.4.	GESTIÓN ESTRATÉGICA .....	63
6.4.1	Macro-competencia 7: Desarrollo de planteamiento estratégico, táctico y operativo en distintos escenarios .....	63
6.4.2	Macro-competencia 8: Optimización del proceso administrativo.....	65
6.4.3	Macro-competencia 9: Identificación y administración de los riesgos de negocios en las organizaciones.....	66
6.4.4	Macro-competencia 10: Definición y utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión .....	67
6.5.	ANÁLISIS DEL NEGOCIO .....	69
6.5.1	Macro-competencia 11: Análisis de la información contable, financiera y de mercadeo para la toma de decisiones.....	69
6.5.2	Macro-competencia 12: Evaluación del impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria, en la gestión de las organizaciones .....	71
6.5.3	Macro-competencia 13: Optimización de los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización .....	73
VII.	CONCLUSIONES.....	75
VIII.	RECOMENDACIONES .....	77

IX. BIBLIOGRAFÍA .....	80
X. ANEXOS .....	84
Anexo 1 .....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 2.1</b> Macro-competencias que definen el meta-perfil de un administrador.....	6
<b>Tabla 2.2</b> Categorías que agrupan las macro-competencias .....	7
<b>Tabla 2.3</b> Definición de cada categoría en base al proyecto Tuning .....	8
<b>Tabla 2.4</b> Categorías y macro-competencias finales.....	9
<b>Tabla 4.1</b> Graduados por género y nivel académico.....	19
<b>Tabla 4.2</b> Enfoques curriculares según Richard Posner.....	32
<b>Tabla 4.3</b> Enfoques curriculares según Colin Marsh & George Willis .....	33
<b>Tabla 5.1</b> Congruencia metodológica .....	40
<b>Tabla 5.2</b> Definición Conceptual y Definición operacional de la variable Competencias .....	41
<b>Tabla 5.3</b> Operacionalización de variables .....	42
<b>Tabla 6.1</b> Género.....	51
<b>Tabla 6.2</b> Situación laboral .....	52
<b>Tabla 6.3</b> Edad .....	52
<b>Tabla 6.4</b> Índice académico .....	53
<b>Tabla 6.5</b> Cantidad de clases para culminar la carrera.....	54
<b>Tabla 6.6</b> Resultados del ítem 1 .....	55
<b>Tabla 6.7</b> Resultados del ítem 2 .....	55
<b>Tabla 6.8</b> Resultados del ítem 3 .....	56
<b>Tabla 6.9</b> Resultados del ítem 4.....	57
<b>Tabla 6.10</b> Resultados del ítem 5 .....	57
<b>Tabla 6.11</b> Resultados del ítem 6.....	58
<b>Tabla 6.12</b> Resultados del ítem 7 .....	59
<b>Tabla 6.13</b> Resultados del ítem 8.....	59
<b>Tabla 6.14</b> Resultados del ítem 9 .....	60
<b>Tabla 6.15</b> Resultados del ítem 10.....	61

<b>Tabla 6.16</b> Resultados del ítem 11 .....	61
<b>Tabla 6.17</b> Resultados del ítem 12 .....	62
<b>Tabla 6.18</b> Resultados del ítem 13 .....	63
<b>Tabla 6.19</b> Resultados del ítem 14 .....	63
<b>Tabla 6.20</b> Resultados del ítem 15 .....	64
<b>Tabla 6.21</b> Resultados del ítem 16 .....	65
<b>Tabla 6.22</b> Resultados del ítem 17 .....	65
<b>Tabla 6.23</b> Resultados del ítem 18 .....	66
<b>Tabla 6.24</b> Resultados del ítem 19 .....	67
<b>Tabla 6.25</b> Resultados del ítem 20 .....	67
<b>Tabla 6.26</b> Resultados del ítem 21 .....	68
<b>Tabla 6.27</b> Resultados del ítem 22 .....	69
<b>Tabla 6.28</b> Resultados del ítem 23 .....	69
<b>Tabla 6.29</b> Resultados del ítem 24 .....	70
<b>Tabla 6.30</b> Resultados del ítem 25 .....	71
<b>Tabla 6.31</b> Resultados del ítem 26 .....	71
<b>Tabla 6.32</b> Resultados del ítem 27 .....	72
<b>Tabla 6.33</b> Resultados del ítem 28 .....	73
<b>Tabla 6.34</b> Resultados del ítem 29 .....	73
<b>Tabla 6.35</b> Resultados del ítem 30 .....	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.2 Diagrama sagital de variables.....	12
Figura 4.1 Análisis PESTEL.....	16
Figura 4.2 Diagrama de Porter.....	23

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1 Crecimiento económico en Honduras.....	17
Gráfico 4.2 Matrícula de educación a distancia.....	18
Gráfico 4.3 Oferta según nivel académico 2016.....	21
Gráfico 6.1 Género.....	51
Gráfico 6.2 Situación laboral .....	52
Gráfico 6.3 Edad .....	53
Gráfico 6.4 Índice académico .....	53
Gráfico 6.5 Cantidad de clases para culminar la carrera .....	54
Gráfico 6.6 Indicador 1-Compromiso ético en el desempeño personal.....	55
Gráfico 6.7 Indicador 2-Compromiso ético en el desempeño profesional .....	56
Gráfico 6.8 Indicador 3-Responsabilidad social en el desempeño profesional .....	56
Gráfico 6.9 Indicador 4-Ejercicio del liderazgo para el logro de los objetivos de la organización.....	57
Gráfico 6.10 Indicador 5-Capacidad de aprender a aprender .....	58
Gráfico 6.11 Indicador 6-Comunicación efectiva en el desempeño del trabajo .....	58
Gráfico 6.12 Indicador 7-Capacidad para trabajar en equipo .....	59
Gráfico 6.13 Indicador 8-Capacidad para detectar oportunidades de emprendimiento de negocios. ....	60
Gráfico 6.14 Indicador 9-Capacidad de emprendimiento de negocios.....	60
Gráfico 6.15 Indicador 10-Capacidad de innovación en el ejercicio del trabajo.....	61
Gráfico 6.16 Indicador 11-Capacidad de formular proyectos en diferentes tipos..... de organizaciones	62
Gráfico 6.17 Indicador 12-Capacidad de evaluación de proyectos en diferentes tipos de organizaciones.....	62

Gráfico 6.18 Indicador 13-Capacidad de administración de proyectos en diferentes tipos de organizaciones.....	63
Gráfico 6.19 Indicador 14-Desarrollo de planteamiento estratégico en distintos escenarios..	64
Gráfico 6.20 Indicador 15-Desarrollo de planteamiento táctico en distintos escenarios. ....	64
Gráfico 6.21 Indicador 16-Desarrollo de planteamiento operativo en distintos escenarios. ...	65
Gráfico 6.22 Indicador 17-Capacidad de optimización del proceso administrativo del negocio .....	66
Gráfico 6.23 Indicador 18-Capacidad de identificar los riesgos del negocio .....	66
Gráfico 6.24 Indicador 19-Capacidad de administrar el riesgo del negocio.....	67
Gráfico 6.25 Indicador 20-Capacidad de definir los sistemas de información requeridos para la gestión .....	68
Gráfico 6.26 Indicador 21-Capacidad de utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión .....	68
Gráfico 6.27 Indicador 22-Capacidad de análisis de la información contable .....	69
Gráfico 6.28 Indicador 23-Capacidad de análisis de la información financiera.....	70
Gráfico 6.29 Indicador 24-Capacidad de análisis de la información de mercadeo.....	70
Gráfico 6.30 Indicador 25-Capacidad de evaluación de la normatividad comercial en la gestión de la organización.....	71
Gráfico 31 Indicador 26- Capacidad de evaluación de la normatividad laboral en la gestión de la organización.....	72
Gráfico 6.32 Indicador 27-Capacidad de evaluación de la normatividad tributaria en la gestión de la organización.....	72
Gráfico 6.33 Indicador 28-Capacidad de optimización de los recursos humanos .....	73
Gráfico 6.34 Indicador 29-Capacidad de optimización de los recursos físicos.....	74
Gráfico 6.35 Indicador 30-Capacidad de optimización de los recursos financieros.....	74

## I. INTRODUCCIÓN

El presente informe, es el condensado del estudio realizado sobre las competencias de los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa conforme el proyecto Tuning. El estudio fue llevado a cabo por etapas donde se podrá evidenciar los aspectos más relevantes del tema central de la investigación desarrollada. El documento se encuentra desarrollado por capítulos ordenados de manera en la que pueda favorecer a la lectura y comprensión del mismo.

**Capítulo II.** Este capítulo muestra los antecedentes del tema de investigación, partiendo desde referencias históricas sobre el tema central de la investigación basada en el proyecto Tuning. El mismo también se encuentra conformado por elementos como ser, el planteamiento del problema de investigación, donde se detalla el problema del objeto de estudio, así como también los elementos generadores del mismo, destacando en este el porqué de la importancia de llevar a cabo la presente investigación.

Dentro del capítulo también se detallan cuáles son las preguntas de investigación, variables de investigación, en base a las cuales se estará llevando a cabo el proceso de investigación, justificación por la cual se estará siendo realizado el estudio basado en criterios debidamente establecidos, finalizando con la delimitación de la misma considerando aspectos geográficos, temporales y los criterios de clasificación del objeto de estudio.

**Capítulo III.** Este capítulo se encuentra comprendido por el objetivo general, es decir la intención central que se busca lograr por medio de la presente investigación; de igual manera se encuentran los objetivos específicos que indican de manera puntualizada los elementos que conforman el objetivo general de la investigación.

**Capítulo IV.** En este capítulo se presenta el marco teórico, es decir aquella información documental guía para la investigación, partiendo desde el análisis de la situación actual conformado por el macroentorno en base al análisis PEST donde se evalúan factores: políticos, económicos, sociales, tecnológicos, competitividad empresarial y factores legales. De igual manera se encuentra el análisis del microentorno el cual fue llevado a cabo en base al modelo de las cinco fuerzas de Michael Porter comprendido los factores: rivalidad entre competidores, poder de negociación de los compradores, poder de negociación de los proveedores, la amenaza de nuevas empresas potenciales y la amenaza de productos sustitutos.

Dentro de este capítulo también se encuentran las teorías que dieron sustento a los argumentos presentes en la presente investigación, tales como:

**Teoría de enfoque en competencias:** En la cual se hace referencia a la educación en base a competencias como un modelo para el desarrollo curricular y la enseñanza, representando una tendencia educativa importante en la actualidad en la cual no únicamente se centra en los saberes teóricos, sino también en la capacidad para resolver problemas y el compromiso social, donde a la vez, se concibe la educación como un proceso dinámico y de mejora continua.

**Teoría de enfoque curricular:** La cual afirma que enfoques curriculares reflejan la visión del mundo, los valores, las actitudes y las prioridades respecto al conocimiento que se han delineado de manera deliberada o no, acerca de los procesos educativos; El currículum debe comprender ciclos de formación general, de formación básica y de formación especializada El graduado debe estar familiarizado con el trabajo en equipos interdisciplinarios, tener un buen dominio de la problemática mundial y manejar, al menos, una lengua extranjera además de su lengua nativa.

**Teoría importancia de adaptación a los avances tecnológicos por parte de las instituciones de educación superior:** los jóvenes universitarios están totalmente familiarizados con las tecnologías de información lo cual impone a los docentes a adaptarse al uso de estas nuevas tecnologías, el alumno de hoy en día está mucho más informado de lo que sucede en el entorno que le rodea y las situaciones que suceden a nivel mundial, razón por lo que para las instituciones de educación superior deben preocuparse por brindar una educación que sea interactiva y de utilidad para estos jóvenes, que sean información actualizada y esté relacionada con su entorno.

**Capítulo V.** En este capítulo se expone la metodología y el proceso mediante el cual se estará obteniendo la información del objeto de estudio. Dentro de este capítulo se detallan los cuadros de congruencia metodológica el cual contiene el objetivo general, objetivos específicos y las preguntas de investigación de manera condensada. También se encuentra la tabla de operacionalización de variables, la cual está construida en base a las variables independientes, los indicadores y los ítems en los cuales se evaluarán las mismas dentro del instrumento aplicado.

Dentro del capítulo también se encuentran definidos el enfoque de la investigación el cual fue cualitativo de acuerdo a la naturaleza del tema central de investigación; Así mismo podemos encontrar el alcance de la investigación el cual corresponde a un alcance de tipo descriptivo.

Posteriormente se puede observar el diseño de la investigación el cual fue definido como, una investigación no experimental transversal. Como parte del diseño de la investigación se observa la población sujeta a la investigación la cual está comprendida por estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, comprendida por una población total de 634 estudiantes, determinando mediante calculo estadístico la muestra sujeta a investigación de 240 estudiantes.

Como puntos finales del capítulo se encuentran la técnica e instrumentos para la recolección de información en la cual fue determinado el cuestionario como medio para la obtención de la información competente para el estudio, mediante aplicación online. Concluyendo el capítulo con las fuentes de información primaria y secundaria, las limitaciones de la investigación y concluyendo con el cronograma de trabajo, donde se definieron las actividades y periodos de entrega para poder llevar a cabo el trabajo de manera organizada y planificada.

**Capítulo VI.** En este capítulo se muestran los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario de investigación y el análisis de los mismos.

**Capítulo VII.** En este capítulo se encuentran las conclusiones del proceso de investigación, en respuesta a los objetivos específicos, definidos en el capítulo III del presente informe.

**Capítulo VIII.** Este capítulo expone las recomendaciones propuestas a seguir, las cuales son definidas luego del análisis de los resultados y conclusiones obtenidas en la investigación.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Antecedentes

El proyecto Tuning surge en un contexto de reflexión sobre la educación superior ante los acelerados cambios de la sociedad, por lo que en 1998 se inicia un proceso por cuatro ministros de educación superior representantes del Reino Unido, Francia, Italia y Alemania, quienes reunidos en la Universidad de la Sorbona en París, Francia, analizan que ante los cambios en el ámbito educativo y laboral que conlleva a la diversificación de carreras profesionales las universidades tienen la obligación de proporcionar a estudiantes y a la sociedad en su conjunto un sistema de educación superior que ofrezca las mejores oportunidades para buscar y encontrar su propio ámbito de excelencia.

Ante esta perspectiva y considerando el contexto educativo europeo caracterizado por la diversidad de titulaciones y la escasa movilidad de sus estudiantes hacia otros países del mismo continente, los ministros observan la necesidad de crear condiciones que favorezcan la movilidad, la cooperación y la convalidación de créditos de la educación inicial o continua, que permita a los estudiantes ser capaces de acceder al mundo académico en cualquier momento de su vida profesional y desde diversos campos.

Y no menos importante es definir el porqué del nombre Tuning. El término proviene del vocablo inglés “To tune”, lo que en términos musicales significa afinar. Con el objetivo de transmitir la idea de que las universidades buscan llegar de manera conjunta a puntos de referencia comunes, basados en consensos, el respeto a las diversidades, la transparencia, y la confianza mutua.

El proyecto ha sido bautizado como Tuning, con el fin de expresar la idea de que las universidades no pretenden armonizar sus programas de titulaciones ni planifican poner en práctica ninguna suerte de planes de estudio europeos unificados, prescriptivos o definitivos, sino que su interés reside más bien en establecer puntos de referencia y estimular la convergencia y la comprensión. La protección de la extraordinaria diversidad de la educación europea ha revestido una importancia primordial para el proyecto desde su comienzo, y lo último que este último pretende es restringir la independencia de los especialistas académicos y de cada área o causar algún perjuicio a las autoridades académicas locales y nacionales. (Varela, 2009, p. 17)

Las competencias han sido divididas conforme al proyecto Tuning en específicas; que son las propias del campo de estudio; las competencias genéricas que son comunes a cualquier curso de titulación y a su vez estas últimas se clasifican en competencias instrumentales, interpersonales y competencias sistemáticas.

Las competencias instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas, se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo y el uso crítico de la información en la práctica profesional. Las competencias interpersonales corresponden a las habilidades de relación social en integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipo multidisciplinarios.

### **2.1.1. Tuning en América Latina**

González et al., (2004) indica: “Tuning América Latina surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional. Hasta finales de 2004, Tuning había sido una experiencia exclusiva de Europa, un logro de más de 175 universidades europeas” (p. 152)

### **2.1.2. Proyecto Tuning: un meta perfil para el egresado de administración**

Al inicio surgió la necesidad de evaluar las 47 competencias, de las cuales 27 eran genéricas y 20 específicas definidas en la fase I del proyecto Tuning América Latina.

Fue necesario realizar un primer análisis para hacer una correcta depuración; se concluyó que el número de competencias era elevado, lo que hacía difícil el proceso de evaluación y complejo el comprender el perfil de egreso por parte de los docentes, estudiantes, empleadores y público en general.

El equipo encargado del proyecto Tuning América Latina emprendió el estudio del meta-perfil de egreso de un administrador de empresas. El primer paso fue agrupar las 27 competencias genéricas en 13 macro-competencias que definen el meta-perfil de un administrador en el mundo actual. En la siguiente tabla se puede observar las 13 macro-competencias.

**Tabla 2.1** *Macro-competencias que definen el meta-perfil de un administrador*

Macro-competencias	
1	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, en distintos escenarios.
2	Mejorar e innovar el proceso administrativo y de negocios.
3	Ejercer el liderazgo para el logro de los objetivos en la organización.
4	Formular, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
5	Interpretar la información contable financiera para la toma de decisiones.
6	Compromiso ético y responsabilidad social.
7	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
8	Formular y utilizar sistemas de información para la gestión.
9	Evaluar el impacto del marco jurídico en la gestión de las organizaciones.
10	Administrar los recursos humanos físicos, financieros y otros de la organización.
11	Capacidad de aprender a aprender.
12	Detectar oportunidades para emprender negocios innovadores/Capacidad de emprendimiento.
13	Capacidad de comunicación y trabajo en equipo.

**Fuente** (Cáceres, 2013, p. 26)

Luego, se procedió con la búsqueda de categorías para agrupar las 13 macro-competencias ya identificadas, se definieron cuatro categorías, las cuales abarcan los ámbitos fundamentales de la administración. Estas cuatro categorías se muestran a continuación:

**Tabla 2.2** *Categorías que agrupan las macro-competencias*

<b>Categorías</b>	<b>Macro-competencias</b>
<b>Desarrollo personal y organizacional</b>	1)Compromiso ético y responsabilidad social 2)Ejercer el liderazgo para el logro de los objetivos en la organización 3)Capacidad de aprender a aprender 4)Capacidad de comunicación y trabajo en equipo
<b>Innovación y emprendimiento</b>	5)Detectar oportunidades para emprender negocios innovadores/Capacidad de emprendimiento e innovación 6)Formular, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
<b>Gestión estratégica</b>	7) Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, en distintos escenarios 8) Mejorar e innovar el proceso administrativo y de negocios 9) Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones 10) Formular y utilizar sistemas de información para la gestión
<b>Análisis del negocio</b>	11) Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones 12) Administrar los recursos humanos físicos, financieros y otros de la organización 13) Evaluar el impacto del marco jurídico en la gestión de las Organizaciones

**Fuente** (Cáceres, 2013, p. 26)

Partiendo de la tabla anterior se define a continuación cada una de las variables de acuerdo al proyecto Tuning.

**Tabla 2.3** Definición de cada categoría en base al proyecto Tuning

<b>Categorías</b>	<b>Definición</b>
<b>Persona y Organización</b>	Engloba el concepto de indivisibilidad de la persona y la organización, en el sentido que el talento humano es importante para el desarrollo de la organización, así como es la organización para el progreso profesional de la persona, lo que conlleva al establecimiento de un compromiso de mutuo beneficio.
<b>Innovación y Emprendimiento</b>	Esta categoría enfatiza el uso de la innovación y la realización de emprendimientos, como motor de los procesos, como motor de los procesos de desarrollo y transformación empresarial, centrados en una visión de negocio comprometida con la generación de valor y la mejora de su entorno.
<b>Gestión Estratégica</b>	El propósito fundamental de esta categoría se centra en potenciar procesos administrativos alineados con la misión y visión organizacionales, direccionando los esfuerzos y recursos hacia el logro de sus objetivos estratégicos.
<b>Análisis del Negocio</b>	Contempla la aplicación de metodologías y herramientas para la optimización de procesos y operaciones, que hacen posible la toma de decisiones, para garantizar la permanencia y crecimiento de la organización, en un entorno, competitivo, incierto y cambiante.

**Fuente:** (Cáceres, 2013, p. 35)

Una vez definidas las categorías se procedió a revisar las macro competencias. En las observaciones realizadas por los académicos entrevistados se evidenció que más que aumentar algunas macro competencias o disminuirles, era indispensable ajustar sus definiciones por tres razones:

- 1) la necesidad de ser precisos con el lenguaje por las distintas interpretaciones que se dan de algunos términos en los diferentes países;
- 2) la rigurosidad en el lenguaje que se requiere en el ámbito académico; y,
- 3) por el alcance exacto que deben tener las macro competencias ya que pueden marcar la diferencia entre el perfil de un especialista y el de un usuario.

**Tabla 2.4** *Categorías y macro-competencias finales*

Categorías	Macro competencias
<b>Desarrollo personal y organizacional</b>	1) Es ético y socialmente responsable 2) Ejerce liderazgo para el logro de los objetivos en la organización 3) Es capaz de aprender a aprender 4) Se comunica de manera efectiva y trabaja en equipo
<b>Innovación y emprendimiento</b>	5) Detecta oportunidades para emprender negocios 6) Formula, evalúa y administra en forma eficaz y eficiente proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
<b>Gestión estratégica</b>	7) Desarrolla planeamiento estratégico, táctico y operativo en distintos escenarios. 8) Optimiza el proceso administrativo y de negocios. 9) Identifica y administra los riesgos de negocios de las organizaciones 10) Define y utiliza los sistemas de información requeridos para la gestión.
<b>Análisis del negocio</b>	11) Analiza la información contable, financiera y de mercadeo para la toma de decisiones. 12) Evalúa el impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria, en la gestión de las organizaciones. 13) Optimiza los recursos humanos físicos, financieros y otros de la organización

**Fuente:** (Cáceres, 2013, p. 36)

De esta forma se puede interpretar que los egresados de la licenciatura de administración deben cumplir con ciertas características que combinen liderazgo, experiencia, visión para identificar negocios y espíritu empresarial; a la vez que sean capaces de brindar bienestar propio y hacia los demás, realizar investigación en su campo, lo que significa contar con un conocimiento profundo de las ciencias administrativas y saber realizar demandas interdisciplinarias a las ciencias humanas y sociales para poder integrarlas en un enfoque sistemático a la organización (González et al., 2004).

### **2.1.3. Antecedentes nacionales**

El trabajo fue realizado en la universidad pedagógica nacional (UPNFM), para el campus de Tegucigalpa en el cual se realizó un análisis tanto para los docentes como para los estudiantes de las carreras de arte y educación física.

Los resultados de dicho estudio indicaron que el enfoque basado en competencias, es un enfoque adecuado para responder a la demanda de educación en la actualidad.

Es importante la docencia centrada en el sujeto que aprende, transforma la visión de la evaluación de los aspectos meramente ponderables o analizables, a procesos más holísticos de la formación de los estudiantes. No solo se busca mejorar los aspectos pedagógicos y de aprendizaje, sino más bien cualificar a los estudiantes con las competencias particulares propias y pertinentes a su campo de estudio para que puedan insertarse al mercado laboral competitivo y globalizado.

## **2.2. Enunciado y Formulación del problema**

### **2.2.1. Enunciado del problema**

Hoy en día los profesionales egresados de las facultades de administración de empresas carecen de las competencias que de acuerdo a lo planteado por el proyecto Tuning resultan necesarias para destacar en el mercado profesional y laboral a nivel nacional e internacional, de igual manera la limitada relación existente entre las competencias que las universidades dicen ofrecer y las competencias que son requeridas por el mercado.

Es por ello que existen diferentes factores que influyen en la formación de estudiantes con debilidades en las competencias definidas dentro del proyecto Tuning como la desactualización de los planes de estudios, falencias en las metodologías para la enseñanza y la poca relación que existe entre las universidades y las empresas en relación a las competencias que estas esperan de los egresados de la carrera de administración de empresas.

## **2.2.2. Formulación del problema**

El no considerar los factores que puedan mermar el desarrollo en los estudiantes de administración de empresas de las competencias descritas dentro del proyecto Tuning lleva a la formación de profesionales poco competitivos en un mercado laboral y profesional tan demandante como lo es hoy en día.

Dada la situación actual se considera pertinente el poder llevar a cabo un estudio en el cual se evalúen las competencias que poseen actualmente los estudiantes próximos a egresar de la carrera de administración de empresas de CEUTEC desde la perspectiva descrita en el proyecto Tuning, con el fin de poder ser un marco referencial para tomar decisiones estratégicas que impulsen la formación de profesionales competitivos laboral y profesionalmente.

## **2.3. Preguntas de investigación**

- 1.** ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación al desarrollo personal y organizacional?
- 2.** ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación a la innovación y emprendimiento?
- 3.** ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación a la gestión estratégica?
- 4.** ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación al análisis del negocio?

## 2.4. Variables de Investigación

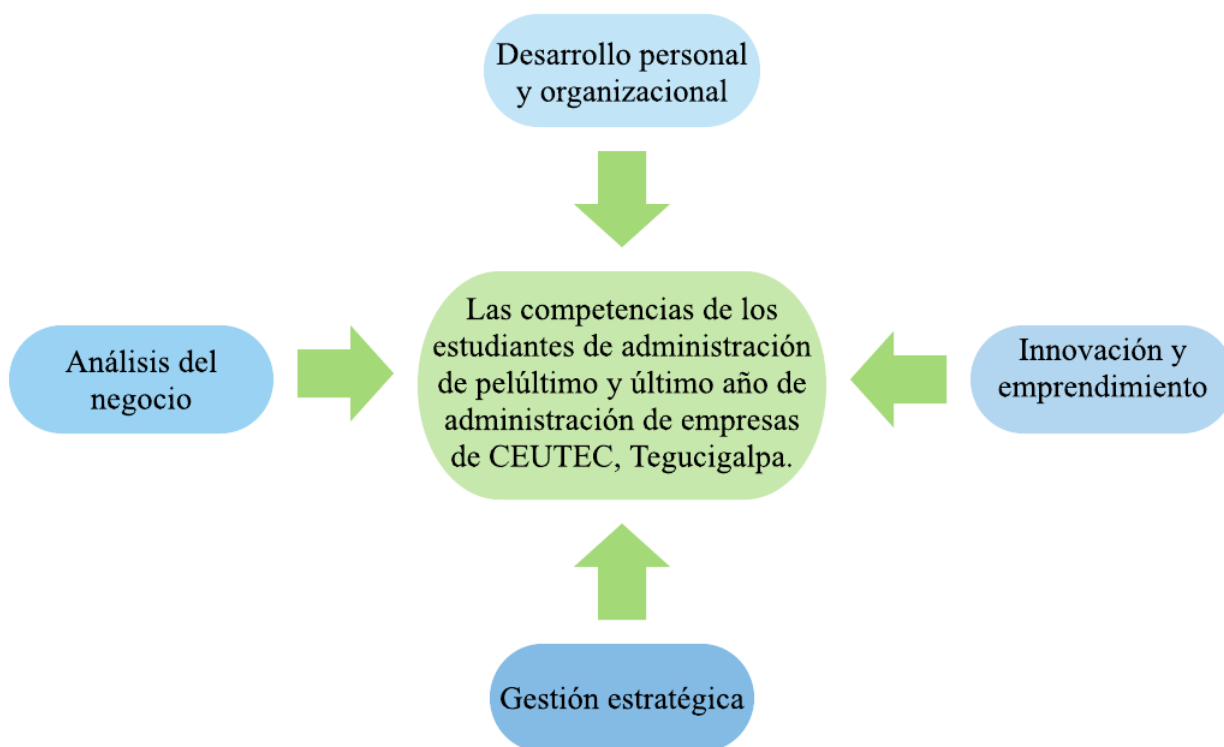


Figura 2.2 Diagrama sagital de variables.

Fuente: (Cáceres, 2013, p. 34)

## 2.5. Justificación de la investigación

(Hernández 2014) Tomando como referencia los criterios para evaluar la importancia de una investigación, los criterios de la investigación en base a las competencias relacionadas al proyecto Tuning serían los siguientes:

1. **Conveniencia:** Esta radica en que la investigación que fue llevada a cabo con los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas logró servir de apoyo a CEUTEC para la toma de decisiones en relación a su metodología de enseñanza y planes de estudio, tomando como referencia las competencias fundamentales descritas dentro del proyecto Tuning.
2. **Relevancia social:** Tras haber realizado la investigación esta logrará ser un apoyo para la formación de profesionales que destaquen a nivel tanto nacional como internacional y con conocimientos para emprender en nuevas oportunidades de negocios que a la vez beneficiarán a la sociedad generando nuevas fuentes de empleo.

- 3. Implicaciones practicas:** La investigación juega un papel importante y podrá ser un recurso de apoyo para CEUTEC para la toma decisiones y así mejorar y desarrollar las competencias descritas dentro del proyecto Tuning en los estudiantes de la carrera de administración de empresas.
- 4. Valor teórico:** Al haberse llevado a cabo el estudio con los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas se proporciona una fuente para futuros estudios asociados al tema de competencias en los estudiantes de las demás carreras que conforman la oferta de estudios de CEUTEC.
- 5. Utilidad metodológica:** Tras realizar el estudio CEUTEC puede disponer de datos relevantes sobre las competencias que poseen los estudiantes de la carrera de administración de empresas y realizar una comparación con las macro-competencias descritas dentro del proyecto Tuning.

## **2.6. Delimitación**

En la presente investigación se consideraron los siguientes aspectos:

- A. Criterio geográfico: CEUTEC, Tegucigalpa.
- B. Criterio temporal: Se llevó a cabo dentro del tercer trimestre del año 2021, entre los meses de julio y septiembre
- C. Criterio de clasificación: estudiantes de penúltimo y último año de estudio de la carrera de administración de empresas

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo general**

Realizar un diagnóstico de las competencias que poseen y el grado de pertinencia que estas tienen en el ejercicio profesional para los estudiantes de penúltimo y último año de la licenciatura de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, considerando las variables de Desarrollo personal y organizacional, Innovación y emprendimiento, Gestión Estratégica y Análisis Del Negocio con la finalidad de identificar oportunidades de mejora.

#### **3.2. Objetivos específicos**

5. Conocer las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación al desarrollo personal y organizacional.
6. Conocer las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación a la innovación y emprendimiento.
7. Conocer las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación a la gestión estratégica.
8. Conocer las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación al análisis del negocio.

## IV. MARCO TEÓRICO

### 4.1 Análisis de la situación actual

#### 4.1.1 Macroentorno

Con el propósito de obtener una información más precisa se implementará la metodología con análisis PEST, con aspectos que se puedan ver afectados o beneficiando a las competencias de los estudiantes de último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, con un análisis de cinco factores macroeconómicos (Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos Y legales)

El análisis PEST es una herramienta de gran utilidad para comprender el crecimiento o declive de un mercado, y, en consecuencia, la posición, potencial y dirección de un negocio. Es una herramienta de medición de negocios. PEST está compuesto por las iniciales de factores Políticos, Económicos, Sociales y Tecnológicos, utilizados para evaluar el mercado en el que se encuentra un negocio o unidad. (Chapman, 2004, p. 5)

El macro entorno universitario está formado por las variables que influyen en todas las instituciones de manera general o indirecta. Stoner y Wankel (1896) aclaran que los elementos del entorno general pueden verse afectados y cualquier organización, como influir de elementos del entorno con una acción directa, donde la organización tiene que tomar las medidas pertinentes para poder adaptarse a tales cambios donde se analiza cada una de las variables.

Los factores externos que se logran destacar:

- Políticos-legales: Factores de tipo gubernamental que afectan al desempeño de las entidades. Los más destacados son la política fiscal, las restricciones al comercio y la industria, y los aranceles. También hay que incluir situaciones como las guerras, los gobiernos, entre otras.
- Económicos: Dentro de los factores económicos hay que destacar las tasas de cambio, tasas de interés, Inflación, niveles de importación y exportación.
- Sociales: En este campo se engloban los factores que están relacionados con las características básicas, las preferencias, los gustos y los hábitos de consumo de la sociedad: Edad, renta total disponible, tasa de crecimiento de la sociedad y educación.
- Tecnológicos: Las tendencias que se dan en el área de sistemas informáticos y nuevas tecnologías. En este aspecto la nueva era digital es un área a tener en cuenta dentro de las empresas.

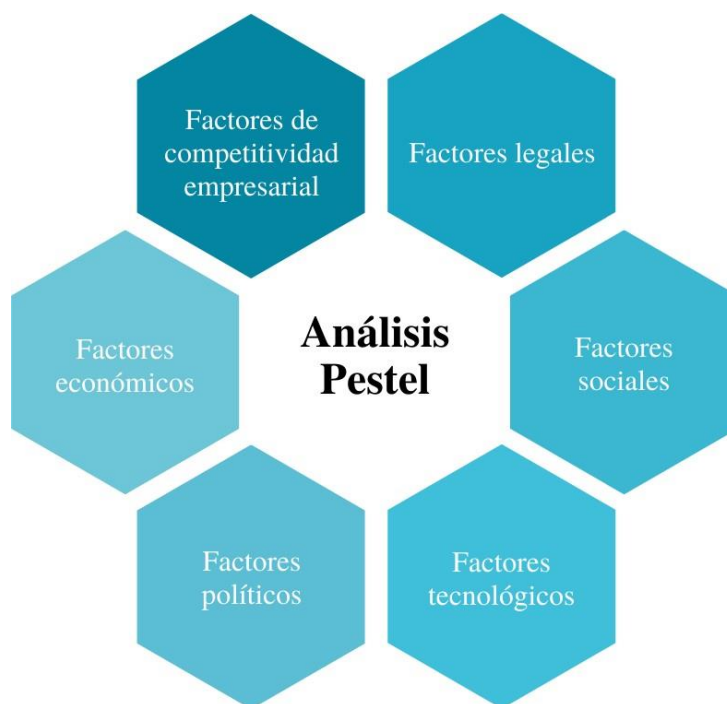


Figura 4.1 Análisis PESTEL

**Fuente:** (Thompson et al., 2012, p. 52)

#### 4.1.1.1 Factores políticos

La Constitución de la república de honduras establece en el artículo 151, que la educación es función esencial del Estado para la conservación, el fomento y difusión de la cultura, la cual debe proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza. (COLPROSUMAH, 2019, p. 20)

Según la secretaria de educación:

Siendo que la educación es un derecho humano declarado por la constitución de la república, la ley fundamental y sus reglamentos, es responsabilidad del estado que se ofrezca a los ciudadanos una educación digna de alta calidad con un alto nivel de conocimientos y aprendizajes, que se le permita a los ciudadanos tener mayores beneficios para seguir aprendiendo conocimientos más amplios a lo largo de su vida futura, que esto les sirva para incentivar al desarrollo profesional y un amplio desempeño laboral ante los docentes de los centros educativos, donde se promueva acceder y tener permanente sistema nacional educativo para todos.

Honduras es el segundo país de Centroamérica con menor cantidad de Universidades, superada sólo por Guatemala. En Honduras existen 388 carreras autorizadas, de las cuales 58 son a nivel de grado asociado (técnicos universitarios), 205 licenciaturas, 93 maestrías, 27 especialidades y subespecialidades y 5 doctorados. Con estos números, la cobertura de la educación superior ronda el 15%. (Duriez et al., 2016, p. 6)

#### 4.1.1.2 Factores económicos

El crecimiento económico en Honduras había registrado las segundas tasas de crecimiento económico más altas de Centroamérica, superadas solo por las de Panamá. El crecimiento del PIB del país alcanzó el 4,8% en 2017, el 3,7% en 2018 y el 2,7% en 2019, por encima del promedio en Centroamérica y muy por encima del promedio en América Latina y el Caribe (ALC). (BANCO MUNDIAL, 2021)

La deuda pública ha pasado de 70 mil millones de lempiras, en 2010, a 260 mil millones de lempiras, en el 2018, lo cual representa más del 50 % de la actividad económica del país. Por ello, en el 2019, se pagarán 40 mil millones de lempiras por el servicio de la deuda; cantidad superior a la asignada a la educación nacional y 2,5 veces superior al presupuesto establecido a la salud de la población hondureña. (COLPROSUMAH, 2019, p. 18)

El crecimiento del producto interno bruto (PIB) (3.5 % en el 2018), en el marco del modelo neoliberal, ha sido insuficiente para mejorar la calidad de vida de la población, pues no ha generado empleos masivos para la juventud hondureña ni ha reducido los índices de pobreza; por el contrario, ha aumentado la desigualdad de la población hondureña. En la actualidad, seis de cada diez personas hondureñas tienen algún problema de empleo (COLPROSUMAH, 2019, p. 18)



Gráfico 4.1 Crecimiento económico en Honduras

Fuente: (Consejo nacional de inversiones, 2019)

### 4.1.1.3 Factores sociales

“La situación social de Honduras se ve afectada por la pobreza y la desigualdad social. Esta problemática no representa nada halagador en lo referente a oportunidades educativas” (Tinoco, 2006, p. 7)

El analfabetismo en la población mayor de 15 años ha disminuido de 15.2% en el 2010 a 12.8% en el 2014. Los años de estudio promedio en la población hondureña son 7.8, 0.5 más alto que en el 2010. Se estima que un 26.5% de los jóvenes entre 12 y 30 años no estudian ni trabajan, aunque el 60% de la población mayor de 15 años tiene empleo. Honduras se reporta por el Banco Mundial como el país con las mayores desigualdades sociales en América Latina y el sexto en el mundo (Coeficiente GINI), con un 64,5% de la población en situación de pobreza y un 42.6% en extrema pobreza quienes ganan menos de USD 2.5 al día [...]. (Duriez et al., 2016)



Gráfico 4.2 Matrícula de educación a distancia

Fuente: (Dirección de educación superior, 2018)

**Tabla 4.1** Graduados por género y nivel académico

Cuadro 5.4:  
**Graduados por género y nivel académico.  
2015**

Grado Académico	Femenino	Masculino	Total
Doctorado	8	11	19
Especialidad	99	68	167
Licenciatura	10,697	6,314	17,011
Maestría	718	567	1285
Subespecialidad	1	a	1
Técnico Univ.	2,322	676	2,998
<b>Total</b>	<b>13,845</b>	<b>7,636</b>	<b>21,481</b>

**Fuente:** (Dirección de educación superior, 2018)

#### 4.1.1.4 Factores tecnológicos

“La desigualdad en Honduras, señala que la mayor problemática se encuentra en acceso a equipo tecnológico, acceso a internet, débil promoción de las TIC y la falta de sistematización de los servicios gubernamentales en la web” (Dirección de educación superior, 2018, p. 46)

La incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a los procesos de enseñanza-aprendizaje constituye uno de los mayores desafíos que debe afrontar nuestro sistema educativo. Este desafío es parte de un proceso de mayor calado con repercusiones que afectan a las distintas dimensiones de nuestra sociedad. Y es que, de un tiempo a esta parte, hemos sido testigos de numerosos avances tecnológicos que afectan tanto a aquellos ámbitos que compartimos como ciudadanos como a muchos otros que nos incumben como individuos particulares. (Caamaño & Comesaña, 2012, p. 5)

Las mejoras que se han producido en las últimas décadas en el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación se han dejado sentir con fuerza en las instituciones educativas. Además de sus (re)conocidas ventajas desde un punto de vista instrumental, administrativo o de gestión, hemos asistido a una ampliación sin precedentes de los entornos de interacción social y a la construcción de nuevos escenarios de aprendizaje. (Caamaño & Comesaña, 2012, p. 2)

#### 4.1.1.5 Factores de competitividad empresarial

La real academia española (1992) define competitividad como competitivo, capaz de competir y competitividad capacidad de competir, rivalidad para la consecución de un fin. Porter (1985) señala que la competitividad es la capacidad de una empresa para producir y mercadear productos en mejores condiciones de precio, calidad y oportunidad que sus rivales. Así lo menciona (Labarca, 2007, p. 61)

Enritht et al (1994) nos menciona “La competitividad de una empresa es su capacidad para suministrar bienes y servicios igual o más eficaz y eficiente que sus competidores”. Citado en (Labarca, 2007, p. 160)

Michael Porter, presenta un modelo para evaluar la influencia del país sobre la competitividad internacional de sus empresas. Dentro de este marco, los determinantes de la competitividad en una industria específica son las condiciones de los factores, las condiciones de la demanda, las industrias relaciones y de apoyo; y la estrategia la estructura y la rivalidad de las empresas del país. Los países tienen éxito en industrias en las cuales dichos factores brindan los incentivos, presiones y capacidades necesarias para innovar y mejorar las ventajas de una empresa (Labarca, 2007)

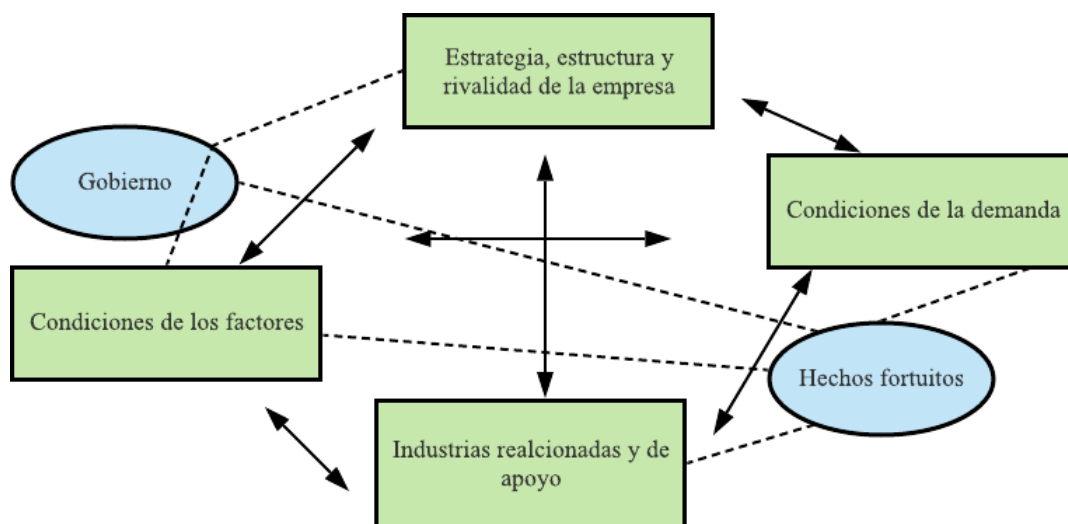


Figura 4.2 Determinantes de la ventaja competitiva nacionales

Fuente: (Labarca, 2007, p. 169)

La competitividad empresarial hoy en día es considerada un tema fundamental en los sectores de actividad económica tanto a nivel de países desarrollados como en vías de desarrollo. El contexto internacional y sobre todo el proceso de mundialización exige a las organizaciones ser eficientes y eficaces en el manejo de los recursos financieros, humanos, naturales, tecnológicos entre otros, para poder enfrentar el reto que representa el mercado no solo nacional sino fuera de las fronteras de sus países de origen.

#### 4.1 Oferta académica

Las IES tanto públicas y privadas tienen similares datos respecto a la oferta académica del país en los últimos cinco años.

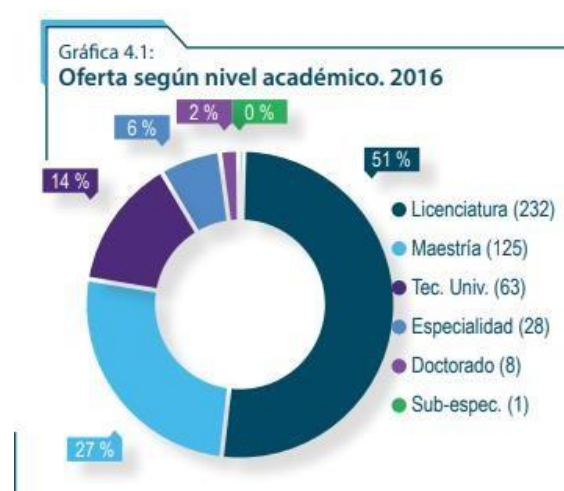


Gráfico 4.3 Oferta según nivel académico 2016

**Fuente:** (Dirección de educación superior, 2018)

##### 4.1.1.6 Factores legales

De acuerdo a la ley de educación superior decreto No. 142-89 el congreso nacional establece que es necesario que la educación superior este regulada por una ley que desarrollo los preceptos constitucionales, conforme con el artículo 160 de constitución de la república, se atribuye a la Universidad Autónoma de Honduras (UNAH), la exclusividad de organizar dirigir y desarrollar la educación superior y profesional.

Ley de Educación Superior (1994), establece en el artículo 4 los principios que informan la educación superior, entre ellos el libre acceso al nivel educativo superior, sin más limitaciones que la aprobación del nivel de educación media y el cumplimiento de los requisitos reglamentarios, en cuanto a cantidad, calidad e idoneidad del alumnado, de acuerdo a las necesidades del desarrollo nacional, Ley de Educación Superior (1994), establece en el artículo 4 los principios que informan la educación superior, entre ellos el libre acceso al nivel educativo superior, sin más limitaciones que la aprobación del nivel de educación media y el cumplimiento de los requisitos reglamentarios, en cuanto a cantidad, calidad e idoneidad del alumnado, de acuerdo a las necesidades del desarrollo nacional. (Duriez et al., 2016, p. 13)

### 4.1.2 Microentorno

ESSAN (2016) afirma que el microentorno: “Se refiere a todos los aspectos o elementos relacionados en forma permanente con la empresa y que influyen tanto en las operaciones diarias como en los resultados”.

La herramienta utilizada para llevar a cabo el análisis del microentorno será en base al modelo de las cinco fuerzas desarrollado por Michael Porter en 1979 en cual se afirma que:

“Las fuerzas revelan los aspectos más importantes del entorno competitivo. También brindan una base de referencia para medir las fortalezas y debilidades de una empresa.” (Porter, 2008, p. 14)

“La naturaleza de la competitividad en una industria determinada es vista como el conjunto de cinco fuerzas” (David, 2003, p. 98)

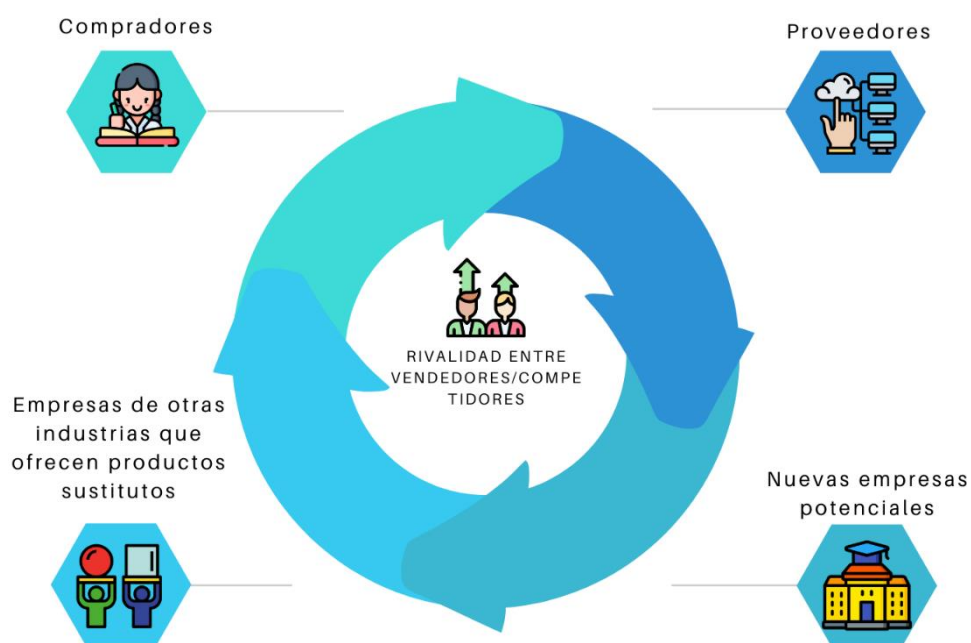


Figura 4.2 Diagrama de Porter

Fuente:(Thompson et al., 2012, p. 55)

#### 4.1.2.1 Rivalidad entre vendedores/competidores

David, 2003, p. 100 menciona que la rivalidad que exista entre los diferentes competidores dentro de un determinado sector lleva a estos a acudir a métodos como descuentos sobre precios, inversiones en lanzamiento y publicidad productos o servicios, generando con estas actividades una disminución directa en las utilidades de quienes compiten intensamente de esta forma sobre todo si el número de competidores directos es elevado, el alto compromiso de los competidores a la aspiración de ser líderes en la industria, las deficiencias entre los competidores para lograr identificar bien las señales entre sus competidores, entre otros.

La rivalidad entre empresas competidoras es por lo general la más poderosa de las cinco fuerzas competitivas. Las estrategias que sigue una empresa tienen éxito sólo en la medida que proporcionen una ventaja competitiva sobre las estrategias que aplican las empresas rivales. Los cambios en la estrategia de una empresa se enfrentan por medio de acciones contrarias, como la reducción de precios, el mejoramiento de la calidad, la adición de características, la entrega de servicios, la prolongación de las garantías y el aumento de la publicidad. (David, 2003, p. 100)

Para CEUTEC resulta un reto de bastante importancia el afrontar las estrategias establecidas de parte de su competencia, por ejemplo las basadas en descuentos especiales para estudiantes que cambien de universidad, es por ello que como método de respuesta a ese tipo de estrategias CEUTEC deberá considerar destacar en aspectos de calidad en sus procesos de enseñanza teniendo en consideración que la mayor parte de su población estudiantil está conformada por personas laboralmente activas, posicionándose como líder en la industria de instituciones de nivel superior mermando en ese sentido las estrategias implementadas por sus competidores directos.

#### **4.1.2.2 Compradores**

Entendiéndose que los estudiantes de la carrera de administración de empresas son parte de los principales consumidores de los servicios ofrecidos por CEUTEC por lo cual resulta importante reconocer el grado de relevancia que estos tienen para la formulación de las estrategias de CEUTEC

Porter (2008) afirma que:

“Son capaces de capturar más valor si obligan a que los precios bajen, exigen mejor calidad o mejores servicios (lo que incrementa los costos) y, por lo general, hacen que los participantes del sector se enfrenten”

De igual manera David (2003) afirma que:

Su poder de negociación representa una fuerza importante que afecta la intensidad de la competencia en una industria. Las empresas rivales ofrecen garantías prolongadas o servicios especiales para ganar la lealtad de los clientes, siempre y cuando el poder de negociación de los consumidores sea significativo. (p.101)

En ese sentido CEUTEC deberá implementar estrategias en las cuales se considere que la oferta de universidades en el país ha aumentado por lo que el poder de negociación de los estudiantes resulta cada vez mayor, es por ello que CEUTEC deberá presentar ofertas atractivas combinando los aspectos que más se toman en cuenta de parte de los estudiantes como ser la calidad educativa, disponibilidad de horarios y accesibilidad económica.

### **4.1.2.3 Nuevas empresas potenciales**

Porter (2008) Afirma que:

“Los nuevos entrantes en un sector introducen nuevas capacidades y un deseo de adquirir participación de mercado, lo que ejerce presión sobre los precios, costos y la tasa de inversión necesaria para competir.”

Sin embargo, David (2003) menciona que:

Siempre que empresas nuevas ingresan con facilidad a una industria en particular, la intensidad de la competencia entre las empresas aumenta; sin embargo, entre las barreras de ingreso están la necesidad de lograr economías de escala con rapidez, la necesidad de obtener conocimiento especializado y tecnología, la falta de experiencia, la lealtad firme de los clientes, las fuertes preferencias de marca, el requerimiento de un gran capital, la falta de canales de distribución adecuados, las políticas reguladoras gubernamentales, los aranceles, la falta de acceso a materias primas, la posesión de patentes, las ubicaciones poco atractivas, los ataques de empresas arraigadas y la saturación potencial del mercado. (p.101)

Para CEUTEC la introducción de nuevas universidades que podrían ingresar al mercado de instituciones de nivel superior supondría un reto, razón por la cual es de suma importancia el considerar poder expandir su alcance a zonas estratégicas en las cuales los posibles nuevos competidores podrían instalarse representando un posible riesgo de pérdida de parte de sus estudiantes.

### **4.1.2.4 Proveedores**

Para toda organización los proveedores forman parte esencial para llevar a cabo sus actividades,

Porter (2008) afirma que:

Los proveedores poderosos capturan una mayor parte del valor para sí mismos cobrando precios más altos, restringiendo la calidad o los servicios, o transfiriendo los costos a los participantes del sector. Los proveedores poderosos, incluyendo los proveedores de mano de obra, son capaces de extraer rentabilidad de una industria que es incapaz de transferir los costos a sus propios precios.

David (2003) menciona que:

El poder de negociación de los proveedores afecta la intensidad de la competencia en una industria, sobre todo cuando existen muchos proveedores, cuando sólo hay algunas materias primas sustitutas adecuadas o cuando el costo de cambiar las materias primas es demasiado alto.

Entendiendo la importancia de los proveedores para poder ofrecer un servicio de calidad a los estudiantes CEUTEC debe considerar el contar con proveedores que doten de los insumos necesarios y de calidad para poder llevar a cabo las actividades académicas de la mejor manera posible, en ese sentido el contar con licencias para el uso de bases de datos académicas destacadas, una plataforma que proporcione un funcionamiento óptimo y proveedor de servicios de red que ofrezca estabilidad, resultan factores fundamentales.

#### 4.1.2.5 **Empresas de otras industrias que ofrecen productos sustitutos**

Partiendo de la definición que sustituto es aquello que cumple una función igual o similar a lo que se está buscando.

Porter (2008) afirma que:

Los productos o servicios sustitutos limitan el potencial de rentabilidad de una empresa al colocar un techo a los precios. Si un sector no se distancia de los sustitutos mediante el desempeño de su producto, el marketing, o cualquier otro medio, sufrirá en términos de rentabilidad y, a menudo, de potencial de crecimiento.

En el entorno actual cada vez es más común escuchar el término de educación en línea, diferenciándose está por ser educación netamente en instituciones internacionales donde se ofrecen certificaciones y diplomados especiales, lo cual representa para CEUTEC un servicio sustituto, ya que a raíz de la situación surgida en el año 2020 por la pandemia mundial de COVID-19 instituciones a nivel internacional han sido vistas como nuevas opciones para los estudiantes.

## **4.2. Teorías del sustento**

### **4.2.1. Teoría enfoque de competencias**

El entorno de una sociedad globalizada, tecnologizada y competitiva, donde imperan los valores de la economía de mercado, plantea a la educación superior el reto de formar competencias complejas y adaptativas que permitan a los egresados fundamentar su actuación profesional e innovarla continuamente para dar respuesta a nuevas demandas sociales y del sector laboral, así como a la incursión acelerada de las tecnologías de la información en los campos profesionales (Díaz et al., 2005)

Con lo anteriormente mencionado podemos decir que la educación en base a competencias es un tipo de modelo para el desarrollo curricular y la enseñanza, representando una tendencia educativa importante en la actualidad tanto a nivel internacional como nacional.

La "Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI" (París, octubre de 1998), considera que la formación profesional o disciplinaria de nivel superior debe comprender una educación general amplia y una educación especializada, para determinadas carreras, esa formación debe ser a menudo interdisciplinaria, centrada en competencias y aptitudes, pues ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones diversas y poder cambiar de actividad. El Informe Delors ("La Educación encierra un tesoro") sostiene que en la educación contemporánea se ha dado una evolución desde la noción de calificación profesional a la noción de competencia "Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos".(Tünnermann, 2007, p. 245)

La formación universitaria está siendo modificada como resultado del cambio acelerado de los conocimientos. Se plantea una educación basada en el desarrollo de competencias, que provea a los individuos de capacidades que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina en formación y posteriormente la sociedad y el ámbito laboral prescriban. El desarrollo de las competencias relacionadas al conocimiento como ser lectura, escritura, lenguaje y lógica aritmética. Competencias relacionadas al desempeño laboral como; aptitudes y valores y competencias técnicas, tales como; habilidades y destrezas en em capo especializado. Significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, planificación de la enseñanza a partir del aprendizaje y contextualización de la formación.

Valladares (2011) afirma: "Actualmente el enfoque de la educación por competencias se ha vuelto un asunto de central interés en la investigación educativa debido a su influencia en muchas de las reformas educativas" (p.158).

En esta teoría cabe mencionar que el proceso de competencias es importante mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje de las ciencias que tampoco debería seguir limitando a educar para comprender y representar el mundo natural, pero debería incidir primordialmente la capacidad de intervenir en el entorno.

Que en el enfoque de la educación por competencias se considera que los alumnos obtengas más habilidades, actitudes y conocimientos adquiriéndolo en un ambiente familiar y cultural en donde puedan desenvolverse y por otro lado que los docentes diseñen experiencias de aprendizaje con el fin de diseñar desafíos en donde los estudiantes puedan utilizar y movilizar sus propios recursos cognitivos dentro de su comunidad cultural que les pueda permitir realizar sus actividades exitosamente.

El desarrollo por competencias en las universidades son una alternativa a la formación conceptual, centrado y reducido a unos aprendizajes de unos conocimientos, por encima de las habilidades para el desarrollo de la profesión... las pruebas y los criterios de evaluación de la mayoría de los exámenes y oposición propician el carácter dissociado entre teoría y práctica, ya que el alumno memoriza el temario, con el fin de desarrollar los conocimientos adquiridos en una prueba, y no para poder aplicarlos.(Segoviano, 2014, p.310)

Es muy importante recalcar que las competencias de educación superior aparecieron en el año 2000 en base al proyecto Tuning, para impulsar la convergencia de los programas en la educación superior y poder desarrollar el perfil de profesionales de acuerdo a sus competencias, en donde todos los rubros puedan alcanzar sus metas educativas y evidenciar su nivel de aprendizaje de conocimiento de disciplina y habilidades de altos valores de los estudiantes.

La sociedad requiere un futuro administrador que esté motivado a romper paradigmas y a actuar en un mundo de complejidad creciente y cambiante. Para que este profesional cumpla con la responsabilidad social y las expectativas del mercado de trabajo, es necesario articular los conocimientos recibidos con los requerimientos laborales, de esta manera las barreras existentes entre las disciplinas quedarán superadas.

La evaluación de competencias en educación superior exige también de la articulación de dispositivos válidos y fiables donde se pueda evidenciar que la misma posee, aunque no debemos olvidar que la competencia no puede ser observada directamente, sino inferida por el desempeño o acciones específicas. (Sánchez, 2020, p.23)

En la educación basada por competencias se quiere llegar a ver una nueva orientación, así como lo expreso La UNESCO en 1998 en una conferencia mundial sobre la educación superior, que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de competencias adecuadas para contribuir el desarrollo cultural, social y económico en la sociedad, así como proporcionar una función social como función ética, para poder cambiar la situación existente en donde el individuo pueda alcanzar sus propias metas.

“La competencia definida desde el mundo de la educación. En las escuelas y universidades el concepto parece responder a la misma idea básica, pero se acepta que su demostración se lleve a cabo en situaciones de evaluación educativa” (Blanco, 2003, p.12).

Las competencias de estudio superior se centran en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria, de lo que quiere realizar o edificar y de los compromisos que derivan del proyecto que va a realizar.

La formación por competencias es una innovación curricular que de manera gradual está implementándose en la educación superior universitaria, contándose ya con un conjunto de buenas prácticas que pueden orientar una gestión adecuada de los procesos de diseño, desarrollo y evaluación curricular, el punto de partida, para una carrera, consiste en la elaboración de su perfil de egreso, conformado por las competencias específicas y genéricas que la sociedad y el mundo académico y laboral requieren de los egresados. (Díaz, 2016, p.11)

Las competencias de modelo educativo deben tener la capacidad para establecer las necesidades específicas que las personas enfrentan en un contexto social y cultural, en donde puedan dominar los instrumentos socioculturales para interactuar, donde el aprendizaje adquirido deba potenciar una integración de las disciplinas del conocimiento, las habilidades genéricas y la comunicación de ideas.

Que los compromisos ante la sociedad es que sea capaz de sobrevivir y adaptarse en desarrollo de un contexto más hostil, con recursos limitados, pero sobre todo con un mejor acceso a la tecnología.

“un modelo basado en Competencias, debe ser realizado con sumo cuidado, ya que las Competencias pueden ser interpretadas desde ópticas muy diferentes” (García, 2011, p.6).

Dado que el desempeño de las competencias debe darse en un contexto específico, la evaluación por competencias no será una actividad a ser desarrollada exclusivamente en un aula o un lugar específico, deberá contextualizarse, de manera que si el educando no refleja el logro esperado deberán analizarse junto con él las posibles razones, para que se puedan determinar los obstáculos que enfrentó y como poder superarlos. La naturaleza misma del desempeño, demandará que la evaluación sea holística, con un carácter teórico y práctico. (García, 2011, p.14)

La educación basada en competencias abarca varios aspectos, desde los saberes teóricos, hasta la capacidad de resolver problemas, comprometiéndose con la sociedad. A la vez, se concibe la educación como un proceso dinámico y de mejora continua. Hoy en día, la educación y los currículos por competencias, aunque posiblemente no se están aplicando con rigurosidad en ciertas instituciones, ya que es algo relativamente reciente, si ha ayudado a crear una nueva sensibilidad y ya ha permeado el discurso educativo de varias universidades

#### **4.2.2. Teoría enfoque curricular**

La palabra currículo está plenamente aceptada por el diccionario de la real academia La implementación de un enfoque curricular adecuado desde la perspectiva social y cultural, marca el punto de partida para lograr un sistema de educación eficiente. (Rolón, 2016).

La palabra currículum está plenamente aceptada por el diccionario de la real academia española de la lengua, en tres acepciones:

- a) Como plan de estudios
- b) Como el conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades y;
- c) Como currículum vitae, es decir, como “relación de títulos, honores, cargos, trabajos realizados, datos biográficos, etc., que califican a una persona” (B. Tünnermann, 2007)

Etimológicamente, viene del latín curriculum, que lleva implícitas las ideas de proceso, caminata, carrera, trayectoria, acción continua para algunos su significado es el de “jornada”, “carrera”, “continuidad” De una manera general, es el “el planeamiento de un aprendizaje”, “la previsión de las cosas que hemos de hacer para facilitar la formación de los educandos” Es “el conjunto de las experiencias de aprendizaje que la escuela brinda a sus alumnos”. (B. Tünnermann, 2007)

El termino currículum es bastante amplio en el sentido de las interpretaciones que se le puede dar a este, en un artículo desarrollado para la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pérez (2012) agrupa las definiciones del término de la siguiente forma:

- a) **El currículum como los contenidos de la enseñanza:** En este sentido se trata de una lista de materias, asignaturas o temas que delimitan el contenido de la enseñanza y del aprendizaje.
- b) **El currículum como plan o guía de la actividad escolar:** Un plan de aprendizaje, enfatiza la necesidad de un modelo ideal para la actividad escolar, su función es la homogeneizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- c) **El currículum entendido como experiencia:** Está interpretación del currículum, pone su énfasis, no en lo que se debe hacer, sino en lo que en realidad se hace, es decir: la suma de las experiencias que los alumnos realizan.
- d) **El currículum como sistema:** Se desarrolla, por la influencia de la teoría de los sistemas, en educación, el sistema se caracteriza por:
  - Elementos constituyentes
  - Relaciones entre los elementos constituyentes. Destaca la existencia de metas, las cuáles apuntan los elementos y sus relaciones. Interpretan el enfoque de sistemas como un proceso sistemático y lineal.
- e) **El currículum como disciplina:** En esta clasificación, el currículum no solo es un proceso activo y dinámico, sino también, es una reflexión sobre este mismo proceso.

El reto para la universidad en la actualidad y para las décadas futuras es evolucionar, reformarse y reinventarse. Más que ajustarse a los cambios constantes la universidad necesita una institución nueva, diferente de la actual. (Tünnermann, 2007).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente es preciso lograr definir de esta manera el termino enfoque curricular, ya que son cada vez son mayores los estudios, artículos e investigaciones realizados llevado a cabo sobre los enfoques curriculares y como las diferentes instituciones de educación, se preocupan por contar con metodologías optimas de enseñanza, es por ello que

(Giraldo et al., 2012) lo definen como:

Un conjunto de creencias, de presuntos teóricos acerca del currículo y del trabajo curricular, que pueden ser explícitos o implícitos y se encargan de dar sentido y orientación a las propuestas y prácticas curriculares. Los enfoques curriculares reflejan la visión del mundo, los valores, las actitudes y las prioridades respecto al conocimiento que se han delineado de manera deliberada o no, acerca de los procesos educativos.

Rolón (2016) afirma que para poder llevar a cabo y tomar en cuenta una propuesta de enfoque curricular deben ser considerados aspectos que forman parte integral de este, los cuales son:

- a) **El diagnostico de necesidades:** considerando el entorno inmediato y el macroentorno, y reconocer los avances de la disciplina donde se pretende desarrollar la propuesta curricular, así como sus oportunidades de crecimiento y desarrollo.
- b) **Filosofía institucional y modelo educativo:** Toda propuesta curricular que se pretenda diseñar o reestructurar para determinada institución educativa tendrá que considerar los principios filosóficos de la misma, los cuales a su vez se convierten en la base del modelo educativo que define la concepción de educación, el perfil del docente y cómo se concibe el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- c) **Los procesos administrativos y de gestión escolar:** Cada institución educativa cuenta con un modelo u organización de administración escolar que implica la emisión de actas de calificaciones, certificados, nómina de profesores, horarios de clases, entre otros aspectos que también deben considerarse y adaptarse o modificarse, de acuerdo con los requerimientos del modelo curricular que buscamos desarrollar en la institución.
- d) **La formación y actualización de los docentes:** Parte de una definición del perfil del docente que se requiere para la puesta en marcha del currículo y de la definición de estrategias para su formación pedagógica y su actualización continuas en el área disciplinar. Se trata de un elemento fundamental para el éxito del currículo.
- e) **La definición de los procesos de evaluación del aprendizaje:** Implica definir, según el modelo educativo, cuáles son las estrategias más adecuadas para reconocer que los aprendizajes esperados se están logrando en los estudiantes.

Giraldo et al. (2012) dentro de su artículo escrito para la revista “Educación y Pedagogía” de la Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia acerca de los enfoques curriculares mencionan clasificaciones realizadas por autores como Richard Posner y también la realizada por Colin Marsh & George Willis.

**Tabla 4.2:** *Enfoques curriculares según Richard Posner*

<b>Enfoque</b>	<b>Definición</b>
<b>Enfoque procedimental</b>	Responde a la pregunta de qué pasos se deben seguir en la organización del currículo. De producción meramente técnica, se encarga de determinar la lógica a seguir cuando se planea un currículo particular. Puesto que la función principal de los participantes en la planeación desde este enfoque es prescribir, es muy importante determinar los procedimientos y explicar cómo se deben llevar a cabo.
<b>Enfoque descriptivo</b>	Responde qué es lo que deben hacer realmente, en la práctica, las personas encargadas de la planeación curricular. Aunque reconoce la importancia de los aspectos técnicos y de los procedimientos, se centra en los eventos y la toma de decisiones.
<b>Enfoque conceptual</b>	Da respuesta a cuáles son los elementos de la planeación curricular y cómo se relacionan el uno con el otro; se refiere también a los distintos niveles de planeación que ocurren en el ámbito institucional y cómo estos inciden en el producto final.
<b>Enfoque crítico</b>	Se encarga de dar respuesta a la pregunta por cuáles intereses están siendo atendidos, a quién favorece este currículo y a quién no; está basado en la emancipación o la reflexión crítica. Se ocupa de lo técnico, de lo descriptivo o de lo relacional, en la medida en que les cuestiona su neutralidad.

**Fuente:** (Giraldo et al., 2012)

**Tabla 4.3:** *Enfoques curriculares según Colin Marsh & George Willis*

<b>Enfoque</b>	<b>Definición</b>
<b>Prescriptivo</b>	Propone la creación de modelos o marcos de referencia para el currículo, cuyo objetivo es mejorar la educación y las escuelas. Desde este enfoque se establecen directrices y procedimientos que operarían en diferentes contextos.
<b>Descriptivo</b>	Identifica la manera real en la que el proceso curricular tiene lugar. Este enfoque busca entender y explicar cómo los diferentes pasos y procedimientos se relacionan.
<b>Crítico-explicativo</b>	hace referencia a las deficiencias en las prácticas curriculares y a las maneras más adecuadas de reemplazarlas.

**Fuente:** (Giraldo et al., 2012)

Toda universidad se refleja a través del currículo y en lo que sucede dentro de sus aulas, ya sean presenciales o virtuales; pues es ahí donde debe verse evidenciado esa transformación de la que tanto se menciona y se espera. Si no se emprende una profunda revolución en las metodologías pedagógicas en la educación superior latinoamericana, si no se redefine los modelos educativos actuales será imposible formar a los universitarios que asuman los riesgos, amenazas y oportunidades de la globalización.

El currículum debe comprender ciclos de formación general, de formación básica y de formación especializada. El graduado debe estar familiarizado con el trabajo en equipos interdisciplinarios, tener un buen dominio de la problemática mundial y manejar, al menos, una lengua extranjera además de su lengua nativa.

### **423. Teoría importancia de adaptación a los avances tecnológicos por parte de las instituciones de educación superior.**

Benavides (2004) nos menciona que:

El conocimiento tecnológico ha sido objeto de estudio para los economistas desde finales del siglo XVIII. Para los economistas clásicos el conocimiento tecnológico era un factor determinante en el desarrollo de la sociedad, sin embargo, los desarrollos posteriores, en particular los de la escuela neoclásica, se enfocaron en el análisis de otros problemas en los que la tecnología quedaba en un papel secundario. No obstante, los desarrollos teóricos de los últimos treinta años en áreas como el crecimiento económico, la organización industrial y la historia económica, han hecho que el análisis del conocimiento tecnológico haya cobrado nueva vigencia. (p.51)

#### **Innovación educativa**

No todo cambio significa innovación, pero toda innovación está asociada a un cambio. El hecho de introducir una tecnología y mantener la misma forma de evaluar, de formar y de participar, no sería una innovación educativa pues no afecta el proceso global de formación; en ese caso sería una innovación que serviría para mejorar una determinada actividad (podría ser mejorar la metodología de enseñanza de una clase teórica) sin embargo la innovación es progresiva no drástica; es decir que introducir una TIC sería un primer paso, pero se tendría que continuar cambiando.(Montalvo, 2011)

De acuerdo con el estudio de Montalvo (2011) la incorporación de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo promueve la creación de nuevos perfiles para los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje; el alumno debe preocuparse más por el proceso que por el producto, debe estar preparado para la toma de decisiones y debe ser capaz de elegir su ruta de aprendizaje. A la vez innovación comprende una transformación, un cambio cualitativo significativo respecto a la situación inicial en los componentes o estructuras esenciales del sistema o proceso educativo. La innovación supone también, partir de lo metodología actual y transformarla. Por lo tanto, parte de un cambio en las estructuras y concepciones existentes.

“La innovación responde a una necesidad o problema que regularmente requiere una respuesta completa; puede partir de un modelo centrado en la resolución de problemas y debe ser impulsada por una gestión democrática” (Montalvo, 2011).

## **Redes de conocimiento**

Al expresar redes de conocimientos, se entiende como la importancia, la capacidad y los beneficios que se obtienen en el interactuar de una organización o un individuo con otra, en pocas palabras el intercambiar y socializar información de utilidad para un bien común. Y entre las estrategias principales para fortalecer la relación entre las instituciones de educación superior es la cooperación a través de redes, el mejorar esta relación conduce a la generación, gestión y socialización de conocimientos.

Montalvo (2011) Menciona que a través de las redes el conocimiento se valida desde un punto de vista social, con el cual se mejora la calidad del trabajo estudiantil. A la vez estas redes contribuyen al intercambio de experiencias, desarrollar proyectos, la unión de esfuerzos, la comunicación y el aprovechamiento de los recursos como ser recursos tecnológicos.

Las tecnologías de la información significan en la actualidad para las instituciones de educación superior una perspectiva totalmente diferente a lo que era la educación hace veinte años. Las TIC han generado un fuerte impacto en el aprendizaje de los jóvenes; Para los más jóvenes es bastante simple el familiarizarse con las nuevas metodologías de enseñanza, pues han crecido al paso en que avanza la tecnología y hoy en día es mucho más sencillo informarse de lo que sucede al otro extremo del mundo.

Para las nuevas generaciones, las tecnologías están presentes desde la infancia y están perfectamente constituidas y adaptadas a sus vidas; para los más jóvenes, es imposible no concebir las tecnologías de la información y comunicación en el desarrollo cotidiano de sus actividades porque forman parte de su vida personal y social, porque han formado una nueva identidad, porque constituye una nueva forma de relacionarse y comunicarse y porque han desarrollado nuevas habilidades. (Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas, 2017)

Tener claro que los jóvenes universitarios están totalmente familiarizados con las tecnologías de información impone a los docentes adaptarse al uso de estas nuevas tecnologías, al alumno de hoy en día está mucho más informado de lo que sucede en el entorno que le rodea y las situaciones que suceden a nivel mundial. Las TIC favorecen el intercambio social, cultural, profesional. Cada vez es más común la educación a distancia, son muchos los jóvenes que optan por realizar su aprendizaje a través de casa gracias a la facilidad de obtener información valiosa; las instituciones de educación superior deben preocuparse por brindar una educación que sea interactiva y de utilidad para estos jóvenes, que sean información actualizada y esté relacionada con su entorno.

### **Importancia de las TIC en el sistema educativo**

Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas (2017) expresa:

Las transformaciones y avances vertiginosos que en materia de ciencia tecnología e información estamos viviendo están originando un nuevo contexto social en que los ciudadanos cada día deben asumir los cambios y retos que le impone la sociedad de la información y el conocimiento. La expansión de las tecnologías de la comunicación e información ha ampliado sus usos en la última década, gracias a las aplicaciones de la web 2.0 que permite la creación de blogs, wikis y algunos espacios virtuales, con los cuales se puede interactuar de forma más dinámica e innovadora.

La asociación nacional de universidades e instituciones de educación superior de México (ANUIES) afirma que el siglo XXI se caracterizará por ser la era de la sociedad del conocimiento. El conocimiento constituirá el valor agregado fundamental en todos los procesos de producción de bienes y servicios de un país, haciendo que el dominio del saber sea el principal factor de su desarrollo autosostenido. Una sociedad basada en el conocimiento sólo puede darse en un contexto mundial abierto e interdependiente, es decir el conocimiento sin fronteras. Citado por (Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas, 2017)

Según José Joaquín Brunner (2001) “La competitividad de un país depende actualmente de su capacidad para producir y asimilar conocimiento y el sector de educación superior desempeña un papel fundamental en la producción y difusión de conocimiento” Tal como lo cita (Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas, 2017).

La asociación nacional de universidades e instituciones de educación superior de México (ANUIES) también nos menciona que:

“la globalización económica, la interdependencia mundial y la conformación de bloques regionales constituyen el nuevo contexto en que deben operar las instituciones de educación superior” (Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas, 2017).

### **4.3. Conceptualización**

Con el propósito de servir de apoyo para la interpretación sobre lo que implicada cada una de las variables consideradas en la presente investigación, a continuación, se presentan conceptos sobre cada una de estas variables.

### **431. Competencias**

ESAN (2016) define las competencias como: “La capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica.”

De la misma manera Fernández & Gámez (2005) dentro de un artículo desarrollado para la Universidad Autónoma de Barcelona, definen las competencias como: “Un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional.”(p.2)

### **432. Desarrollo Personal Y Organizacional**

#### **4.3.2.1. Desarrollo Personal**

Villa & Arias (2008) afirman que: “Por desarrollo personal, o crecimiento personal, se entiende como el afán de superación que motiva a avanzar hacia delante, o aquello que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad.” (p. 118)

#### **4.3.2.2. Desarrollo Organizacional**

Encinas (2020) afirma que: “El desarrollo organizacional se define como un esfuerzo intencional y planificado, que involucra a todos los integrantes de la organización con la finalidad de cumplir objetivos y metas estratégicas.” (p.5)

### **432. Innovación Y Emprendimiento**

#### **4.3.2.3. Innovación**

González (2012) lo define como:

El proceso de transformar ideas en valor para la organización y los consumidores, el cual se inicia con la generación de ideas, pasando por un tamizaje de viabilidad, hasta la implementación de un nuevo, o significativamente mejorado: producto –bien o servicio, proceso, esquema de mercadeo o estructura organizacional de la empresa. (p. 4)

Tomando como referencia la definición anterior, CEPAL (2017) menciona que:

La innovación es un elemento central en la estrategia de desarrollo de los países. Esta es definida como un proceso dinámico de interacción que une agentes que trabajan guiados por incentivos de mercado (como las empresas) y otras instituciones (como los centros públicos de investigación y las instituciones académicas) que actúan de acuerdo a estrategias y reglas que responden a otros mecanismos y esquemas de incentivos.

#### **4.3.2.4. Emprendimiento**

Hidalgo (2014) lo define como: “La búsqueda, evaluación y explotación de oportunidades en el mercado a partir de la innovación, bajo unas circunstancias de futuro incierto y con una gran probabilidad de fracaso. El objetivo final será obtener un beneficio extraordinario (ya sea económico o social).” (p. 10)

Alzate (2017) lo define como: “Aquella acción que una persona ejerce gracias a su capacidad de innovación y creatividad para proponer proyectos con alto impacto social y económico.” (p. 18)

### **433. Gestión Estratégica**

El concepto de Gestión Estratégica permite la realización de lo que hemos dado en llamar proyectos estratégicos. La gestión de proyectos estratégicos, inserta los conceptos de gestión estratégica en la organización, pero, rompiendo la estructura tradicional de esta. (Betancourt, 2002, p. 105)

La gestión estratégica puede ser vista como:

“El arte y/o de anticipar y gerenciar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro del negocio” (Betancourt, 2002, p. 106).

La base de la gestión estratégica está en las habilidades, talentos y aptitudes del liderazgo y su gente. Son las estrategias y las actitudes de la gente, más que la estructura, los organigramas y los sistemas, la base fundamental del proceso. Son los talentos de la gente que trabaja allí, sus aptitudes, las estrategias que utilizan para realizar el trabajo, la actitud que sumen frente a los procesos y las habilidades que ha desarrollado la organización para resolverlos, los que dan sentido a la gestión como Gestión Estratégica. A través de la gestión estratégica las organizaciones logran posicionarse en los mercados en forma competitiva, con gran solidez corporativa, con motivación y educación del personal, con mejoras en el desempeño y en los procesos productivos y reduciendo sus costos. (Betancourt, 2002, p. 107)

### **434. Análisis Del Negocio**

Sánchez (2015) menciona que, el análisis de negocio consiste en el conjunto de tareas y técnicas utilizadas para trabajar como un enlace entre el público de interés con el fin de entender la estructura, políticas, y operaciones de una organización con la finalidad de brindar y recomendar soluciones que permitan a la misma alcanzar sus metas.

Sánchez (2015) concluye que:

El análisis de negocio puede ejecutarse para entender la actual situación de una organización como base para la identificación posterior de necesidades de negocio. En la mayoría de los casos, el análisis de negocio se ejecuta para definir y validar soluciones que respondan a las necesidades, metas y objetivos de las empresas.

## V. METODOLOGÍA Y PROCESOS

### 5.1 Congruencia metodológica

**Tabla 5.1** *Congruencia metodológica*

Título	Objetivo general	Objetivos específicos	Preguntas de la investigación
Las competencias de los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa conforme el proyecto Tuning.	Realizar un diagnóstico de las competencias que poseen los estudiantes de penúltimo y último año de la licenciatura de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, considerando las variables de Desarrollo personal y organizacional, Innovación y emprendimiento, Gestión Estratégica y Análisis Del Negocio; con la finalidad de identificar oportunidades de mejora, mediante la comparación entre el desarrollo de competencias (perspectiva de los estudiantes) y la importancia o pertinencia para el ejercicio profesional (perspectiva de los estudiantes).	<b>OB 1.</b> Conocer las competencias y el nivel de pertinencia en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación al desarrollo personal y Organizacional.	<b>P1.</b> ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación al desarrollo personal y organizacional?
		<b>OB 2.</b> Conocer las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación a la innovación y emprendimiento.	<b>P2.</b> ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación a la innovación y emprendimiento?
		<b>OB 3.</b> Conocer las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan para los estudiantes en relación a la gestión estratégica.	<b>P3.</b> ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación a la gestión estratégica?
		<b>OB4.</b> Conocer las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan para los estudiantes en relación al análisis del negocio.	<b>P4.</b> ¿Cuáles son las competencias y el nivel de pertinencia que estas representan en el ejercicio profesional para los estudiantes en relación al análisis del negocio?

## 5.2 Definición operacional de las variables

**Tabla 5.2** *Definición Conceptual y Definición operacional de la variable Competencias*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Competencias	<p>Refiriéndose específicamente a las competencias, González (2003), afirma que:</p> <p>“En el Proyecto Tuning, las competencias representan una combinación dinámica de atributos —con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades— que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo” (P.283)</p>	<p>Se define en términos de las cuatro categorías o dimensiones.</p> <p>Es el desempeño de la persona en una organización, donde muestra innovación y emprendimiento, así como conocimientos de gestión estratégica, y análisis de un negocio.</p>

## La operacionalización de variables

**Tabla 5.3** Operacionalización de variables

Objetivo general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Realizar un diagnóstico de las competencias que poseen los estudiantes de penúltimo y último año de la licenciatura de administración de empresas de CEUTECH, Tegucigalpa, considerando las variables de Desarrollo personal y organizacional, Innovación y emprendimiento, Gestión Estratégica y Análisis Del Negocio; con la finalidad de identificar oportunidades de mejora, mediante la comparación entre el desarrollo de competencias ( perspectiva de los estudiantes) y la importancia o pertinencia para el ejercicio profesional ( perspectiva de los estudiantes)	Competencias	Desarrollo Personal y Organizacional	1) Compromiso ético y responsabilidad social 2) Ejercicio de liderazgo para el logro de los objetivos de la organización 3) Capacidad de aprender a aprender 4) Comunicación efectiva y trabajo en equipo	1,2,3  4  5  6,7

Continuación tabla 5.3: Operacionalización de variables

Negocio con la finalidad de identificar oportunidades de mejora.				
		Innovación y Emprendimiento	<p>5) Detección de oportunidades para emprender negocios/ capacidad de emprendimiento e innovación</p> <p>6) Formulación, evaluación y administración de proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones</p>	<p>8,9, 10</p> <p>11,12, 13</p>
		Gestión Estratégica	<p>7) Desarrollo de planteamiento estratégico, táctico y operativo en distintos escenarios</p> <p>8) Optimización del proceso administrativo y de negocios</p> <p>9) Identificación y administración de los riesgos de negocios en las Organizaciones</p> <p>10) Definición y utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión.</p>	<p>14,15,16</p> <p>17</p> <p>18, 19</p> <p>20,21</p>
		Análisis del Negocio	<p>11) Análisis de la información contable, financiera y de mercadeo para la toma de decisiones</p> <p>12) Evaluación del impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria, en la gestión de las organizaciones</p> <p>13) Optimización de los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización.</p>	<p>22,23,24</p> <p>25,26,27</p> <p>28,29,30</p>

### **5.3 Enfoque de la investigación**

Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández, et al., 2014)

En base a la definición anterior para el desarrollo del presente estudio fue utilizado un enfoque de investigación cualitativo, mediante el cual se logró obtener información relevante en relación a las variables definidas para el estudio, generando datos que cuya utilidad de interpretación fueron cualitativos en relación a las competencias que poseen los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC Tegucigalpa en relación al proyecto Tuning.

### **5.4 Alcance de la investigación**

(Hernández, et al., 2014) define que: los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Considerando lo anterior, el alcance del estudio es descriptivo, debido a que la información obtenida del mismo será para conocer cuáles son las competencias que poseen los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC Tegucigalpa en relación al proyecto Tuning.

### **5.5 Diseño de la investigación**

(Hernández, et al., 2014) afirma que: El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema.

Es así que el diseño del estudio es de tipo no experimental transversal; debido a que en este tipo de diseño de investigación es aquel en que las variables no fueron manipuladas de manera deliberada y únicamente estas fueron observadas y debido también a que la recolección de datos se realizará una única vez.

#### **5.5.1 Población**

“La población es el conjunto de elementos que presentan una característica o condición común que es objeto de estudio” (Flores, 2015, p.8).

Al hablar de poblaciones se establece la distinción entre una población finita y una infinita. Desde el punto de vista del muestreo, la distinción se basa en la importancia relativa que tiene el tamaño de la muestra  $n$  en relación al tamaño de población. (Roldan, 2015, p.7).

Para esta investigación se consideró un estudio para los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, considerando una población de 634 que se refleja en el objeto de nuestro estudio que existen dentro del distrito central.

### 5.5.2 Marco muestral

De acuerdo con Hernández, et al., (2014) “es un marco de referencia que nos permite identificar físicamente los elementos de la población, así como la posibilidad de enumerarlos y seleccionar las unidades muestrales”

Partiendo de la definición anterior, para poder llevar a cabo la presente investigación, el marco muestral en el cual se encontró identificada la población la cual estuvo comprendida por los estudiantes que se encontraban cursando el penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas en CEUTEC, Tegucigalpa.

### 5.5.3 Muestra

Hernández, et al., (2014) afirma: “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”

Considerando que este estudio tiene como objetivo de investigación: Las competencias de los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, con el propósito de obtener una medición, con la muestra total antes mencionada con la fórmula utilizada para el cálculo fue la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{(N-1) E^2 + Z^2 p q}$$

Detalle de la muestra	
N	Tamaño de la muestra
N	Tamaño de la población (634)
Z	Nivel de confianza (95%); es decir, un valor Z de 1.96
P	Proporción proporcional de ocurrencia de un evento (0.5)
Q	Proporción proporcional de la no ocurrencia de un evento (0.5)
E	Error muestral (0.05)

n=	$\frac{608.8936}{2.5429}$
n=	$\frac{((1.96)^2 * (634) * (0.5) * (0.5))}{((634-1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5))}$
n=	239.45
n=	240

Considerando el cálculo de resultado del tamaño de la muestra, se trata de un total de 240 estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, donde los estudiantes sean capaces de desenvolverse al finalizar su proceso de estudios universitarios.

#### 5.5.4 Unidad de análisis

“Unidad de Análisis normalmente se entiende como los casos que son observados. Esta es la forma en que se entiende el término dentro del contexto de la matriz de datos” (Barriga & Henríquez, 2007, p. 2)

En caso de la unidad de análisis que se está analizando en este estudio son los estudiantes de último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, que determinara sus competencias que se consideran fundamentales para desenvolverse ante las situaciones sociales como laborales.

## **5.6 Técnicas e instrumentos**

### **5.6.1 Instrumentos**

Uno de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos es el cuestionario. Este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más de las variables del estudio, en nuestro caso las variables son cuatro. Este cuestionario debe ser congruente con el planteamiento del problema. Las preguntas pueden ser tanto de respuesta cerrada como abiertas, en este caso las preguntas fueron cerradas, es decir, la respuesta a estas preguntas es previamente delimitada.

Para realizar un diagnóstico sobre las competencias que los estudiantes de administración de empresas poseen y a la vez detectar aquellas que se necesitan mejorar, el instrumento ideal es el cuestionario.

#### **5.6.1.1. Cuestionario**

Las trece macro competencias del meta perfil de un administrador de empresas las cuales se tomaron del proyecto Tuning Latinoamérica fueron distribuidas en cuatro variables y a la vez; de las trece macro competencias se subdividen 30 indicadores que fueron utilizados para encuestar a los estudiantes de penúltimo y último año de la licenciatura de administración de empresas en CEUTEC, Tegucigalpa.

## **5.7 Fuentes de información**

Podemos definir a las fuentes como todo documento, testimonio o simple objeto que, sin haber sufrido ninguna reelaboración, que sirve para transmitir un conocimiento total o parcial de hechos pasados. Para la confección del conocimiento, las fuentes que utiliza el investigador deben ser analizadas, valoradas e interpretadas, siguiendo una metodología coherente. Las fuentes deben ser sometidas a una crítica objetiva para conocer los elementos que las componen y comprobar su veracidad.

Una manera sencilla de diferenciarlas es que la fuente primaria es un documento histórico y la fuente secundaria es el resultado de una investigación; claramente ambas necesitan una lectura crítica con la finalidad de deducir y confrontar los datos. La diferencia radica en que el uso depende de las preguntas que haga el investigador. (Bacca, 2010, p. 100)

### **5.7.1 Fuentes primarias**

Las fuentes primarias las podemos dividir en fuentes intencionales, cuando se trata de textos hechos por protagonistas de un acontecimiento o un periodo histórico, e inclusive de ciertos fenómenos o acontecimientos, para que en el futuro sean considerados como fuente por los historiadores. De este tipo pueden considerarse las autobiografías, diarios, memorias y compilación de correspondencia. El otro tipo de fuente primaria son las llamadas fuentes no intencionales, que se generan con otros fines. Ejemplo de esta documentación son las actas y protocolos de empresas o instituciones del estado o privadas, decisiones y leyes de estado, estadística oficial de estado, encuestas, documentos del estado, periódicos, páginas web y otro tipo de material en internet y archivos contables. (Bacca, 2010, p. 102)

### **5.7.2 Fuentes secundarias**

Son un elemento para cualquier investigación. La utilización de estas fuentes sirve para autorizar y auxiliar los argumentos y respuestas al problema. Involucra un ejercicio de comparación con otras investigaciones. Su lectura ayuda a demostrar un entendimiento de los precedentes respecto al problema de indagación, y básicamente se constituye en el razonamiento anterior al trabajo de campo. (Bacca, 2010, p. 101).

Para poder obtener un amplio entendimiento del proyecto Tuning y de la educación basada en competencias se necesitó indagar profundamente en estudios previos al proyecto en Europa.

Desde el concepto de competencia; ya que el término competencia surge en el ámbito laboral en los años setenta, asociado a las destrezas del profesionista que hace un trabajo, donde se relacionan los conceptos de entendimiento y acción. En la década de los ochenta este término comenzó a aparecer en el contexto educativo y luego de los noventa se comienza a utilizar en el diseño y utilización de varios modelos educativos. En el presente siglo es recurrente encontrar el concepto en casi todos los modelos educativos propuestos. (Vargas, 2018, p. 24)

## **5.8 Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones para llevar a cabo la investigación; principalmente estaban comprendidas por la imposibilidad de tener un contacto directo con el objeto de estudio debido a la emergencia sanitaria que afronta el país actualmente a causa del Covid-19. A la vez el factor tiempo fue una limitante para poder implementar otras herramientas de recolección de información.

## 5.9 Cronograma de trabajo

N	NOMBRE DE ACTIVIDAD	LUGAR	DESCRIPCIÓN	SEMANA	L	M	M	J	V	S	D
1	Lineamientos básicos	Virtual	Decidir cuál sería el tema de investigación para el proyecto de graduación.	Semana 1							
2	Planteamiento del problema y objetivos de investigación	Virtual	Definir los antecedentes y enunciado del problema. Objetivos: general y específicos, justificación y diagrama sagital de variables.	Semana 2							
3	Marco teórico	Virtual	Análisis de la situación actual del macroentorno y microentorno, teorías del sustento y conceptualización.	Semana 3							
4	Metodología de la investigación	Virtual	Congruencia metodológica y organización de las variables enfoque de la investigación y su alcance.	Semana 4							
5	Determinar cuál será nuestra población meta	Virtual	Descripción de la población Justificar el método de muestreo Identificar nuestra población Determinar el marco muestral Calcular el tamaño de la muestra	Semana 5							
6	Diseño del cuestionario	Virtual	Diseñar el cuestionario a aplicar a la muestra	Semana 6							
7	Aplicación de las encuestas	Virtual	Aplicar las encuestas a la muestra	Semana 7							
8	Resultados de la encuesta	Virtual	El conteo de las encuestas y sus respectivas gráficas	Semana 8							

## VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Este capítulo tiene como objetivo dar a conocer los resultados y análisis de la información recopilada por medio de los instrumentos utilizados para la recolección de los mismos, aplicado a los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC Tegucigalpa; quienes proporcionaron información valiosa y necesaria para conocer las competencias de los estudiantes de la carrera de administración de empresas con respecto al proyecto Tuning.

Es preciso destacar que el cuestionario aplicado a los estudiantes hace énfasis en el desarrollo de las competencias que estos han logrado dentro CEUTEC y la importancia que estas mismas tienen dentro del ejercicio profesional.

### 6.1 Resultados acerca de las variables demográficas

#### 6.1.1 Género

**Tabla 6.1:** *Género*

Indique su género		
	Respuestas	Porcentaje
Mujeres	142	59%
Hombres	98	41%
<b>Total, general</b>	240	100%

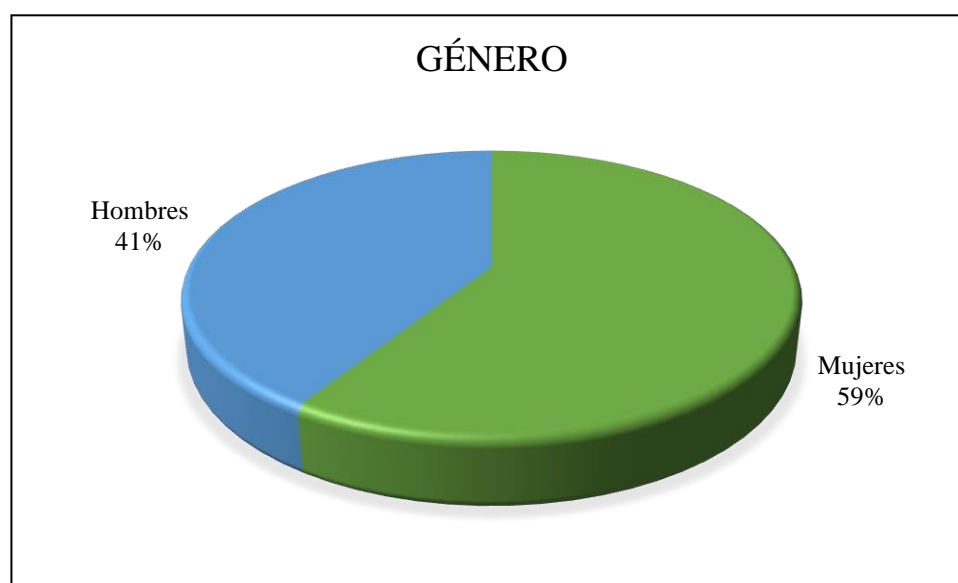


Gráfico 6.1: Género

Con el resultado anterior, se observa que más de la mitad de los encuestados fueron mujeres, representado por un 59%

## 6.1.2 Situación laboral

**Tabla 6.2:** *Situación laboral*

<b>Trabaja actualmente</b>		
	<b>Respuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	151	63%
No	89	37%
<b>Total, general</b>	240	100%



Gráfico 6.2: Situación laboral

La mayor parte de los encuestados se encuentra laborando, un 63% respectivamente.

## 6.1.3 Edad

**Tabla 6.3:** *Edad*

<b>Edad</b>		
	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
Menor de 18 años	0	0%
18 a 24 años	84	35%
25 a 34 años	116	48%
35 a 44 años	35	15%
45 a 54 años	5	2%
<b>Total general</b>	240	100%

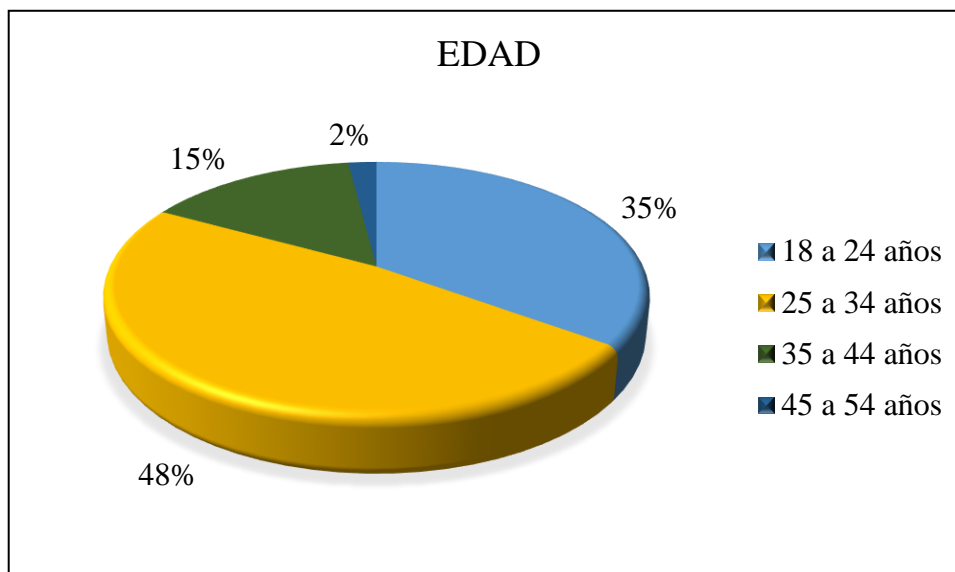


Gráfico 6.3: Edad

La mayor parte de los encuestados se encuentra en un rango de 19 a 34 años, representando un 83% de la muestra. Es decir, la mayoría de los estudiantes de administración de empresas de penúltimo y último año en CEUTEC, Tegucigalpa son adultos jóvenes.

#### 6.1.4 Índice Académico

**Tabla 6.4:** *Índice académico*

Índice académico		
	Respuestas	Porcentaje
Menor de 60%	1	0%
60 a 70%	26	11%
71 a 80%	118	49%
81 a 90%	75	31%
91 a 100%	20	8%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

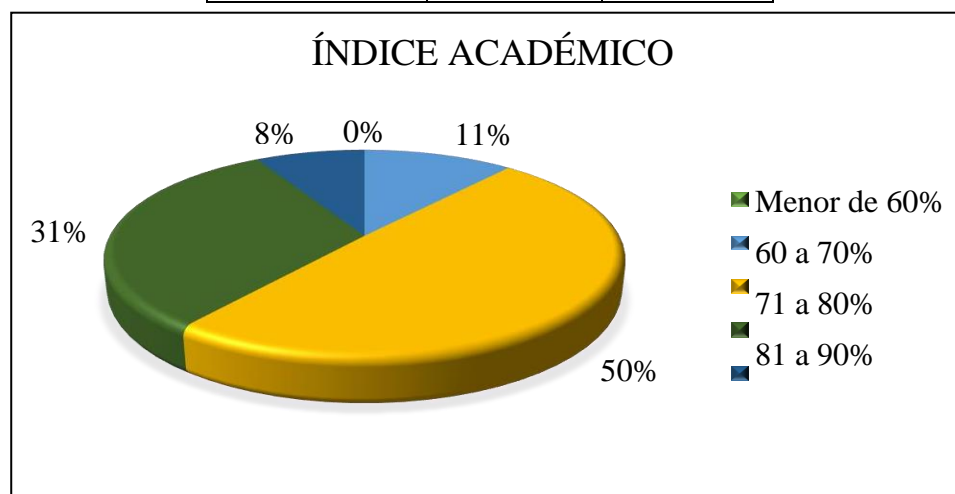


Gráfico 6.4: Índice académico

Casi la mitad de los encuestados tiene un índice académico de 71 a 80%. Si consideramos un buen índice de 81 a 100% entonces concluimos que un 39% de los estudiantes de penúltimo y último año se encuentra con un buen rendimiento académico.

#### 6.1.5 Número de clases para culminar la carrera

**Tabla 6.5:** Cantidad de clases para culminar la carrera

Cantidad de clases para culminar la carrera		
	Respuestas	Porcentaje
Menos de 5 clases	101	42%
5 a 10 clases	51	21%
11 a 16 clases	44	18%
17 a 2 clases	24	10%
Más de 21 clases	20	8%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

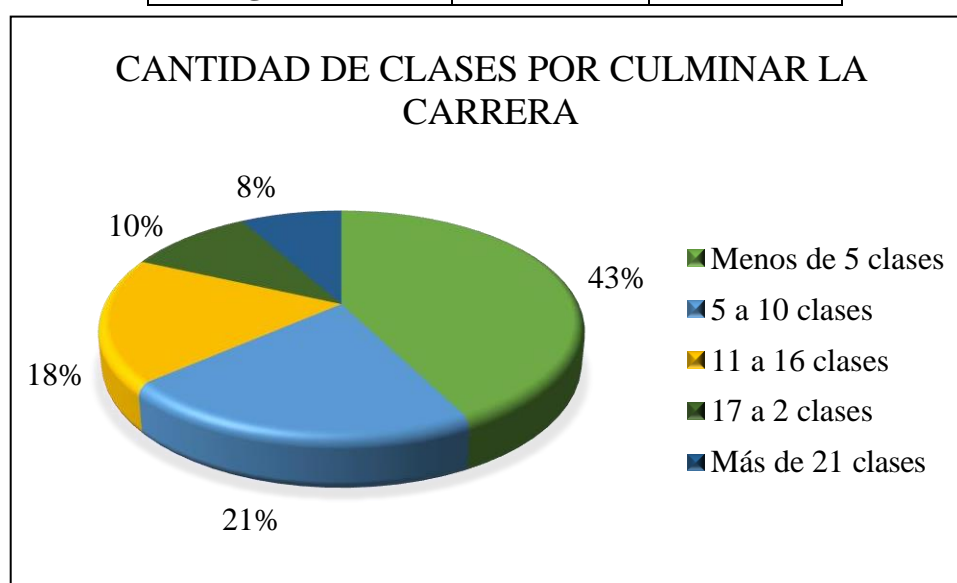


Gráfico 6.5: Cantidad de clases para culminar la carrera

Con los resultados obtenidos concluimos que más de la mitad de los encuestados se encuentra en su último año universitario. Y casi la mitad de ellos, ósea el 42% les hacen falta menos de 5 clases para terminar sus clases.

## 6.2 Resultados acerca de: Desarrollo personal y organizacional

### 6.2.1 Macro competencia 1: Compromiso ético y responsabilidad social

**Tabla 6.6:** Resultados del ítem 1

Compromiso ético en el desempeño personal					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	21	9%	Nada pertinente	23	10%
Poco desarrollado	32	13%	Poco pertinente	18	8%
Desarrollado	91	38%	Pertinente	66	28%
Totalmente desarrollado	96	40%	Totalmente pertinente	133	55%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

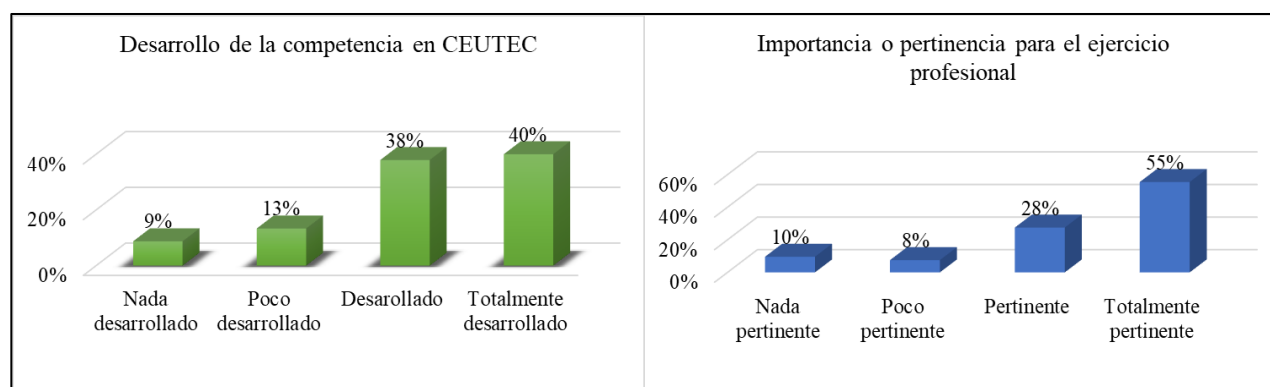


Gráfico 6.6: Indicador 1-Compromiso ético en el desempeño personal

Un 40% considera que esta competencia ha sido totalmente desarrollada durante sus estudios universitarios. Y más de la mitad de los encuestados, es decir el 55% considera que es totalmente importante estar comprometido éticamente en el desempeño personal.

**Tabla 6.7:** Resultados del ítem 2

Compromiso ético en el desempeño profesional					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	14	6%	Nada pertinente	8	3%
Poco desarrollado	20	8%	Poco pertinente	22	9%
Desarrollado	91	38%	Pertinente	78	33%
Totalmente desarrollado	115	48%	Totalmente pertinente	132	55%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

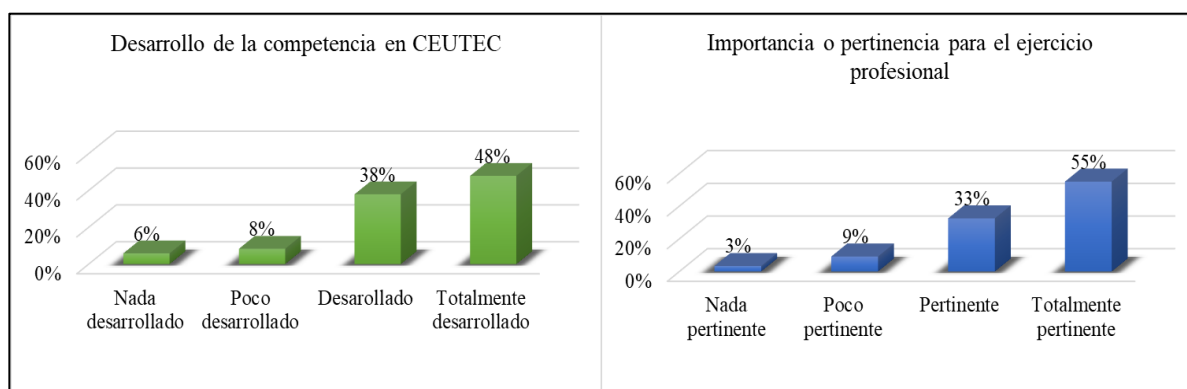


Gráfico 6.7: Indicador 2-Compromiso ético en el desempeño profesional

El 48% consideró que esta competencia ha sido totalmente desarrollada en sus estudios universitarios. Y al igual que la pregunta anterior el 55% de los encuestados creen que es totalmente pertinente el compromiso ético en el desempeño profesional.

Tabla 6.8: Resultados del ítem 3

Responsabilidad social en el desempeño profesional					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	8	3%	Nada pertinente	8	3%
Poco desarrollado	31	13%	Poco pertinente	19	8%
Desarrollado	112	47%	Pertinente	95	40%
Totalmente desarrollado	89	37%	Totalmente pertinente	118	49%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

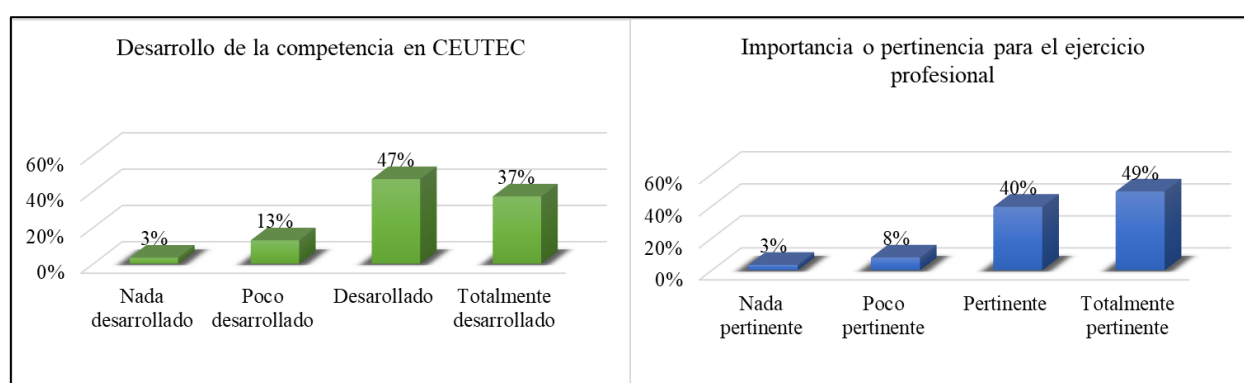


Gráfico 6.8: Indicador 3-Responsabilidad social en el desempeño profesional

El 47% considera que ha desarrollado esta competencia a través de sus estudios universitarios. Y el 49% de los encuestados considera totalmente importante la responsabilidad social en el desempeño profesional.

## 6.2.2 Macrocompetencia 2: Ejercicio de liderazgo para el logro de los objetivos de la organización

**Tabla 6.9:** Resultados del ítem 4

Ejercicio del liderazgo para el logro de los objetivos de la organización					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	8	3%	Nada pertinente	4	2%
Poco desarrollado	33	14%	Poco pertinente	30	13%
Desarrollado	112	47%	Pertinente	89	37%
Totalmente desarrollado	87	36%	Totalmente pertinente	117	49%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

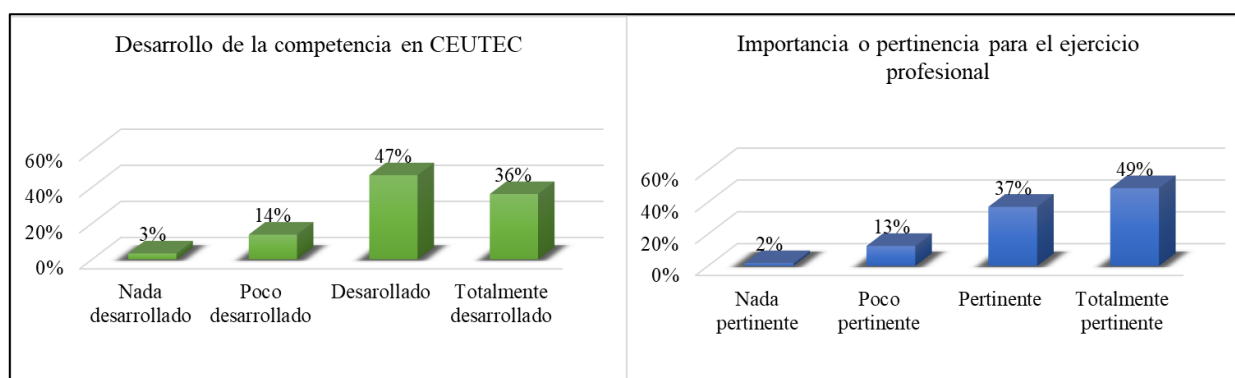


Gráfico 6.9: Indicador 4-Ejercicio del liderazgo para el logro de los objetivos de la organización

Un 47% considera que ha desarrollado esta competencia a través de sus estudios universitarios. El 49% de los encuestados considera que es totalmente pertinente el ejercicio del liderazgo para el logro de los objetivos de la organización.

## 6.2.3 Macrocompetencia 3: Capacidad de aprender a aprender

**Tabla 6.10:** Resultados del ítem 5

Capacidad de aprender a aprender					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	10	4%	Nada pertinente	6	3%
Poco desarrollado	28	12%	Poco pertinente	21	9%
Desarrollado	117	49%	Pertinente	99	41%
Totalmente desarrollado	85	35%	Totalmente pertinente	114	48%
<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

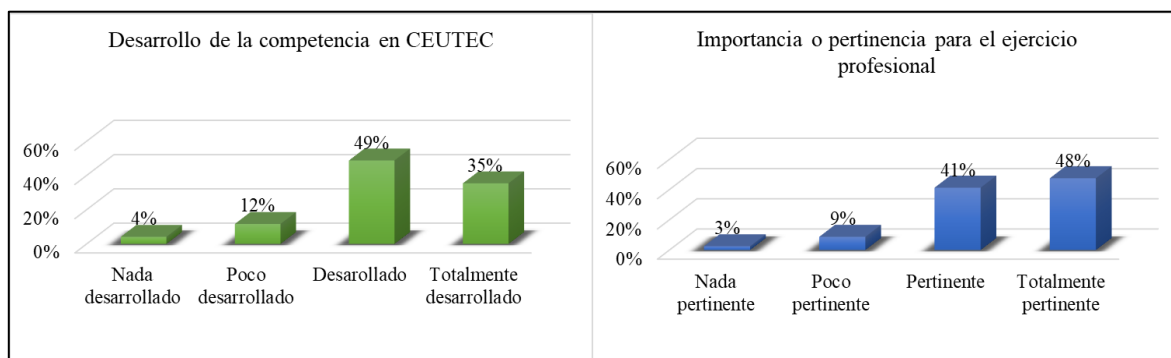


Gráfico 6.10: Indicador 5-Capacidad de aprender a aprender

Un 49% considera que ha desarrollado esta competencia a través de sus estudios universitarios. Un 48% de los encuestados considera totalmente pertinente la capacidad de aprender a aprender para el ejercicio profesional.

#### 6.2.4 Macrocompetencia 4: Comunicación efectiva y trabajo en equipo

Tabla 6.11: Resultados del ítem 6

Comunicación efectiva en el desempeño del trabajo					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	12	5%	Nada pertinente	4	2%
Poco desarrollado	33	14%	Poco pertinente	28	12%
Desarrollado	108	45%	Pertinente	82	34%
Totalmente desarrollado	87	36%	Totalmente pertinente	126	53%
<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

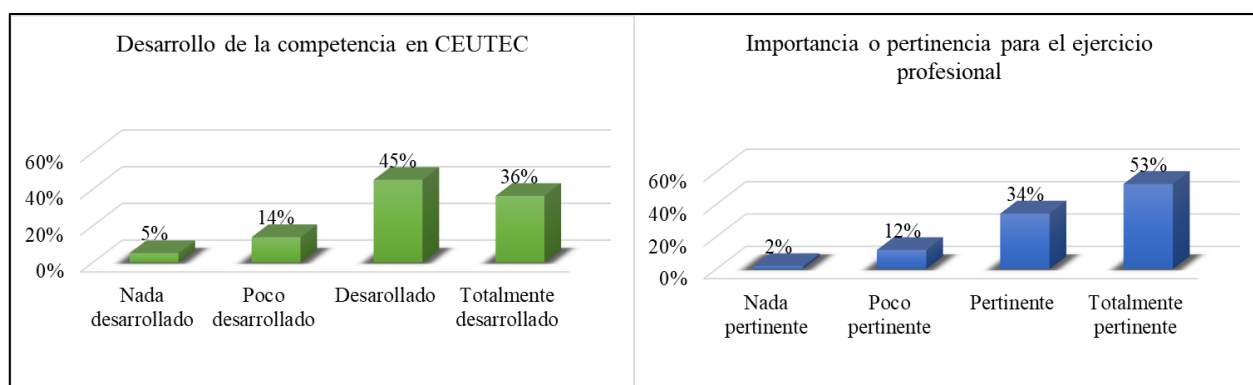


Gráfico 6.11: Indicador 6-Comunicación efectiva en el desempeño del trabajo

Un 45% de los encuestados considera que ha desarrollado esta competencia a través de sus estudios universitarios y un 53% considera que es totalmente pertinente la comunicación efectiva en el desempeño del trabajo en el ejercicio profesional.

Tabla 6.12: Resultados del ítem 7

Capacidad para trabajar en equipo					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	9	4%	Nada pertinente	2	1%
Poco desarrollado	22	9%	Poco pertinente	32	13%
Desarrollado	97	40%	Pertinente	78	33%
Totalmente desarrollado	112	47%	Totalmente pertinente	128	53%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

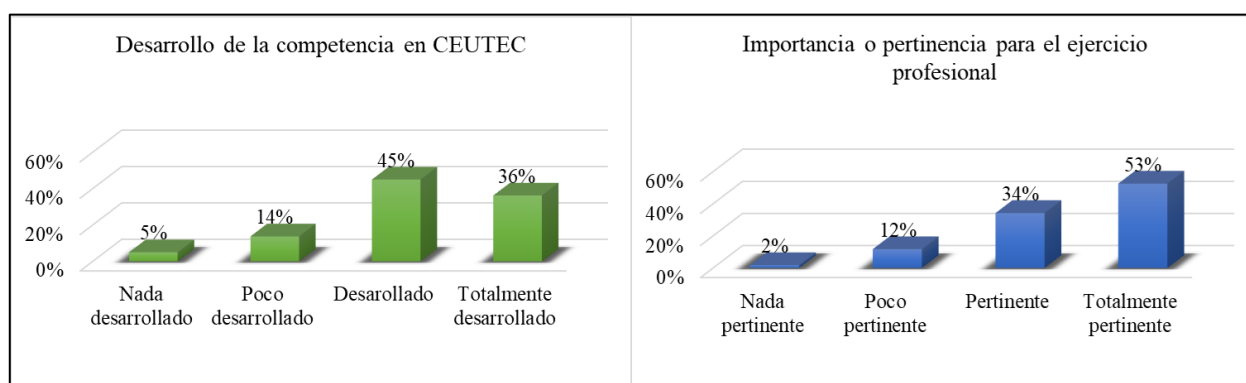


Gráfico 6.12: Indicador 7-Capacidad para trabajar en equipo

El 47% de los encuestados consideran que han logrado el desarrollo de las competencias, mientras el 53% consideran total pertinencia para el ejercicio profesional basada en la competencia de la capacidad para trabajar en equipo.

### 6.3. Resultados acerca de: innovación y emprendimiento

#### 6.3.1 Macrocompetencia 5: Detección de oportunidades para emprender negocios/capacidad de emprendimiento e innovación

Tabla 6.13: Resultados del ítem 8

Capacidad para detectar oportunidades de emprendimiento de negocios					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	16	7%	Nada pertinente	5	2%
Poco desarrollado	46	19%	Poco pertinente	49	20%
Desarrollado	92	38%	Pertinente	88	37%
Totalmente desarrollado	86	36%	Totalmente pertinente	98	41%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

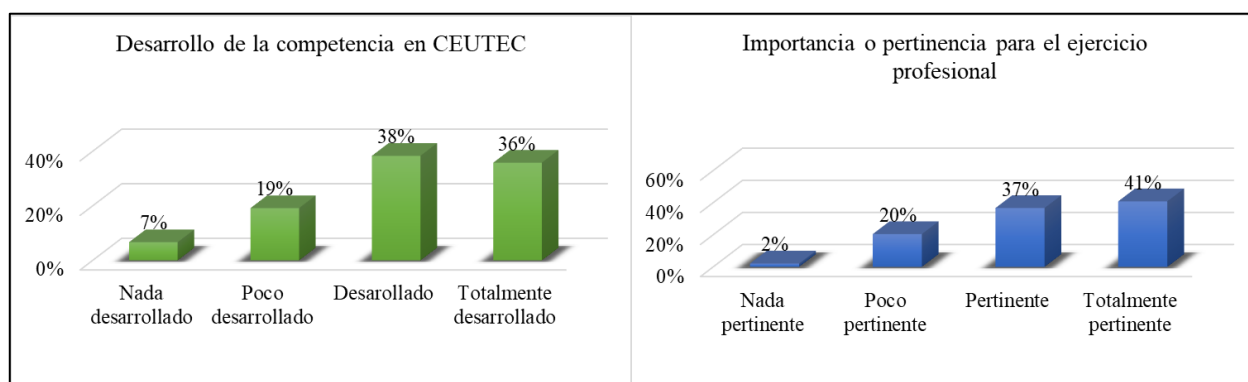


Gráfico 6.13: Indicador 8-Capacidad para detectar oportunidades de emprendimiento de negocios.

El 38% de los encuestados consideran que han logrado el desarrollo de las competencias mientras el 41% de los encuestados consideran total pertinencia para el ejercicio profesional, basada en la competencia de la capacidad para detectar oportunidades de emprendimiento de negocios.

Tabla 6.14: Resultados del ítem 9

Capacidad de emprendimiento de negocios					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	15	6%	Nada pertinente	10	4%
Poco desarrollado	44	18%	Poco pertinente	50	21%
Desarrollado	100	42%	Pertinente	88	37%
Totalmente desarrollado	81	34%	Totalmente pertinente	92	38%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

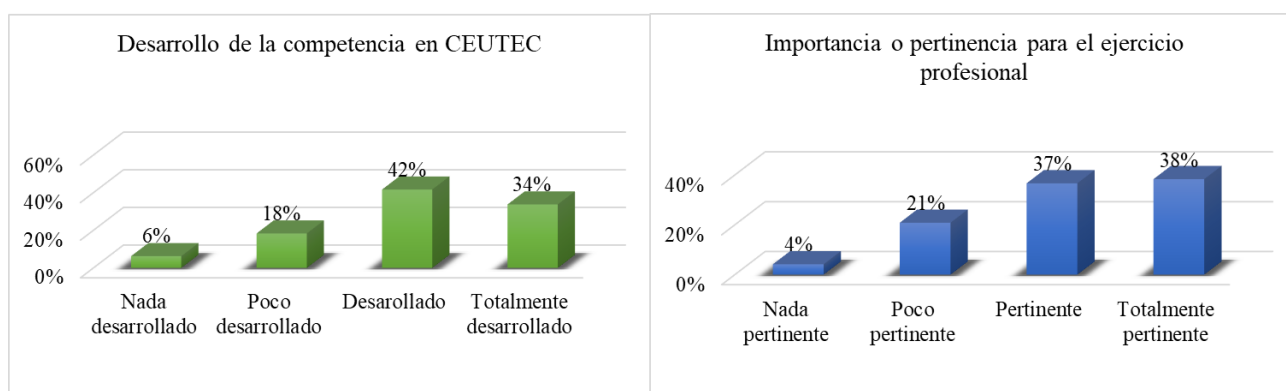


Gráfico 6.14: Indicador 9-Capacidad de emprendimiento de negocios.

El 42% de los encuestados consideran que han desarrollado las competencias y el 38% de los mismos consideran total pertinencia para el ejercicio profesional, en la competencia basada en la capacidad de emprendimiento de negocios.

Tabla 6.15: Resultados del ítem 10

Capacidad de innovación en el ejercicio del trabajo					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	11	5%	Nada pertinente	10	4%
Poco desarrollado	53	22%	Poco pertinente	38	16%
Desarrollado	97	40%	Pertinente	94	39%
Totalmente desarrollado	79	33%	Totalmente pertinente	98	41%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

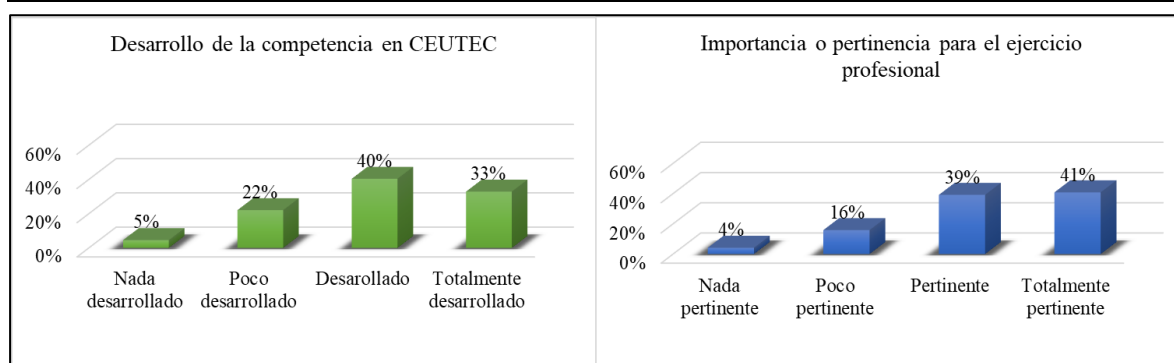


Gráfico 6.15: Indicador 10-Capacidad de innovación en el ejercicio del trabajo

Un 40% de los encuestados considera que ha desarrollado esta capacidad a través de sus estudios universitarios. Y un 41% de los encuestados considera que es totalmente pertinente la capacidad de innovación en el ejercicio laboral.

### 6.3.2 Macrocompetencia 6: Formulación, evaluación y administración de proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones

Tabla 6.16: Resultados del ítem 11

Capacidad de formular proyectos en diferentes tipos de organizaciones					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	13	5%	Nada pertinente	11	5%
Poco desarrollado	51	21%	Poco pertinente	44	18%
Desarrollado	113	47%	Pertinente	95	40%
Totalmente desarrollado	63	26%	Totalmente pertinente	90	38%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

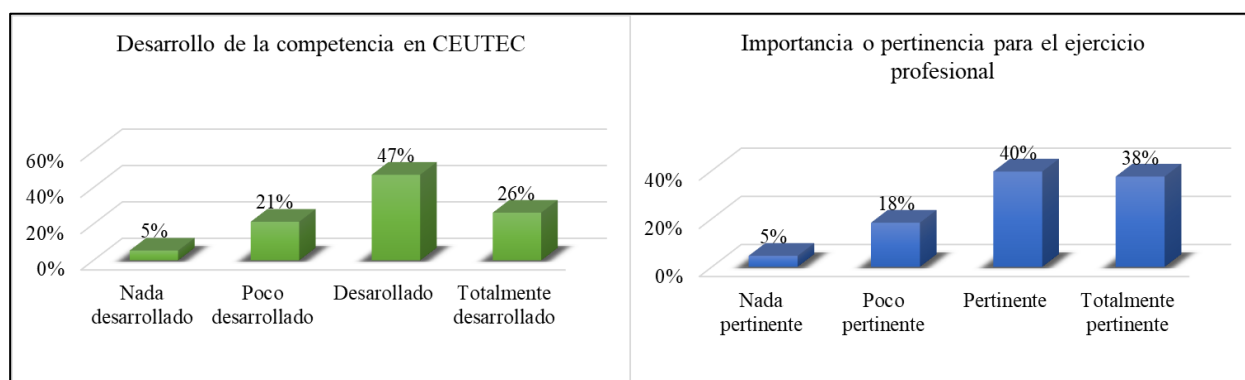


Gráfico 6.16: Indicador 11-Capacidad de formular proyectos en diferentes tipos de organizaciones

El 47% de los encuestados consideran que han logrado un desarrollo de la competencia, mientras el 40% consideran pertinente para el desarrollo profesional, basado en la competencia de la capacidad de formular proyectos en diferentes tipos de organizaciones.

Tabla 6.17: Resultados del ítem 12

Capacidad de evaluación de proyectos en diferentes tipos de organizaciones					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	9	4%	Nada pertinente	13	5%
Poco desarrollado	45	19%	Poco pertinente	43	18%
Desarrollado	126	53%	Pertinente	90	38%
Totalmente desarrollado	60	25%	Totalmente pertinente	94	39%
<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

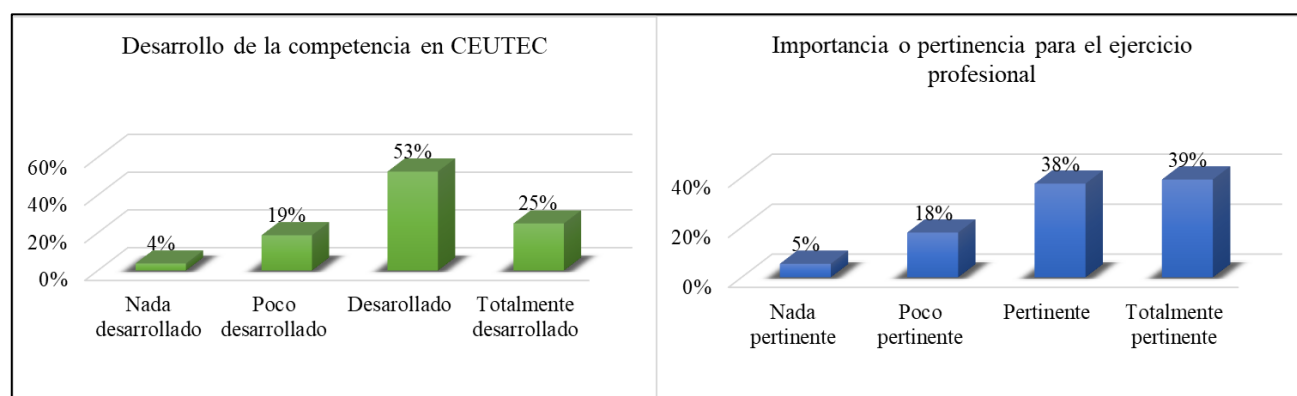


Gráfico 6.17: Indicador 12-Capacidad de evaluación de proyectos en diferentes tipos de organizaciones

El 53% de los encuestados consideran que han logrado un desarrollo de competencias mientras el 39% consideran total pertinencia para el desarrollo profesional, basado en la competencia de la capacidad de evaluación de proyectos en diferentes tipos de organización.

Tabla 6.18: Resultados del ítem 13

Capacidad de administración de proyectos en diferentes tipos de organizaciones					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	8	3%	Nada pertinente	12	5%
Poco desarrollado	45	19%	Poco pertinente	44	18%
Desarrollado	125	52%	Pertinente	96	40%
Totalmente desarrollado	62	26%	Totalmente pertinente	88	37%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

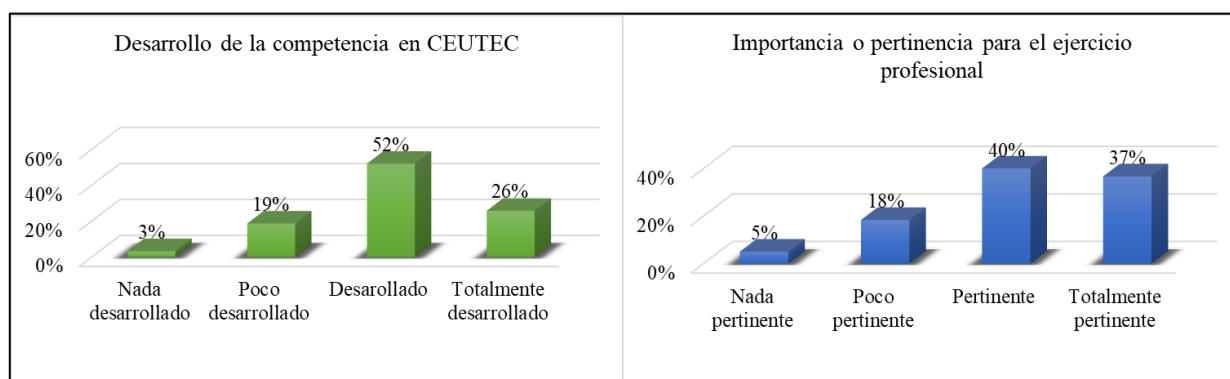


Gráfico 6.18: Indicador 13-Capacidad de administración de proyectos en diferentes tipos de organizaciones

El 52% de los encuestados consideran que han logrado un desarrollo de la competencia, mientras el 40% de los encuestados consideran pertinente para el trabajo profesional, basado en la competencia de la capacidad de administración de proyectos en diferentes tipos de organizaciones.

#### 6.4. Resultados sobre: Gestión Estratégica

##### 6.4.1 Macrocompetencia 7: Desarrollo de planteamiento estratégico, táctico y operativo en distintos escenarios

Tabla 6.19: Resultados del ítem 14

Desarrollo de planteamiento estratégico en distintos escenarios					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	6	3%	Nada pertinente	2	1%
Poco desarrollado	45	19%	Poco pertinente	38	16%
Desarrollado	126	53%	Pertinente	110	46%
Totalmente desarrollado	63	26%	Totalmente pertinente	90	38%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

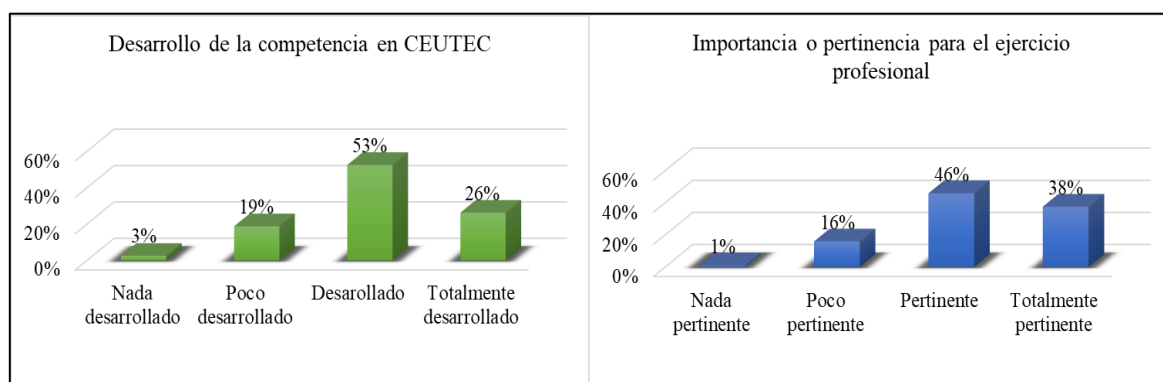


Gráfico 6.19: Indicador 14-Desarrollo de planteamiento estratégico en distintos escenarios

El 53% de los encuestados consideran que han logrado un desarrollo de la competencia, mientras el 46% consideran pertinente para el ejercicio profesional, basado en la competencia del desarrollo de planteamiento estratégico en distintos escenarios.

Tabla 6.20: Resultados del ítem 15

Desarrollo de planteamiento táctico en distintos escenarios					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	17	7%	Nada pertinente	15	6%
Poco desarrollado	44	18%	Poco pertinente	42	18%
Desarrollado	116	48%	Pertinente	109	45%
Totalmente desarrollado	63	26%	Totalmente pertinente	74	31%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

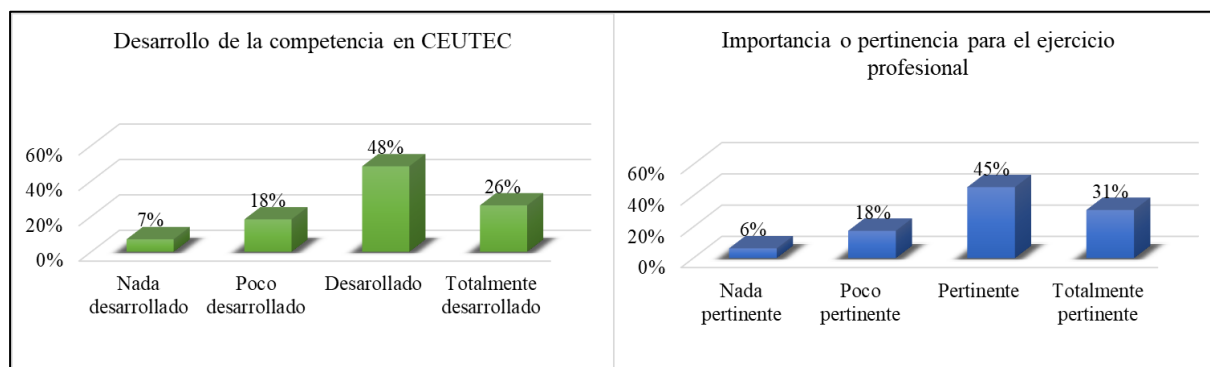


Gráfico 6.20: Indicador 15-Desarrollo de planteamiento táctico en distintos escenarios.

El 48% de los encuestados consideran que han logrado un desarrollo de la competencia mientras el 45% consideran pertinente para el ejercicio profesional, basado en la competencia del desarrollo de planteamiento táctico en distintos escenarios.

Tabla 6.21: Resultados del ítem 16

Desarrollo de planteamiento operativo en distintos escenarios					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	22	9%	Nada pertinente	13	5%
Poco desarrollado	43	18%	Poco pertinente	45	19%
Desarrollado	114	48%	Pertinente	102	43%
Totalmente desarrollado	61	25%	Totalmente pertinente	80	33%
<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

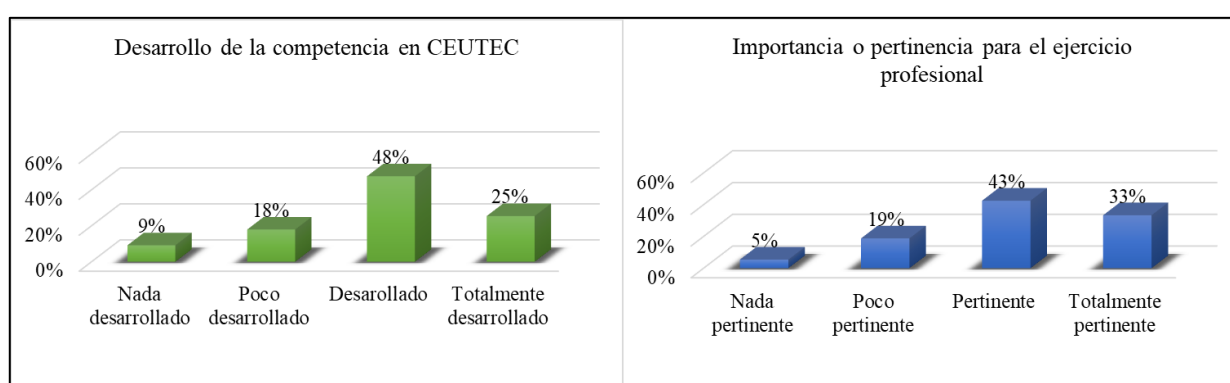


Gráfico 6.21: Indicador 16-Desarrollo de planteamiento operativo en distintos escenarios.

El 48% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 43% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en el desarrollo del planteamiento operativo en distintos escenarios.

#### 6.4.2 Macrocompetencia 8: Optimización del proceso administrativo y de negocios.

Tabla 6.22: Resultados del ítem 17

Capacidad de optimización del proceso administrativo del negocio					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	16	7%	Nada pertinente	8	3%
Poco desarrollado	53	22%	Poco pertinente	36	15%
Desarrollado	108	45%	Pertinente	99	41%
Totalmente desarrollado	63	26%	Totalmente pertinente	97	40%
<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

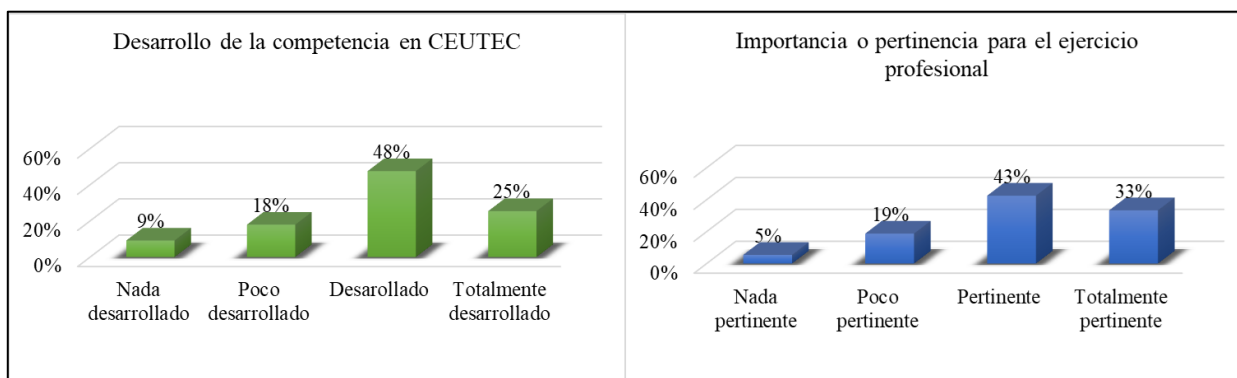


Gráfico 6.22: Indicador 17-Capacidad de optimización del proceso administrativo del negocio

El 45% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 41% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional así mismo un 40% la considero totalmente pertinente para el ejercicio profesional lo cual denota la relevancia con la que es percibida la competencia basada en la capacidad de optimización del proceso administrativo del negocio.

### 6.4.3 Macrocompetencia 9: Identificación y administración de los riesgos de negocios en las organizaciones

Tabla 6.23: Resultados del ítem 18

Capacidad de identificar los riesgos del negocio					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	10	4%	Nada pertinente	6	3%
Poco desarrollado	58	24%	Poco pertinente	35	15%
Desarrollado	95	40%	Pertinente	96	40%
Totalmente desarrollado	77	32%	Totalmente pertinente	103	43%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

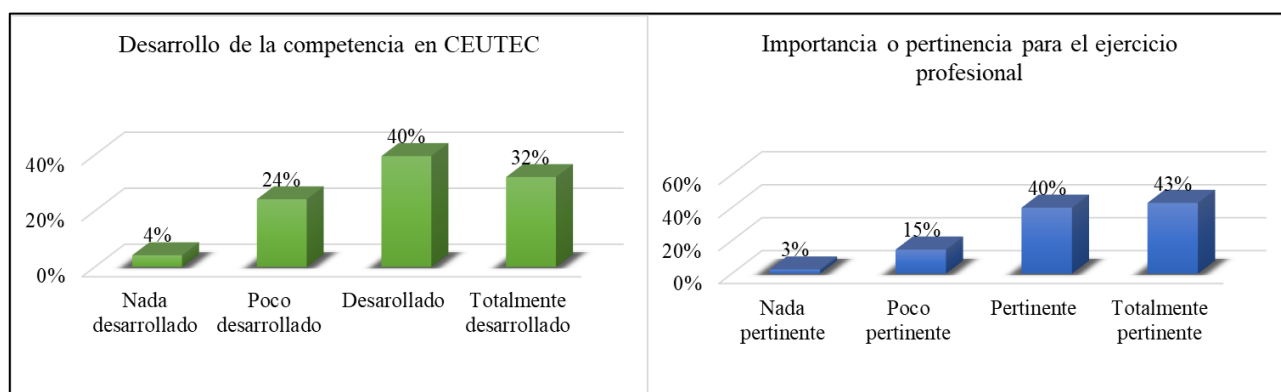


Gráfico 6.23: Indicador 18-Capacidad de identificar los riesgos del negocio

El 40% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo el 43% de los encuestados considera totalmente pertinente para el ejercicio profesional, la

competencia basada en la capacidad para identificar los riesgos del negocio.

**Tabla 6.24:** Resultados del ítem 19

Capacidad de administrar el riesgo del negocio					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	10	4%	Nada pertinente	5	2%
Poco desarrollado	56	23%	Poco pertinente	35	15%
Desarrollado	106	44%	Pertinente	105	44%
Totalmente desarrollado	68	28%	Totalmente pertinente	95	40%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

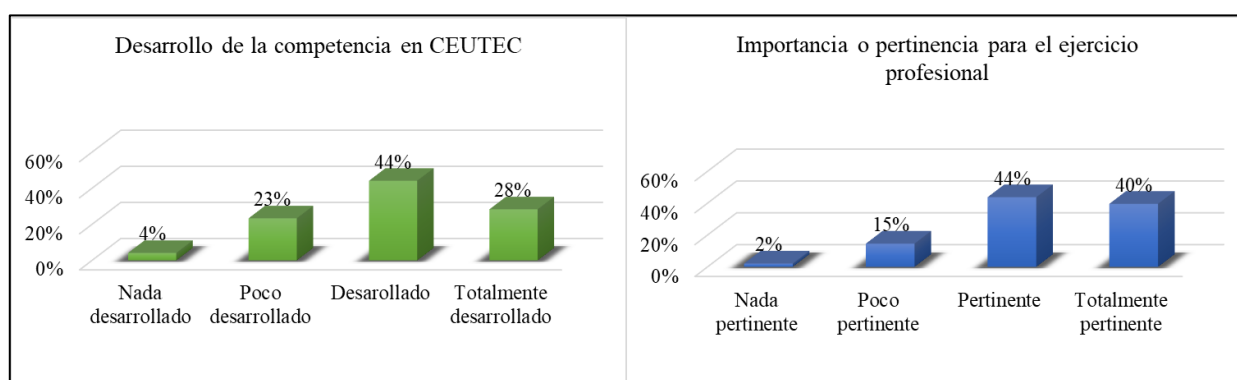


Gráfico 6.24: Indicador 19-Capacidad de administrar el riesgo del negocio

El 44% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia de igual manera el 44% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de administrar el riesgo del negocio.

#### 6.4.4 Macrocompetencia 10: Definición y utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión

**Tabla 6.25:** Resultados del ítem 20

Capacidad de definir los sistemas de información requeridos para la gestión					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	4	2%	Nada pertinente	8	3%
Poco desarrollado	54	23%	Poco pertinente	36	15%
Desarrollado	117	49%	Pertinente	110	46%
Totalmente desarrollado	65	27%	Totalmente pertinente	86	36%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

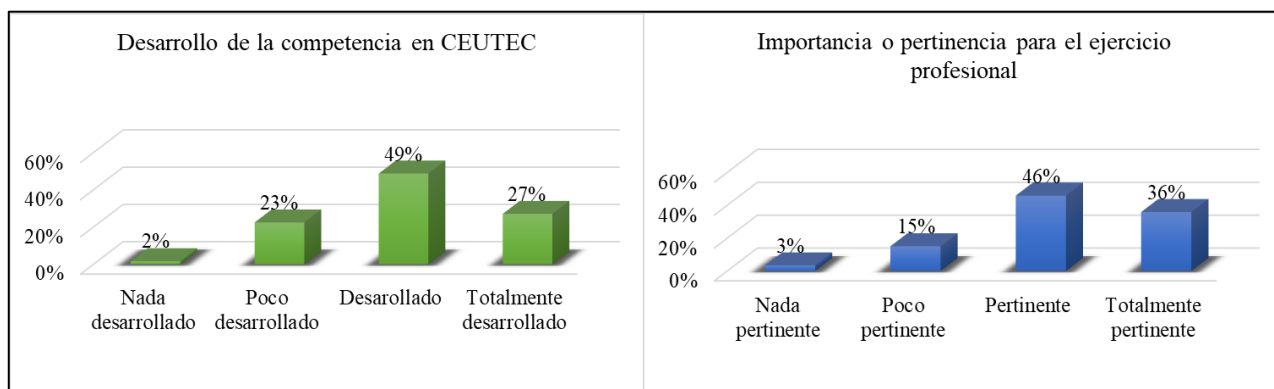


Gráfico 6.25: Indicador 20-Capacidad de definir los sistemas de información requeridos para la gestión

El 49% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 46% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de definir los sistemas de información requeridos para la gestión.

Tabla 6.26: Resultados del ítem 21

Capacidad de utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	11	5%	Nada pertinente	17	7%
Poco desarrollado	52	22%	Poco pertinente	23	10%
Desarrollado	113	47%	Pertinente	107	45%
Totalmente desarrollado	64	27%	Totalmente pertinente	93	39%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

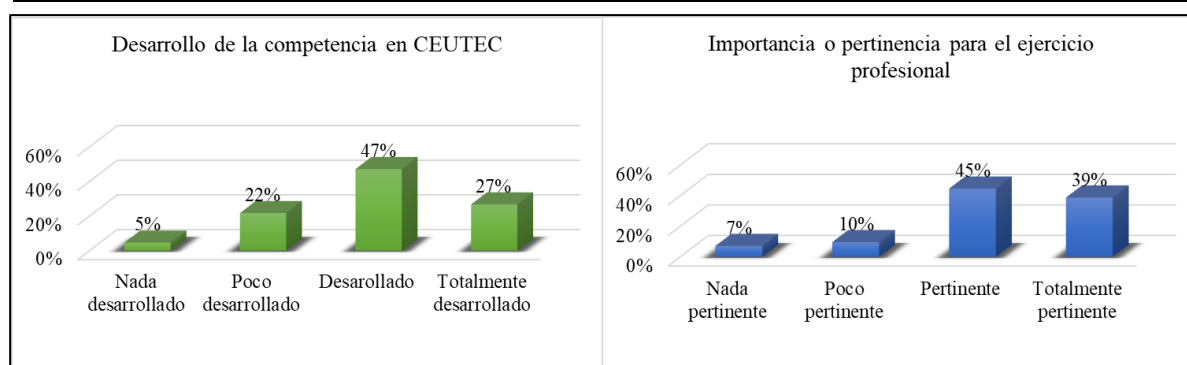


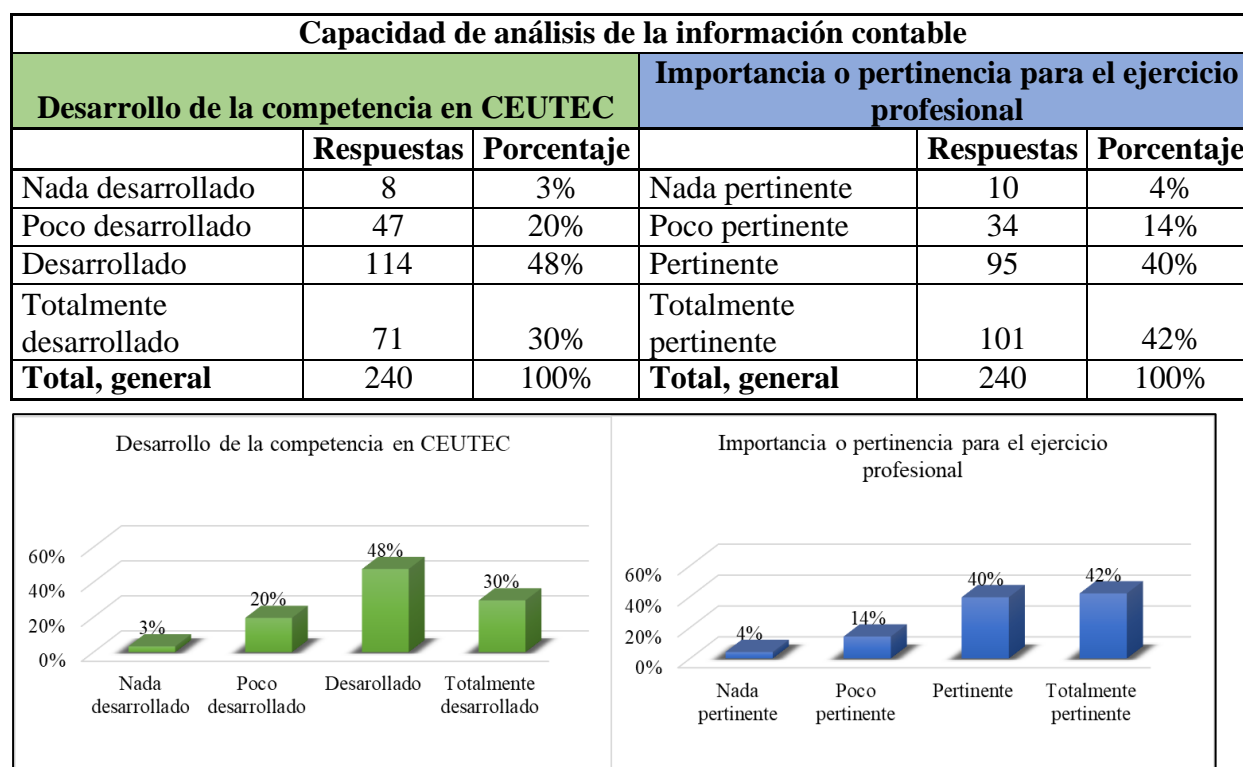
Gráfico 6.26: Indicador 21-Capacidad de utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión

El 47% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 45% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión.

## 6.5. Resultados sobre: análisis del negocio

### 6.5.1 Macrocompetencia 11: Análisis de la información contable, financiera y de mercadeo para la toma de decisiones

**Tabla 6.27:** Resultados del ítem 22



**Gráfico 6.27:** Indicador 22-Capacidad de análisis de la información contable

El 48% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 42% de los encuestados considera totalmente pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de análisis de la información contable.

**Tabla 6.28:** Resultados del ítem 23

Capacidad de análisis de la información financiera					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	10	4%	Nada pertinente	13	5%
Poco desarrollado	49	20%	Poco pertinente	36	15%
Desarrollado	117	49%	Pertinente	99	41%
Totalmente desarrollado	64	27%	Totalmente pertinente	92	38%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

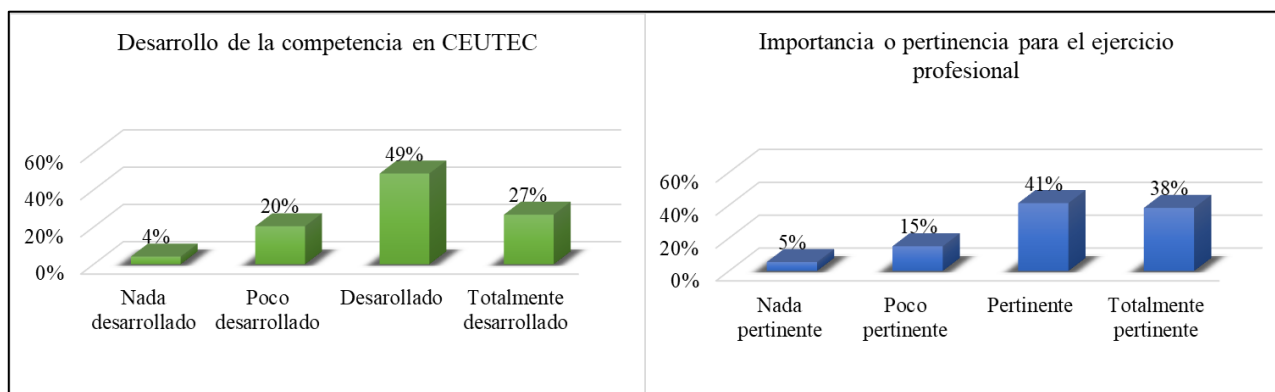


Gráfico 6.28: Indicador 23-Capacidad de análisis de la información financiera

El 49% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 41% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de análisis de la información financiera.

Tabla 6.29: Resultados del ítem 24

Capacidad de análisis de la información de mercadeo					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	4	2%	Nada pertinente	8	3%
Poco desarrollado	49	20%	Poco pertinente	43	18%
Desarrollado	117	49%	Pertinente	114	48%
Totalmente desarrollado	70	29%	Totalmente pertinente	75	31%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

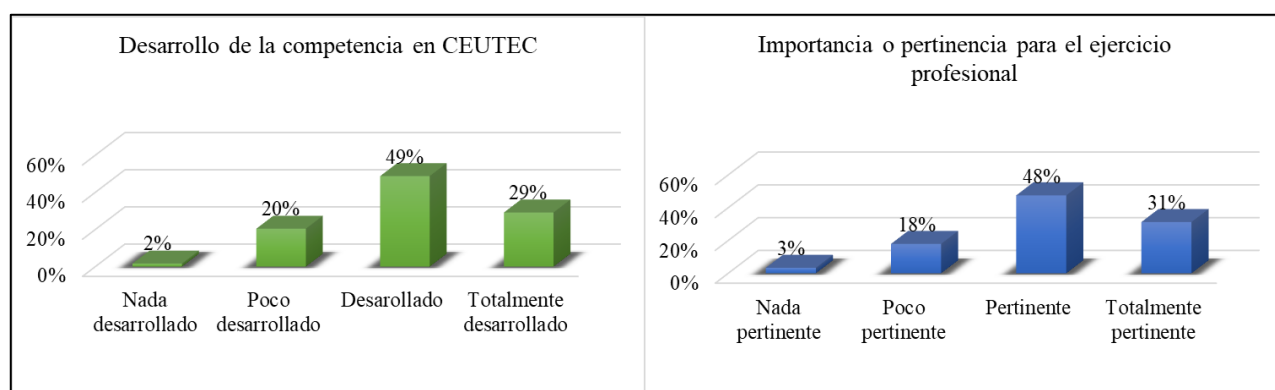


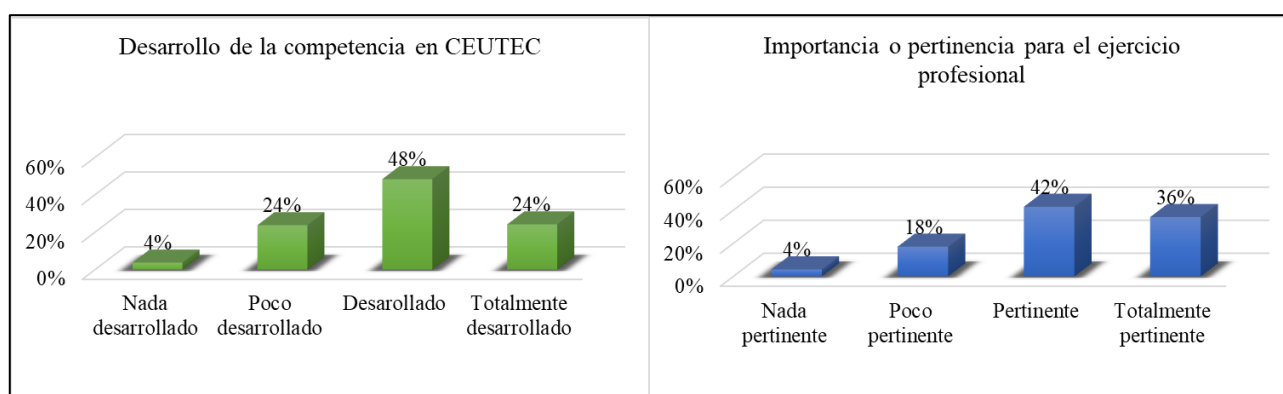
Gráfico 6.29: Indicador 24-Capacidad de análisis de la información de mercadeo

El 49% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 48% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de análisis de la información de mercadeo.

## 6.5.2 Macrocompetencia 12: Evaluación del impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria, en la gestión de las organizaciones

**Tabla 6.30:** Resultados del ítem 25

Capacidad de evaluación de la normatividad comercial en la gestión de la organización					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	9	4%	Nada pertinente	10	4%
Poco desarrollado	57	24%	Poco pertinente	43	18%
Desarrollado	116	48%	Pertinente	101	42%
Totalmente desarrollado	58	24%	Totalmente pertinente	86	36%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 6.30:** Indicador 25-Capacidad de evaluación de la normatividad comercial en la gestión de la organización

El 48% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 42% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de análisis de la información de mercadeo.

**Tabla 6.31:** Resultados del ítem 26

Capacidad de evaluación de la normatividad laboral en la gestión de la organización					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	9	4%	Nada pertinente	10	4%
Poco desarrollado	46	19%	Poco pertinente	41	17%
Desarrollado	113	47%	Pertinente	102	43%
Totalmente desarrollado	72	30%	Totalmente pertinente	87	36%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

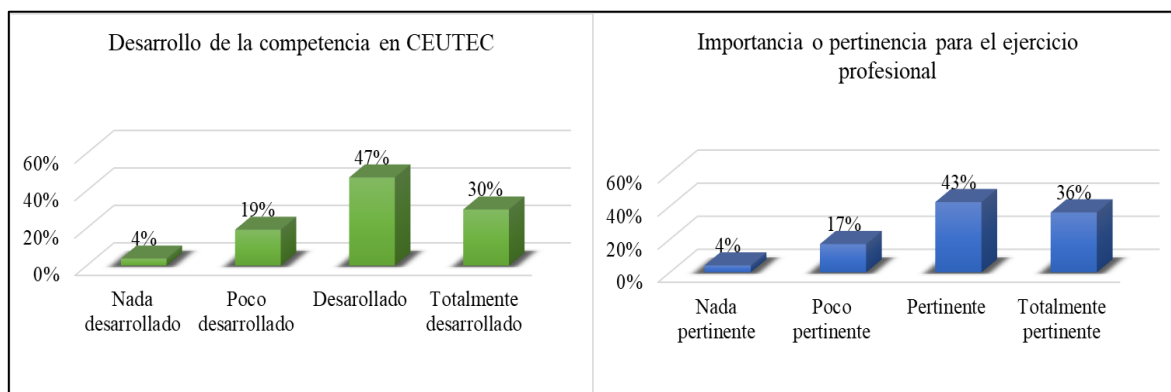


Gráfico 31: Indicador 26- Capacidad de evaluación de la normatividad laboral en la gestión de la organización

El 47% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 43% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de análisis de evaluación de la normativa laboral en la gestión de la organización.

Tabla 6.32: Resultados del ítem 27

Capacidad de evaluación de la normatividad tributaria en la gestión de la organización					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	10	4%	Nada pertinente	13	5%
Poco desarrollado	58	24%	Poco pertinente	47	20%
Desarrollado	113	47%	Pertinente	99	41%
Totalmente desarrollado	59	25%	Totalmente pertinente	81	34%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

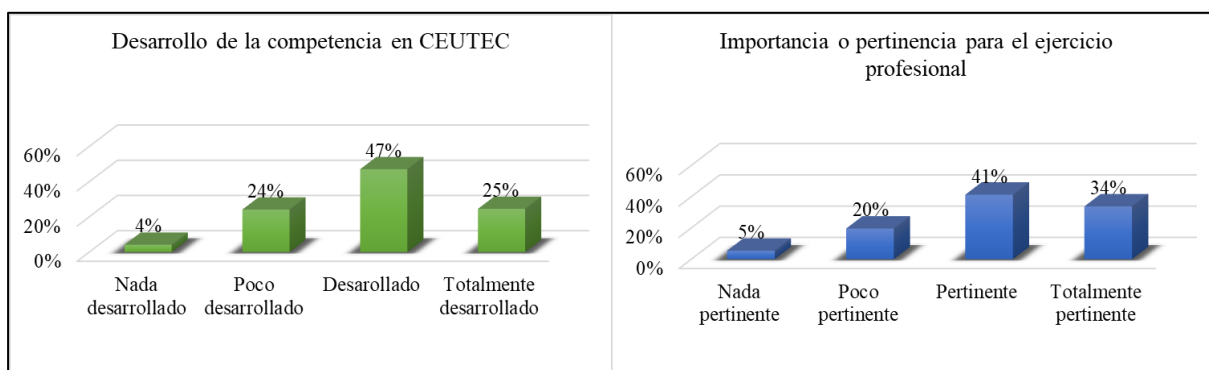


Gráfico 6.32: Indicador 27-Capacidad de evaluación de la normatividad tributaria en la gestión de la organización

El 47% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 41% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de evaluación de la normativa tributaria en la gestión de la organización.

### 6.5.3 Macrocompetencia 13: Optimización de los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización

**Tabla 6.33:** Resultados del ítem 28

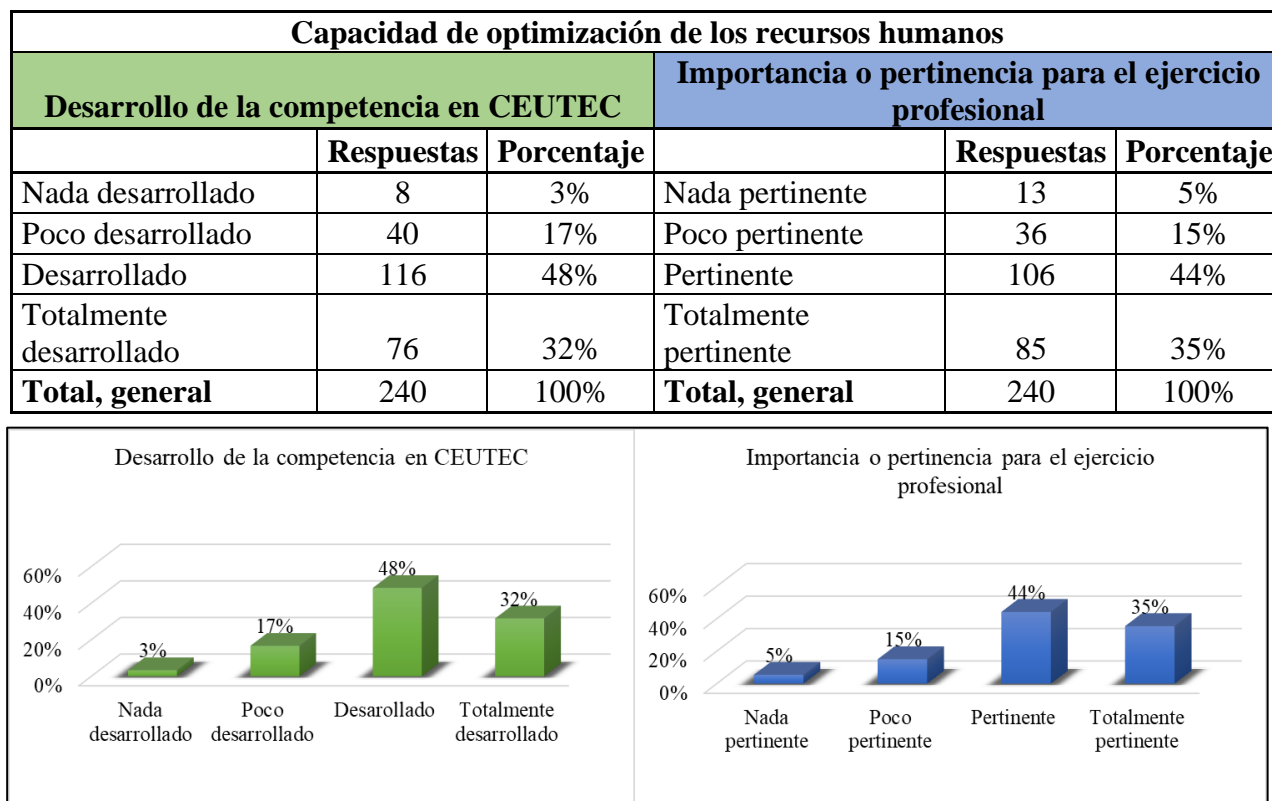


Gráfico 6.33: Indicador 28-Capacidad de optimización de los recursos humanos

El 48% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 44% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de optimización de los recursos humanos.

**Tabla 6.34:** Resultados del ítem 29

Capacidad de optimización de los recursos físicos					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	9	4%	Nada pertinente	13	5%
Poco desarrollado	49	20%	Poco pertinente	34	14%
Desarrollado	117	49%	Pertinente	105	44%
Totalmente desarrollado	65	27%	Totalmente pertinente	88	37%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

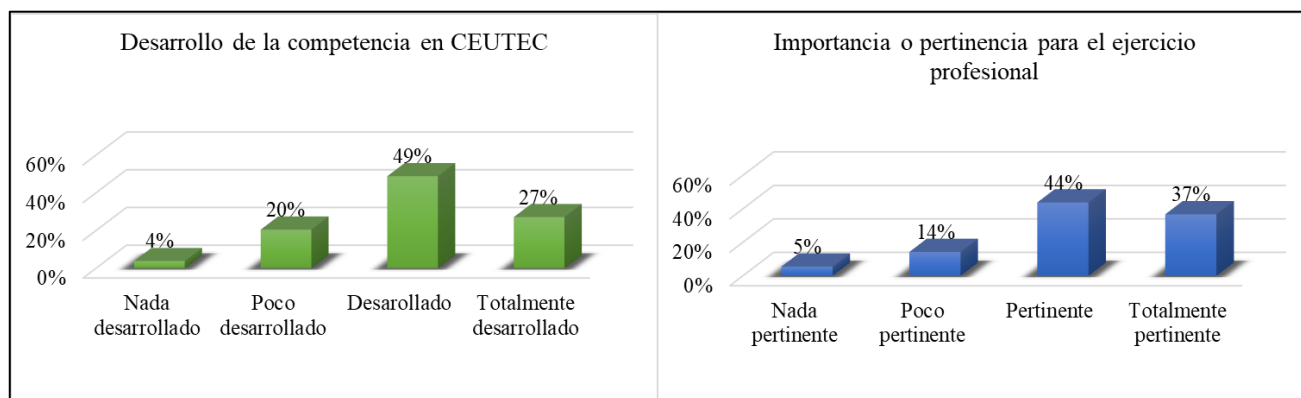


Gráfico 6.34: Indicador 29-Capacidad de optimización de los recursos físicos

El 49% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 44% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de optimización de los recursos físicos.

Tabla 6.35: Resultados del ítem 30

Capacidad de optimización de los recursos financieros					
Desarrollo de la competencia en CEUTEC			Importancia o pertinencia para el ejercicio profesional		
	Respuestas	Porcentaje		Respuestas	Porcentaje
Nada desarrollado	11	5%	Nada pertinente	8	3%
Poco desarrollado	41	17%	Poco pertinente	34	14%
Desarrollado	119	50%	Pertinente	102	43%
Totalmente desarrollado	69	29%	Totalmente pertinente	96	40%
<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>Total, general</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

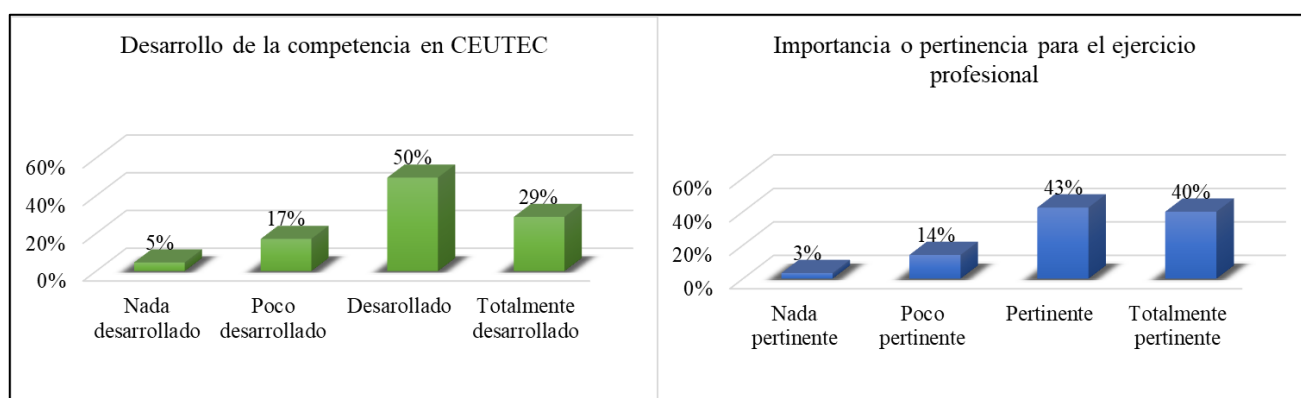


Gráfico 6.35: Indicador 30-Capacidad de optimización de los recursos financieros

El 50% de los encuestados considera que han logrado desarrollar la competencia y así mismo un 43% de los encuestados considera pertinente para el ejercicio profesional, la competencia basada en la capacidad de optimización de los recursos financieros.

## VII. CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación que se llevó a cabo en base a los resultados obtenidos sobre las competencias de los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC, Tegucigalpa, Mediante la aplicación del instrumento de encuestas a los estudiantes, se llegó a las siguientes conclusiones:

### **Conclusión general**

Tras llevar a cabo el proceso de recolección de información de la muestra sujeta a investigación, se logró conocer desde la perspectiva de los estudiantes de penúltimo y último año de la carrera de administración de empresas de CEUTEC Tegucigalpa, que en su mayoría consideran haber desarrollado las competencias establecidas por el proyecto Tuning a lo largo de su formación universitaria, de igual manera se logró conocer que los estudiantes consideran estas competencias como pertinentes para el ejercicio profesional.

### **Conclusiones específicas**

- 1.1. De acuerdo con el objetivo relacionado al desarrollo personal y organizacional se identificó que el 83% de los encuestados consideran haber desarrollado la competencia basada en compromisos para un mejor desarrollo personal como profesional y así poder tener un mejor desempeño en sus labores.
- 1.2. En cuanto a la pertinencia de dicha competencia para un ejercicio profesional el 87% de los estudiantes están de acuerdo lo pertinente que es con el fin de tener la capacitación necesaria para liderar dentro de una organización, de este modo se llevara al éxito la organización y a la vez tener una satisfacción personal.
- 2.1. En cuanto al objetivo relacionado a la innovación y emprendimiento se determinó que el 75% de los estudiantes consideran que han logrado desarrollar la competencia a lo largo de su carrera universitaria, demostrando tener iniciativas empresariales innovadoras, demostrando que la importancia de los conocimientos universitarios es fundamental para formular proyectos de emprendimientos y teniendo impacto a diferentes tipos de organizaciones.
- 2.2. Dentro de la pertinencia ante el desarrollo profesional el 77% de los estudiantes consideran que es beneficioso emprender en los negocios innovadores, el proyecto Tuning agrega que el componente de innovación genera un valor agregado.

- 3.1. Concluyendo el objetivo de las competencias de la gestión estratégica definidas del proyecto Tuning, se identificó que el 73% de los estudiantes lograron desarrollar planteamientos estratégicos en su formación universitaria en distintos escenarios así les permita medir y controlar eficientemente los resultados de la estrategia brindando una alta calidad académica.
- 3.2. El 80% pertinentes para el ejercicio profesional de los estudiantes que utilizan los sistemas de información requeridos para la gestión y capaces de identificar y administrar los riesgos del negocio
- 4.1 En resumen, la competencia análisis de negocio del proyecto Tuning se refiere a la capacidad de análisis que debe tener todo administrador para garantizar la permanencia y crecimiento de una empresa, el 76% de los estudiantes consideran que han desarrollado esta competencia, poniendo en capacidad la normalidad en el ámbito laboral en la gestión de organización en donde utilizan técnicas en los recursos financieros.
- 4.2 El 80% de los estudiantes la consideran pertinente para el ejercicio profesional, en virtud a lo estudiado sabemos que la toma de decisiones es prescindible dentro de un negocio para crear entornos competitivos e identificar las necesidades empresariales.

## VIII. RECOMENDACIONES

- 1.1. Las respuestas obtenidas por los estudiantes en relación a las habilidades que pertenecen a las competencias de desarrollo personal y organizacional. Los futuros administradores deben saber la importancia que tiene una competencia que abarca tanto el mantenerse en constante aprendizaje como la inteligencia emocional; se debe mejorar esta percepción del universitario incentivándolos y motivándolos a meterse en el papel de un administrador desde inicios de la carrera universitaria; logrando así egresados con una alta percepción de ellos mismos y alta capacidad de liderar correctamente dentro de sus áreas de trabajo.
  
- 1.2. Debido a que en su mayoría los estudiantes reconocen la pertinencia que tiene el trabajar en equipo, ser ético y la sinergia que debe existir en una organización; es recomendable seguir inculcando y motivando las asignaciones grupales en las diferentes clases. Es común que se den discrepancias cuando se realizan trabajos grupales, pero es importante que el estudiante se adapte a esa modalidad de trabajo pues es una anticipación a lo que realmente sucede en el ámbito laboral
  
- 2.1. Si bien el emprender un negocio no es algo que todo administrador deba o está obligado a hacer, aun así, el profesional de administración debe estar más capacitado para lograr establecer una empresa y manejar eficazmente todo el proceso requerido; pues en un país como el nuestro el emprendedor es un pilar fundamental para el desarrollo socioeconómico. Si bien en su mayoría los estudiantes reconocieron que han logrado desarrollar la competencia de innovación y emprendimiento en la universidad. Se recomienda aumentar actividades académicas que permitan promover y desarrollar las capacidades y el sentido de emprendimiento en los estudiantes.

- 2.2. No todos los estudiantes creen que la innovación y el emprendimiento sea totalmente pertinente para el ejercicio profesional de un administrador; pues el perfil de este es bastante amplio; tiene bastantes posibilidades de adaptación en las diferentes áreas de una organización y es muy probable que muchos de los egresados no vayan a emprender un negocio; es recomendable realizar un diagnóstico de porque los jóvenes de administración de empresas de CEUTEC no perciban el emprender como algo totalmente pertinente dentro del perfil de un administrador.
- 3.1. La gestión estratégica ha resultado ser desarrollada por la mayor parte de los encuestados; los estudiantes reconocen la importancia ya sea dentro de grandes o pequeñas empresas lo vital que es una adecuada gestión y el planeamiento anticipado de la toma de decisiones. Ciertas clases son de carácter magistral para el desarrollo de esta competencia, ya que permite al estudiante mediante el análisis de casos de estudio determinar estrategias que le permitan solucionar problemas. Se recomienda continuar con el uso de metodologías en base a casos de estudios.
- 3.2. Los estudiantes han considerado la competencia gestión estratégica como medianamente pertinente para el ejercicio profesional; en este punto es importante cuestionarse porqué existe un 20% de los estudiantes no coinciden en la importancia que esta competencia tiene para su profesión; pues la gestión abarca lo que es el planear, organizar, dirigir y controlar; capacidades que todos los profesionales de administración deben tener. Aquellas clases en donde la teoría es vital para el entendimiento total de la materia, no se debe dejar de lado la parte práctica y el saber contextualizar al entorno en el que vivimos para que la teoría sea más comprensible para el estudiante sobre todo para aquellos que nunca han tenido una experiencia laboral.
- 4.1. Casi la mitad de los estudiantes consideraron la competencia análisis de negocios como desarrollada dentro de sus estudios universitarios; lo cual es razonable ya que son siete las clases contables en la licenciatura; lo suficiente para que un profesional sepa diferenciar un negocio con rentabilidad; cuando es bueno invertir y cómo. El manejo de información financiera no solo es importante para la vida profesional sino también para beneficio personal del estudiante. Se debe asegurar que la información se está comprendiendo por parte de los jóvenes y no solo estén interesados en aprobar la materia; pues existen otras clases en el plan de estudio donde no es vital, pero si

importante que sepan manejar términos contables y el correcto uso de programas como Excel para facilitar las asignaciones.

- 4.2. Concluyendo como en todas las competencias donde un poco menos de la mitad de los estudiantes consideran que el análisis de negocio es una competencia totalmente pertinente para el ejercicio profesional; todos aquellos que han optado por esta decisión es probable que estén interesados en aprender más sobre la parte financiera. Se recomienda realizar un estudio en el cual se pueda conocer cual de los aspectos competentes al análisis de negocio son considerados más importantes por los estudiantes.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

- Alzate Cardona, A. (2017). *Emprendimiento*. Bogotá: AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Bacca, R. R. (2010). *Introducción teórica y práctica a la investigación histórica. Guía para historiar en las ciencias sociales*. Univ. Nacional de Colombia.
- BANCO MUNDIAL. (2021). *Honduras: Panorama general*. World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>
- Barriga, O., & Henríquez, G. (2007). *La relación unidad de análisis-unidad de observación: Una ampliación de la noción de la matriz de datos propuesta por Samaja*.
- Benavides, Ó. (2004). *La innovación tecnológica desde una perspectiva evolutiva*.
- Betancourt, J. R. (2002). *Gestión Estratégica: Navegando Hacia El Cuarto Paradigma* (tercera). Juan Carlos Martínez Coll.
- Blanco, B. (2003). *Desarrollo y evaluación de competencias en Educación Superior*. 185.
- Caamaño, D., & Comesaña, M. (2012). *Teoría de la educación y cultura en la sociedad de la información*.
- Cáceres, C. E. (2013). *Educación superior en América Latina: Reflexiones y perspectivas en Administración*.
- CEPAL. (2017). *Acerca de Innovación, ciencia y tecnología*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/temas/innovacion-ciencia-y-tecnologia/acerca-innovacion-ciencia-tecnologia>
- Chapman, A. (2004). *Análisis DOFA y análisis PEST*.
- Coles, M., Werquin, P., Development, O. for E. C. and, & service), S. (Online. (2007). *Education and Training Policy Qualifications Systems: Bridges to Lifelong Learning*. Ministerio de Educación.
- COLPROSUMAH. (2019). *Propuesta de política pública educativa alternativa para Honduras: 2019- 2030*.
- Consejo nacional de inversiones. (2019). *Desaceleración Económica en Honduras 2018—2019. Consejo Nacional de Inversiones - Honduras*. <https://cni.hn/desaceleracion-de-la-economia-hondurena-en-2018-2019/>
- David, F. R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Pearson Educación.

- Delgado, M. (2017). Hacia la transformación en educación superior: Investigación científica y tecnológica e innovación en América Latina y el Caribe. *Higher Education and Society*, 25(25), 89-109.
- Díaz, C. (2016). *Las competencias genéricas en la educación superior*.
- Díaz Barriga Arceo, F., & Hernández Rojas, G. (2003). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista*.
- Díaz, F., Hernández, G., Marco, R., Elisa, S., & Georgina, D. (2005). *RETOS ACTUALES EN LA FORMACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO EDUCATIVO*. 14.
- Dirección de educación superior. (2018). *La educación superior en Honduras y sus líneas estratégicas de desarrollo*.
- Duriez, M., López Virna, & Moncada, G. (2016). *La educación superior en Honduras 2010-2015*.
- Encinas, E. C. T. (2020). *CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL*.
- ESAN. (2016). *¿Qué es el microentorno y cómo influye en las empresas?*  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/que-es-el-microentorno-y-como-influye-en-las-empresas/>
- ESAN. (2016). *¿Qué son competencias?*  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/que-son-competencias/>
- Fernández, J. F. G. (2006). Algunas consideraciones acerca del proyecto Tuning Educational Structures in Europe. *LOGOS. Anales del Seminario de Metafísica*, 39, 17.
- Fernández, J., & Gámez, A. (2005). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación*.
- Lilia, C. F. A. (2015). *Población y muestra*.
- García, J. (2011). *MODELO EDUCATIVO BASADO EN COMPETENCIAS: IMPORTANCIA Y NECESIDAD*.
- Giraldo, E. G., Flórez, S., & Cadavid, A. M. (2012). *Enfoques curriculares: Orientaciones y perspectivas en las propuestas de formación de maestros/as*.
- González, F. (2012). *CONCEPTOS SOBRE INNOVACIÓN*.
- González, J., Wagenaar, R., & Beneitone, P. (2004). Tuning-América Latina: Un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35, 151-164.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hidalgo, L. T. (2014). *FACTORES CLAVE EN EL DESARROLLO DEL EMPRENDIMIENTO*.
- Irigoyen, J. J., Jiménez, M. Y., & Acuña, K. F. (2011). *COMPETENCIAS Y EDUCACIÓN SUPERIOR*. 24.
- Jaramillo, I. D. T., & Ramírez, R. D. P. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Universidad Eafit.
- Labarca, N. (2007). *Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial*. 28.
- Lozano Sánchez, A. L. L. (2015). ¿Qué es el Análisis de Negocio?  
Ángel Lozano. <http://www.angellozano.com/que-es-el-analisis-de-negocio/>
- Montalvo Romero, J. (2011). *Innovación en la educación superior ¿Anticipándonos al futuro?*
- Pérez, M. (2012). *Conceptos Básicos de la Teoría Curricular*. Perrenoud, P. (2004). *Diez Nuevas Competencias para Enseñar*. 159.
- Porter, M. (2008). *Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia*.
- Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas. (2017). *Las TIC en la educación superior, innovaciones y retos*.
- Roldan, L. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*.
- Rolón, V. (2016). Enfoques curriculares en la Educación Superior. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*.
- Sanabria, P., Ospina, M., & Garcia, S. (2019). *Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia*. 50.
- Segoviano, J. (2014). *El enfoque en competencias y la mejora de la educación*.
- Thompson, A. A., Gamble, J. E., Peteraf, M. A., & Strickland III, A. J. (2012). Administración estratégica teoría y casos. En *Administración estratégica* (18.<sup>a</sup> ed.).
- Tinoco, M. A. (2006). *Política educativa y Banco Mundial*.

- Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Coop. Editorial Magisterio.
- Tobón, S. (2008). *LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR*.
- Tünnermann, C. (2007). *La universidad necesaria para el siglo XXI* (1a ed).
- UNESCO. (2014). *Plan de desarrollo estratégico del sistema de educación superior de Honduras*. Universidad católica Cecilio Acosta. (2005). *Revista de Artes y Humanidades UNICA*.
- Valladares, L. (2011). Las competencias en la educación científica. Tensiones desde el pragmatismo epistemológico. *Perfiles educativos*, 33(132), 156-179.
- Valle Flores, Á. (Ed.). (2000). *Formación en competencias y certificación profesional* (1. ed). Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Humanidades, Centro de Estudios sobre la Universidad.
- Varela, J. L. M. (2009). *La noción de competencia en el proyecto Tuning. Un análisis textual desde la Sociología de la Educación*. 37.
- Vargas, O. L. V. (2018). *Definición científica de competencia: Visión multidisciplinar*. Olinda Luzmila Vigo Vargas.
- Villa, C., & Arias, L. (2008). *EL DESARROLLO PERSONAL EN EL PROCESO DE CRECIMIENTO INDIVIDUAL*.
- Villa, Sánchez. (2020). *Aprendizaje Basado en Competencias: Desarrollo e implantación en el ámbito universitario*.

## X. ANEXOS

### Anexo 1

#### Parte 1. Acerca de las Competencias

1) COMPROMISO ÉTICO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL				
DESSARROLLO PERSONAL Y ORGANIZACIONAL	1. Compromiso ético en el desempeño personal		2. Compromiso Ético en el desempeño Profesional	
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	
	Pertinente	Desarrollado	X	
	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	
	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado		X
	Pertinente	Desarrollado		X
	Poco pertinente	Poco desarrollado		X
	Nada pertinente	Nada desarrollado		X
	3. Responsabilidad social en el desempeño profesional			
Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado		X	
Pertinente	Desarrollado		X	
Poco pertinente	Poco desarrollado		X	
Nada pertinente	Nada desarrollado		X	
2) Ejercicio de Liderazgo para el logro de los Objetivos de la organización				
4. Ejercicio del liderazgo para el logro de los objetivos de la organización				
Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado		X	
Pertinente	Desarrollado		X	
Poco pertinente	Poco desarrollado		X	
Nada pertinente	Nada desarrollado		X	
3) Capacidad de Aprender a Aprender				
5. Capacidad de aprender a aprender				
Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado		X	
Pertinente	Desarrollado		X	
Poco pertinente	Poco desarrollado		X	
Nada pertinente	Nada desarrollado		X	
4) Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo				

	6. Comunicación efectiva en el desempeño del trabajo			7. Capacidad para trabajar en equipo		
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
	Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X
	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X
	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X
INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	<b>5) Detección de Oportunidades para Emprender Negocios / Capacidad de Emprendimiento e Innovación</b>					
	8. Capacidad para detectar oportunidades de emprendimiento de negocios			9. Capacidad de emprendimiento de negocios		
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
	Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X
	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X
	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X
	10. Capacidad de innovación en el ejercicio del trabajo					
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
	Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X
	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X
Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	
<b>6) Formulación, Evaluación y Administración de Proyectos Empresariales en Diferentes Tipos de Organizaciones</b>						
11. Capacidad de formular proyectos en diferentes tipos de organizaciones			12. Capacidad de evaluación de proyectos en diferentes tipos de organizaciones			
Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	
Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X	
Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	
Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	
13. Capacidad de administración de proyectos en diferentes tipos de organizaciones						
Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	
Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X	
Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	
Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	

### 7) Desarrollo del Planteamiento Estratégico, Táctico y Operativo en Distintos Escenarios

14. Desarrollo del planteamiento estratégico en diferentes escenarios

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X
Poco pertinente	Poco desarrollado	X
Nada pertinente	Nada desarrollado	X

15. Desarrollo del planteamiento táctico en diferentes escenarios

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X
Poco pertinente	Poco desarrollado	X
Nada pertinente	Nada desarrollado	X

16. Desarrollo del planteamiento operativo en diferentes escenarios

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X
Poco pertinente	Poco desarrollado	X
Nada pertinente	Nada desarrollado	X

### 8) Optimización del Proceso Administrativo y del Negocio

17. Capacidad de optimización del proceso administrativo del negocio

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X
Poco pertinente	Poco desarrollado	X
Nada pertinente	Nada desarrollado	X

### 9) Identificación y Administración de los Riesgo de Negocios en las Organizaciones

18. Capacidad de identificar los riesgos en los negocios

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X
Poco pertinente	Poco desarrollado	X
Nada pertinente	Nada desarrollado	X

19. Capacidad de Administrar el Riesgo del Negocio

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X
Poco pertinente	Poco desarrollado	X
Nada pertinente	Nada desarrollado	X

### 10) Definición y Utilización de los Sistemas de Información Requeridos para la Gestión

20. Capacidad de definir los sistemas de información requeridos para la gestión

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X

21. Capacidad de utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión

Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
Pertinente	Desarrollado	X

	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X
	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X
<b>ANÁLISIS DEL NEGOCIO</b>	<b>11) Análisis de la Información Contable, Financiera y de Mercados para la Toma de Decisiones</b>					
	22. Capacidad de análisis de la información contable			23. Capacidad de análisis de la información financiera		
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X
	Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X
	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X
	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X
	24. Capacidad de análisis de la información de mercado					
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X			
	Pertinente	Desarrollado	X			
	Poco pertinente	Poco desarrollado	X			
	Nada pertinente	Nada desarrollado	X			
<b>12) Evaluación del Impacto de la Normatividad Comercial, Laboral y Tributaria, en la Gestión de las Organizaciones</b>						
25. Capacidad de evaluación de la normatividad comercial en la gestión de la organización			26. Capacidad de evaluación de la normatividad laboral en la gestión de la organización			
Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	
Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X	
Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	
Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	
27. Capacidad de evaluación de la normatividad tributaria en la gestión de la organización						
<b>13) Optimización de los Recursos Humanos, Físicos, Financieros y otros de la Organización</b>						
28. Capacidad de optimización de los recursos humanos			29. Capacidad de Optimización de los recursos físicos			
Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X	
Pertinente	Desarrollado	X	Pertinente	Desarrollado	X	
Poco pertinente	Poco desarrollado	X	Poco pertinente	Poco desarrollado	X	

	Nada pertinente	Nada desarrollado	X	Nada pertinente	Nada desarrollado	X
	30. Capacidad de optimización de los recursos financieros					
	Totalmente pertinente	Totalmente desarrollado	X			
	Pertinente	Desarrollado	X			
	Poco pertinente	Poco desarrollado	X			
	Nada pertinente	Nada desarrollado	X			

## Parte 2. Datos de Interés

1. Favor indique su género:
  - a) Femenino \_\_\_\_\_
  - b) Masculino \_\_\_\_\_
2. Favor indique si trabaja actualmente
  - a) Si \_\_\_\_\_
  - b) No \_\_\_\_\_
3. Favor indique su edad: \_\_\_\_\_
4. Favor indique su índice académico: \_\_\_\_\_
5. Favor indique cuantas clases le faltan para culminar su carrera \_\_\_\_\_