



unitec[®]
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES[®]

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

(UNITEC)

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**PERFIL LABORAL IDEAL PARA EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN
INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS EN MEDIANAS EMPRESAS DEL
PROGRESO, YORO**

SUSTENTADO POR:

ANA SUCETH HENRIQUEZ CLAROS 21441032

PAOLA YAMILETH PADILLA BETETA 21241193

ZULLY FERNANDA VILLATORO FLORES 21611219

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA
ADMINISTRACION INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS**

SAN PEDRO SULA, CORTÉS

HONDURAS, C.A.

ENERO, 2021

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE PREGRADO AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICEPRESIDENTA CAMPUS SPS

CARLA PANTOJA

DIRECTORA ACADÉMICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

GABRIELA HUNG

**PERFIL LABORAL IDEAL PARA EGRESADOS EN
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS EN
MEDIANAS EMPRESAS DEL PROGRESO, YORO**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS**

ASESOR

JENNY CARRANZA

MIEMBROS DE LA TERNA

ANGEL JOSUE REYES MEJIA

OSMER AGRECIO MONCADA CHINCHILLA

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2021

Ana Suceth Henríquez Claros

Paola Yamileth Padilla Beteta

Zully Fernanda Villatoro Flores

Todos los derechos son reservados.



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

**PERFIL LABORAL IDEAL PARA EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN
INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS EN MEDIANAS EMPRESAS DEL PROGRESO,
YORO**

ANA SUCETH HENRIQUEZ CLAROS

PAOLA YAMILETH PADILLA BETETA

ZULLY FERNANDA VILLATORO FLORES

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad examinar y determinar las nuevas aptitudes y destrezas laborales que requieren las medianas empresas en la ciudad de El Progreso Yoro, Honduras. Con el objetivo de facilitar la búsqueda de empleo tanto para los egresados de la carrera de Administración Industrial y de Negocios. A causa de la pandemia Covid 19 el índice de desempleo ha aumentado catastróficamente, se han suspendido millares de colaboradores y otros han sido despedidos, en otros casos algunas empresas se han visto en la obligación de cerrar sus operaciones definitivamente a causa de la crisis mundial. Es de vital importancia reconocer las nuevas cualidades imprescindibles que requieren las medianas empresas para la creación de una hoja de vida adecuada para las nuevas ofertas laborales durante la pandemia. Para efectos de la investigación se utilizaron herramientas de investigación cuantitativa como ser las encuestas y como herramienta cualitativa la entrevista a personas encargadas de las medianas empresas dentro de la ciudad de El Progreso, Yoro.

Palabras claves: competencias profesionales, Covid 19, desempleo, perfil laboral, Pymes.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

**PERFIL LABORAL IDEAL PARA EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN
INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS EN MEDIANAS EMPRESAS DEL PROGRESO,
YORO**

ANA SUCETH HENRIQUEZ CLAROS

PAOLA YAMILETH PADILLA BETETA

ZULLY FERNANDA VILLATORO FLORES

Abstract

The purpose of this research work is to examine and determine the new job aptitudes and skills required by medium-sized companies in the city of El Progreso, Yoro, Honduras. With the aim of facilitating the job search for graduates of the Industrial and Business Administration career. Due to the Covid 19 pandemic, the unemployment rate has increased catastrophically, thousands of employees have been suspended and others have been dismissed, in other cases some companies have been forced to close their operations permanently due to the global crisis. It is vitally important to recognize the new essential qualities that medium-sized companies require for the creation of an adequate resume for the new pandemic job offers. For the purposes of the research, quantitative research tools were used, such as surveys and as a qualitative tool, interviews with people in charge of small and medium-sized enterprises within the city of El Progreso, Yoro.

Keywords: Covid 19, job profile, professional skills, SME, unemployment.

AGRADECIMIENTOS

Zully Fernanda Villatoro Flores

Infinitamente gracias a Dios por ser mi refugio, porque sé que estuvo conmigo en todo momento. Muchísimas gracias a mi papá por su esfuerzo y paciencia, a mi mamá por todos sus cuidados y por preocuparse de más por mi bienestar, a mi hermano por sus consejos y sus reprimendas, a mi dulce tormento por ser una de mis distracciones favoritas, a mis amigas: Sherly por su paciencia, explicaciones y por haber sido la primera amiga de esta etapa, Ana y cada una de las de grupo por haber alegrado mis días grises y cada una de las personas que estuvieron pendientes de mis estudios.

Paola Yamileth Padilla Beteta

Quiero agradecer primero a Dios por la oportunidad que me brindo de poder llegar a esta etapa académica, él ha sido grande y fiel para tener la capacidad de poder finalizar mis estudios. También quiero agradecer grandemente a mis padres Elizabeth Beteta y Armando Padilla por el apoyo que he tenido siempre para cumplir mis metas con esfuerzo y dedicación para culminarlos con éxito. Es una gran bendición poder estar hasta este punto. Agradezco también a cada docente de la universidad por darnos la enseñanza necesaria para seguir adelante y triunfar en la vida. Le doy gracias a mis colegas de la carrera de Administración Industrial con quien compartí cada clase y agradecer a mis compañeras de este proyecto de graduación con quienes hemos logrado trabajar y obtener una buena investigación para nuestro proyecto.

Ana Suceth Henríquez Claros

Doy gracias a Dios por su gran amor y bondad hacia mi vida. Por estar conmigo desde el primer día universitario hasta la finalización de mi Proyecto de graduación. Agradezco infinitamente a mi padre Henry Mejía, a mi madre Ana Gloria Claros y mi abuela Gloria Matamoros por el esfuerzo que han hecho para el desarrollo de mi carrera y sobre todo por el apoyo, amor y estar siempre para mí motivándome a ser una profesional. Le doy gracias a mis colegas Paola y Zully por haber dado lo mejor de ellas para la realización de nuestra investigación y a cada uno de los docentes que ha aportado grandes enseñanzas para mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	x
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	2
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	2
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.6 JUSTIFICACIÓN	4
1.7 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	4
CAPÍTULO II	5
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1 ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL.....	5
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN	6
2.2.1 DESEMPLEO	6
2.2.1.1 LAS TRES FORMAS DE DESEMPLEO.....	6
2.2.2 PERFIL PROFESIONAL	7

2.2.3	COMPETENCIAS PROFESIONALES	8
2.2.3.1	ORIGEN COMPETENCIAS PROFESIONALES	8
2.2.3.2	CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	9
2.2.3.3	ETAPAS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	10
2.2.4	HABILIDADES BLANDAS “SOFT SKILLS”	10
2.2.4.1	IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS	11
2.2.1	MEDIANAS EMPRESAS	12
2.2.1.1	CONCEPTO	12
5.1.1.1	IMPORTANCIA	12
CAPÍTULO III.....		15
16.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
16.1	ENFOQUE Y MÉTODOS	15
16.1.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	15
16.1.2	ALCANCE.....	15
16.2	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	16
16.3	HIPÓTESIS	16
16.4	TÉCNICA E INSTRUMENTOS APLICADOS	17
16.5	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
16.6	POBLACIÓN Y MUESTRA	17
16.6.1	POBLACIÓN	17
16.6.2	MUESTRA.....	19
16.7	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	21
16.8	HALLAZGOS	21
16.9	INFORMACIÓN DE EMPRESAS	25

16.9.1 BODEGA UMANZOR.....	25
16.9.2 BODEGA RODAS	25
16.9.3 LA CASA DE LAS BALEADAS.....	25
CAPÍTULO IV	27
17. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	27
17.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	27
17.1.1 ENCUESTA.....	27
i. ENTREVISTA	53
CAPÍTULO V.....	61
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
a. CONCLUSIONES.....	61
b. RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	64
GLOSARIO	66
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	16
Tabla 2 Tabla de desviación estadística.....	20
Tabla 3 Medianas empresas encuestadas	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración I Diagnóstico de Pymes en Honduras	14
Ilustración II Principales actividades económicas en El Progreso, Yoro.	18
Ilustración III Pirámide poblacional de El Progreso, Yoro.....	19
Ilustración IV Fórmula para el cálculo de la muestra	19
Ilustración V Calculadora de muestra.....	20
Ilustración VI Cronograma de actividades	21
Ilustración VII Rubro de las empresas encuestadas.....	27
Ilustración VIII Edad de los encuestados.....	28
Ilustración IX Cargo que desempeñan los encuestados.....	28
Ilustración X Inicio de operaciones de medianas empresas encuestadas	31
Ilustración XI Ciudad de operación de medianas empresas	31
Ilustración XII Cantidad de puestos de trabajo por empresa	32
Ilustración XIV Cómo organizan el área administrativa las medianas empresas	32
Ilustración XV Medición del compromiso de los colaboradores.....	33
Ilustración XVI Toma de medidas preventivas por Covid 19	34
Ilustración XVII Retos enfrentados durante la pandemia.....	35
Ilustración XVIII Acontecimientos sufridos por la crisis.....	36
Ilustración XIX Retos enfrentados para continuar con las operaciones durante la pandemia.....	37
Ilustración XX Principales dificultades durante la crisis.....	38
Ilustración XXI Habilidades que persisten ante la nueva situación laboral.....	38
Ilustración XXII Competencias tecnológicas por desarrollar	39
Ilustración XXIII Valoración de la ofimática para las medianas empresas.....	39
Ilustración XXIV Colaboradores egresado de la carrera Administración Industrial y de Negocios	40
Ilustración XXV Calificación del desempeño de egresado de Administración Industrial y de Negocios	41
Ilustración XXVI Sistema web en las medianas empresas.....	44
Ilustración XXVII Importancia de saber más idiomas	45
Ilustración XXVIII Presiones financieras para las medianas empresas durante la pandemia	46
Ilustración XXIX Oportunidades presentadas durante la pandemia.....	46

Ilustración XXX	Aplicación de indicadores de desempeño en las medianas empresas	47
Ilustración XXXI	Motivación de empleados en tiempos de crisis	48
Ilustración XXXII	Necesidad de inducción y capacitación.....	48
Ilustración XXXIII	Temas de capacitaciones en las medianas empresas.....	49
Ilustración XXXIV	Habilidades y destrezas influyentes durante la pandemia.....	50
Ilustración XXXV	Habilidades que debe tener un Administrador Industrial y de Negocios	51
Ilustración XXXVI	Total de Población al año 2018 en El Progreso	68
Ilustración XXXVII	Nivel educativo de la población de El Progreso.....	68

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

El año 2020 ha sido un año atípico, ha estado lleno de situaciones inesperadas para la humanidad, una de ellas ha sido la aparición del Covid-19, los grandes cambios personales y laborales que ha traído consigo como las estrictas medidas que se han impuesto para evitar la propagación del virus ya que han generado cambios tanto en el diario vivir como en el ambiente laboral a nivel mundial. Dichos cambios son bastantes notorios debido a los grandes retos que ha traído consigo la pandemia Covid 19, la tecnología ha sido un componente clave para las empresas, de este modo las empresas han podido continuar con sus operaciones, pero esto ha creado incertidumbre en el ambiente laboral y ha demandado nuevos conocimientos, habilidades y destrezas para adaptarse a los nuevos cambios.

Uno de los grandes cambios fue respecto al contacto físico y por ello, el ambiente laboral ha experimentado grandes cambios, al eliminarse el contacto físico y las aglomeraciones de personas en cualquier espacio cerrado. La tecnología apoyó en gran medida la modalidad de teletrabajo, es aquí donde surge las nuevas necesidades, aptitudes, estrategias y destrezas para poder enfrentar la crisis actual. Los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios tienen el reto de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo, pero debido a la crisis se necesitarán nuevas habilidades para insertarse en el mundo laboral que fue afectado por la crisis sanitaria por lo tanto es necesario detectar qué nuevas habilidades serán demandadas por las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

Honduras es un país en vías de desarrollo y no contaba con un plan de contingencia para enfrentar una crisis mundial. La carencia de tecnología hizo el desafío aún mayor de poder realizar el trabajo desde casa, haciendo que los encargados de los negocios instruyeran y crearan nuevas estrategias para sus empleados para desarrollar con éxito sus tareas laborales. Además de ello, los encargados de los negocios se han percatado de las nuevas necesidades, habilidades, aptitudes y estrategias que surgieron debido a la pandemia para poder adaptarse a los nuevos cambios, es por ello por lo que el presente informe tiene como finalidad la creación de un perfil laboral ideal con las nuevas aptitudes que requieren las medianas empresas.

El enriquecimiento de información para efectos de la investigación se dio mediante la recopilación de datos por parte de los encargados de algunas medianas empresas de El Progreso, Yoro para poder recopilar datos específicos e identificar cuál sería el perfil ideal para un egresado de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La crisis sanitaria actual ha afectado seriamente el sector económico y social del país, a causa de la crisis la tasa de desempleo ha aumentado considerablemente desde el inicio de la cuarentena, Según la revista periodística Expediente Público, El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (Cohep) estima que 200,000 han sido suspendidas de sus trabajos mientras que el presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Nacionales de Honduras (Fesitranh), José Dolores Valenzuela, menciona que la cifra entre despedidos y suspendidos podría alcanzar al millón de personas. El mercado laboral se volverá más competitivo, por lo tanto, es de vital importancia conocer qué habilidades y destrezas se necesitarán para ser un candidato idóneo y tener mayores posibilidades de reinsertarse al mundo laboral.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Se ha decretado alerta mundial y confinamiento a causa de la pandemia mundial del Covid-19, el impacto que ha tenido la pandemia en Honduras y el mundo es grave, las medianas empresas de todo el país han sido afectadas y las medianas empresas de El progreso, Yoro no son la excepción.

Es de vital importancia realizar un estudio que permita conocer el perfil laboral ideal que buscan las medianas empresas en la ciudad de El Progreso, Yoro debido a que se han llevado múltiples cambios en los entornos económicos y laborales, por lo tanto, los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios deben estar actualizados y capacitados para las exigencias de las medianas empresas durante y después de la pandemia del Covid-19.

1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la demanda de conocimientos y habilidades para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios que surgieron en las medianas empresas antes y durante la pandemia en la ciudad de El Progreso, Yoro.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar los cambios enfrentados por las medianas empresas antes y durante la pandemia en El Progreso Yoro.
- Explorar que habilidades y destrezas buscan las medianas empresas en un candidato para el área de administración.
- Conocer cómo se han enfrentado a los cambios en la modalidad de trabajo para mantener sus operaciones las medianas empresas durante el tiempo de crisis.

1.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, debido a la pandemia las empresas se han enfrentado a nuevos desafíos que conlleva mantener el negocio a flote durante y después de la pandemia, dichos desafíos han hecho que surjan nuevas necesidades en las medianas empresas.

Es importante determinar las nuevas habilidades que el mundo empresarial demandará en El Progreso Yoro, tanto los recién egresados y como para los desempleados a consecuencia de la pandemia.

Por lo tanto, se ha decidido la realización de esta investigación que permitirá la recopilación de las nuevas cualidades empresariales que buscan las medianas empresas en los licenciados de Administración Industrial y de Negocios en la ciudad de El Progreso, Yoro.

La mayoría de medianas empresas en El Progreso, Yoro, son tradicionales y cerradas a la tecnología, haciendo que se enfrentaran a muchos más retos al momento en tiempos de crisis, al cambiar la modalidad de trabajo y el ambiente laboral se crea la demanda de nuevas habilidades que son fundamentales para desempeñarse en un nuevo ambiente con tendencia más tecnológica.

Debido a la experiencia que se ha vivido en los últimos meses, las empresas pueden identificar las habilidades y destrezas que buscan en sus futuros empleados pospandemia.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Debido a la pandemia, las empresas han enfrentado dificultades para mantener sus operaciones y para subsistir en el entorno económico del país que ha sido fuertemente afectado; para ellos ha sido un reto poder capacitar a sus empleados para poder laborar en la nueva modalidad que ha traído la pandemia, no solo buscan los conocimientos básicos, sino que exigen un perfil laboral que se adapte a las nuevas demandas del mercado laboral y que los destaque del resto de los demás candidatos.

El desempleo es un tema sensible en el país, la oferta de empleo es muy baja en comparación de la demanda, esta investigación tiene como propósito proporcionar a los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios una guía para poder conocer qué habilidades y destrezas son las más demandadas en las medianas empresas en El Progreso, Yoro.

1.7 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿A qué cambios se enfrentaron las medianas empresas antes y durante la pandemia en El Progreso, Yoro?
- ¿Qué habilidades y destrezas buscan las medianas empresas en un candidato para área de administración?
- ¿Cómo han enfrentado los cambios en la modalidad de trabajo para mantener sus operaciones en las medianas empresas durante el tiempo de crisis?

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL

En Honduras la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) o personas que quieren trabajar, pero no encuentran una plaza de trabajo es del 5.7% de la Población Económicamente Activa (PEA) lo cual representa a más de 240 mil personas registradas para el cierre del año 2019 según un informe de la Secretaría de Trabajo y de Seguridad Social (STSS). La tasa de subempleo invisible se ubica en un 50%, este término hace referencia a todas aquellas personas que cuentan con una plaza de empleo a tiempo completo, pero que reciben un ingreso por debajo del salario mínimo establecido por la ley. (Staff, 2020)

El desempleo es un tema sensible en Honduras, al haber tantos profesionales universitarios desempleados se vuelve más difícil para las personas no profesionales poder ganar una plaza de trabajo.

Según un artículo de Radio HRN, solamente cuatro de cada diez egresados universitarios encuentran empleos correspondientes con su área de conocimiento. El porcentaje de ocupación es del 20 por ciento y el grado de desempleo entre quienes concluyen su formación en los establecimientos universitarios se eleva al 80 por ciento. Los licenciados en Administración de Empresas representan el mayor porcentaje entre los profesionales que no tienen espacio en la actividad económica nacional. Los registros de la Secretaría de Trabajo indican que, del total de personas con desempleo abierto en el país, los graduados de esta área constituyen el 9 por ciento. (HRN, 2019)

En Honduras cada vez son más las personas que están acudiendo a centros universitarios con el deseo y la necesidad de contar con una carrera universitaria para aumentar sus posibilidades de insertarse en el mundo laboral y esto ha dejado como resultado gran cantidad de universitarios desempleados.

La causa es que la oferta es mayor que la demanda. Esto mismo ocurre con quienes han egresado de las carreras de Relaciones Internacionales, Derecho y Medicina. Se calcula que el tiempo promedio dedicado por los recién egresados de enseñanza superior para la búsqueda de un trabajo es de 10 meses y, en promedio, su salario base es entre 11,000 y 15,000 lempiras. (HRN, 2019)

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

2.2.1 DESEMPLEO

El desempleo, tal y como se le conoce ahora, no ha existido desde siempre; el propio término de desempleo tiene distinta etimología en cada idioma y los términos originarios frecuentemente tenían una connotación despreciativa o irónica. En inglés, el término «unemployment» aparece en el diccionario con su significado actual a finales del siglo XIX. De acuerdo con el New Dictionary of Historical Principles, el término estaba en uso desde 1600, pero con un significado distinto: efectivamente, se refería a hombres y cosas inutilizadas. En cambio, para definir la condición de las personas sin trabajo se aplicaba el término «idleness», y no es casual que signifique no sólo desempleo sino también ocio. En definitiva, para definir al desempleado se aplicaba un término implícitamente despreciativo, ya que quien era idle (es decir, estaba sin trabajo) lo era en cuanto ocioso (precisamente idle) (Murray, 1908)

El desempleo es un término que a lo largo de la historia ha adoptado un sin número de significados, es evidente que en otras épocas su significado es totalmente diferente a cómo se le conoce actualmente, de igual manera, en adopta diferentes significados según las culturas.

El término desempleo en su significado modelo aparece durante una investigación realizada en 1878 en Massachussets por Carol Wright, que entonces era el jefe del servicio de estadística laboral de aquel estado y más adelante sería primer responsable del Bureau of Labor Statistics del Gobierno Federal de los Estados Unidos. Durante esta investigación se llegó a la primera definición del concepto a efectos prácticos y empíricos. A la hora de definir la condición de desempleo, Wright establece algunos principios básicos: desempleado no es sólo quien no tiene un trabajo, sino únicamente «las personas adultas y sanas que efectivamente quieren un empleo». (Pugliese, 2000)

2.2.1.1 LAS TRES FORMAS DE DESEMPLEO

El desempleo es un fenómeno que se da a nivel global, es un tanto complejo y tiene muchos significados, sin embargo, se han acuñado tres formas de desempleo que se han investigado previamente y han tomado trascendencia hasta la actualidad.

- a. El desempleo de quien no ha sido aún obrero, pero que llegará a serlo. Para estas personas, que proceden de contextos en los que las relaciones de producción capitalistas no están todavía

generalizadas, o en todo caso están absorbidas en estructuras productivas precapitalistas, el empleo obrero será un punto de llegada. (Pugliese, 2000)

- b. El desempleo de quien ya ha sido obrero, es decir, de quien vive en el contexto de la sociedad industrial y ha perdido su empleo. En este caso las modernas relaciones de producción del capitalismo industrial están ya plenamente generalizadas: la condición obrera para los proletarios es una condición normal; el desempleo es un incidente respecto a esta condición. Ésta se da siempre, pero adquiere carácter masivo en los momentos de crisis. (Pugliese, 2000)
- c. El desempleo de quien no ha sido nunca obrero y tiene pocas oportunidades de entrar en la condición obrera (al menos en esa franja de la clase obrera que goza de una ocupación estable en el mercado de trabajo primario). Se trata del desempleo juvenil, extendido en todas las sociedades actuales por efecto del estancamiento, o, mejor dicho, de la caída estructural de la demanda de trabajo industrial y, en general, de la demanda de trabajo para empleos estables. (Pugliese, 2000)

2.2.2 PERFIL PROFESIONAL

Es el conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten al/ a la trabajador/a social acceder a una organización concreta. (León U. d., s.f.)

El perfil profesional es una categoría del diseño curricular que corresponde al campo científico de la Didáctica, a través del cual las instituciones de educación superior reflejan sus verdaderas finalidades, al establecer teórica y previamente sus vinculaciones con los sectores de la sociedad, por lo tanto, es en este constructo donde ya se manifiesta la naturaleza de las carreras universitarias, a saber: democráticas, populares, funcionalistas, alternativas, científicistas, posmodernas, etc. (Edgar Alberto Martínez, 2016)

Según Lundgren (1992), el currículo es una selección de contenidos y fines para la reproducción social, por medio de conocimientos y destrezas que han de ser transmitidos para lograr la educación; así como una indicación de métodos relativos a la enseñanza de los contenidos seleccionados. Por tanto, el currículo es el conjunto de lineamientos sobre la forma de seleccionar, organizar y transmitir los conocimientos y las destrezas en la institución escolar.

2.2.3 COMPETENCIAS PROFESIONALES

La UNESCO define competencia como el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos, destrezas, actitudes y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto y cuya aplicación se traduce en un desempeño superior, que contribuye al logro de sus objetivos. (Barderas, 2010)

Todo profesional universitario egresa con conocimientos relacionados a su área de estudio, sin embargo, en el mundo laboral se debe desarrollar competencias profesionales que harán que una persona pueda enfrentarse a diferentes situaciones y saber cómo manejarlas eficientemente.

La competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional. Esta definición radica en el hecho de que relaciona la competencia con la aplicación de los conocimientos, habilidades y razonamiento clínico en situaciones clínicas de la realidad del profesional. (Gómez-Rojas, 2015)

2.2.3.1 ORIGEN COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. De ahí que no sea de extrañar que el enfoque de competencias en este país esté orientado al rendimiento, basándose en una evaluación que se corresponde con normas detalladas. (Gómez-Rojas, 2015)

Como el origen de las competencias profesionales fue inicialmente en el viejo continente, las potencias mundiales fueron las primeras en acuñar este término, pero con ciertas variaciones en sus definiciones.

En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo. (Gómez-Rojas, 2015)

En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar para dar opción a las actividades de

formación continua y perfeccionamiento profesional. En este caso, se puso en tela de juicio las propias instituciones formativas. (Gómez-Rojas, 2015)

En Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, se considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema. (Gómez-Rojas, 2015)

En España, existe dentro del propio proceso de reforma del sistema una combinación del sistema británico (normas de referencia para la formación inicial) y del sistema francés (fomento de la formación en la empresa). (Gómez-Rojas, 2015)

2.2.3.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

A haber varios tipos de competencias, como las laborales, académicas, profesionales entre otras cada una de ellas cuentan con sus características, mismas que permiten diferenciar e identificar a qué tipo de competencia se está refiriendo, en este caso se presentan las características de las competencias profesionales que son:

- a. Una primera nota característica en el concepto de competencia profesional es que comporta todo 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. El dominio de estos saberes le hacen «capaz de» actuar con eficacia en situaciones profesionales. (Gómez-Rojas, 2015)
- b. Las competencias sólo son definibles en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, y por tanto, no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente. (Gómez-Rojas, 2015)
- c. Cabría pues, más allá de lo dicho respecto a las capacidades y competencias, asumir que no es suficiente con el proceso de capacitación, y por ende, con el posibilitador de las capacidades apoyado en la formación, sino que en este terreno la experiencia se muestra como ineludible. (Gómez-Rojas, 2015)

2.2.3.3 ETAPAS DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las etapas del desarrollo de las competencias son: rutinización, significatividad, actualización y experticia.

Nivel de rutinización

La acción se da desde una rutina, con autocorrección, anticipación y aplicación flexible. No es la repetición mecánica de datos, sino un saber hacer, haciendo. (Gómez-Rojas, 2015)

Nivel de significatividad

Se identifica por la realización de tareas o resolución de problemas con base en la construcción de significado, vinculando los saberes representacionales con los saberes procedimentales y tomando como base los procesos psicosociales e histórico-culturales. (Gómez-Rojas, 2015)

Nivel de actualización

Consiste en el dominio progresivo de problemáticas particulares, donde los procesos se expanden a otros dominios que inicialmente no estaban en el entorno de la competencia. (Gómez-Rojas, 2015)

Nivel de experticia

Consiste en la comprensión, valoración y abordaje de los problemas y de los contextos particulares con base en una infinidad de casos y presuposiciones, sin necesidad de basarse exclusivamente en reglas preestablecidas. (Gómez-Rojas, 2015)

2.2.4 HABILIDADES BLANDAS “SOFT SKILLS”

No solo es importante ser competente, es decir contar con las competencias que se han visto anteriormente, estas competencias van acompañadas de las habilidades blandas que se verán a continuación, la combinación de ambas competencias es de vital importancia y juegan un papel trascendental en una hoja de vida ya que el mundo laboral es tan competitivo y se busca tener una ventaja competitiva por sobre los demás.

Las competencias blandas son las cualidades intrapersonales y de relacionamiento. Los ejecutivos de negocios consideran las competencias blandas como un atributo muy importante para los postulantes a una oferta de trabajo. Los empleadores esperan que los trabajadores cuenten con un

conjunto sólido de competencias blandas al igual que técnicas (Robles, 2012).

Perreault (2004) define el término “soft skills” como las cualidades o atributos personales o nivel de compromiso de una persona que la distingue de los demás, aunque éstos posean similares habilidades y tipo de experiencia. (James, 2004) concuerdan en que las “habilidades blandas” son un conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que permiten a los individuos tener éxito en el mercado laboral y promover su carrera. (María D. Tito Maya, 2016)

Employers Value Communication and Interpersonal Skills - EVCIS (2004) sugiere que una persona que se comunica efectivamente se lleva bien con los demás, sabe trabajar en equipo y posee una sólida ética de trabajo, puede ser considerado como alguien con un completo set de habilidades blandas.

2.2.4.1 IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS

En la actualidad los mercados de trabajo se rigen por nuevas reglas de juego. Estas nuevas reglas guardan poca relación con lo que antes era importante en la escuela, donde se daba mayor peso a la formación académica. Ahora los mercados dan por sentado que se cuenta con suficiente preparación técnica e intelectual, para concentrarse en la demanda de cualidades personales como la empatía, adaptabilidad, comunicación (Alles, 2007).

Las competencias, es decir las habilidades técnicas son fundamentales para el desarrollo de las tareas de un puesto de trabajo sin importar el área, sin embargo, en toda empresa los colaboradores necesitan relacionarse con clientes tanto externos como internos y es por ello por lo que toma relevancia e importancia las habilidades blandas.

La mejor forma de preparar la fuerza laboral del mañana se basa no solamente en el desarrollo de habilidades técnicas sino en el fortalecimiento de habilidades intrapersonales y de interacción con otros. Ahora más que nunca, ser técnicamente competente no es suficiente. Para tener éxito en un entorno de trabajo globalizado y diverso, los estudiantes deben desarrollar las relaciones humanas, la autogestión, y habilidades de eficacia en el lugar de trabajo. Siendo así, los alumnos deben entender el beneficio de las habilidades blandas en sus carreras y vidas personales. (PCBEE, 2000)

2.2.1 MEDIANAS EMPRESAS

2.2.1.1 CONCEPTO

Se consideran medianas empresas aquellas que, aun teniendo un tamaño moderado, no se situarían en la categoría de pequeñas empresas y por este mismo motivo, tampoco en las de gran tamaño. Según el Banco Europeo de Inversiones (BEI), se consideran pequeñas y medianas empresas aquellas con menos de 500 trabajadores y con una participación máxima de un tercio del capital en manos de una empresa de grandes dimensiones. (Lavarone, 2012)

Las medianas empresas forman parte de la economía de los países y están presentes en todo el mundo, no solo en las ciudades más importantes de cada país sino también hasta en los sectores poblados más recónditos podemos encontrar medianas empresas. Las medianas empresas tienen un personal entre 51 y 200 trabajadores.

Las empresas medianas son unidades económicas que operan no solamente en zonas urbanas, sino que también se encuentran diseminadas a lo largo de todo el territorio nacional. Esto implica, que existen muchas características similares entre rurales y urbanas, pero a la vez especificidades inherentes a la ubicación geográfica y al entorno que rodea a las empresas rurales.

2.2.1.2 IMPORTANCIA

Las medianas empresas cumplen un importante papel en la economía de todos los países. Los países que conforman la OCDE (Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico) suelen tener entre el 70% y el 90% de los empleados en este grupo de empresas. Entre el 90 y el 99% del sector empresarial español y latinoamericano está constituido por pequeñas y medianas empresas. (Lavarone, 2012)

Al hablar de las medianas empresas no se les da la importancia que debería, por lo general solo cuando se mencionan grandes empresas es que son relevantes, no obstante, en Latinoamérica las medianas empresas brindan una enorme cantidad de empleo.

Actualmente las medianas empresas en Honduras forman parte de la columna vertebral de la economía, por lo cual el incentivo a mejores prácticas, el apoyo a ideas innovadoras y el mejoramiento de la competitividad en este sector permitirá asegurar para el futuro un mejor crecimiento y estabilidad de este sector, de manera que puedan mejorar su competitividad ante los

retos actuales y las nuevas exigencias de un mundo globalizado. (Osman Adolfo Amaya López, 2013)

Según las cifras de (CID/Gallup, 2000), en su Estudio de micro y pequeña empresa no agrícola en Honduras, se contabilizan 257,422 micros y pequeñas empresas que se caracterizan como unidades productivas de hasta cincuenta empleados.

Las MIPYME en el rubro comercial, incluyendo hoteles y restaurantes, representan dos tercios del total, siguiendo en orden de importancia los establecimientos manufactureros (incluyendo la agroindustria) con un 25 %. En cuanto al tamaño de la planta, se advierte un claro predominio de los establecimientos de autoempleo o con un empleado, con el 74.4 % del total. Ampliando este segmento, las microempresas de hasta 10 empleados suman el 98 %, a su vez, las pequeñas empresas de 11 a 50 trabajadores registran una presencia limitada en términos numéricos de un 2%.

En Honduras se cuenta con una diversidad de pequeñas y medianas empresas, si bien es cierto que hay gran cantidad de Pymes del sector industrial del mismo modo hay Pymes del sector comercial, financiero, de servicios entre otros.

Según cifras de la Asociación de Medianos y Pequeños industriales de Honduras, ANMPIH, la concentración de MIPYME en el 2008 estaba constituida en un 30 % en el sector industrial, 60 % en el sector comercial y un 10% en el área de servicios. Las MIPYMES en un 80 % son microempresas familiares, el restante 20 % son pequeñas sociedades con una cantidad menor a los 20 empleados.

Según Ochoa (1996) existen en Honduras un total de 1,578 empresas medianas que abarcan la producción de alimentos, bebidas y tabaco, textil y confección, madera y muebles, metalmecánica y químicos, caucho y plásticos.

Actualmente hay mucho apoyo para las pequeñas y medianas empresas en el país, las municipalidades, las cámaras de comercio entre otras organizaciones buscan impulsar la economía brindando asesoría, apoyo económico y legal a personas con intenciones de crear una pequeña o mediana empresa.

En las cifras presentadas por el Centro de Servicios de Desarrollo Empresarial (2008) del INFOMIPYME de Honduras, se estima que en el año 2000 había en Honduras alrededor de 258,000 MIPYMES que empleaban a cerca de 760,000 personas. De este gran total, se calcula que cerca del 52 % son microempresas con trabajadores por cuenta propia y 51 % de los trabajadores son microempresas de entre 1 y 10 empleados; 2 % de empresas y el 14 % de los trabajadores laboran en empresas de 11 a 50 empleados y el 0.5 % de las empresas y 16 % del empleo corresponde a empresas de entre 51 y 150 trabajadores. (Osman Adolfo Amaya López, 2013)

ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO DE LA EMPRESA					
	MICRO		PEQUEÑA		MEDIANA	
	NÚMERO DE TRABAJADORES	%	NÚMERO DE TRABAJADORES	%	NÚMERO DE TRABAJADORES	%
Agricultura	1.630.029	38,7	53.885	16,5	57.628	24,6
Minas y canteras	3.227	0,1	80	0	257	0,1
Industria	565.353	13,4	48.564	14,9	28.301	12,1
Electricidad y agua	2.779	0,1	1.113	0,8	1.513	0,6
Construcción	276.283	6,6	28.360	8,7	25.434	10,9
Comercio	1.051.000	24,9	61.863	19	40.881	17,4
Transporte y Telecomunicaciones	112.201	2,7	16.696	5,1	11.170	4,8
Servicios Financieros	89.824	2,1	18.423	5,7	16.176	6,9
Administración Pública y Defensa	3.453	0,1	7.430	2,3	9.905	4,2
Enseñanza	100.338	2,4	66.271	20,3	24.701	10,5
Servicios Sociales y de Salud	376.359	8,9	18.552	5,7	17.397	7,4
Organizaciones y órganos Extraterritoriales	3.303	0,1	4.503	1,4	967	0,4

FUENTE: CENTRO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS NACIONALES

Ilustración I Diagnóstico de Pymes en Honduras

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS

El método empleado para el presente estudio es el método de investigación cualitativa debido a que los resultados de esta investigación serán producto del análisis de la información recopilada con los instrumentos empleados como ser las encuestas. El método cualitativo o método no tradicional: De acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2000), se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada.

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo explicativa o causal, debido a que tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos.

Al ser una investigación de tipo causal se busca la relación entre variables ya sea dependientes, independientes o intervinientes.

3.1.2 ALCANCE

La delimitación o el alcance en investigación se refieren a la dimensión o al cubrimiento que ésta tendrá en el espacio geográfico, período de tiempo y perfil sociodemográfico del objeto de estudio. (Bernal, 2010)

Limitaciones Espaciales

El alcance de la presente investigación delimita geográficamente a la ciudad de El Progreso, Yoro debido a que el estudio se centrará únicamente a las pymes de esta ciudad.

Limitaciones Temporales

Esta investigación comprende un período de tiempo de diez semanas que comprenden desde el mes de octubre, noviembre y diciembre del año 2020.

3.2 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

En toda investigación de tipo causal deben existir las variables que son las cuales se buscan relacionar o determinar por su naturaleza si son variables dependientes o independientes. Para efectos de la investigación se han establecido las siguientes variables:

Tabla 1 Operacionalización de Variables

Variables	Tipo de Variable	Conceptualización	Operacionalización
Pandemia Covid 19	Independiente	El impacto social, sanitario y económico en la ciudad de El Progreso, Yoro.	Encuesta
Perfil laboral ideal	Dependiente	Conjunto de competencias técnicas, metodológicas, de relación y personales que permiten al/ a la trabajador/a acceder a una organización.	Encuesta
Rubro de la empresa	Interviniente	Sector de la actividad económica a la que se dedica la empresa	Encuesta

3.3 HIPÓTESIS

Para Arias Galicia (1991), “una hipótesis es una suposición respecto de algunos elementos empíricos y otros conceptuales, y sus relaciones mutuas, que surge más allá de los hechos y las experiencias conocidas, con el propósito de llegar a una mayor comprensión de estos” (p. 66).

Hipótesis de trabajo

H_a: El impacto de la pandemia Covid – 19 ha creado la demanda de un nuevo perfil laboral ideal para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios en las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

Hipótesis nula

H₀: El impacto de la pandemia Covid – 19 No ha creado la demanda de un nuevo perfil laboral ideal para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios en las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS APLICADOS

Para efectos de la investigación se utilizó entrevistas y encuestas como un instrumento para la recolección de datos, ya que permite la obtención de información relevante que gira en torno al tema de investigación.

El instrumento de la encuesta contiene una serie de preguntas mixtas, incluyendo preguntas cerradas para obtener respuestas precisas y preguntas abiertas que permiten al encuestado brindar una respuesta más extensa y personal.

Dentro de la encuesta utilizada se incluyen preguntas demográficas que permiten conocer a los encuestados y a partir de ahí determinar aspectos importantes de los encuestados.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

A partir del planteamiento del problema y del sustento teórico del tema de estudio se debe determinar la metodología y el diseño de la presente investigación. El enfoque utilizado en la presente investigación es un método cualitativo por la naturaleza de los resultados que se esperan como producto de la aplicación de encuestas.

Al ser una investigación cualitativa, el diseño de investigación es fenomenológico ya que se enfoca en las experiencias individuales y grupales de los participantes, que en este caso son las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1 POBLACIÓN

La población que está contemplada para el estudio es de carácter local debido a que se limita geográficamente al departamento de Yoro, específicamente a la ciudad de El Progreso.

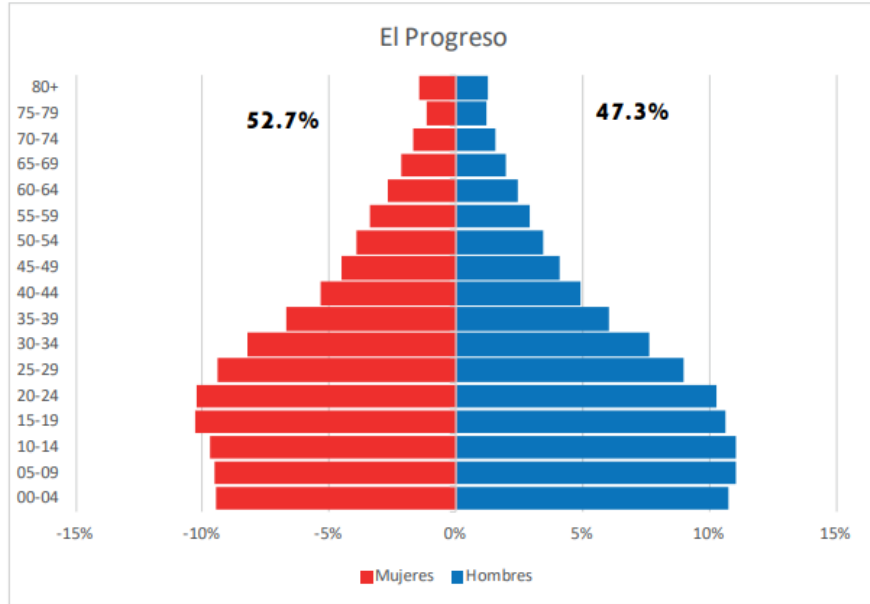
La población universal es 677 medianas empresas que se localizan y operan en El Progreso, Yoro, cifra aproximada proporcionada por La Cámara de Comercio de El Progreso.



Ilustración II Principales actividades económicas en El Progreso, Yoro.

Fuente: Directorio de establecimientos económicos 2010.

La población del municipio es de 196,884 personas la cual está compuesta por 93,115 hombres y 103,768 mujeres. Con una población en el área rural de 49,458 personas, mientras que el área urbana tiene 147,426 personas.



Fuente: Proyecciones de Población 2018

Ilustración III Pirámide poblacional de El Progreso, Yoro.

3.6.2 MUESTRA

Se tomó una muestra tomando en cuenta las limitaciones temporales y espaciales, del mismo modo se tomó en cuenta las medidas restrictivas impuestas por el Gobierno de la República para evitar la propagación del Covid 19 y por los acontecimientos naturales que se dieron en el país.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Ilustración IV Fórmula para el cálculo de la muestra

N = tamaño de la población • e = margen de error (porcentaje expresado con decimales) • z = puntuación z

La puntuación z es la cantidad de desviaciones estándar que una proporción determinada se aleja de la media. Para encontrar la puntuación z adecuada, consulta la tabla a continuación:

Tabla 2 Tabla de desviación estadística

Nivel de confianza deseado	Puntuación z
80 %	1.28
85 %	1.44
90 %	1.65
95 %	1.96
99 %	2.58

N = 677 Medianas Empresas

e = 0.05 (5%)

Nivel de Confianza = 95% | z = 1.96

Cálculo de la Muestra

Calculadora de muestra

Nivel de Confianza 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

Ilustración V Calculadora de muestra

Luego de la aplicación del cálculo estadístico de la muestra el resultado fue de 246 medianas empresas, debido a los huracanes ETA e IOTA solo se pudo contactar con 178 medianas empresas, por lo tanto, la muestra real tomada para efectos de la investigación fueron 178 medianas empresas localizadas y que operan en la ciudad de El Progreso del departamento de Yoro.

Se aplicarán los instrumentos previamente seleccionados para recopilar la información pertinente al tema central de la investigación para proceder a la revisión y análisis de los resultados.

3.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Fecha									
	Semana 1 12-18 OCT	Semana 2 19-25 OCT	Semana 3 26 OCT-01 NOV	Semana 4 02-08 NOV	Semana 5 09-15 NOV	Semana 6 16-22 NOV	Semana 7 23-29 NOV	Semana 8 30 NOV-06 DIC	Semana 9 7-13 DIC	Semana 10 14-20 DIC
Propuestas de proyecto	■									
Elección de nuestro proyecto	■									
Primera reunión con la Ingeniera		■								
Primera reunión como grupo		■								
Portada		■								
Resumen / Abstract		■								
Introducción		■								
Planteamiento de Investigación		■								
Antecedentes del problema		■								
Definición del Problema		■								
Objetivos del Proyecto		■								
Variables de Estudio		■								
Marco Teórico		■								
Segunda reunión con la Ingeniera			■							
Segunda reunión como grupo			■							
Entrega del primer avance			■							
Tercera reunión como grupo				■						
Elaboración de cuestionario					■					
Revisión del cuestionario						■				
Metodología						■				
Aplicación de cuestionario						■				
Población y Muestra						■				
Entrega del segundo avance							■			
Resultados y Analisis							■			
Conclusiones								■		
Recomendaciones									■	
Bibliografía										■
Anexos										■

Ilustración VI Cronograma de actividades

3.8 HALLAZGOS

Posterior a la recopilación y análisis de la información obtenida de la muestra de investigación se ha encontrado suficiente evidencia empírica para aceptar la hipótesis de trabajo que se planteó para la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis de trabajo

H_a: El impacto de la pandemia Covid – 19 ha creado la demanda de un nuevo perfil laboral ideal para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios en las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

Hipótesis nula

H₀: El impacto de la pandemia Covid – 19 No ha creado la demanda de un nuevo perfil laboral ideal para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios en las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

- El 35% de las Pymes sí tomaron medidas preventivas en vista de la aparición del Covid 19 y de su llegada al país, mientras el 65% no tomaron ningún tipo de medidas preventivas.
- Las medianas empresas de El Progreso, Yoro, controlan y organizan su área administrativa mediante la organización y planificación de sus actividades a realizar, estableciendo objetivos y asegurando los recursos de la empresa.
- El principal método utilizado para la medir el compromiso de sus colaboradores es el análisis de comportamiento, es decir, el método de observación directa.
- Uno de los principales retos al cual se enfrentaron las medianas empresas de El Progreso, fue el cierre de sus negocios por tiempo indefinido como medida impuesta por Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER). Entre otros de los retos se encuentran la falla y ausencia de servicios públicos.
- El 63.8% de las Pymes sufrieron una pérdida de mercado y el 52.5% de las Pymes han tenido problemas de liquidez durante el tiempo de pandemia.
- El 29.4% de las Pymes se vieron en la obligación de realizar una disminución de personal durante el tiempo de pandemia.
- Las Pymes que continuaron con sus operaciones durante el tiempo de pandemia, el 67.6% de estas, experimentaron dificultades al momento de adaptarse a los cambios generados por la pandemia del Covid 19. El principal cambio generado es respecto a la modalidad de trabajo ya que no se podía permanecer en espacios físicos cerrados con una numerosa cantidad de personas.

- Dentro de los problemas presentados para continuar con las operaciones de las medianas empresas durante la pandemia se encuentran las constantes fallas de energía eléctrica, los horarios indefinidos, la desmotivación de los colaboradores y la falla de proveedores.
- El 65.2% de las Pymes han identificado altos niveles de estrés en sus colaboradores a causa de la incertidumbre generada por la crisis pandémica, la adaptación al cambio y los aumentos en las cargas de trabajo.
- Dentro de las habilidades y destrezas que se han necesitado ante la nueva situación laboral destacan:
 - Adaptación al cambio – 40.3%
 - Resolución de Problemas – 25%
 - Toma de decisiones – 17.6%
 - Manejo de conflictos – 17%
- Se han detectado una serie de competencias tecnológicas que serán necesarias y demandadas para los egresados de Administración Industrial y de Negocios las cuales son:
 - Liderazgo en red
 - E-commerce
 - Creación de contenido
 - Manejo virtual de importaciones y exportaciones
- El 31.3% de las medianas empresas valoran como “Muy importante” los conocimientos sobre ofimática y el 31.3% lo valora como “Importante”.
- El 39.2% de las medianas empresas encuestadas sí cuentan con un colaborador egresado de la carrera de Administración Industrial y de Negocios, el 33.3% de estos colaboradores han tenido una calificación “Buena” respecto a su desempeño laboral mientras el 33.3% con una calificación “Muy buena”.
- Solo el 44.6% de las medianas empresas cuenta con un sistema web que les permita laborar de manera remota.
- El 53.1% de las medianas empresas considera importante el saber más de un idioma.

- Las principales oportunidades presentadas para las medianas empresas durante el tiempo de pandemia son:

- Exploración de nuevos mercados
- Nuevos clientes fijos
- Capacitación en área desconocida
- Estructuración del trabajo

- Ante tantos cambios generados por el Covid 19, se han empleado nuevas metodologías de trabajo, se han implementado nuevos procedimientos, por lo tanto, la inducción y capacitación de personal es importante para poder desempeñarse eficaz y eficientemente. El 85.5% de las medianas empresas encuestadas sí han necesitado capacitar a sus colaboradores para poder desempeñarse en un ambiente laboral diferente al habitual.

- Principales temas de capacitación durante el tiempo de pandemia:

- Medidas de bioseguridad
- Servicio al cliente
- Capacitación tecnológica

Habilidades y destrezas influyentes durante el tiempo de crisis:

- Habilidades socioemocionales
- Habilidades colaborativas
- Habilidades tecnológicas

Dentro de las habilidades más destacadas entre los encuestados se mencionan las siguientes:

- Adaptación al cambio
- Conocimientos del rubro de su empresa
- Liderazgo de equipos de trabajo

3.9 INFORMACIÓN DE EMPRESAS

3.9.1 BODEGA UMANZOR

En 1970 surge la idea de Manuel Umanzor Vásquez de establecer su propio negocio en el mercado Municipal de El Progreso, Yoro, el cual empezó con la venta de granos básicos y raspados de hielo, luego se casaría con su amada esposa Delma García Santamaría, con la cual decidieron expandir el negocio, pasando a un local propio y ofreciendo más productos a su apreciable clientela.

En el año 2000 el negocio familiar paso a ser Bodega Umanzor S. de R.L. Y desde entonces ha ido creciendo, ofreciendo los mejores precios para negocios, pulperías, y canasta familiar.

En la actualidad cuenta con una amplia sucursal con ambiente climatizado y su respectivo parqueo.

3.9.2 BODEGA RODAS

Alfredo Rodas decidió emprender en el año 1995 junto con la que fue en ese tiempo su esposa Claudia Fiallos, al no contar con los recursos necesarios para comenzar con un negocio en un local ellos decidieron comenzar con ventas de lácteos en su propio carro, recorriendo cada calle y colonia de El Progreso, Yoro. A comienzos del año 2000 se les dio la oportunidad de alquilar un pequeño local llamado Bodega Rodas donde comenzaron con su venta de lácteos, granos básicos y productos para el hogar. Al paso de los años ellos se separaron y cada uno abrió su propio negocio con diferentes nombres siendo ahora la competencia.

En el año 2010 Alfredo Rodas pudo comprar dos grandes locales para expandir su negocio, siendo estos, Plaza Rodas la cual es para los clientes que andan en su carro y necesiten un parqueo, área climatizada y mejor calidad de productos y el segundo local llamado Bodega J. Rodas que queda en una zona poco céntrica para gente que anda en carros por lo cual su clientela general es gente de otros pueblos que vienen en buses y andan caminado y también para los progreseños que andan a pie.

Estas dos empresas brindan los mismos productos, venta de carnicería, lácteos, granos básicos y productos para el hogar, siendo en la actualidad la bodega más reconocida de El Progreso Yoro.

3.9.3 LA CASA DE LAS BALEADAS

En el mes de septiembre, un domingo, del año 2003, se terminó de dar los últimos retoques de donde ahora es la sucursal principal de la Casa de las Baleadas. Al día siguiente, la Casa de las

Baleadas comienza sus operaciones, inicia con un menú muy escaso: baleadas sencillas y con los materiales estrictamente necesarios.

El comienzo de la casa de las baleadas no fue fácil, hubo días en los que las ventas eran escasas y otros días en los que la situación mejoraba.

Luego de un año, contratan a su primer colaborador, así como también se comienza a adquirir cierto grado de formalidad, como restaurar el establecimiento e ir adquiriendo maquinarias que facilitan la preparación de alimentos.

Al paso del tiempo, fueron adquiriendo su propia cartera de proveedores y clientes, donde su objetivo principal era conseguir materia prima de primera calidad y dar productos a sus clientes cuya finalidad es satisfacer la necesidad del consumidor, la calidad es lo que marca la diferencia con su competencia, la “casa de las baleadas” tiene como objetivo brindar calidad y no cantidad.

En la actualidad, la casa de las baleadas busca innovarse día a día, como capacitaciones para los colaboradores, reestructuración en el área administrativa, implementación de nuevas normas para colaboradores, proveedores y clientes.

En varias ocasiones se vieron socavados por problemas económicos y familiares, pero con perseverancia la “casa de las baleadas” ha prosperado, en abril del año 2018 se inauguró su segunda sucursal y se planea continuar con el crecimiento hasta que el restaurante sea conocido a nivel nacional.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se detallan los resultados y respuestas de las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada para efectos de la investigación. Se aplicaron 175 encuestas a 175 personas de diferentes medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

4.1.1 ENCUESTA

1. Rubro de la empresa

En el análisis de las respuestas, los rubros que más se destacan en los encuestados son empresas dedicadas a la venta de alimentación, tiendas de comestibles, artículos de casa, belleza, vestimenta.

1. ¿A qué rubro pertenece la empresa?

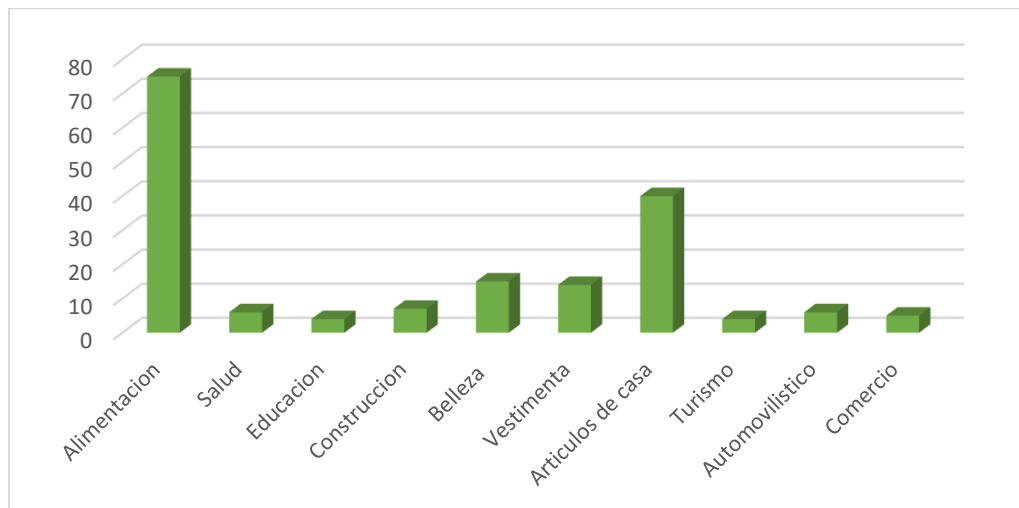


Ilustración VII Rubro de las empresas encuestadas

2. Edad de los encuestados

Como se puede apreciar en el segundo grafico sobre las edades de los encuestados, se extrajeron los siguientes datos el 44.6% de los encuestados tienen una edad entre 35 y 44 años, debido a que

se procuró tener contacto con las personas propietarias o encargadas de un puesto gerencial de las pymes. El 35.6% de los encuestados tienen una edad entre 25 y 34 años.

2. ¿Cuál es su edad?

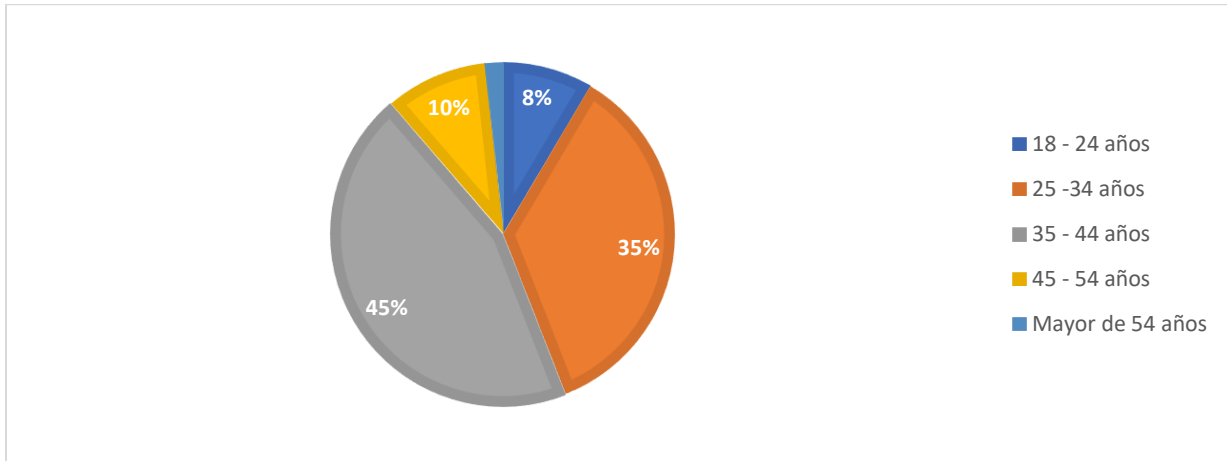


Ilustración VIII Edad de los encuestados

3. Cargo que desempeña el encuestado

En el presente gráfico se puede observar que un 88% son gerentes los que fueron encuestados esto es debido a que ellos son quienes tienen un mayor conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa y son quienes pueden brindar información relevante que sea de utilidad para retroalimentar a las mismas empresas a través de este proyecto.

3. ¿Cuál es el cargo que desempeña en esta empresa?

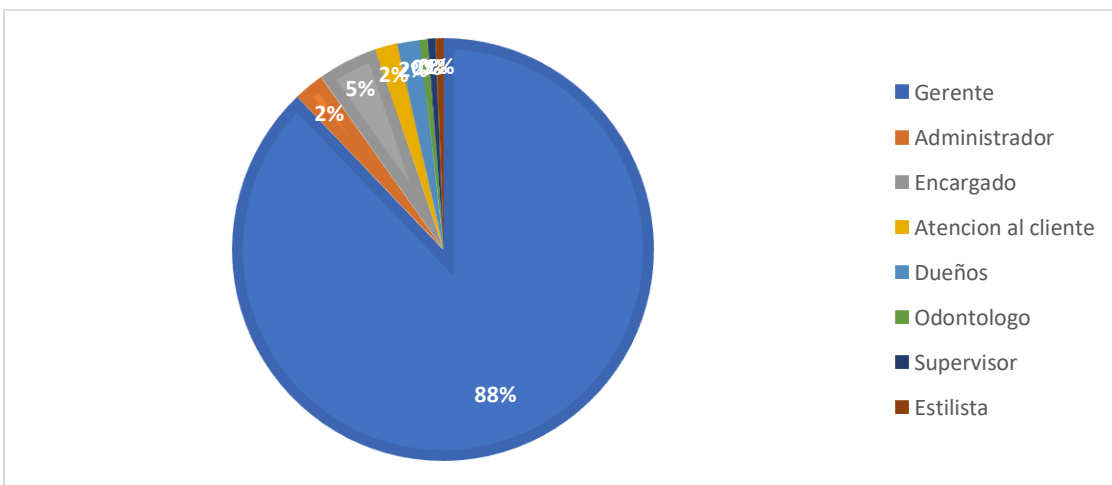


Ilustración IX Cargo que desempeñan los encuestados

3. Nombre de la Empresa

Medianas empresas encuestadas:

Tabla 3 Medianas empresas encuestadas

Inversiones ramirez	Free Design - estampados y mas	Clínica Dental Banegas
transporte Ravik	Agropecuaria Almagro	Pan de vida
Exterior Media	Mary´s Café	Zona Market
Barber Shop	Bodega ferrufino	Deborah Fashion
Botánica el pequeño gallardo	Botánica el pequeño gallardo	Tiendas daysy
Importadora marcela	Barbería fidel	Agropecuaria castillo
Agropecuaria Astra	Leah shop	Marys cafe
Clínica dental banegas	Floristeria primavera	Comedor el Pino
Pescadería la Perla	Barbería olimpia	Laundry def
Mini super el gordo	Pan de vida	Depósito Palacios
Captain Chicken	Farmacia empro afiliada regis	Pulperia TBC
La Boutique	Dental Art	Sofia´s beauty salon
Beauty center	Inversiones varela	La vacona
Ecoceramica	La casa de la ceramica	Alondra´s Salon
COOL fashion	Pulpería Lilian	Filón café
Importaciones Megacell	Markas	Agropecuaria Yojoa
Inversiones el éxito	Infinito gym	Tiendas Andressas
Eventos y Momentos	Bodega Alex	Farmacia el centro
Beauty Salon Roxy	Restaurante Fum Yim	Comercial Nekito
Sammy escolares	Calzado Maldonado	La fogata
Expobaños	Novedades Melanie	Autorepuesto M&A
Comercial la fe	Lácteos la sureña	Super pollo
Hotel Max	Inmobiliaria Valle verde	Cuero Love
Autorepuestos su casa	Catrachashoes	Comedores el Pino
Pescadería La Perla	Barberia Olimpía	Comercial Pereira
Blu Bambu	Bijou	Ditex confecciones
Calzado Esther Maria	New Look	Autoparts
Panadería y Repostería Ruby El Progreso	Panadería y Repostería Ruby El Progreso	Foto Estudio Chavez

Servicios múltiples	Yasir comedor buffet	Roxana's Salon
Saida's Salon	Tiendas Johnny	Comercial Reyes
Drinking house	Pollo la espiga	Hotel emperador
Barber Shop Diego	Baleadas Valery	Flowers and Flowers
Jade	Comercial Alvarado	Lápices y más
Tienda alvarez	Pinturas Jared	Jared's Store
Gas	Floristería Primavera	Mini Market Muñoz
Repostería Chi	Ferretería el baratillo	YIRETH
Ofelia	Blassing cake	Tienda las agujas
Gayu	Medifam centro medico	Tiresur
Beauty Salon	Beauty Spa	Ana Salon
Barberia Juancho	Inversiones M&V	MarKas
Leah Shop	Comercial Gonzales	Distribuidora Rodas
Hotel plaza victoria	Barber	Tintoreria Yanez
Hotel Max	Inversiones San Antonio	Comercial Adriano
La perla del color	Pintura Americana	Inversiones Judu
Accespros y más	Cjstore	Almacenes Lazo
La casa del Grano	AgroCortes	Ferreteria navarro
Ferretería Feitan	10 años	DIMAX
Ferretería Santa Rosa	Lacteos Fernandez	Batan sec
Plasticos P	Plasticos Castella	Lactaris
La casa de la Cerámica	Jardin y Escuela Bilingue Happy Friends	Almacén el compadre
New look	New look	Electrodomésticos Aguirre
Lácteos Ochoa	Café y más	La casa del taco
Embutidos Bravo	Distribuidora Salinas	Bodega Umanzor
Industrias Laguna	Industrias Laguna	Lacteos R
Eslava Plasticos	La Casa de las Baleadas	Expobaños
Alimentos y Bebidas de la Perla	Agrochamer	Embotelladora de Sula
Lacthosa	Gildan	Rico's coffee
Jugos chapala	Baleadas Karen	

Fuente: Creación Propia

4. Año de Inicio de Operaciones

El siguiente grafico muestra que se han encuestado empresas que tienen más de 30 años, otras que han iniciado sus operaciones antes del año 2000 así como empresas relativamente recientes que tienen 10,5 años de operar y del mismo modo se dio la oportunidad de recopilar información de empresas nuevas que iniciaron operaciones en el año 2018, 2019 y 2020. Así mismo se puede observar como en los últimos 5 años ha existido un aumento significativo de empresas.

4. ¿En qué año de inicio de operaciones?

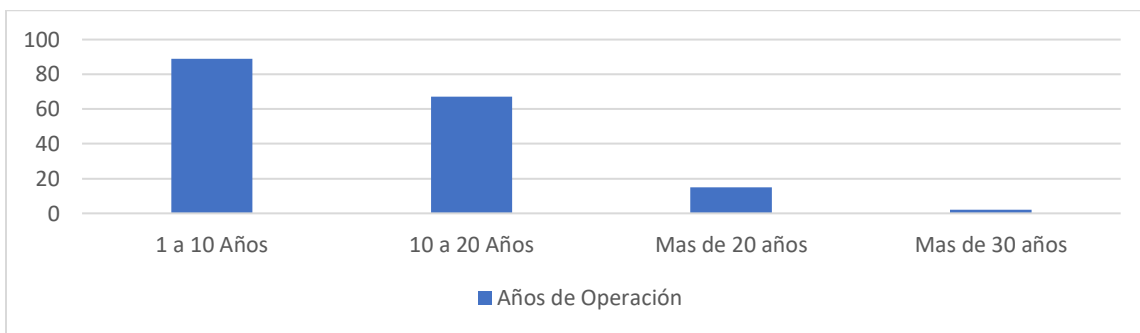


Ilustración X Inicio de operaciones de medianas empresas encuestadas

5. Ciudad donde operan las medianas empresas

En el presente grafico se puede observar las ciudades en donde operan las empresas, aunque la investigación se dirige a pequeñas y medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro, también se incluyeron dos pymes que son de esta ciudad, pero también operan en la ciudad de San Pedro Sula.

5. ¿En qué ciudad operan las medianas empresas?

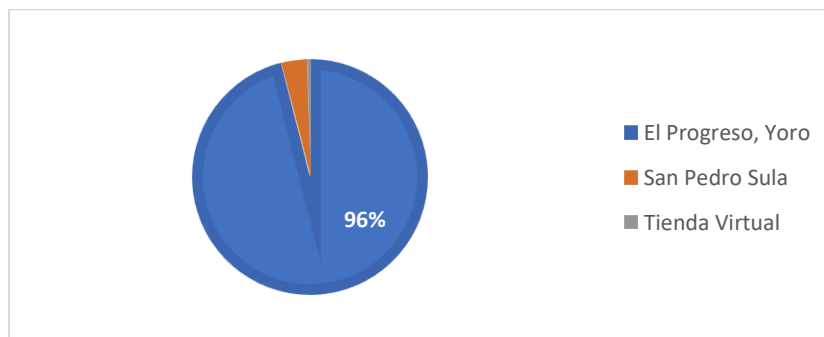


Ilustración XI Ciudad de operación de medianas empresas

6. Cantidad de puestos en la empresa

Las medianas empresas que encuestaron tienen desde 1 hasta 15 puestos de trabajo, aclarando que esta no es la cantidad de empleados, sino la cantidad de puestos de trabajo ya que en un puesto pueden haber más de un colaborador.

6. ¿Cuántos puestos existen dentro de la empresa?

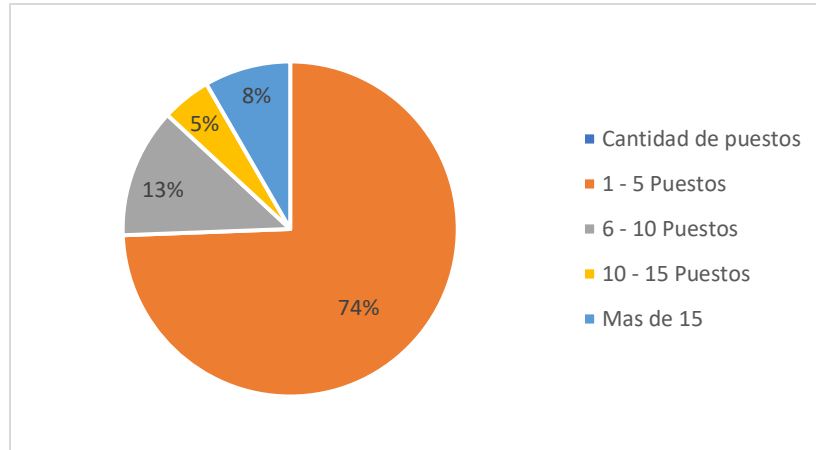


Ilustración XII Cantidad de puestos de trabajo por empresa

7. Organización administrativa

Según las medianas empresas encuestadas, la organización de sus actividades es parte fundamental para organizar el área administrativa, del mismo modo casi con el mismo porcentaje de participación el establecimiento de objetivos y la organización de las actividades realizadas son desarrolladas por el 58% de las Pymes encuestadas y en menor cantidad con un 40.1% consideran el asegurar los recursos de la empresa.

7. ¿Cómo organiza el área administrativa?

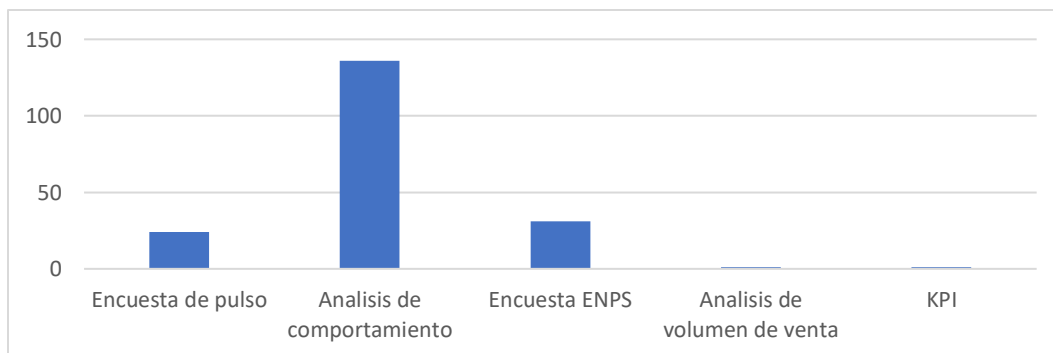


Ilustración XIII Cómo organizan el área administrativa las medianas empresas

8. Evaluación de comportamientos

Al ser medianas empresas el método que utilizan para medir el compromiso de sus colaboradores es analizando su comportamiento y se puede apreciar en un 77.3% de los encuestados, ya que en la mayoría de los casos se tiene a los colaboradores cerca y se les puede observar su comportamiento y trabajo. En escasas ocasiones se utilizan otros métodos como las encuestas de pulso o encuestas ENPS.

8. ¿Cómo miden el compromiso en sus colaboradores?

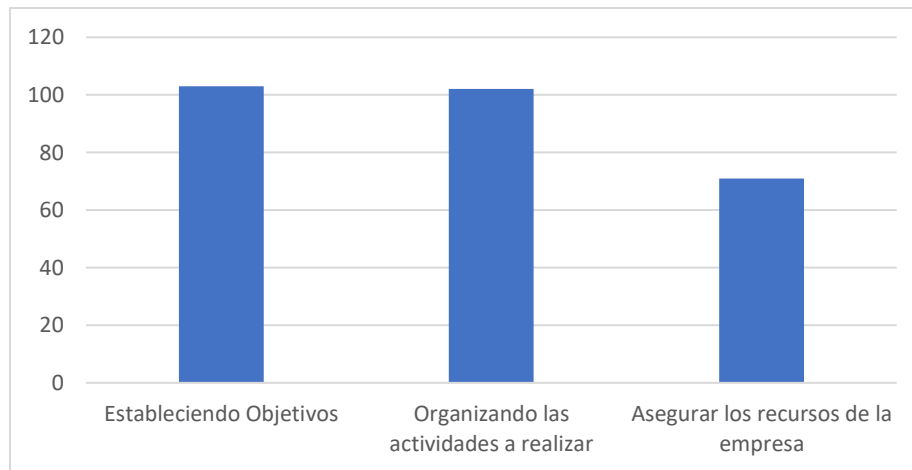


Ilustración XIV Medición del compromiso de los colaboradores

9. Aplicación de medidas preventivas

El 65.7% (115) de las medianas empresas encuestadas no tomó medidas preventivas antes que el Covid 19 llegara a Honduras, mientras que el resto (60) si lo hicieron.

9. ¿Tomaron alguna medida preventiva por el COVID19?

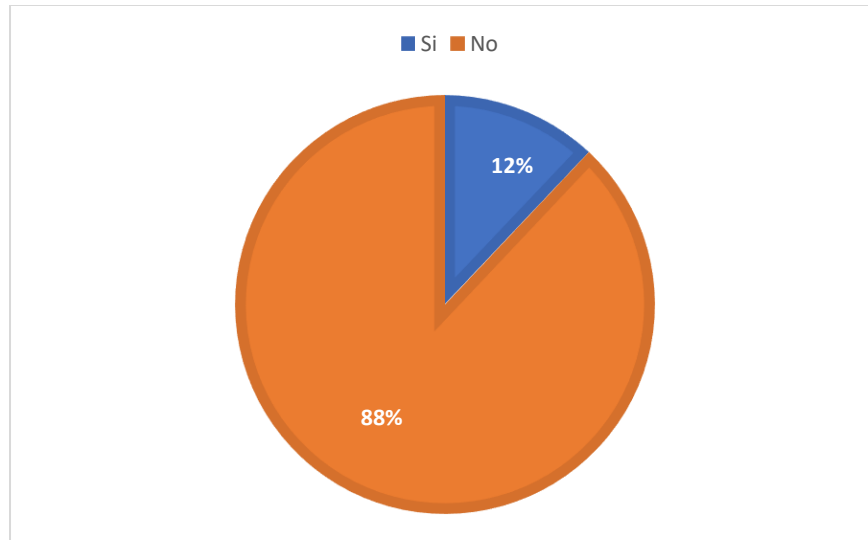


Ilustración XV Toma de medidas preventivas por Covid 19

10. Retos enfrentados durante el tiempo de pandemia

Durante el tiempo de pandemia el Gobierno de la Republica de Honduras y el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER) impusieron medidas restrictivas para evitar la propagación del Covid 19 y en la ciudad de El Progreso no fue la excepción. Los negocios debían cerrar por tiempo indefinido y los que tenían permiso de operación no lo hacían con el 100% de su personal.

Las ventas y demanda de productos y servicios se vieron afectado por la crisis sanitaria, los productos de la canasta básica, productos de higiene personal y fármacos eran los productos que más se demandaban.

Algunos de los retos que enfrentaron las medianas empresas en la ciudad de El Progreso, Yoro fueron:

- Cierre del negocio por tiempo indefinido
- Falta de capacitación del personal para adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo
- Falta de servicios (Energía e Internet) para el uso de sistemas en las nuevas modalidades de trabajo.
- Cierre del negocio temporal.
- Surtir y hacer crecer las ventas.

- Falta de envío de producto por toque de queda.

10. ¿Cuáles fueron los retos enfrentados durante el tiempo de pandemia?

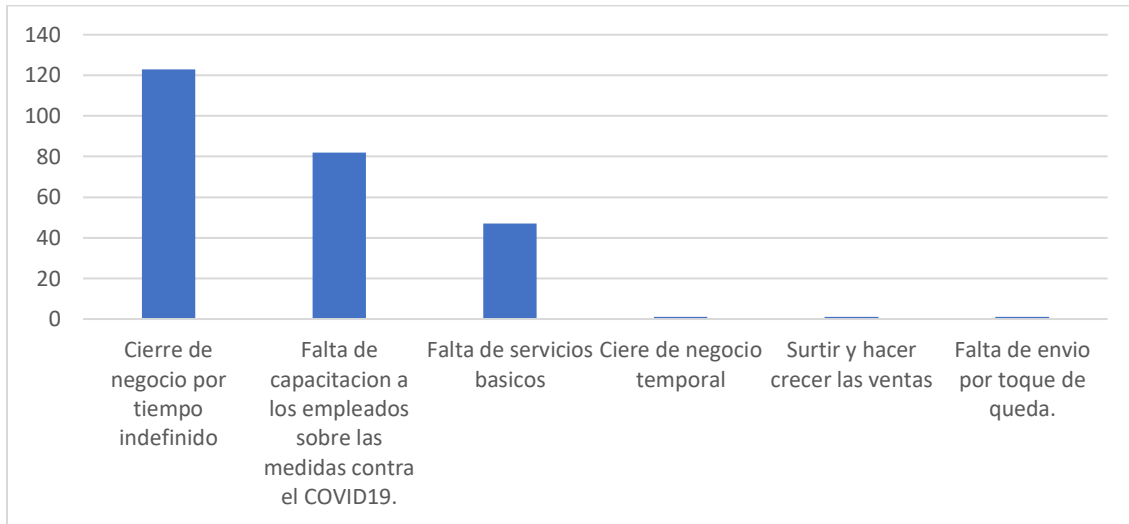


Ilustración XVI Retos enfrentados durante la pandemia

11. Efectos que han sufrido las medianas empresas durante la pandemia

La mitad de las medianas empresas encuestadas, han sufrido problemas de liquidez debido al descenso de las ventas puesto que por la crisis muchas personas fueron suspendidas y despedidas de sus trabajos, por lo tanto, las fuentes de sus ingresos se redujeron o en otros casos desaparecieron por lo tanto el escaso dinero con que contaban las familias lo utilizaban únicamente para los gastos necesarios y como consecuencia los comercios bajaron sus ventas dramáticamente.

La pérdida de mercado se da por el mismo tema de la economía del país, el Covid 19 afectó tanto la economía del país que los ingresos de las familias se redujeron drásticamente y las tiendas y negocios perdieron gran parte del mercado, en este mismo factor se puede catalogar la disminución de ventas ya que estas se generan en base al mercado que fue afectado por la pandemia.

Uno de los temas más difíciles pero que la crisis obligó a llevarse a cabo es la reducción del personal, no solo las medianas empresas se vieron en la obligación de suspender y despedir personal sino también las grandes empresas tuvieron que recurrir a estas instancias.

11. ¿Cuáles efectos han sufrido las medianas empresas durante la pandemia?

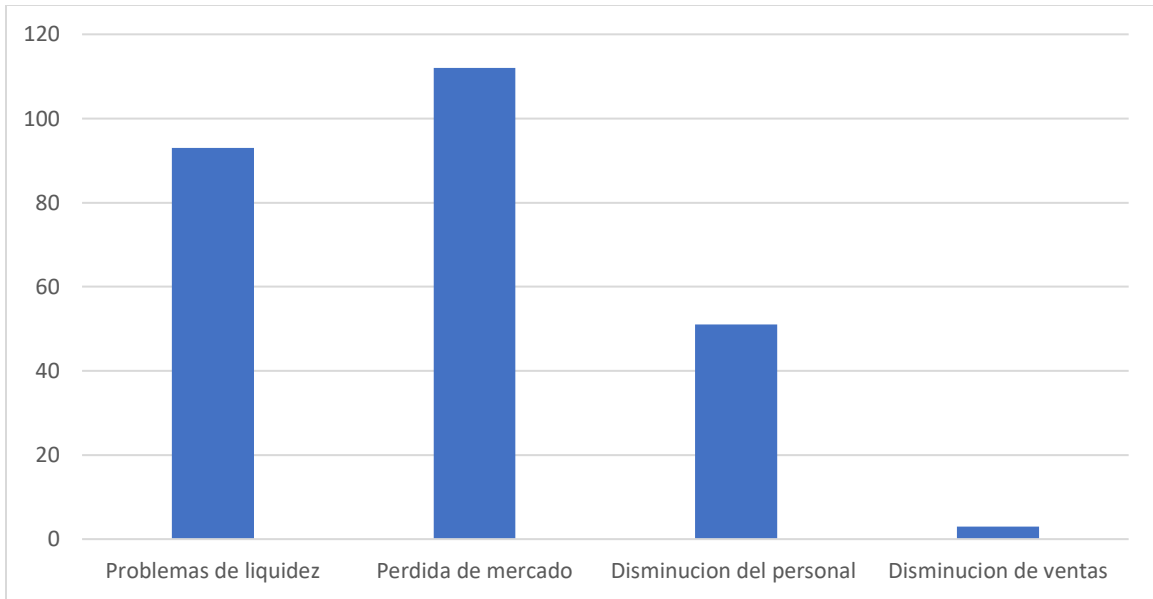


Ilustración XVII Acontecimientos sufridos por la crisis

12. Retos enfrentados para continuar con sus operaciones durante la crisis

El 67.2% de las medianas empresas encuestadas, que se traduce como 119 medianas empresas han tenido dificultados o el reto de adaptarse a los cambios que ha generado la pandemia.

Dichos cambios como en las modalidades de trabajo, cambios en los canales de distribución, cambios en los medios de ventas, canales de distribución y un sin número de cambios que han tenido que hacer las medianas empresas para seguir operando durante la pandemia.

La falta de recursos es uno de los retos a los cuales se han tenido que enfrentar las medianas empresas debido a que se paró el proceso de importaciones por lo tanto el flujo de productos era deficiente y en el mercado predominaba el producto local.

Con las nuevas modalidades de trabajo se tuvo que pasar por un largo proceso de adaptación, y uno de los principales retos enfrentados fueron los horarios indefinidos de trabajo, al no tener experiencia en estas modalidades de trabajo, al inicio no se tenía una planificación ni organización lo cual no se definían claramente los horarios de trabajo.

12. ¿Cuáles son los que Retos enfrentaron durante la crisis?

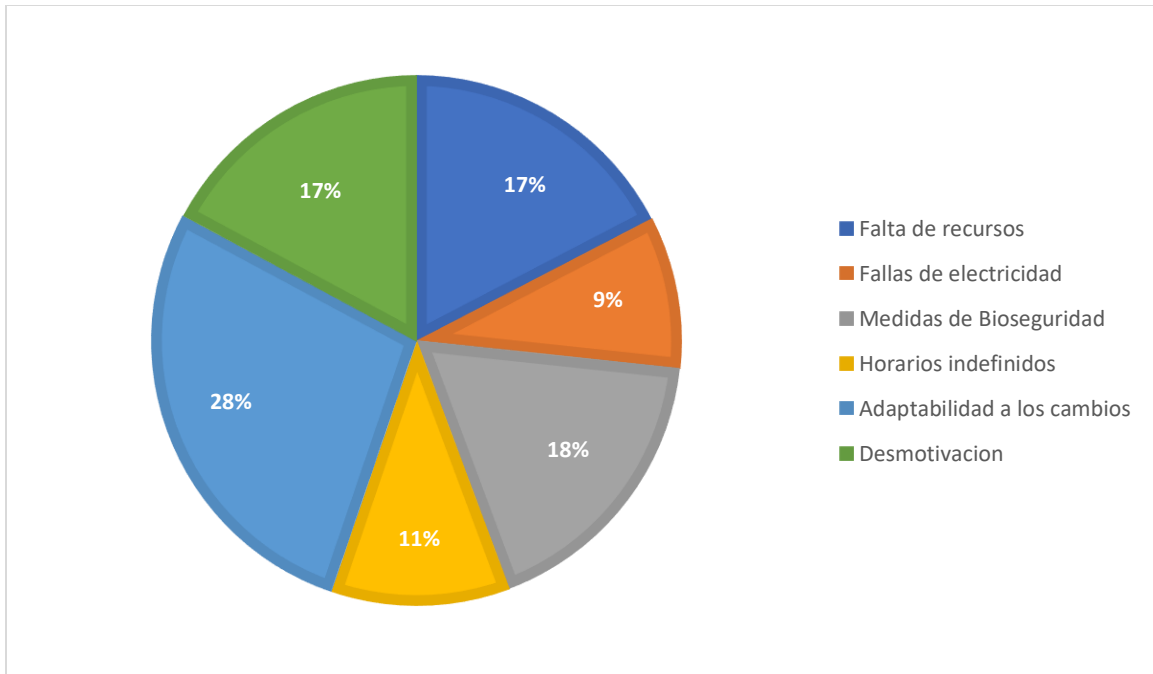


Ilustración XVIII Retos enfrentados para continuar con las operaciones durante la pandemia

13. Principales dificultades para realizar sus actividades laborales

El 53.9% de las medianas empresas encuestadas identificaron la incertidumbre como una de las dificultades que han experimentado durante el tiempo de crisis debido a que inicialmente no se sabía hasta cuándo iba a terminar la cuarentena, cuándo se iba a normalizar el flujo de personas ya que en unos meses solo se podía circular según una tabla que indicaba el dígito de la cédula correspondiente a un solo día de circulación lo cual dejaba en incertidumbre a las personas y a las empresas.

El 65.2% de los encuestados han detectado niveles de estrés en sus colaboradores durante el tiempo de crisis, como se mencionó anteriormente la incertidumbre, adaptación al cambio, horarios indefinidos y demás factores afectan la salud de los colaboradores provocando estrés en ellos.

Con todo lo mencionado se cree que la carga de trabajo se pudo haber disminuido, pero teniendo en cuenta la reducción de personal, los colaboradores activos experimentaron un incremento en su carga de trabajo. Del mismo modo la falta de proveedores fue uno de los problemas principales para los comercios debido a que las fronteras permanecieron cerradas

no podían entrar importaciones al país del mismo modo para la circulación dentro del territorio nacional se necesitaban salvo conductos que no todas las empresas tenían por lo tanto los proveedores no podría suministrar productos a los negocios.

13. ¿Cuáles fueron las principales dificultades para realizar sus actividades laborales?

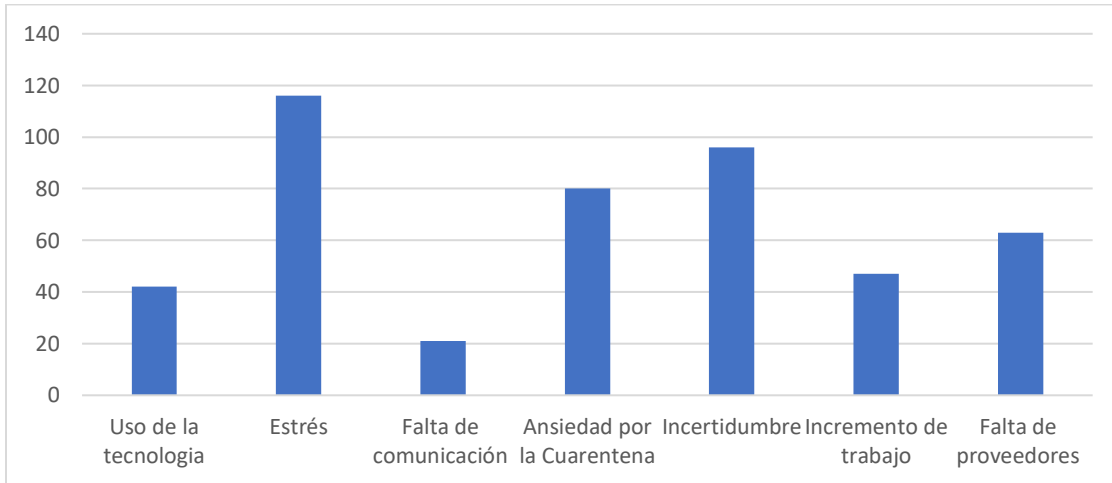


Ilustración XIX Principales dificultades durante la crisis

14. Habilidades que persisten ante la nueva situación laboral

El 40.3% de los encuestados reafirma que la adaptación al cambio ha sido factor clave antes la nueva situación laboral, del mismo modo, pero en menor proporción en manejo de conflictos y la resolución de problemas son habilidades funcionales ante la situación de pandemia.

14. ¿Cuáles son las habilidades que persisten ante la nueva situación laboral

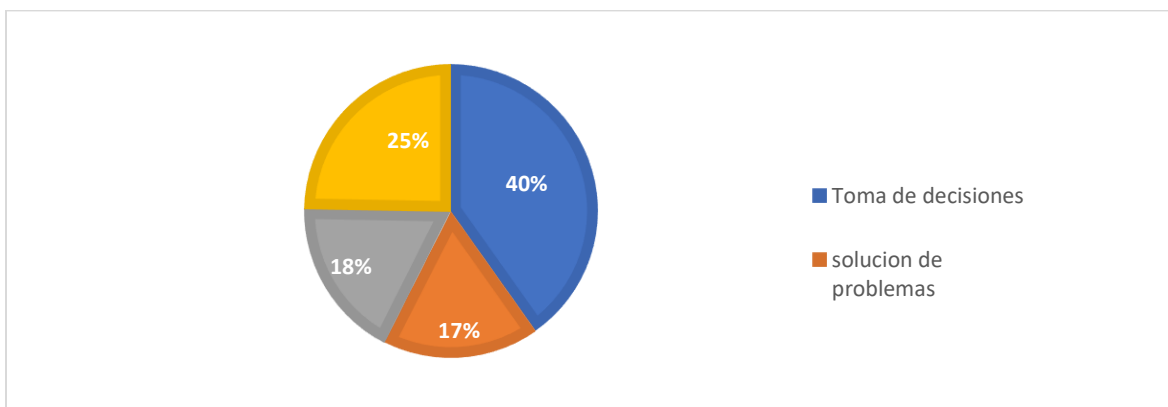


Ilustración XX Habilidades que persisten ante la nueva situación laboral

15. Competencias tecnológicas por desarrollar

92 de 177 encuestados piensa que las habilidades de manejo de comercio electrónico son importantes para que un egresado de Administración Industrial y de Negocios pueda poner en práctica, del mismo modo el 52.8% piensa que el liderazgo en red es una competencia de importancia ante los cambios generados por la pandemia.

15. ¿Cuáles son las competencias tecnológicas por desarrollar?

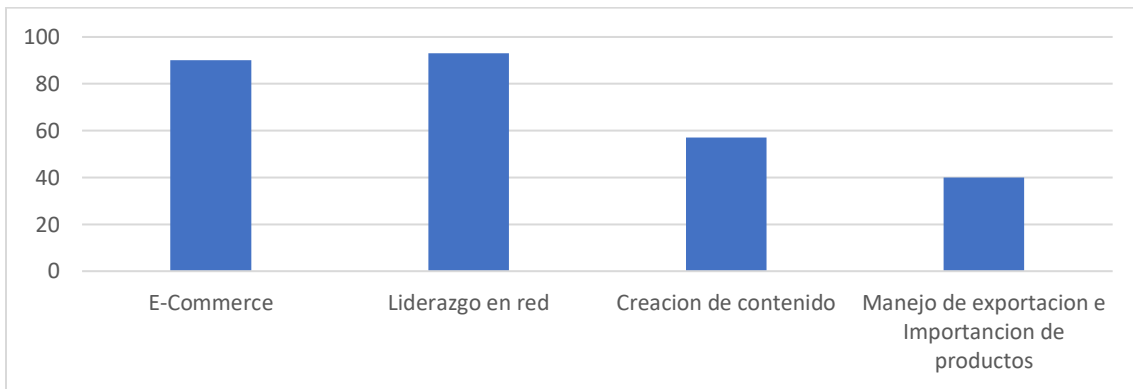


Ilustración XXI Competencias tecnológicas por desarrollar

16. Importancia de la ofimática para su empresa

La muestra se tomó de empresas de diferentes rubros, pero más de la mitad, es decir, 138 medianas empresas valoraron como muy importante el uso de la ofimática para sus empresas, esto va ligado de las competencias tecnológicas que se mencionaron anteriormente.

16. ¿En qué grado considera importante de la ofimática para su empresa?

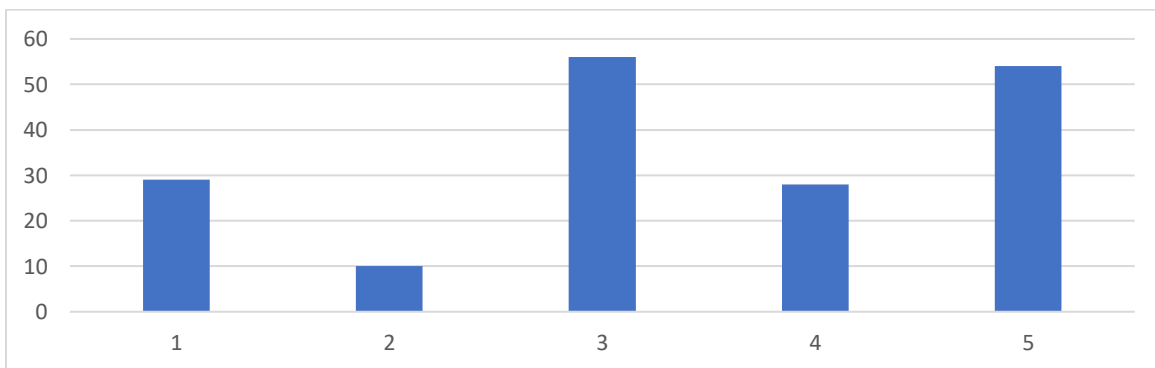


Ilustración XXII Valoración de la ofimática para las medianas empresas

17. Medianas empresas con colaboradores egresado de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios

De las medianas empresas encuestadas, 72% de estas sí cuentan con un colaborador egresado de la Universidad Tecnológica Centroamericana específicamente de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios.

17. ¿Alguno de sus colaboradores es egresado de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios?

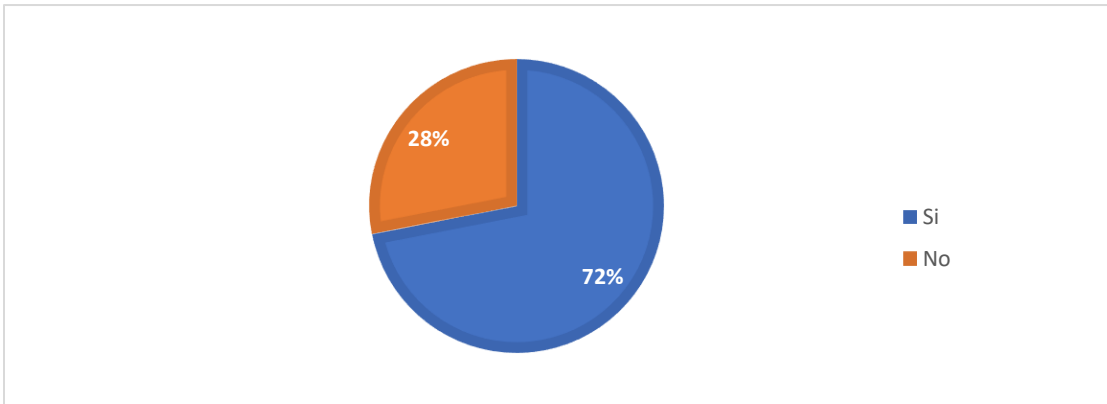


Ilustración XXIII Colaboradores egresado de la carrera Administración Industrial y de Negocios

18. Desempeño de los colaboradores egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios

Según la experiencia de las medianas empresas que cuentan con un colaborador egresado de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios su desempeño ha sido valorado como “Bueno” por 37 medianas empresas, “Muy bueno” por 38 medianas empresas, mientras que 1 mediana empresa ha tenido una mala experiencia con un egresado de esta carrera.

18. ¿Cómo calificaría el desempeño de este colaborador en base a sus conocimientos universitarios de la carrera?

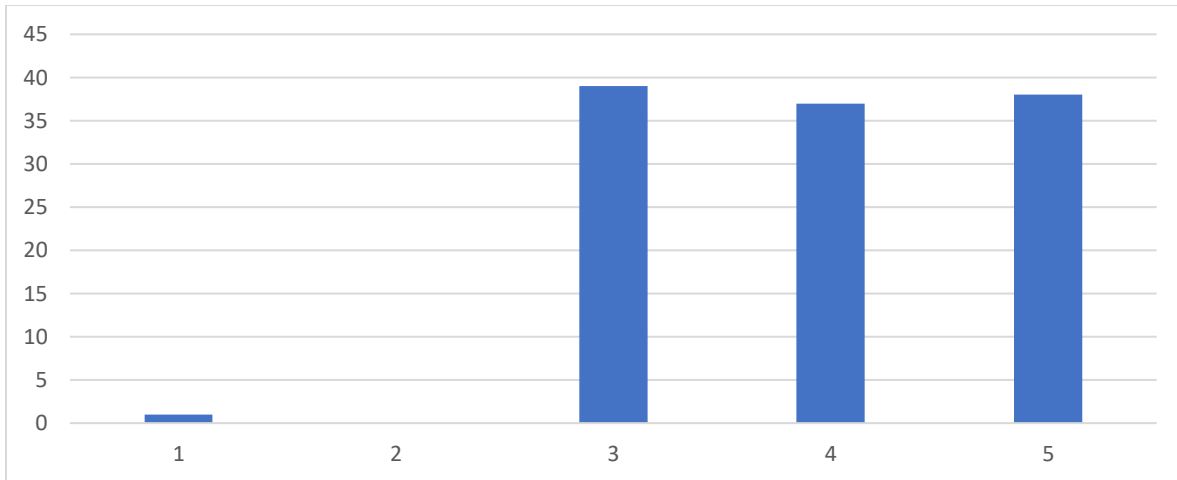


Ilustración XXIV Calificación del desempeño de egresado de Administración Industrial y de Negocios

19. ¿En qué deberían enfocarse los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios?

Ser bilingüe	Emprender
Estudiar el servicio a domicilio	Ser propositivos y ofrecer propuestas innovadoras.
Deben de enfocarse en aprender sobre las estrategias para seguir laborando sin afectar el salario de los empleados.	En valorar su trabajo, aprender a ser comprometidos con la empresa, clientes y compañeros de trabajo. Saber trabajar en equipo
Comercio en línea, servicio al cliente	Contabilidad, saber hacer estrategias de crecimiento
En las demandas que el nuevo mercado pide que es todo por medio de la tecnología, tener conocimientos de programas de Microsoft	Comercial
Preparar a sus compañeros a mejorar el servicio al cliente.	Realizar sus propios emprendimientos
En el área de ventas	Tecnologías, redes sociales
Área administrativa	Capacitarse ante una crisis.
Ventas en línea, exportaciones, servicio al cliente	Computación

E-commerce	Especializarse
Idiomas	Área tecnológica
En buscar a superarse	Computación
Idiomas	Carreras administrativas
Finanzas	Un mejor control sobre cómo desarrollar una estrategia para evitar despidos laborales.
Comunicación	Todo lo contable
Idiomas	Optimismo
Tratar de aprender siempre	Servicio al cliente, elaborar soluciones y proyectos para el negocio
Marketing	En la tecnología
Mejorar la atención al cliente en cada empresa	Mejorar en el mercado a través del internet.
Ventas digitales, contabilidad	Mercadeo virtual, uso de herramientas tecnológicas
Aprender idiomas	Desarrollo en la sociedad
Computación	Tecnología
Atención al cliente	Economía
En el comercio electrónico, tecnología.	Marketing, mercado comercial
Aprender sobre la responsabilidad, trabajo en equipo, liderazgo, manejar tiendas en línea	Desarrollo de sus habilidades
Adaptación al cambio	Es importante saber manejar la tecnología, redes sociales
Computación, idiomas	Producción
En el comercio	Servicio al cliente
Tecnología	En comercio en línea, manejo de redes sociales y todo lo que lleva la nueva era virtual
Poner a función a sus habilidades	Liderazgo
Nuevas formas de hacer negocios	Aprender computación
Tecnología	Contabilidad

Saber manejar el marketing en esta nueva etapa de la vida	Manejar de una excelente manera la tecnología
Ventas y área administrativa	Tener visión
Estudiar un segundo idioma"	Comercio virtual
Manejar la importación de los productos	Vender más productos
Organización interna de la empresa	Liderazgo
Tecnología	E-commerce
Contabilidad	Manejo de una empresa
Tecnología	Liderazgo
Desarrollar planes de trabajo que aseguren el puesto de trabajo de todos los empleados	Contaduría y administración de las finanzas
Habilidades tecnológicas, servicio al cliente	Habilidades tecnológicas, servicio al cliente
En la práctica de áreas económicas	Eficiencia con menos de materia prima
Ventas	Nuevas innovaciones e ideas para desarrollar futuros conflictos.
Liderazgo	Tecnología
Administración e innovación.	Tecnología
Operaciones y Logísticas	En cómo atender a las personas
Áreas administrativas y de procesos	En la parte de concentración y interés
Mejora continua	

20. ¿Se cuenta con un sistema web para trabajar de manera remota?

El 44% de las medianas empresas encuestadas si cuentan con un sistema web que les permite trabajar de manera remota y adaptarse a nuevas modalidades de trabajo para continuar con sus operaciones sin necesidad de presentarse presencialmente a las instalaciones de la empresa. Por otro lado el 56% que es la mayor parte no cuenta con este sistema web.

20. ¿Cuenta con un sistema web para poder trabajar desde manera remota?

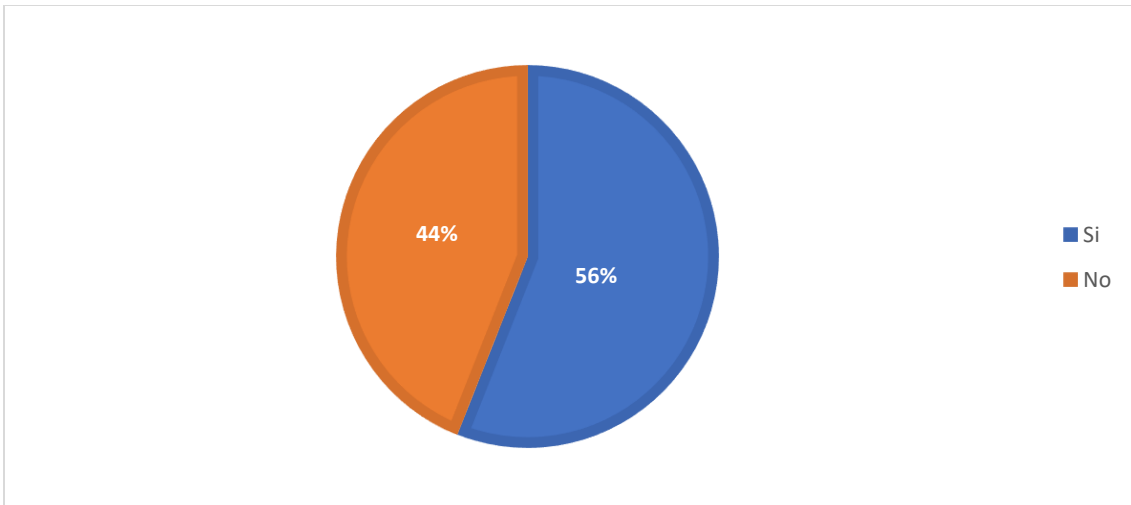


Ilustración XXV Sistema web en las medianas empresas

21. Importancia de saber más de un idioma

Para el 53% de las medianas empresas encuestadas, es decir para 92 medianas empresas Sí es importante el saber inglés ya que algunos sistemas web como se mencionan en la pregunta anterior son diseñados en otros países y algunos no son traducidos al español por lo tanto la valoración del saber inglés es importante.

21. ¿Considera importante el conocimiento de otros idiomas como el inglés para un administrador de su empresa?

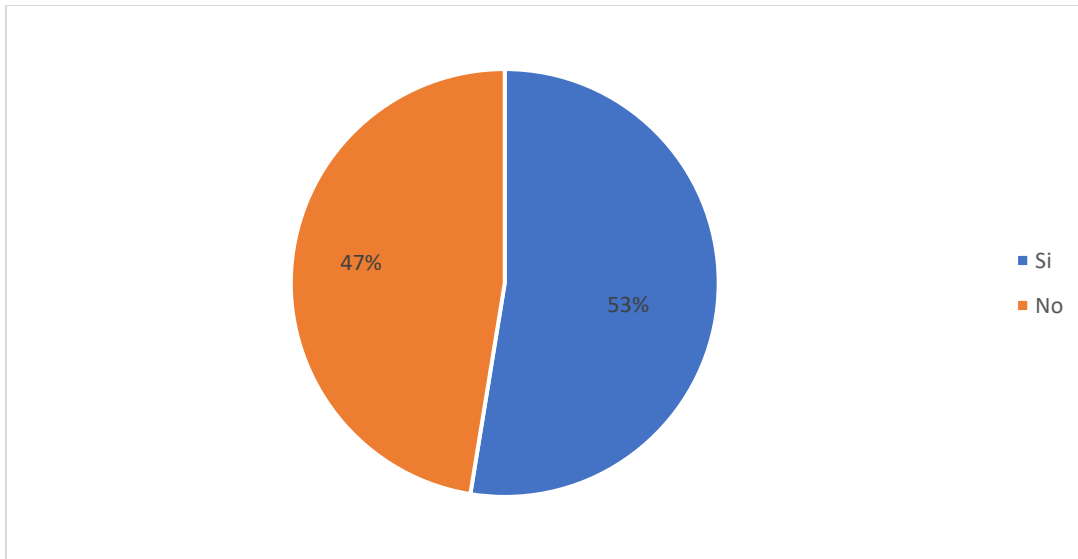


Ilustración XXVI Importancia de saber más idiomas

22. Cargas financieras durante la pandemia Covid 19

El 32% de las medianas empresas considera que una de sus principales cargas financieras es el salario de sus empleados, algunas empresas interrumpieron sus operaciones de manera indefinida por lo que sus ingresos se detuvieron y por consiguiente no obtenían el flujo de dinero necesario para cumplir con las obligaciones de pago de planilla.

El 21.1% de las medianas empresas tiene carga financiera por préstamos por lo cual se van generando intereses en caso de atrasar este tipo de pagos.

Entre otras presiones financieras mencionadas como el pago de renta que representa el 26.9% de las medianas empresas encuestadas también el pago de servicios públicos ejerce presión en los servicios públicos.

22. ¿Cuál es la principal fuente de presión financiera que enfrenta su empresa durante la pandemia de COVID-19?

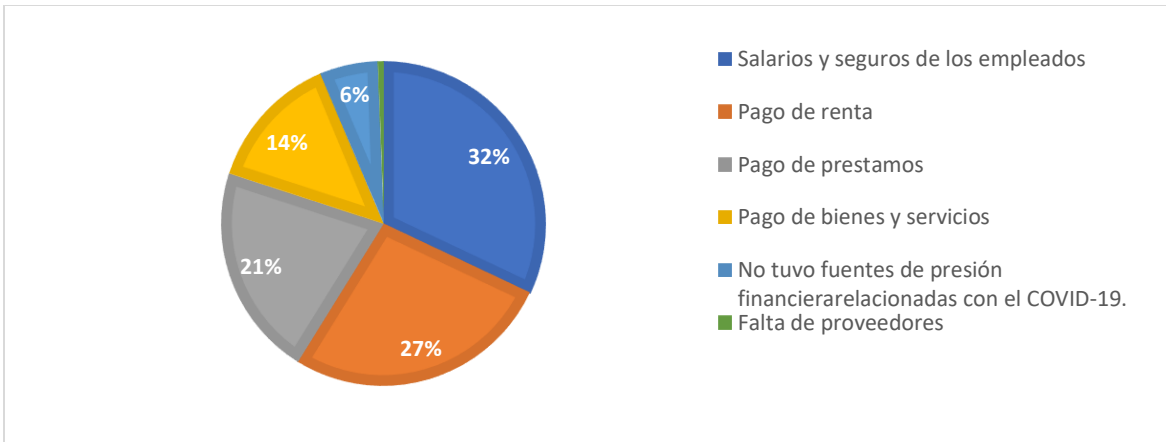


Ilustración XXVII Presiones financieras para las medianas empresas durante la pandemia

23. Oportunidades para las medianas empresas durante la pandemia

Aunque hubo muchos obstáculos, retos, problemas y cargas financieras durante la pandemia del mismo modo se dieron oportunidades tales como: Las capacitaciones de personal en temas completamente nuevos, fidelización de clientes y atracción de nuevos clientes, la exploración de nuevos mercados y una mejor organización, planificación del trabajo.

23. ¿Cuáles de las siguientes oportunidades se dieron gracias a la pandemia?

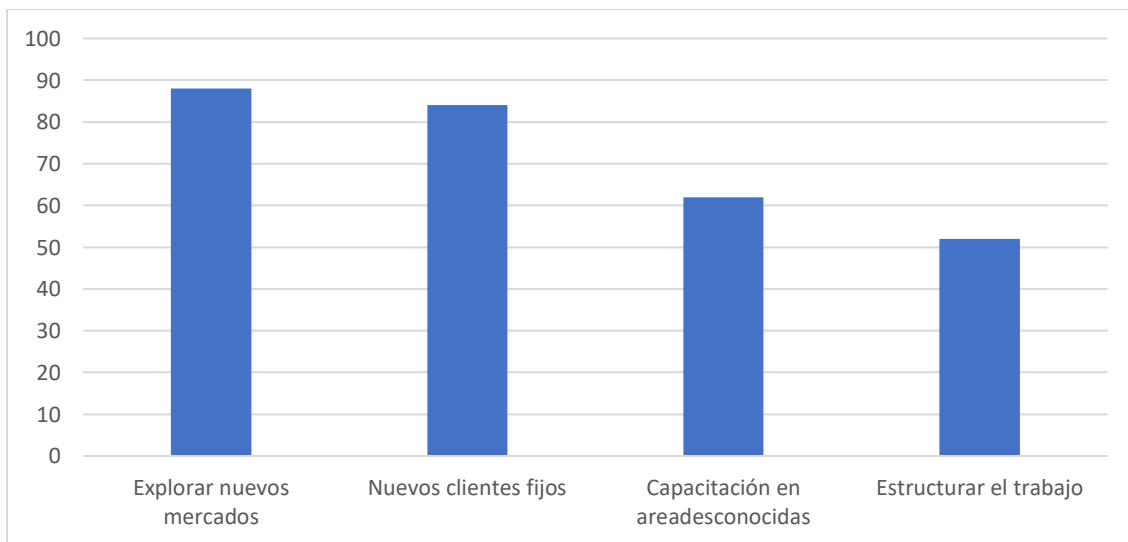


Ilustración XXVIII Oportunidades presentadas durante la pandemia

24. Indicadores de desempeño

Indicadores de Desempeño: Una variable cuantitativa o cualitativa que permite verificar los cambios generados por una intervención, relativo a lo que estaba planeado inicialmente. (OECD, 2002)

El 82% de las medianas empresas encuestadas, es decir 139 medianas empresas no cuentan con indicadores de desempeño para llevar el control de sus empleados y medir su rendimiento, en cambio el 18.2% de las medianas empresas sí aplican indicadores de desempeño.

24. ¿Cuenta con indicadores para medir el desempeño de sus empleados?

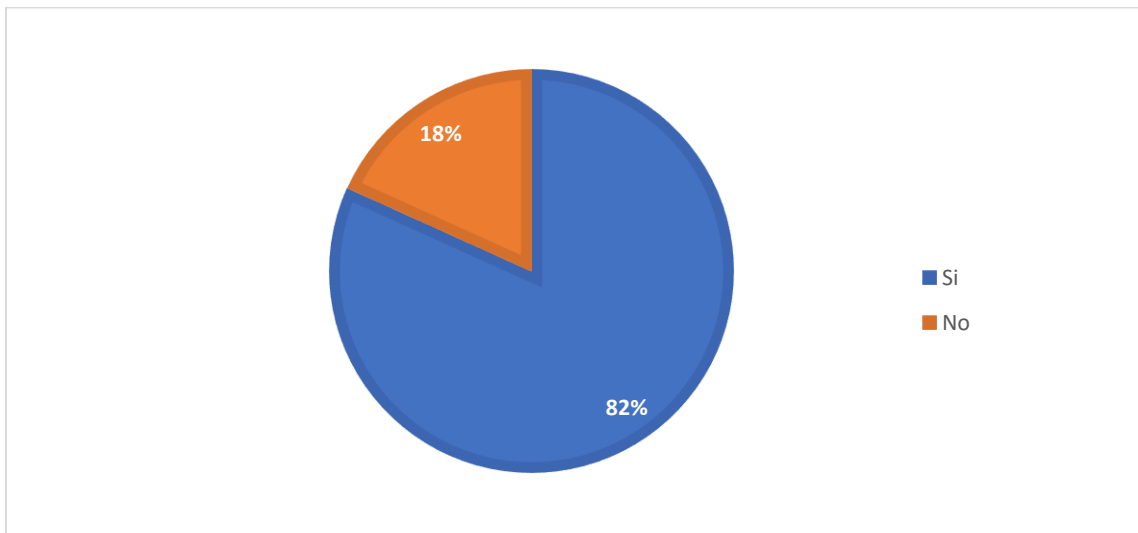


Ilustración XXIX Aplicación de indicadores de desempeño en las medianas empresas

25. Motivación de empleados en tiempos de crisis

El presente gráfico tiene como finalidad mostrar como los dueños de las medianas empresas lograron que sus empleados mantuvieran una actitud antes la situación que si vivió de la crisis es importante resaltar que uno de los factores que los dueños usaron fueron los beneficios para los familiares del empleado, factor que es igualado con las charlas motivacionales.

25. ¿Cómo mantuvo a sus empleados motivados durante esta crisis?

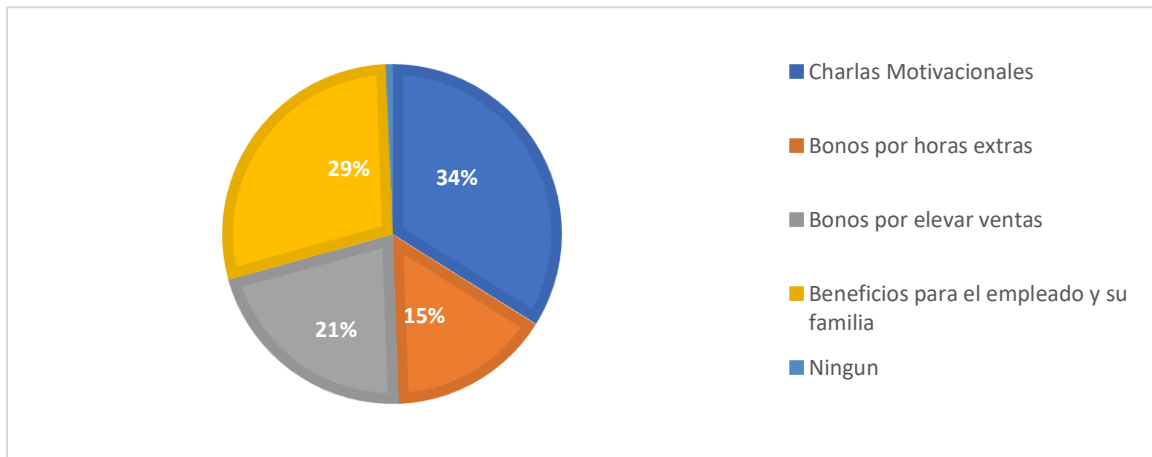


Ilustración XXX Motivación de empleados en tiempos de crisis

26. Inducción y capacitación de personal

Ante tantos cambios generados por el Covid 19, se han empleado nuevas metodologías de trabajo, se han implementado nuevos procedimientos, por lo tanto, la inducción y capacitación de personal es importante para poder desempeñarse eficaz y eficientemente. 145 medianas empresas encuestada sí han necesitado capacitar a sus colaboradores para poder desempeñarse en un ambiente laboral diferente al habitual.

26. ¿Se ha necesitado inducción y capacitación para sus empleados?

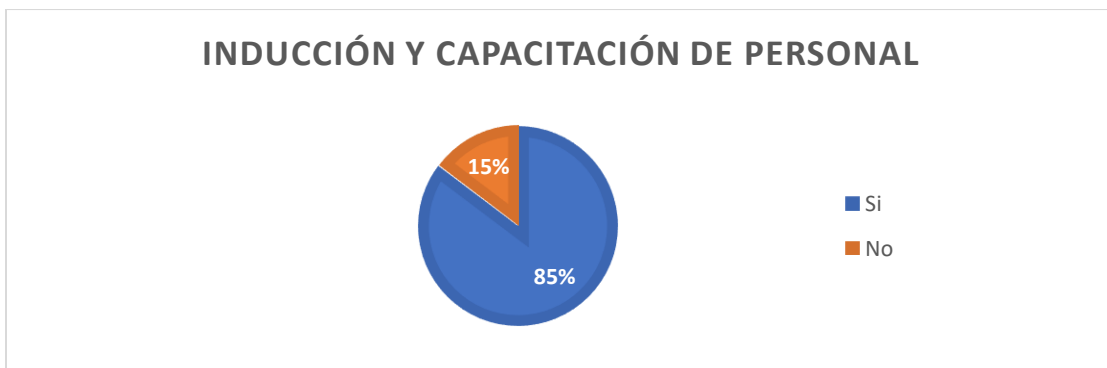


Ilustración XXXI Necesidad de inducción y capacitación

27. Temas de capacitaciones en las medianas empresas

La crisis actual se debe a una pandemia, por lo tanto, las medidas de bioseguridad son de suma importancia y de carácter obligatorio para todas las empresas, no solo para la atención de los clientes sino también para que los empleados puedan asistir a las instalaciones de las empresas de manera prudente y siguiendo estrictamente todos los protocolos de bioseguridad. Todas las empresas deben capacitar a su personal sobre las normas de bioseguridad para evitar la propagación del Covid 19.

Del mismo modo 88 de las medianas empresas encuestadas han capacitado a su personal en temas relacionados a la atención al cliente.

59 de las medianas empresas encuestadas han capacitado a sus colaboradores en tema de competencias tecnológicas.

27. ¿Qué tipo de capacitación se necesita para sus empleados?

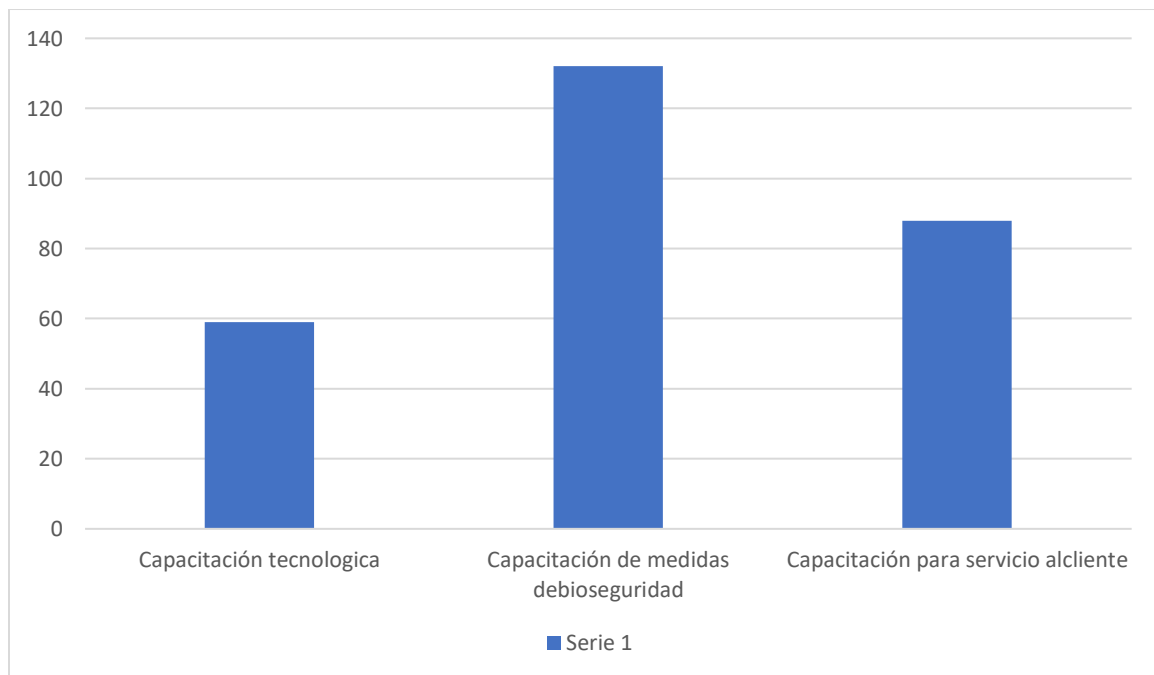


Ilustración XXXII Temas de capacitaciones en las medianas empresas

28. Habilidades y destrezas influyentes en tiempos de crisis

Para las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, las habilidades socioemocionales son de suma importancia, es decir las habilidades blandas o conocidas como “Soft Skills”. Igualmente, las habilidades tecnológicas que han tenido mención en varias secciones de la encuesta son imprescindibles para el manejo de las operaciones durante el tiempo de crisis. Por último, las medianas empresas destacan la habilidad de colaboración como aptitud fundamental para el desempeño laboral durante el tiempo de pandemia.

28. ¿Qué habilidades y destrezas considera más influyentes durante este tiempo de crisis para llevar a cabo las operaciones de su empresa?

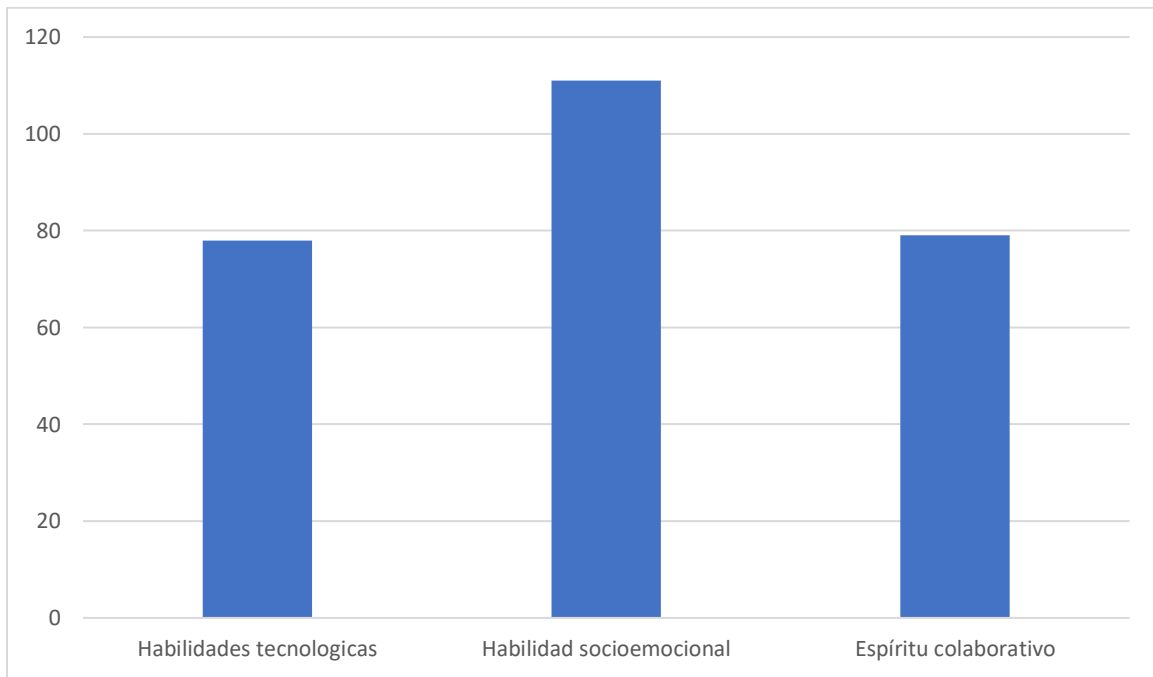


Ilustración XXXIII Habilidades y destrezas influyentes durante la pandemia

29. Habilidades que debe poseer un Licenciado en Administración Industrial y de Negocios

Dentro de las habilidades más destacadas entre los encuestados se mencionan las siguientes:

- Adaptación al cambio
- Conocimientos del rubro de su empresa
- Compromiso y calidad de trabajo
- Liderazgo de equipos de trabajo

- Conocimientos técnicos del área de trabajo
- Capacidad de organización
- Capacidad de planificación
- Visión estratégica
- Liderazgo para el cambio
- Flexibilidad
- Innovación
- Creatividad

29. ¿Qué habilidades cree que debe tener un administrador pos-pandemia?

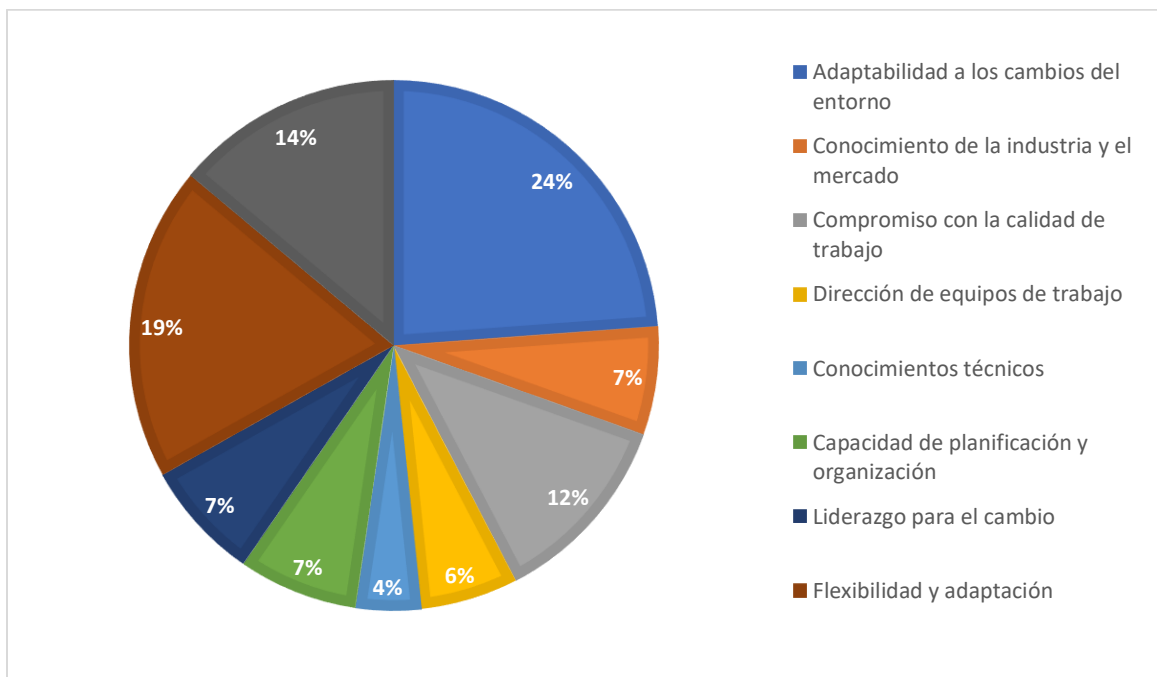


Ilustración XXXIV Habilidades que debe tener un Administrador Industrial y de Negocios

30. Perfil ideal para su administrador pospandemia

Según toda la información detallada que se recopiló en esta pregunta se detalla lo siguiente:

- Un colaborador tolerante a los cambios, ser innovador y creativo. Ser empático y dispuesto para las tareas que se le asignen.
- Leal hacia la empresa, conocer los nuevos cambios que se estén implementando en la empresa.

- Un administrador innovador siempre actualizándose académicamente para saber las nuevas exigencias de los clientes o nuevos sistemas de administración. Un buen líder con visión positiva para motivar a los empleados a enfrentar cualquier crisis que pueda surgir.
- Un buen líder que logre adaptarse a cualquier situación. Excelente manejo de redes sociales, ventas en línea, creativo e innovador y con visión positiva para mantener en calma y motivados a los demás empleados.
- Trabajador, honesto, innovador, capaz de manejar un grupo de empleados motivado ante cualquier crisis, estratégico, con amplio conocimiento tecnológico, redes sociales.
- Un buen líder, con fácil adaptabilidad al cambio y motivación a los empleados y con visión positiva ante cualquier situación.
- Un buen líder que motive a su equipo, hábil en redes sociales y mercado virtual para cumplir con la nueva demanda comercial con visión positiva ante cualquier situación que se enfrente como empresa.
- Debe ser una persona innovadora, que se adapte al cambio fácilmente sin descuidar la esencia de la empresa, debe ser alguien con empatía que refleje los valores de la empresa en todo momento, con capacidad de liderazgo y habilidad de solucionar problemas inmediatos de manera eficaz.
- Una persona creativa, que se adapte al cambio fácilmente que no le tenga miedo a lo desconocido y sea activo en todo momento.
- Un administrador que siempre se esté actualizando con los nuevos requerimientos que va exigiendo el mundo laboral. Con conocimientos tecnológicos y en el marketing.
- Capaz de direccionar y controlar todos los recursos de la empresa.

i. ENTREVISTA

Somos parte de un grupo de investigación que está interesado en conocer el perfil laboral ideal para egresados de la carrera de Administración Industrial y de Negocios para la mediana empresa de El Progreso, Yoro. Para realizar este estudio necesitamos información relevante de su empresa y toda la información recopilada será utilizada estrictamente para fines educativos.

Entrevista N°1

Para esta entrevista se contactó con la gerente de Bodega Umanzor, una empresa que se dedica a la venta de productos alimenticios al por mayor y al detalle. Como nuestro propósito es conocer ese nuevo perfil laboral ideal de un administrador consideramos importante conocer su criterio ante esta situación.

A continuación, se presenta un resumen y análisis de sus respuestas a las interrogantes que se plantearon para el desarrollo de la entrevista y alguna información relevante de interés a nuestra investigación.

Se inicia la entrevista agradeciendo el tiempo y la disposición del colaborador y explicando en qué consiste nuestro proyecto y el motivo por el cual es tan importante su participación.

a. Características que requiere un administrador pos pandemia

- Creatividad
- Capacidad de liderazgo
- Dirección de equipos de trabajo
- Conocimiento de la industria y el mercado
- Flexibilidad y adaptación a los cambios
- Idiomas
- Comercio electrónico
- Trabajo bajo presión
- Visión estratégica

b. ¿Considera las competencias tecnológicas importantes para el administrador de su empresa después de lo vivido en el transcurso de estos nueve meses de pandemia? ¿Por qué?

Las competencias tecnológicas han sido sumamente importantes tras la llegada del COVID-19 para el mercado. Conocer el manejo del e-commerce para sobrevivir estos nueve meses a través de ventas en línea, creando redes sociales, ventas a domicilio, publicidad en línea lo cual nunca habíamos hecho, pero nos ayudó de gran manera para ser más conocidos, en la actualidad contamos con nuevos clientes fijos.

Considero que para un administrador el conocimiento del comercio electrónico, liderazgo en red y creación de contenido debe de ser algo fundamental en la actualidad ya que la nueva generación es lo que más utiliza ya no el mercado tradicional de visitar las tiendas.

c. ¿Cómo ha afectado la pandemia su negocio?

- Dificultad de entrega de los proveedores
- Incertidumbre del futuro de la empresa
- Ventas en línea, algo totalmente nuevo para nuestra empresa
- Pérdida de producto por cierre indefinido de la empresa

d. ¿Qué acciones se pueden llevar a cabo para incentivar al personal de la empresa al desarrollo de sus actividades?

- Formación constante, ofrecer facilidades de aprendizaje sobre el trabajo a los empleados por medio de charlas y capacitaciones.
- Motivación e incentivos, salario por horas extras, rotación de jornadas laborales.
- Un buen ambiente laboral, los empleados pueden expresar cualquier necesidad o problema que tengan y como empresa ayudamos a resolverlo en lo que se pueda.
- Proponer retos y objetivos.

e. ¿Cómo se puede asegurar una financiación sostenible y unas reservas de efectivo estables?

-Controlar los gastos, hacer un análisis de mercado para saber cómo estarán las ventas de esa manera asegurarnos de no tener pérdidas.

-Estar preparados ante cualquier situación que pueda surgir, tener todas nuestras cuentas a tiempo, ahorros y una buena administración.

f. ¿Cuenta la organización con equipos de gestión de crisis para gestionar los efectos de la liquidez a corto plazo y poner en marcha las contramedidas adecuadas?

No, ante la llegada de la pandemia comenzamos a encargarnos nosotros como gerentes y dueños del negocio a buscar una manera de enfrentar la crisis para el negocio, luego capacitando a un grupo de líderes sobre el tema para saber manejar la crisis, de esa manera implementar una medida a medio plazo comenzando por la reducción de costes y el manejo de efectivo a través del ahorro en gastos. También saber manejar el estrés, incertidumbre y poca motivación de los empleados por el temor que estábamos viviendo. Motivación a los empleados por elevar las ventas y así en la actualidad contamos con nuevos clientes fijos.

g. ¿Qué estrategias implementaron para poder sobrellevar este tiempo de crisis?

-Contar con un equipo de toma de decisiones de emergencia, capacitados para enfrentar crisis, estando en constante charlas informándose del tema y buscar soluciones a mediano y largo plazo para la empresa.

-Establecer un mecanismo de comunicación de información positiva para empleados, clientes y proveedores, y crear documentos de comunicación estandarizados.

-Estar pendientes del bienestar de nuestros empleados.

-Establecer bien las prioridades, evitar gastos innecesarios.

h. ¿Cómo describiría a su administrador ideal después de lo vivido estos nueve meses de pandemia?

- Un buen líder comprometido con la empresa, comprometido con los empleados a su cargo. Flexible a los cambios que puedan surgir y motivar a los demás para no entrar en pánico.
- Capacidad de trabajar y dirigir virtualmente.
- Manejo de herramientas tecnológicas.
- Servicio al cliente.

Entrevista N°2

Para esta entrevista se contó con la gerente de Bodega Rodas, una empresa que se dedica a la venta de productos alimenticios al por mayor y al detalle. Como nuestro propósito es conocer ese nuevo perfil laboral ideal de un administrador consideramos importante conocer su criterio ante esta situación.

A continuación, se presenta un resumen y análisis de sus respuestas a las interrogantes que se plantearon para el desarrollo de la entrevista y alguna información relevante de interés a nuestra investigación.

Se inicia la entrevista agradeciendo el tiempo y la disposición del colaborador y explicando en qué consiste nuestro proyecto y el motivo por el cual es tan importante su participación.

a. Características que requiere un administrador pospandemia

- Capacidad para ser un buen líder
- Establecer un mecanismo de comunicación de información positiva para los empleados
- Innovador
- Responsabilidad social y estrategias en la toma de decisiones
- Tener buenos mecanismos de gestión en caso de algún riesgo.

b. ¿Considera las competencias tecnológicas importantes para el administrador de su empresa después de lo vivido en el transcurso de estos nueve meses de pandemia? ¿Por qué?

Considero que sí, porque para este tiempo que estamos sobrellevando es bien importante porque el Covid-19 también ha resultado un incremento exponencial de la cantidad de personas interactuando en entornos virtuales, tanto en ámbitos de trabajo y aprendizaje como en el ámbito personal. Al tiempo que las nuevas tecnologías han ganado terreno, las nuevas interacciones humanas que acompañan esta transformación no de desaparecen, sino que se han vuelto aún más importantes hoy en día.

c. ¿Cómo ha afectado la pandemia su negocio?

- Ventas en línea
- Desempleo
- Perdida de producto
- La movilidad y las interrupciones en el trabajo

d. ¿Qué acciones se pueden llevar a cabo para incentivar al personal de la empresa al desarrollo de sus actividades?

- Incentivos por hacer horas extras
- Fomentar el buen ambiente laboral
- Promover la participación de los empleados
- Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar

e. ¿Cómo se puede asegurar una financiación sostenible y unas reservas de efectivo estables?

- Tener una buena administración al momento de tener una crisis.
- Controlar los gastos
- Prepararse para la inesperado

f. ¿Cuenta la organización con equipos de gestión de crisis para gestionar los efectos de la liquidez a corto plazo y poner en marcha las contramedidas adecuadas?

La verdad nadie se esperaba algo similar a este impacto que se obtuvo durante esta pandemia, tuvimos que buscar las medidas necesarias para poder mantener el negocio, saber manejar algo nuevo porque no estábamos involucrados con la tecnología, ya que todo era presencial.

g. ¿Qué estrategias implementaron para poder sobrellevar este tiempo de crisis?

- El bienestar de nuestros empleados
- Tener un buen manejo cuando hablamos de las decisiones de la empresa.
- Buscar soluciones para enfrentar una crisis

h. ¿Cómo describiría a su administrador ideal después de lo vivido estos nueve meses de pandemia?

- Identificar los canales efectivos de comunicación
- Ser flexible a cualquier cambio.
- Fomentar el uso de metodologías ágiles
- Tener un buen liderazgo al momento de mantenerse a cargo de la empresa

Entrevista N°3

Para esta entrevista se contactó con la gerente de Mini Market Muñoz, una empresa que se dedica a la venta de productos alimenticios y de conveniencia al por mayor y al detalle. Como nuestro propósito es conocer ese nuevo perfil laboral ideal de un administrador consideramos importante conocer su criterio ante esta situación.

A continuación, se presenta un resumen y análisis de sus respuestas a las interrogantes que se plantearon para el desarrollo de la entrevista y alguna información relevante de interés a nuestra investigación.

Se inicia la entrevista agradeciendo el tiempo y la disposición del colaborador y explicando en qué consiste nuestro proyecto y el motivo por el cual es tan importante su participación.

a. Características que requiere un administrador pospandemia

Habilidades de comunicación, algo conocimiento en tecnología, habilidades de organización y gestión de proyectos.

b. ¿Considera las competencias tecnológicas importantes para el administrador de su empresa después de lo vivido en el transcurso de estos nueve meses de pandemia? ¿Por qué?

Si es importante, ya que al comienzo de la pandemia todas las gestiones de los negocios que eran presenciales se convirtieron todas en gestiones virtuales, así que el tener conocimientos tecnológicos hicieron las que empresas tuvieran la facilidad de sobrellevar los cambios que trajo consigo la pandemia.

c. ¿Cómo ha afectado la pandemia su negocio?

¿Mi administrador Ideal? Arriba mencioné las características que eran importantes para mí, pero en esta pandemia, creo que lo importante es la habilidad de acostumbrarse a los cambios, es decir, en esta pandemia todo lo cotidiano cambio, nuestra normalidad es otra y no todas las personas han podido sobrellevar ese cambio, se han quedado estancados y no han podido innovar e ir trascendiendo con los cambios correspondientes.

d. ¿Qué acciones se pueden llevar a cabo para incentivar al personal de la empresa al desarrollo de sus actividades?

El plan estratégico sería en dar la confiabilidad necesaria al cliente, cada uno de nosotros nos ha afectado la pandemia, directa o indirectamente, las personas tienen miedo de salir y acostumbrarse a la nueva normalidad, así que crear lugares que le brinden la confianza que andan buscando para poder sentir a gusto y seguros es una de las metas del plan estratégico de mí negocio.

e. ¿Cómo se puede asegurar una financiación sostenible y unas reservas de efectivo estables?

Lidiar con el personal, para mí, es lo más difícil de llevar un negocio, como incentivo para que los colaboradores cumplan con sus actividades como debe ser, es dar palabras de aliento y halagos

cuando son merecidos, reconocimientos en público y muchas veces algún bono cuando se puede.

f. ¿Cuenta la organización con equipos de gestión de crisis para gestionar los efectos de la liquidez a corto plazo y poner en marcha las contramedidas adecuadas?

Deben enfocarse en optimizar todos los procesos de la organización, es decir, facilitar y optimizar los materiales o el costo de algún proceso importante, lo que busco actualmente, es alguien que mejore mis ideas, que sea innovador y que sea alguien proactivo en el cual confiar cuando yo no me encuentre en el negocio.

g. ¿Qué estrategias implementaron para poder sobrellevar este tiempo de crisis?

La estrategia que implementamos fue la venta on-line de nuestros productos y la implementación de servicio a domicilio y autoservicio en nuestras sucursales.

Antes de la pandemia no lo vimos necesario crear equipos para poder sobrellevar una crisis, pero luego de esta experiencia ya tomamos cartas en el asunto para poder sobrellevar cualquier tipo de crisis que se presente en el país.

En el caso de mi negocio, para asegurar una fuente de efectivo estable, es la posesión de contratos de grandes empresas, empresas que ocupen alimentación todos los días, nosotros le proveemos los alimentos a sus empleados a un precio cómodo.

h. ¿Cómo describiría a su administrador ideal después de lo vivido estos nueve meses de pandemia?

Una persona activa, con conocimientos tecnológicos, que sea innovador y creativo, que sea un líder de grupo que pueda delegar responsabilidades y sea perseverante.

CAPÍTULO V

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

a. CONCLUSIONES

Luego de un análisis exhaustivo de toda la información recopilada se puede concluir lo siguiente:

Las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro han sido afectadas por la pandemia del Covid 19.

EL impacto que ha tenido la pandemia del Covid 19 en los diferentes sectores como ser el sanitario, social y económico ha creado la necesidad de desarrollar algunas habilidades y destrezas que serán demandas por las medianas empresas de El Progreso, Yoro, para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios.

El principal reto enfrentado por las medianas empresas de El Progreso, Yoro fue el cierre de sus negocios por tiempo indefinido debido a las medidas impuestas por el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER).

A partir del cierre de los negocios durante el tiempo de cuarentena surgieron muchas dificultades, oportunidades y cambios para las medianas empresas de esta ciudad. Entre las dificultades se destacan: el problema de falta de liquidez durante el tiempo de pandemia siendo la adaptación al cambio otra de los principales retos a los cuales se han enfrentado las medianas empresas ya que han tenido que cambiar sus modalidades de trabajo para poder continuar con sus operaciones durante el tiempo de crisis.

Las principales habilidades y destrezas que se han necesitado a raíz de la nueva situación laboral de las medianas empresas se destaca la adaptación al cambio, el manejo de conflictos, la toma de decisiones y la resolución de problemas siendo estas las habilidades más demandas durante el tiempo de pandemia.

Las competencias tecnológicas son fundamentales ante este tipo de situaciones y algunas de las competencias tecnológicas necesarias en las medianas empresas son: Manejo de comercio electrónico, liderazgo en red, creación de contenido y manejo virtual de importaciones y exportaciones siendo estas habilidades indispensables que debería tener un egresado de la carrera de Administración Industrial y de Negocios.

Se valoran como muy importantes los conocimientos sobre ofimática y el saber un idioma foráneo en las medianas empresas de El Progreso, Yoro.

A raíz del cambio en las modalidades de trabajo se ha presentado la oportunidad de capacitar a los colaboradores en ciertas áreas que ayudaran en gran medida a las medianas empresas durante el tiempo de pandemia y también en el período pospandémico.

Agregado a las competencias tecnológicas y destrezas mencionadas anteriormente, las medianas empresas demandan otras habilidades como las socioemocionales y colaborativas ya que al no estar físicamente en un espacio de trabajo la comunicación debe ser efectiva a la distancia.

Un Licenciado en Administración Industrial y de Negocios debe tener visión estratégica, flexibilidad, creatividad e innovación, capacidad de análisis y organización entre las demás habilidades mencionadas en el informe.

b. RECOMENDACIONES

Para todos los estudiantes activos y egresados de la carrera de Licenciatura de Administración Industrial y de Negocios se recomienda lo siguiente:

- Actualizar constantemente sus conocimientos teóricos sobre su área de estudio ya que con el tiempo las tendencias van cambiando y es necesario estar al día con los sustentos teóricos y técnicos que engloban la carrera de Administración Industrial y de Negocios.
- Adquirir y reforzar competencias tecnológicas como el liderazgo en red, creación de contenido para publicidad en la web y redes sociales, comercio electrónico y todo lo relacionado con ofimática.
- Ser bilingüe, o saber más de dos idiomas en caso de ser posible ya que esto abre un gran abanico de oportunidades para los profesionales.
- Ser capaces de adaptarse a los cambios ya sea en el entorno de trabajo, puestos de trabajo o inclusive en tiempos de crisis saber adaptarse ante cualquier situación presentada en su ambiente laboral.
- Adquirir y reforzar las habilidades de liderazgo, en todas las pequeñas y medianas empresas demandan de personal que pueda liderar equipos de trabajo.
- Desarrollar la capacidad de manejar el estrés y la incertidumbre para poder desempeñarse eficazmente en tiempos de crisis y poco habituales.

- La capacitación sobre medidas de bioseguridad es fundamental ante la nueva normalidad impuesta por la pandemia del Covid 19.
- El servicio al cliente es una habilidad que todo Administrador Industrial y de Negocios debe desarrollar ya que es muy demandado en las medianas empresas de El Progreso, Yoro.

La reunión de todas estas habilidades, destrezas y conocimientos conforman el “perfil ideal” para los egresados de la carrera de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios para poder ser candidatos idóneos para las medianas empresas de la ciudad de El Progreso, Yoro.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Barderas, C. G. (2010). Competencias Profesionales. *Educación Química*, 28-32.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Education.
- CID/Gallup. (2000). *Estudio de la micro y pequeña empresa no agrícola en Honduras*. Tegucigalpa: USAID/Funación José María Covelo.
- Edgar Alberto Martínez, R. E. (2016). La definición de perfiles profesionales. *Revista San Gregorio*, 75-85.
- Gómez-Rojas, D. J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 49-55.
- HRN, R. (19 de Noviembre de 2019). *Solamente cuatro de cada diez egresados universitarios encuentran empleo*. Obtenido de Radio HRN: <https://www.radiohrn.hn/solamente-cuatro-de-cada-diez-egresados-universitarios-encuentran-empleo>
- James, R. J. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 39-41.
- Lavarone, P. G. (2012). *COSTOS POR ÓRDENES DE PRODUCCIÓN: SU APLICACIÓN A LA INDUSTRIA PANIFICADORA*. Mendoza.
- León, N. T. (s.f.). *Población y Muestra*. Ciudad de México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- León, U. d. (s.f.). *Perfil Profesional*. Obtenido de Colegio Oficial de Trabajo Social de León: <http://www.trabajosocialleon.org/perfilprofesional.php#:~:text=Entendemos%20por%20perfil%20profesional%20el,acceder%20a%20una%20organizaci%C3%B3n%20concreta>.
- María D. Tito Maya, B. S. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 59-76.
- Maya, M. T. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 59-76.

- Murray, J. (1908). *New dictionary of historical principles*. Clarendon Press.
- Ochoa, J. B. (1996). *Situación de la mediana empresa en Honduras*. Tegucigalpa.
- OECD. (2002). *Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados*. Paris.
- Osman Adolfo Amaya López, M. M. (2013). Situación de las MIPYMES en Honduras, retos y oportunidades en el siglo XXI. *Revista Portal de la Ciencia*, 87-97.
- PCBEE. (2000). *Policy Statements*. B.E. Publishing.
- Público, E. (28 de Septiembre de 2020). *Pandemia Covid-19 profundizará más el desempleo y la pobreza en Honduras*. Obtenido de Expediente Público: <https://expedientepublico.org/pandemia-covid-19-profundizara-mas-el-desempleo-y-la-pobreza-en-honduras/>
- Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*, 59-67. Obtenido de Expansión / Datosmacros.com: <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/salud/honduras>
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 453-465.
- Rodríguez, C. Y. (2014). *IMPACTO SOCIO-ECONOMICO DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (MIPYME), EN LOS HOGARES DE SUS PROPIETARIOS DE COMAYAGUA*. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Staff, F. (21 de Enero de 2020). *Honduras: Tasa de Desempleo Abierto se mantiene estable en 5.7%*. Obtenido de Forbes Centroamérica: <https://forbescentroamerica.com/2020/01/21/honduras-tasa-de-desempleo-abierto-se-mantiene-estable-en-5-7/>
- U.P, L. (1997). *Teoría del curriculum y escolarización*. Victoria: Ediciones Morata.
- Yasmile Navarro Reyes, M. P. (2010). Una mirada a la planificación estratégica curricular. *TeloS*, 202-2016.

GLOSARIO

Cognoscitivo: se refiere a los procesos a través de los cuales los individuos son capaces de generar y asimilar conocimiento. Cognoscitivo es una palabra que deriva del latín cognoscere y significa “conocer”.

Connotación: se refiere al sentido asociado, expresivo o adicional que posee una palabra o frase según el contexto.

Etimología: Como etimología se denomina la disciplina de la Lingüística que se encarga de estudiar el origen y evolución de las palabras, así como de su significación y sus formas. De allí que cuando hablamos de la etimología de las palabras nos estemos refiriendo a todos estos aspectos.

Experticia: Experticia es la habilidad experta en un determinado conocimiento. Es decir que el término experticia denomina a la persona que tiene la cualidad de concentrar tanto conocimiento y pericia en un determinado campo como experiencia por la práctica habitual.

Fenomenología: La fenomenología es el estudio filosófico del mundo en tanto se manifiesta directamente en la conciencia; el estudio de las estructuras de la experiencia subjetiva.

Ineludible: Que no puede ser eludido o evitado.

Inherente: inherente es algo que es parte de la esencia o forma parte de la naturaleza de otra idea o concepto.

Presuposición: Juicio o valoración que se hacen con anterioridad a tener certeza.

Psicosocial: De la conducta humana en su aspecto social o relacionado con ella.

Susceptible: Que tiene las condiciones necesarias para que suceda o se realice aquello que se indica.

ANEXOS

Anexo N° 1 - Entrevista

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

Somos parte de un grupo de investigación que está interesado en conocer el perfil laboral ideal para egresados de la carrera de Administración Industrial y de Negocios para las medianas empresas de El Progreso, Yoro. Para realizar este estudio necesitamos información relevante de su empresa y toda la información recopilada será utilizada estrictamente para fines educativos.

- a. Características que requiere un administrador pospandemia**
- b. ¿Considera las competencias tecnológicas importantes para el administrador de su empresa después de lo vivido en el transcurso de estos nueve meses de pandemia?
¿Por qué?**
- c. ¿Cómo ha afectado la pandemia su negocio?**
- d. ¿Qué acciones se pueden llevar a cabo para incentivar al personal de la empresa al desarrollo de sus actividades?**
- e. ¿Cómo se puede asegurar una financiación sostenible y unas reservas de efectivo estables?**
- f. ¿Cuenta la organización con equipos de gestión de crisis para gestionar los efectos de la liquidez a corto plazo y poner en marcha las contramedidas adecuadas?**
- g. ¿Qué estrategias implementaron para poder sobrellevar este tiempo de crisis?**
- h. ¿Cómo describiría a su administrador ideal después de lo vivido estos nueve meses de pandemia?**

Anexo N° 2 – Tabla de población rural y urbana de El Progreso, Yoro

Total de población al 2018 según rangos de edad quinquenales, por sexo, y área urbano y rural

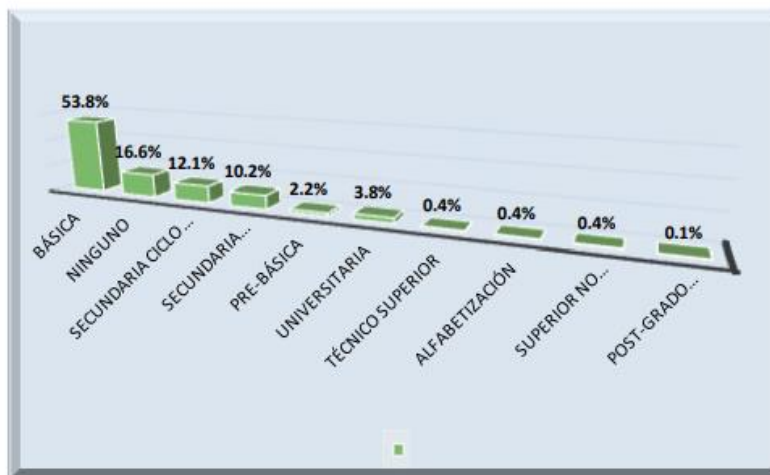
TOTAL	TOTAL	HOMBRE	MUJER	URBANO	RURAL
	196,884	93,115	103,768	147,426	49,458
0-4	19,852	10,021	9,832	14,760	5,092
5-9	20,217	10,302	9,916	14,982	5,235
10-14	20,332	10,266	10,066	15,455	4,877
15-19	20,578	9,868	10,710	15,497	5,081
20-24	20,218	9,588	10,630	14,995	5,223
25-29	18,097	8,338	9,759	13,446	4,651
30-34	15,666	7,113	8,553	11,576	4,090
35-39	12,548	5,605	6,943	9,368	3,180
40-44	10,132	4,558	5,574	7,504	2,628
45-49	8,505	3,805	4,700	6,312	2,193
50-54	7,289	3,196	4,093	5,518	1,771
55-59	6,200	2,697	3,503	4,716	1,484
60-64	5,067	2,265	2,802	3,898	1,168
65-69	4,050	1,800	2,249	3,071	978
70-74	3,178	1,437	1,740	2,459	718
75-79	2,297	1,096	1,201	1,748	549
80+	2,659	1,161	1,498	2,119	540

Fuente: Proyecciones de Población 2018

Ilustración XXXV Total de Población al año 2018 en El Progreso

Anexo N° 3 – Nivel educativo de la población de El Progreso, Yoro

Nivel educativo



Fuente: Proyecciones de Población 2018

Ilustración XXXVI Nivel educativo de la población de El Progreso