



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**COMPARACIÓN DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL
SECTOR EMPRESARIAL DE TEGUCIGALPA Y DE LOS
MAESTRANDOS DE UNITEC**

SUSTENTADO POR:

CHRISTIAN JAVIER RAMÍREZ KAFFATY

EDNA GABRIELA MARTÍNEZ REYES

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**CIUDAD, DEPARTAMENTO, HONDURAS, C.A.
OCTUBRE 2013**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

JOSÉ LÉSTER LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON BREVÉ REYES

VICERRECTORA CAMPUS SPS

ANA LOURDES LAFFITE

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JEFFREY LANSDALE

**COMPARACIÓN DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL
SECTOR EMPRESARIAL DE TEGUCIGALPA Y DE LOS
MAESTRANDOS DE UNITEC**

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

MÁSTER EN

DIRECCIÓN EMPRESARIAL

ASESOR METODOLÓGICO

CINTHIA CANO ACOSTA

ASESOR TEMÁTICO

NELSON JAVIER RAMÍREZ RAMÍREZ

MIEMBROS DE LA TERNA (O COMISIÓN EVALUADORA):

HÉCTOR CÁRCAMO

ALEXANDER CABRERA

ELY ALEMÁN



COMPARACIÓN DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL SECTOR EMPRESARIAL DE TEGUCIGALPA Y LOS MAESTRANDOS DE UNITEC

RESUMEN EJECUTIVO

Los fundamentos teóricos que orientaron la investigación se basan en el concepto de competencias. Además del significado, se indaga en los diferentes tipos de competencia, como han evolucionado a través del tiempo y sobre todo el impacto que han tenido en las empresas.

El objetivo principal de este proyecto es comparar las competencias adquiridas por los estudiantes de maestrías de Unitec con las competencias requeridas por el mercado laboral local. La investigación se divide en dos ejes principales de estudio.

El enfoque del estudio es mixto, incluyendo partes cuantitativas correlacionales como cualitativas. La recolección de información se realizó en dos etapas principales. Primero mediante una revisión bibliográfica en la cual se investigó a fondo sobre los conceptos de competencia, las competencias que ofrece Unitec en sus maestrías, los planes de estudio y composición de las maestrías de Unitec. En segundo lugar, mediante entrevistas y encuestas se buscan obtener datos fundamentales, las competencias que poseen realmente los estudiantes que cursan las maestrías de Unitec y las competencias que exige el mercado laboral.

Se concluye que el mercado laboral tiene altas exigencias de competencias orientadas a liderazgo. A parte de esto, los puestos donde se están exigiendo maestrías son puestos de gerencias alta y media. Además, el estudio indica que los estudiantes de Unitec en efecto cuentan con las competencias que el mercado laboral exige como parte de un perfil profesional orientado a liderazgo.



ABSTRACT

The theoretical foundation that guided this investigation is based first of all in the concept of competences. Besides the concepts of competences, the different types of competences, how they've evolved through time and the impact they've caused on companies. This project also deepens into what is the Honduran job market and how it has changed through time.

The main objective of this project is to compare the competences acquired by master's students of Unitec with the competences required by the local job market. This investigation is divided in two main areas of study.

The focus of this study is mixed, containing correlational quantitative parts as well as qualitative parts of study. The data recollection was done in two main phases. First, there was a bibliographic revision to deeply investigate concepts on competences, master's degree programs in Unitec and the competences they offer through their academic proposals. Second, through interviews and polls the recollection of data such as actual student competences, and job market requirements.

The conclusions made were that the local job market has high expectations oriented to leadership competences. Also, the jobs that require master's degree with a set of special competences are managerial jobs. The study also showed that the master's degree students of Unitec in fact do count with a set of competences that the local job market requires from a professional profile point of view oriented to leadership.

DEDICATORIA

A nuestros padres, Jorge y Aurora, Ana y Nelson, por su incondicional apoyo brindado en todo tiempo para poder alcanzar nuestras metas siempre.

Edna Martínez y Christian Ramírez

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo agradecer a Dios por brindar la fuerza y la perseverancia para culminar esta etapa. A Nelson Javier Ramírez por sus acertados consejos además del apoyo económico durante todo el proceso y sobre todo por siempre estar ahí para compartir su inmenso conocimiento y cariño. A Ana Isabel Kaffaty por demostrar el mayor sentido de empatía y amor sacrificando sus horas de sueño para unirse en el continuo apoyo de todo el proceso necesario para alcanzar esta meta. A Jennifer Ramírez por sentirse parte de todo el proceso y brindar sus conocimientos clave cuando más fueron necesarios. A Giuliano Vincenzo Rinaudo por mostrarse siempre en total disposición y compartir sus recursos en momentos clave. A la empresa LACTHOSA, en especial al ing. Guillermo Verhelst, el Ing. Walter González y el Ing. Nery Ordoñez por el entendimiento mostrado y por favorecer todo el proceso.

Christian Ramírez

AGRADECIMIENTOS

A Dios por bendecirme con la oportunidad de cursar la maestría, darme la fortaleza, salud y todas aquellas cosas que me facilitaron el proceso. A mis papás Jorge y Aurora quienes con su incondicional amor fueron participes en todo momento alentándome, apoyándome, facilitándome los medios y llenándome de atenciones que hicieron posible el logro de metas forjadas. A mis hermanas, Ángela y Fernanda, quienes fueron soporte incondicional en cada una de las etapas de este proyecto. A Mario Acevedo por su constante apoyo, colaboración y acertadas recomendaciones que atenuaron las asignaciones en las diferentes etapas en el recorrido a través de las aulas de clase y que hoy culmina con la entrega de este documento.

Edna Martínez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	4
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	6
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.5 HIPÓTESIS Y/O VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	7
1.5.1 HIPÓTESIS	7
1.5.2 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	7
Variable	8
Definición Conceptual	8
Unidad de análisis y Medición	8
Indicador	8
Tipo de variable	8
Maestrandos Unitec.....	8
Comportamientos de los estudiantes cursando estudios de Maestría en la Universidad Tecnológica de Honduras	8
Encuesta de opinión acerca de competencias	8
Listado de competencias	8
Independiente	8
Demanda por Sector Empresarial	8
Comportamientos deseados por las diferentes clases de Personerías jurídicas, diseñadas por personas naturales, cuya finalidad principal es la creación de valor para sí mismas y al mismo tiempo para la comunidad. (Quea Acosta Viviana y Brescia Seminario Carlo , 2012)	8
Entrevista.....	8

Listado de competencias	8
Independiente	8
Practicas Docentes	8
Intervenciones educativas que facilitan el desarrollo de actividades de aprendizaje en las que se logren con eficiencia los objetivos formativos previstos y también otros aprendizajes de alto valor educativo (Graells, 2002)	8
Entrevista.....	8
Listado de competencias	8
Independiente	8
Experiencia laboral previa.....	8
Experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas. (Luna, 2009)	8
Test de competencias	8
Listado de competencias	8
Independiente	8
Competencias de los egresados	8
Repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona (Chiavenato, 2009).....	8
Test de competencias/ Entrevistas.....	8
Listado de competencias	8
Dependiente.....	8
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	10
2.2 BASE TEÓRICA	13
2.2.1 MAESTRÍAS (UNAH-UNITEC)	13
2.2.1.1 Educación Superior (UNAH)	13
2.2.1.2 Maestrías Unitec	15
2.2.2 ESTUDIANTES DE POSTGRADO	17
2.2.2.1 Razones para Estudiar una Maestría	17
2.2.2.2 Perfil del estudiante de maestría.....	19

2.2.2.3 Ventajas de los estudiantes de Maestría	20
2.2.3 COMPETENCIAS.....	21
2.2.3.1 Acerca de las Competencias	21
2.2.3.2 Impacto de las Competencias.....	22
2.2.3.3 Formación de Competencias	23
2.2.3.4 Clasificación de Competencias.....	26
2.2.3.5 Competencias transferidas en los programas de maestría de Unitec.....	27
2.2.3.6 Utilidad de la evaluación de competencias.....	28
2.2.4 SECTOR EMPRESARIAL	31
2.2.4.1 División del sector empresarial.....	31
2.2.4.2 Enfoques de Competencias Laborales requeridas por el sector empresarial en América Latina.....	32
2.2.4.3 Características del Sector Empresarial en Honduras	33
2.2.4.4 Mercado Laboral en el Sector Empresarial de Honduras.....	34
2.3 MARCO REFERENCIAL.....	35
2.3.1 CASO DE ÉXITO	35
2.3.1.1 Los modelos que aplican las empresas para la selección e inducción de su personal	36
2.3.1.2 Las competencias demandadas por las empresas	37
2.3.1.3 Conclusiones generales al caso de éxito.....	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	40
3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS	40
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.2.1 POBLACIÓN	42
3.2.2 MUESTRA	42
3.2.3 UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA	43
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS	43
3.3.1 INSTRUMENTOS.....	43
3.3.1.1. Encuesta de opinión acerca de Competencias.....	44
3.3.1.2 Entrevista a Empresas	45
3.3.2 TÉCNICAS	45
3.3.3 PROCEDIMIENTOS	45

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN	46
3.4.1 FUENTES PRIMARIAS.....	46
3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	47
3.5 LIMITACIONES.....	47
CAPÍTULO IV RESULTADO Y ANÁLISIS	49
4.1 RESULTADOS DE ENCUESTA DE OPINIÓN ACERCA DE COMPETENCIAS APLICADOS A ESTUDIANTES.....	49
4.2 RESULTADOS DE ENTREVISTAS A EMPRESAS	60
4.3 ANÁLISIS COMPARATIVO (CORRELACIÓN DE VARIABLES)	64
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
5.1 CONCLUSIONES.....	66
5.2 RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición de variables independientes cuantitativas	8
Tabla 2. Indicadores de Mercado Laboral.....	34
Tabla 3. Ocupación por profesión u oficio de la Población Económicamente Activa	35
Tabla 4. Competencias sobresalientes entre los estudiantes que realizaron el cuestionario de competencias.	60
Tabla 5. Correlación de Variables de Investigación	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Variables de investigación	7
Ilustración 2. Estructura del Sector empresarial según el Directorio de Establecimiento comerciales	34
Ilustración 3. Diagrama del diseño de investigación	41
Ilustración 4. Habilidades en el trabajo.....	50
Ilustración 5. Comunicación	50
Ilustración 6. Ética Profesional.....	51
Ilustración 7. Planificación.....	52

Ilustración 8. Uso de Sistemas Apropriados.....	54
Ilustración 9. Toma de decisiones.....	55
Ilustración 10. Enseñar y Asesorar.....	56
Ilustración 11. Supervisión	56
Ilustración 12. Formación de equipos.....	58
Ilustración 13. Liderazgo	58
Ilustración 14. Puestos que requieren Maestría en el sector empresarial.....	61
Ilustración 15. Resultado de Competencias requeridas por el sector empresarial.....	62

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

El recurso más importante de las empresas hoy en día es el capital humano. En el pasado, las prioridades de las empresas se centraban mayormente en la optimización de la producción y de los recursos económicos, hoy en día todo gira en torno al empleado. El término “recursos humanos” es relativamente nuevo y data de finales de los años setenta cuando la fuerza laboral organizada ha estado presente por décadas. Como consecuencia de este enfoque directo en el recurso humano de la industria, la formación y el desarrollo del talento humano se ha vuelto algo crítico. El valor que puede obtener el individuo a raíz de su crecimiento profesional dentro y fuera de la empresa es fundamental para el avance positivo de las empresas. (Workmeter, 2013)

Tal y como dentro de las empresas se está invirtiendo una gran cantidad de recursos en el desarrollo del talento humano, los individuos por si mismos están realizando grandes inversiones de recursos en su propio crecimiento profesional. El desarrollo de las competencias de los individuos es el eje principal de una gran cantidad de programas de capacitación como de carreras universitarias tanto a nivel de pregrado como de postgrado. Las universidades locales están ofreciendo en sus planes de estudio la opción a los individuos de un programa que les permite crecer profesionalmente y desarrollar a pleno sus competencias.

Es por eso que este proyecto de investigación pretende evaluar las competencias que ofrecen las maestrías de Unitec a sus alumnos en relación a las competencias requeridas por el mercado laboral local. Unitec ha tenido en la pasada década un importante crecimiento en lo que a centros de educación superior se refiere y con ello ha venido un gran aumento en los individuos que cursas sus maestrías en opción a mejorar su perfil profesional. La investigación tiene dos grandes fundamentos, primero las competencias que poseen los alumnos de las maestrías de Unitec y segundo las competencias que requieren las empresas del mercado laboral local finalmente realizando la relación que hay entre ambas.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Desde tiempos prehistóricos los seres humanos se han dedicado a la realización de actividades para su sustento y sobrevivencia por lo que a lo largo del tiempo han ido perfeccionando y especializándose en el trabajo y han tenido que desarrollar ciertas habilidades, características, fortalezas, comportamientos, etc. para poder enfrentarse, integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona, todo esto mejor conocido como competencias, tal como lo define Chiavenato (2009) en su obra “Gestión del Talento Humano”.

El concepto de competencia no es nuevo, siendo McClellan por el año 1973 primero en acuñar el término. Este autor afirmó que para el éxito en la contratación de una persona, no era suficiente con el título que aportaba y el resultado de los test psicológicos a los que se le sometía, sino el desempeño que tiene dependía más de las características propias de la persona y de sus competencias que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades. (Zarazúa, 2007)

Las competencias es un concepto que surge en los años ochenta en los países industrializados y toma fuerza porque es considerada como la alternativa de mayor pertinencia para capacitar la mano de obra requerida por el acelerado y constante cambio en las estructuras productivas mundiales. La capacitación a través del enfoque de competencias laborales garantiza la inserción continua y rápida al mercado de trabajo; el efecto directo de dicha inserción es la reformulación de la relación educación-trabajo. En los años noventa el concepto llega a América Latina como opción viable de formación y de desarrollo. (Páez Luna, 2011)

Sandoval, Miguel y Montaña (s.f.) establecen en su investigación “Evolución del concepto de competencia laboral” que desde que se inicio el concepto de competencia, se puede observar un proceso de evolución que se puede representar como olas de cambios que van una detrás de la otra, donde se puede ver el efecto de solapamiento entre ellas.

Las mismas se identifican de acuerdo a su importancia dentro de la sociedad o empresa, así como con diferentes los enfoques. Éstas se clasifican (Sandoval, Franklin; Miguel, Vanessa; Montaña, Nora , s.f.):

1. Ola Inicio (1970-1979): En esta etapa se establece la oposición entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los ambiente de psicología.
2. Ola de Inclusión (1980-1995): Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Es la inclusión del concepto en los entornos laborales.
3. Ola para el ABC “Aprendizaje Basado en Competencia” (1995-2007): Es la combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. El concepto evoluciona hacia las unidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los planes de formación o currículo.
4. Ola para la Evaluación (2008- Actual): En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo, se mide en términos de desempeño en un determinado contexto, la competencia tiene una evidencia para la certificación, en esta etapa se inicia la base de compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores.

En el ámbito educativo, el término competencias comenzó a ser aplicado también en la década de los 70 en Estados Unidos, cuando “el Comisionado de Educación de Estados Unidos, James E. Allen, en un discurso durante la Convención de la Asociación Nacional de Rectores de Colegios de Secundaria, planteó las competencias como metas de la educación secundaria. En Latinoamérica, dos décadas después, Colombia inició el proceso de educación por “competencias básicas”, como el camino para formar personas capaces de adaptarse y triunfar ante el exigente ritmo de vida actual. (Repreza, 2009)

En la actualidad tal como lo establece Sergio Tobón (2006) en “Aspectos básicos de la formación basada en competencias” en la Sociedad del Conocimiento, lo más importante no es tener conocimientos sino saberlos buscar,

procesar, analizar y aplicar con idoneidad. Con respecto a lo económico, ha crecido la demanda de las empresas a las instituciones educativas para que formen profesionales idóneos, de tal manera que esto les permita competir con otras empresas nacionales e internacionales para mantenerse y crecer. En síntesis, el auge de las competencias en la educación se corresponde con una mayor implicación de la sociedad en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial. (Tobón, 2006)

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

A continuación se explica de manera narrativa el problema planteado, el punto de partida y el establecimiento de la importancia de la investigación tal como se dispone en el enunciado y formulación del problema, los que connotaran el rumbo de la misma finalizando con la formulación de las preguntas que se convertirá en la brújula de todos los apartados siguientes,

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Con un mercado laboral cada vez más competitivo, los profesionales de hoy en día tienen mayores dificultades y competidores para obtener los puestos más apetecidos en los trabajos. Anteriormente bastaba un título universitario o inclusive cierto recorrido basado en experiencia para ser considerado en puestos gerenciales dentro de las empresas. El perseguir un grado universitario posterior a una licenciatura ha dejado de ser una realidad de pocos para convertirse en el deseo de muchos profesionales para desarrollarse y superarse personal y profesionalmente dentro de las organizaciones.

El programa de maestrías de Unitec ha tenido un alza significativa en los años pasados. Con la apertura de nuevas maestrías y otras orientaciones en las existentes. A su vez, Unitec apegada a su visión, invierte recursos en crear programas que entreguen los conocimientos y herramientas a los estudiantes para enfrentar un mercado laboral altamente competitivo y exigente.

Unitec propone potenciar en cada una de las maestrías que ofrece una serie de competencias que sirvan de herramientas para los potenciales masters. Cada estudiante de maestría de Unitec tiene antecedentes, formas de aprendizaje, experiencias, metas y diferentes expectativas de lo que espera obtener y aplicar del conocimiento adquirido a lo largo del plan de maestría.

Es importante que las competencias que Unitec espera que los estudiantes de maestría desarrollen estén alineadas con la realidad del sector empresarial en conjunto con la temática de las maestrías en las que ha incursionado. Esta investigación se basa en descubrir las competencias que los estudiantes de maestría de Unitec poseen y compararlas con las que espera el sector empresarial posean al obtener el título para el beneficio y éxito de sus operaciones.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La cantidad de estudiantes de maestría cada vez más va en aumento y más allá de la búsqueda y cultivo del conocimiento es imperante que se desarrollen ciertas competencias en el recorrer de las aulas de clases que permita crear en los estudiantes ventajas competitivas que satisfagan las necesidades que hoy en día las empresas demandan y que se han convertido en la piedra angular para el desarrollo exitoso de las actividades establecidas por las mismas. Actualmente no se conoce si los estudiantes que están cursando una Maestría en Unitec cuentan con las competencias que el mercado de trabajo requiere. En base a lo expuesto anteriormente se espera contestar:

¿Cuáles son las competencias que necesitan los estudiantes de Maestría de Unitec para satisfacer las exigencias del sector empresaria

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuáles son las competencias que según los estudiantes de maestría de Unitec sobresalen entre ellos?
- ¿Cuáles son las competencias que las empresas de Tegucigalpa demandan a sus colaboradores y candidatos que poseen título de maestría?
- ¿Cuáles son las competencias que transfiere el sistema de postgrado de Unitec a los estudiantes de maestría?
- ¿Cuál es la comparación existente entre las competencias demandadas por el sector empresarial de Tegucigalpa y las que poseen los estudiantes de Maestría de Unitec?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

Para poder contestar a las preguntas planteadas es necesario establecer qué, cómo, por qué y para qué realizar la investigación y dar respuesta a las preguntas que se contestaran, por esta razón se determinan los objetivos de esta.

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Comparar las competencias de los estudiantes de maestría de Unitec y su relación con las expectativas del sector empresarial de Tegucigalpa.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Enlistar las competencias que según los estudiantes de maestría de Unitec sobresalen entre ellos.
- b. Enunciar las competencias que las empresas de Tegucigalpa demandan a sus colaboradores y candidatos que poseen título de maestría.
- c. Exponer las competencias que transfiere el sistema de postgrado de Unitec a los estudiantes de maestría.
- d. Contrastar las competencias demandadas por el sector empresarial de Tegucigalpa en comparación a las que poseen los estudiantes de Maestría de Unitec.

1.5 HIPÓTESIS Y/O VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

En este apartado se pretende de manera provisional dar respuesta a lo que se espera encontrar a lo largo de la investigación. Además se explica de manera detallada las variables dependientes e independientes que conforman el estudio en mención.

1.5.1 HIPÓTESIS

Hi: Los Maestrandos de Unitec cuentan con las competencias que el mercado de trabajo demanda.

1.5.2 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN



Ilustración 1. Variables de investigación

Tabla 1. Definición de variables independientes cuantitativas

Variable	Definición Conceptual	Unidad de análisis y Medición	Indicador	Tipo de variable
Maestrandos Unitec	Comportamientos de los estudiantes cursando estudios de Maestría en la Universidad Tecnológica de Honduras.	Encuesta de opinión acerca de competencias	Listado de competencias	Independiente
Demanda por Sector Empresarial	Comportamientos deseados por las diferentes clases de Personerías jurídicas, diseñadas por personas naturales, cuya finalidad principal es la creación de valor para sí mismas y al mismo tiempo para la comunidad. (Quea Acosta Viviana y Brescia Seminario Carlo , 2012)	Entrevista	Listado de competencias	Independiente
Practicas Docentes	Intervenciones educativas que facilitan el desarrollo de actividades de aprendizaje en las que se logren con eficiencia los objetivos formativos previstos y también otros aprendizajes de alto valor educativo (Graells, 2002)	Entrevista	Listado de competencias	Independiente
Experiencia laboral previa	Experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas. (Luna, 2009)	Test de competencias	Listado de competencias	Independiente
Competencias de los egresados	Repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona (Chiavenato, 2009)	Test de competencias/ Entrevistas	Listado de competencias	Dependiente

Fuente: Autoría personal

1.5 JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones se están enfrentando a cambios rápidos y constantes que la globalización les obliga desafiar, enfrentar y adaptarse velozmente a ellos impactando a quienes participan en su cadena operativa, forzándolos a desarrollar nuevos productos, estrategias, servicios que permitan crear esa diferenciación ante los demás y los mantenga en la preferencia del mercado, es por eso que se ven en la necesidad de que los colaboradores desarrollen y utilicen las competencias adquiridas en las aulas de clase más allá del conocimiento obtenido para establecer e implementar esas estrategias competitivas exigidas para sobresalir y mantenerse en el gusto de los clientes.

Los estudiantes de Maestría de Unitec son preparados en varias áreas de conocimiento armándolos con las herramientas necesarias para enfrentarse con las diferentes situaciones que se puedan encontrar. Por lo tanto este estudio desea dar a conocer si durante el tiempo que los alumnos recorren las aulas de clases desarrollan o adquieren las competencias que el actual mercado laboral de Honduras demanda y que les permita realizar las actividades que los puestos de trabajo requieren y obtener el éxito de las operaciones que las empresas esperan.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Las competencias, un término relativamente nuevo integrado a los esquemas operativos del trabajo y la educación permiten buscar la relación que existe entre las competencias que los estudiantes de maestría de Unitec poseen y si estas satisfacen el sector empresarial en el que se desenvuelven por lo que a continuación se establece el marco teórico que ayudara a justificar y sustentar dicha investigación a través de la búsqueda de literatura, enfoque teórico, estudios y antecedentes generales relacionados al problema de investigación planteado.

2.1 MARCO CONCEPTUAL

- Competencia: capacidad de poner en marcha de manera integrada aquellos conocimientos adquiridos y rasgos de personalidad que permiten resolver situaciones diversas. Incluyen tanto los saberes o conocimientos teóricos como las habilidades o conocimientos prácticos o aplicativos y también las actitudes o compromisos personales. (Villegas, s.f.)
- Comunicación: conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada en situaciones comunicativas específicas. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, exponer aspectos positivos, la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. (Universidad de Cádiz, s.f.)
- Educación: proceso mediante el cual se afecta a una persona, estimulándola para que desarrolle sus capacidades cognitivas y físicas para poder integrarse plenamente en la sociedad que la rodea. (DefiniciónABC, s.f.)
- Educación superior: es “la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales” (Resendiz, 2013)

- Estudiante: es la palabra que permite referirse a los individuos que se dedican a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina o arte. (Definición.de, 2008)
- Ética profesional: es aquella que se aplica a todas las situaciones en las cuales el desempeño profesional debe seguir un sistema tanto implícito como explícito de reglas morales de diferente tipo. (DefiniciónABC, s.f.)
- Formación de equipos: incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz. (Torrelles, Cristina; et al, Diciembre 2011)
- Liderazgo: Es el deseo interno de guiar a otros hacia el cumplimiento de los objetivos trascendentes de la Unidad en que le toca trabajar, interesándose desinteresadamente en los integrantes del equipo, reconociéndolos frente al trabajo bien hecho, desarrollándolos y educándolos. Implica el influenciar y motivar al equipo fundamentalmente el porqué de las acciones a seguir, a través de una comunicación efectiva, actuando en forma coherente, aplicando valores positivos, con un sentido de vocación de servicio. (Mollo, 2008)
- Maestría: (también llamada máster o magíster) es un grado académico de posgrado el cual se consigue al completar un programa de dos años o más según la universidad y el sistema educativo nacional, buscando ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales, y además dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias, de las artes o de las tecnologías, que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo del saber. (Masters, MBA y Rankings de Business Schools, 2013)

- Maestrando: Persona que está cursando un programa de Máster o Maestría en una determinada área del conocimiento, para que le sea conferido el título de posgrado de Magíster o Máster. (GGP-Terminología, 2011).
- Planificación: capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de realizar una tarea, desarrollar un área o un proyecto conviniendo la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar. Es la habilidad que hay que poner en marcha cuando se tiene que hacer concurrir las acciones coordinadas de un conjunto de personas, en tiempo y costes efectivos de modo que se aprovechen del modo más eficiente posible los esfuerzos y se alcancen los objetivos. (Universidad de Cádiz, s.f.)
- Supervisión: es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa. Es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto. Supervisar es controlar qué tal progresan las actividades del proyecto. Es observación, observación sistemática e intencionada. (Bartle, 2007)
- Sector empresarial en Honduras: Se define como el sector económico conformado por el conjunto de las empresas mercantiles que operan en el territorio nacional, según se definen en el artículo 644 del Código de Comercio de Honduras, es decir “el conjunto coordinado de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios”.(«aproximación_a_la_ética empresarial.pdf», s. f.)
- Toma de decisiones: es la capacidad de elegir un curso de acción entre varias alternativas. Supone un análisis que requiere de un objetivo y una comprensión clara de las alternativas mediante las que se puede alcanzar dicho objetivo. Además de comprender la situación que se presenta, se debe analizar, evaluar, reunir alternativas y considerar las variables, comparar varios cursos de acción y finalmente seleccionar la acción que se va a realizar. La calidad de las decisiones tomadas marca la diferencia entre el éxito o el fracaso.

2.2 BASE TEÓRICA

En esta sección se muestra una reseña bibliográfica relacionada al tema de investigación propuesta. Para su mejor comprensión se ordeno la base teórica a través de cuatro enfoques que se desglosara con mayor detalle:

1. Maestrías (UNAH-Unitec)
2. Estudiantes de Postgrado
3. Competencias
4. Sector Empresarial.

2.2.1 MAESTRÍAS (UNAH-UNITEC)

La historia de las maestrías en Honduras como de la gran mayoría de los programas educativos a nivel superior tienen como principal actor a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Ejerciendo funciones de ente regulador de la educación superior a nivel nacional la UNAH ha sido fundamental para potenciar el auge de la educación superior a nivel de postgrado en el país pero no lo ha hecho en solitario. Unitec ha jugado un papel protagónico en la formación profesional de los individuos a nivel de post grado y con más de una década de experiencia se ha vuelto en un pilar y ejemplo a seguir de otras instituciones educativas.

2.2.1.1 Educación Superior (UNAH)

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras en su estatus de principal institución educativa del país es quien se encarga de regular todo lo que gira en torno a la educación superior. La educación superior corresponde a los estudios que se toman después de la educación secundaria. Muchas son las instituciones que ofrecen titulaciones de educación superior, es decir títulos a nivel de licenciatura, maestrías y doctorados; todos de los cuales están regidos bajo la tutela de la UNAH.

La UNAH fue fundada en 1847. Su situación de autonomía la logra 100 años después. El auge de la educación superior se dio de la mano con el crecimiento económico del país, que surge a raíz de un crecimiento económico mundial suscitado en las décadas que siguieron a la segunda guerra mundial. Es aquí que la UNAH regida por la

Constitución de la Republica adopta sus responsabilidades y funciones que no limita a los centros universitarios, sino que también lo lleva al control de todo lo relacionado con educación superior en todo el país. Para mantener un orden en toda la gestión y el liderazgo de todas las demás instituciones educativas dedicadas a la educación superior se estableció en el año de 1983 el Programa de Relaciones Interinstitucionales, teniendo como énfasis principal el proceso de desarrollo curricular. (UNAH, 1994)

Con el fin de formalizar finalmente lo que se había estado manejando en los años anteriores, El Honorable Consejo Universitario tomo para bien la creación de la Dirección de Educación Superior por medio del Acuerdo No. 9 del 29 de septiembre de 1988 facultando así a la UNAH para que lidere todas las actividades y este a cargo del Sistema de Educación Superior. A medida que fue pasando el tiempo las autoridades correspondientes de la UNAH se fueron dando cuenta con la base legal que tenían hasta el momento de la mano con la Constitución de la Republica en su última modificación del año de 1982, carecían de algunos elementos jurídicos para fungir como el ente regulador que la UNAH se considera y por lo que esta respaldada.

La UNAH valiéndose de su trayectoria y del poder que tenia como institución considero que era necesario emitir una Ley de Educación Superior en la cual se dejaría sentada toda la base legal necesaria para facultar a la UNAH como la institución reguladora inclusive ante la eventualidad que surgieran otras instituciones educativas del estado. La Ley de Educación Superior fue aprobada el 17 de septiembre de 1989 por el Congreso Nacional mediante Decreto No. 142-89, siendo publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 17 de octubre de 1989.

En la Ley de Educación Superior se establece todas las funciones y responsabilidades de la UNAH como organismo educativo a cargo de liderar y regir todo el sistema educativo a nivel superior. La Ley de Educación Superior detalla claramente como estará organizada la UNAH, quienes serán miembros del Consejo de Educación Superior y las funciones que estos tendrán. (UNAH, 1994)

Las oficinas principales de la Dirección de Educación Superior se ubican en el Campus Tegucigalpa de la UNAH.

2.2.1.2 Maestrías Unitec

La Universidad Tecnológica Centroamericana (Unitec) fue fundada en el año de 1987. Surge con la finalidad de ofrecer una opción diferente para la formación universitaria. Hoy en día cuenta con cinco campus ubicados en Tegucigalpa, San Pedro Sula y La Ceiba. Para el año 2010, la población estudiantil de Unitec superaba a los 15,000 estudiantes. (Unitec, 2013)

El Estatuto de Unitec, Capítulo I, art. 3. 1989:1 define que Unitec “es una institución privada de educación superior, autónoma, apolítica, sin fines de lucro y sin discriminación por motivo de raza, religión o género, dedicada a los estudios superiores, la educación profesional, la investigación y la difusión de la cultura.”

Desde sus inicios y parte de la razón fundamental por la cual Unitec fue creada, es la ideología de excelencia y la aspiración de no estancarse en ser una institución educativa más en el país, sino más bien, como bien expone la visión de Unitec, ser la mejor universidad a nivel centroamericano. Por tal motivo es que Unitec ha realizado una gran cantidad de alianzas entre las cuales destaca la unión a la red de universidades privadas más grande del mundo, Laureate International Universities.

El documento Estado del Arte Contextualización Institucional de Unitec (2013) propone como objetivos de la empresa:

- Formar profesionales con excelencia académica, capaces de influir positivamente en su entorno por su integridad, solidaridad, espíritu emprendedor y de servicio, liderazgo y conciencia de la realidad nacional.

- Contribuir al desarrollo del talento humano mediante su capacitación, actualización y especialización, para que sean ciudadanos capaces de formar su propio destino y participar en el desarrollo de sus comunidades
- Participar en el común esfuerzo por el progreso de la ciencia, la tecnología y el cultivo de lo mejor de nuestra herencia cultural, respondiendo a las necesidades nacionales e internacionales del desarrollo económico y social.
- Impulsar la investigación sobre la problemática socio - productiva de Honduras y propiciar la transferencia tecnológica y la cultura organizacional mediante la vinculación universitaria-comunidad, para contribuir a la creación de empresas y al mejoramiento de su productividad y calidad.
- Promover la preservación, restauración y utilización racional de los recursos del medio ambiente, en el marco del desarrollo sostenible.

Las maestrías han sido una parte clave de la oferta académica en la cual está fundamentada Unitec. Ofreciendo la posibilidad de seguir estudios más allá del pregrado, el 3 de agosto de 1990 mediante acuerdo 29-17-90 Unitec abre la maestría en Dirección de Recursos Humanos. El programa de post-grado casi desde los mismos inicios de la universidad en sí y a través del tiempo ha estado sujeto a grandes cambios y a grandes reformas. (Dirección de Desarrollo Curricular, 2009)

A través de los años se han ido abriendo diferentes maestrías como también se han ido cerrando diferentes maestrías. Cada tres años, los planes de estudio de las diferentes maestrías en vigencias son sometidos a revisión y a reformas por la Dirección de Desarrollo Curricular. Esta oficina de Unitec es la que está encargada de formular el currículo por cada maestrías apegado de un amplio estudio de mercado interno y externo para ofrecer a los alumnos una serie de clases por cada maestría que vaya de acorde a las necesidades actuales en el país. (Paz, 2013)

2.2.2 ESTUDIANTES DE POSTGRADO

El Programa Académico de Postgrado es un proceso educativo conducente a una profundización o especialización en un campo profesional. Ambos se estructuran como un conjunto de estudios, prácticas de aprendizaje y requisitos de graduación contenidos en un plan de estudios, para alcanzar un grado académico y un título o diploma profesional. Los requisitos administrativos que deben de cumplir los estudiantes postulantes de postgrado son (Unitec, 2009)

- a. Título universitario a nivel de licenciatura debidamente registrado Reconocido si está extendido por una Universidad nacional, o incorporado, si ha sido otorgado por una Universidad del exterior.
- b. Certificado de estudios original, con un índice académico igual o superior a 70%, o su equivalente.

2.2.2.1 Razones para Estudiar una Maestría

Los profesionales del siglo 21 tienen un nivel de competencia sumamente alto. El cambio es un factor común en todos los ámbitos de la vida y el trabajo no ha sido la excepción. Las exigencias del mercado laboral han aumentado exponencialmente y poco a poco se van dejando de lado los modelos y sistemas que eran funcionales en las décadas pasadas.

Muchas son las razones para estudiar una Maestría. Primero que todo, los individuos buscan mejorar su perfil educativo y laboral con el fin de un crecimiento en su valor como profesional. Esta ampliación de la formación educativa de los individuos puede ser para el simple hecho de encontrar un empleo. Hoy en día es sumamente difícil que los jóvenes egresados de la universidad tengan un “trabajo asegurado” en las diferentes empresas del país por lo que embarcarse en una maestría se espera que les de valor para asegurar un trabajo al tener un mejor perfil que el de otros aspirantes. (EROSKI, 2013)

Otras de las razones por las cuales se estudia una maestría es para mejorar la situación laboral actual. Es muy normal que los mandos intermedios en las empresas a nivel mundial y sobre todo a nivel nacional se encuentren inconformes con su trabajo. Los ajustes salariales son muy limitados en las empresas y con la creciente oferta de egresados de las universidades pareciera que cada vez más disminuyen los sueldos de los puestos en los trabajos. El estudiar una maestría da un valor agregado a los jóvenes profesionales con el que buscan subir en la empresa donde se encuentran valiéndose de los conocimientos y las competencias adquiridas en determinada maestría. (EROSKI, 2013)

Ligado al punto anterior, los profesionales optan por estudiar una maestría por el simple hecho de buscar un mejor trabajo. Las empresas se enfocan cada vez más en buscar colaboradores sumamente preparados y con capacidad de adaptarse a una gran cantidad de situaciones y hoy en día es muy normal escuchar de puestos para mandos intermedios, no necesariamente mandos gerenciales, que incluyen en su perfil de puesto que los aspirantes deben poseer una o hasta dos maestrías. Esto va muy de acorde a la idea principal que el mercado laboral se ha vuelto sumamente competitivo.

Otra razón clave para estudiar una maestría es para salir hacia el extranjero. En países con recursos económicos limitados, es muy normal que se reciba ayuda de países que están en mejores condiciones en ciertas áreas. Los países con un sistema educativo sólido ofrecen la oportunidad a la población estudiantil extranjera a que realicen estudios en el exterior. Algunas veces estas oportunidades de estudiar en el extranjero van ligadas con una oportunidad de trabajo en el extranjero. El simple hecho de salir de su país de origen representa un cambio radical en la vida de las personas.

Algunas personas se embarcan a estudiar maestrías sencillamente por la temática de la misma. Normalmente las personas que son acomodadas económicamente y que en algunos casos poseen empresas propias, aprovechan su situación para verdaderamente estudiar los temas que son de interés para su crecimiento educativo con el fin de hacer crecer sus empresas o de crear nuevas empresas. (Cruz, 2011).

Al final pueden ser muchas las razones por las cuales estudiar una maestría. Considerando todos los factores involucrados, el estudiar una maestría resulta en una gran inversión de tiempo, dinero y demás recursos. En la gran mayoría de los casos, el estudiar una maestría se basa puramente en mejoramiento del perfil profesional que impacta directamente en la situación económica. Sencillamente los profesionales desean ganar más valor económicamente.

2.2.2.2 Perfil del estudiante de maestría

Los estudiantes de maestría son personas que tienen (MARCAA, s.f.):

- a. Destrezas para la investigación, análisis, redacción, edición y puesta en página (papel y digital) que componen el proceso noticioso con un adecuado manejo de las herramientas tecnológicas para ejercer en la era de las plataformas multimedia.
- b. Es un individuo comprometido con el quehacer del liderazgo social solidario en las organizaciones.
- c. La gestión de conocimiento el diseño y dirección de organizaciones altamente competitivas.
- d. El estudio prospectivo de la realidad global y su efecto sobre la sociedad civil quien, a su vez propone soluciones a las diversas problemáticas de las organizaciones.
- e. Formación continua, actualizando sus conocimientos con los nuevos descubrimientos que se van produciendo, en las nuevas técnicas de observación e instrumentación que surjan.
- f. De consulta periódica de publicaciones actualizadas, y contacto permanente con grupos de investigadores activos en universidades y otros centros internacionales dedicados a la investigación.
- g. Diseñar y desarrollar proyectos de investigación originales y modernos en sus campos de especialización.

- h. Aplicar las técnicas y habilidades aprendidas en todos sus estudios, a otros campos de investigación científica o de tecnología aplicada con interés empresarial.

2.2.2.3 Ventajas de los estudiantes de Maestría

Como lo establece el artículo “Beneficios de estudiar una maestría en Rusia” las maestrías otorgan al estudiante diferentes recursos y herramientas que le ayudaran a crecer tanto profesional como personal (ALAR Asociación Latinoamericana Rusa , s.f.):

- a. Acceder a puestos de trabajo altamente competitivos, el tener un mayor conocimiento especializado (además de tener la certificación correspondiente) hace que los estudiantes de maestría sean más atractivos al momento de postularse a diferentes puestos de trabajo, además de que las habilidades adquiridas les ayuda a tener un mejor desempeño profesional. (universidadanahuacsur's Blog, s.f.)
- b. Ampliación de contactos profesionales, este es uno de los principales activos de una maestría, las personas que cursan este tipo de especialización por lo general ocupan cargos estratégicos en diferentes sectores económicos. Esta red de contactos puede beneficiarnos a futuro en la carrera profesional de forma considerable. (ALAR Asociación Latinoamericana Rusa , s.f.)
- c. Desarrollo de pensamiento crítico y nivel de conciencia, en las maestrías se ven más casos prácticos en comparación con la universidad (en donde los conocimientos son más teóricos) los diferentes estudios de casos hacen que el estudiante desarrolle su pensamiento crítico y nivel de conciencia los cuales le darán un punto de vista más objetivo de las cosas.
- d. Especialización, una maestría permite que la persona se pueda especializar en una determinada área o rama, muchas personas “relanzan” su carrera al momento de estudiar una maestría, el conocimiento especializado que se adquiere hace que la persona pueda diferenciarse de sus competidores debido a que sus conocimientos y actitudes son de mayor calidad. (ALAR Asociación Latinoamericana Rusa , s.f.)

- e. Prestigio, este punto no solo está asociado con el centro de estudios sino que también está relacionado con la imagen positiva y profesional que proyecta una profesional que ha decidido especializarse en un área o rama determinada, quien estudia una maestría se le asocia con una persona que se supera día a día, que está en constante aprendizaje y que desea ser un mejor profesional.
- f. Acceso a herramientas y recursos profesionales, esto se relaciona con el centro de estudios, por lo general los diferentes centros ofrecen una serie de beneficios y recursos como por ejemplo acceso a biblioteca virtual, software especializados, equipos informáticos, acceso a áreas deportivas o recreativas, etc.
- g. Desarrollo de habilidades para trabajar en equipo, en las maestrías se resalta el trabajo en equipo y la interacción con los compañeros, por lo general se hace énfasis en desarrollar dichas habilidades ya que son indispensables en la ejecución de diferentes proyectos y trabajos conjuntos. (universidadanahuacsur's Blog, s.f.)

2.2.3 COMPETENCIAS

Con el auge y la evolución del desarrollo de los recursos humanos en las empresas viene el auge de las competencias como parte del perfil profesional de los individuos. Mucho debate se ha dado en torno a las competencias y si estas son parte interna del individuo o si cualquiera puede desarrollarlas. El punto clave es que las competencias y el desarrollo de las mismas se han vuelto el elemento más importante del crecimiento profesional de los individuos.

2.2.3.1 Acerca de las Competencias

Un término que ha tomado bastante importancia en los últimos años es competencia. Se ve utilizado dicho término en el ámbito laboral y educacional y en general en cualquier ámbito que requiera de crecimiento de la persona. Competencia es una palabra con muchos significados, para el caso particular del tema en desarrollo, se

define competencia como la aptitud o capacidad para llevar a cabo una (wordreference.com, 2013). La Universidad de Murcia, citando a Goñi Zabala, J M (2005) y a Perrenoud (2000) establece que una competencia es “una capacidad para movilizar diversos recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. Es ser capaz de transferir lo aprendido, de tener autonomía en el aprendizaje y de resolver problemas.”

Las competencias tienen que ver con capacidades. The Free Dictionary de Farlex define capacidad como “el conjunto de condiciones intelectuales para el cumplimiento de una función o el desempeño de un cargo.” (TheFreeDictionary, 2013). Dichas condiciones son las que poseen los individuos a nivel personal o empresarial que le dan valor pues le permiten desarrollar actividades y alcanzar las metas propuestas. El otro punto en el que todos los significados de competencia convergen es en el que se utiliza para un fin. Es decir que las competencias tienen una finalidad, un propósito o un objetivo. Tomando en consideración todas las partes de las diferentes definiciones de la palabra competencia, se entiende la importancia que las competencias significan en las personas, sobre todo a nivel empresarial.

Se define competencia entonces como el conjunto de capacidades propias y conocimientos adquiridos del individuo que le permiten utilizar los recursos que tiene disponible para desarrollar una tarea y alcanzar metas. La nueva tendencia en las empresas es el desarrollo de competencia. Las empresas buscan contar con colaboradores que posean competencias que les permitan ejercer más satisfactoriamente su trabajo. Como es sumamente difícil reclutar a personas que tengan el perfil específico de las competencias que se necesitan, las empresas se han unido a la tendencia de programas de desarrollo de competencia.

2.2.3.2 Impacto de las Competencias

Basado en la definición de competencia, es claro que para las empresas es importante tener individuos que posean competencias. Desde un punto de vista orientado más a la persona, es sumamente importante también que las personas tengan competencias

para alcanzar metas fueran del ámbito laboral. La forma de realizar las tareas cambia con el paso de los días. Lo que antes era una inmensa cantidad de personas realizando una serie de pasos sistemáticos durante toda la jornada de trabajo hoy en día es un grupo muy disminuido de personas obligadas a acoplarse a lo que el entorno demanda. En la actualidad, las empresas aspiran a tener individuos competentes capaces de desarrollar múltiples tareas y sobre todo que estén orientados a metas alineadas con los objetivos de las empresas.

El objetivo principal de las competencias es permitir que cualquier persona en cualquier área tenga las herramientas necesarias para alcanzar las metas que se proponga. Esto es aplicable a nivel de desarrollo personal como profesional. Con la competencia del mercado laboral las personas están obligadas a ser competentes en sus diferentes áreas. El desarrollo de competencia se ha vuelto indispensable en las empresas pues estas han significado un cambio cualitativo sumamente positivo. (Ducci, 1997)

El acceso a la información y el entorno cambiante en materias sociales y económicas se han vuelto factores que no se pueden ignorar. El estudio continuo y la actualización de las personas con respecto a nuevas tecnologías se vuelven armas indispensables para volverse competitivo en el mercado laboral. Entre más herramientas posean las personas mejor van a poder enfrentar el entorno en que se encuentran. A través de las competencias es que las personas ganan valor en sus diferentes áreas y es cuando se vuelve clave para el alcance de metas y el desarrollo de actividades. Otro factor es que las competencias permiten la sostenibilidad del desarrollo. El valor que va ganando a través del tiempo una persona debe ser sostenible y capaz de adaptarse a los cambios dando ese valor agregado al individuo que las posee.

2.2.3.3 Formación de Competencias

Las competencias se han vuelto un aspecto importante tanto en el ámbito laboral como educacional de las personas. Basándose en el conocimiento que un individuo puede adquirir y como ese conocimiento le va a servir para llevar a cabo determinada tarea y

alcanzar determinada meta. Existen opiniones mixtas sobre la formación de competencias y sobre todo si todos los individuos pueden desarrollar competencias. El desarrollo de determinada competencia se debe basar en la capacidad y conocimiento actual que posee un individuo y como este adquiere nuevos conocimientos para orientarlos a desarrollar alguna actividad. La RAE define inteligencia como “la capacidad de entender o comprender” y también como la “capacidad de resolver problemas”. (RAE, 2013)

Algunos dirán que se nace con inteligencia mientras otros que la inteligencia es relativa dependiendo del caso específico que se está analizando. Para la formación de competencias en cualquier ámbito que se esté tratando, los conocimientos previos de la persona, aunque pesan, no impiden que esta pueda llegar eventualmente a desarrollar determinada competencia. En lo que puede influir es en la dificultad que va a representar.

Basándose en la definición formulada de competencia, la formación de ellas debe combinar dos factores clave, capacidades y conocimientos propios en primer lugar y los conocimientos adquiridos en segundo lugar. Esto volviéndose aplicable a cualquier ente formador de competencias, sobre todo las empresas y las instituciones educativas. Como las competencias se han vuelto una parte clave del desarrollo de los recursos humanos de las empresas, surgieron muchos debates y muchas incógnitas sobre ellas por el valor que estas representan y el éxito que la empresa o el individuo podrían tener de implementar un programa de competencias. Como con todo modelo exitoso, es natural que se dieran opiniones adversas al respecto.

El Dr. Benjamín Arroyo (2005) en su ensayo *La Formación en Competencias: Un Desafío Para la Educación Superior del Futuro* comenta: “es fácil caer en la tentación de pensar, sobre todo desde una perspectiva académica disciplinar, que educar en competencias reduce los conocimientos que finalmente se adquieren con un proceso formativo que se desarrolla en un tiempo limitado.” Este punto se ha vuelto el principal foco de debate de la formación de competencias. Una educación o preparación basada en competencia en realidad que si disminuye la cantidad de conocimientos que

ultimadamente recibe un individuo. Sin embargo, no ha quedado duda que aunque la cantidad de conocimientos se vea diezmada, la calidad de conocimiento que recibe la persona aumenta considerablemente.

El hecho es que la formación de competencias toma su verdadero valor cuando se entra en el contexto individual de cada persona que está siendo capacitada. Remitiéndose nuevamente a la definición de competencia, el valor de la formación de competencia es saber que conocimientos necesita cada individuo y para que le van a servir estos conocimientos. Muchos han cometido el error de tomar la formación del recurso humano por competencias como una aplicación global, es decir, aplicable a toda la población de una determinada empresa o institución educativa. Esto se aleja por completo de la esencia de la formación de competencias. En la formación de competencias los individuos deben recibir conocimientos sumamente específicos y aplicables para sus casos particulares.

La formación de competencias debe iniciar desde los primeros niveles educativos del individuo. La impartición de ciertos conocimientos básicos orientados a competencias básicas debería de darse en los primeros años de formación educativa de las personas. Es importante tener en cuenta que un enfoque por competencias implica la implementación de cambios pronunciados en todos los diferentes niveles educativos. Las competencias debería constituir los fundamentos para la formulación de los planes de estudio y currículos, además de expandirse hacia la enseñanza en vista que este enfoque brinda principios, indicadores y herramientas. . (Tobon, 2006)

Entrando en lo que es propiamente como debería ser la formación de competencias, las instituciones educativas o laborales que opten por desarrollar este enfoque por competencias, lo primero que deberían hacer es un análisis completo de sus necesidades y aspiraciones. Una vez que se tenga una asesoría completa de lo que se espera de un programa de competencias, se realiza una medición de los conocimientos actuales del cuerpo de involucrados y las aspiraciones de ellos mismos.

Una vez que se tiene claro hacia donde se quiere llegar se emplea un modelo de implementación. Estos modelos pueden ir desde simple procesos de transmisión de información oral y lingüística, hasta la utilización de la psicología cognitiva. Este último ha sido particularmente exitoso pues logra diferencia en una mayor escala las diferentes inteligencias de los individuos, formulando entonces un programa de aprendizaje más personalizado que a la larga es de mayor provecho para el individuo.

2.2.3.4 Clasificación de Competencias

Siendo un concepto relativamente nuevo cuyo éxito este demostrado pero por el cual no hay un ordenamiento real de datos, mucho se ha hablado sobre la clasificación de las competencias. Basándose en los objetivos principales de las competencias y la esencia principal de lo que las empresas y las instituciones educativas buscan ultimadamente de un enfoque por competencias, estas se dividen en dos principales grupos, las competencias transversales y las competencias específicas.

Las competencias transversales son aquellas que pueden ser aplicables y sirven para todas las profesiones y tareas. También se conocen como competencias genéricas y son aquellas que son comunes para la mayoría de profesiones y que se basan en los conocimientos y valores adquiridos. (Sarnachiaro, 2013). Las competencias transversales se dividen en cuatro subgrupos que están relacionadas unos con otros. Las competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales. Primero están las competencias técnicas que son aquellas que llevan al manejo de contenido del ámbito laboral basadas en conocimiento y destrezas requeridas en la generalidad de determinado área laboral.

Están luego las competencias metodológicas que son aquellas que preparan al individuo para reaccionar a tiempo a los problemas mediante la aplicación de conocimientos adquiridos que lo lleven a encontrar una solución viable. Las competencias participativas son aquellas que preparan al individuo a trabajar con un grupo de personas de forma adecuada mostrando en el camino un comportamiento grupal adecuado. Finalmente están las competencias personales que son aquellas que

preparan al individuo a organizarse, a tomar decisiones y a estar dispuesto a aceptar responsabilidades. (Sarnachiaro, 2013).

El otro grupo principal de competencias son las competencias específicas. Las competencias específicas son las que están estrechamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas. Estas se caracterizan por ser difícilmente transferibles de un ámbito a otro ya que poseen requerimientos técnicos sumamente especializados. (EUMED, 2013) Estas competencias están relacionadas con los conocimientos requeridos para la operación de maquinaria por ejemplo o en general para el desarrollo específico de tareas.

Algunos autores podrían hacer alusión a un tercer grupo significativo de competencias como lo es las competencias genéricas. Sin embargo, las competencias genéricas caben perfectamente en el grupo de competencias transversales pues estas se basan en conocimientos adquiridos.

2.2.3.5 Competencias transferidas en los programas de maestría de Unitec

Según como lo establece la dirección de postgrado de Unitec (2013) al finalizar sus estudios de maestría el egresado deberá contar con los conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores, que a continuación se presentan:

- a) Capacidad para utilizar metodologías, técnicas y procedimientos e instrumentos para efectuar la mecánica del trabajo, brindar el soporte requerido en las funciones y actividades de las finanzas.
- b) Capacidad en sus relaciones humanas para trabajar como individuo y en equipo, dirigir y supervisar personas, concertar, negociar, desarrollar una cultura organizacional y operar en una sociedad pluralista.
- c) Capacidad analítica para aplicar la teoría a la práctica en diferentes situaciones.

- d) Capacidad de percepción, análisis y adaptación creativa, innovadora y práctica a entornos externos e internos cambiantes, relacionados con su campo de acceso.
- e) Capacidad para comunicarse efectiva y eficazmente en forma oral y escrita.
- f) Capacidad para utilizar el enfoque de sistemas y procesos en el desarrollo de sus funciones y toma de decisiones.
- g) Racionalidad en la toma de decisiones.
- h) Orientación hacia la investigación e innovación permanente en la búsqueda de mejores alternativas en el uso y la obtención de fondos.
- i) Superación mediante una continúa actualización de sus conocimientos.
- j) Orientación hacia el logro, calidad y productividad en su labor profesional.
- k) Ética profesional, responsabilidad y honestidad en el desempeño de sus labores.
- l) Patriotismo e interés en el servicio y participación comunitaria.
- m) Espíritu Emprendedor
- n) Racionalidad en la toma de riesgo.

2.2.3.6 Utilidad de la evaluación de competencias

La evaluación por competencias es una frase que se ha venido acuñando en el manejo del recurso humano en los últimos años. Ha tomado un alto grado de importancia la frase por la misma importancia que ha tomado el manejo de los recursos humanos en las empresas. Desde que se considera en las empresas el recurso humano como el recurso más importante de las mismas, se ha generado una gran expectativa sobre los estudios, el manejo y la evolución que tendrá del mismo.

El manejo de los recursos humanos por competencias por ser una ideología relativamente nueva, genera varios criterios que con el tiempo se han venido

unificando. Existe el debate sobre si las competencias deben ser manejadas de forma diferente al talento, y si uno o el otro es parte del comportamiento con que nace el individuo o es algo que se puede desarrollar a través de diferentes métodos. Martha Alles (2005) nos dice que “se tiene o no se tiene talento”. Basándose en esa línea y considerando el esfuerzo que las empresas hacen para desarrollar el talento humano y las competencias es claro que no todos los individuos son beneficiados con los talentos y competencias que las empresas consideran como necesarios para el óptimo desempeño en los puestos de trabajo.

Hoy en día son la gran minoría las empresas que no manejan su recurso humano basado en evaluación por competencia. Esta gestión de competencias está centrada en tres pilares fundamentales. Primero que todo, la selección; es decir, que métodos tiene la empresas para elegir correctamente a sus colaboradores ya sea que estos provengan del interior de la empresa o de fuera de la misma. Segundo, el desempeño; a través del tiempo como se desempeña en su puesto de trabajo determinado colaborador con respecto a las expectativas del puesto, los objetivos personales y en general la percepción de sus allegados. Finalmente, el desarrollo; que se está haciendo por parte de la empresa en conjunto con el colaborador para identificar los puntos fuertes y los puntos débiles para poder así crear un plan de desarrollo que mejore el perfil de los individuos orientados la obtención de mejores resultados. (Alles, 2005)

Si las empresas realizan un proceso exitoso para cada uno de los pilares que sostienen la gestión por competencias entonces se espera que el desempeño de los colaboradores sea el más óptimo. Para asegurarse que se está teniendo éxito en la selección, desempeño y desarrollo del recurso humano se emplea la evaluación por competencias. The Free Dictionary (2013) define evaluación como “análisis de una cosa que determina su valor, importancia o trascendencia”. En conjunto con la definición ya establecida de competencia entonces se define la evaluación por competencia como el análisis y ponderación mediante un proceso de medición de las habilidades, comportamientos y conocimientos necesarios para desarrollar una tarea específica.

Partiendo de una clasificación general la evaluación por competencia parte de dos grandes enfoques teóricos. Primero, se observa la evaluación por competencias como un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado. Segundo, se entiende por evaluación por competencias como la capacidad de realización situada y afectada por y en el contexto en el que se desenvuelve el sujeto. Lo que se entiende de ambas corrientes teóricas es el mismo debate central del manejo del recurso humano por competencia, se puede pensar con la evaluación de las capacidades innatas o como la evaluación de habilidades que pueden ser intervenidas desde lo social. (Tobon & Quiroz Posada, 2013)

La gestión por competencias de las empresas que llevan finalmente a la evaluación por competencias por supuesto que se adhieren a la segunda corriente teórica. Es decir al conjunto de competencias que el individuo puede llegar a desarrollar para beneficio suyo y para beneficio de la empresa. Es por ende que la evaluación por competencias es uno de los procesos, sino el proceso más importante del manejo de recursos humanos de las empresas. No debe ser tomado como una herramienta aislada para ciertos momentos o que sirva de apoyo para alguno de los pilares principales de la gestión por competencias, sino más bien debe ser el eje central en la cual se basan todos los procedimientos en el manejo de recursos humanos. Ultimadamente, la evaluación por competencias arrojará información tan vital como el perfil exacto de la persona que debe ir a determinado puesto para desarrollar determinadas tareas. Además, dirá como los individuos se desempeñan en determinado puesto además de que acciones se pueden tomar para mejorar dicho desempeño y a través del tiempo como ha ido efectivamente mejorando el recurso humano. Por ello es que esta herramienta es una gran utilidad para las empresas en mejora continua.

2.2.4 SECTOR EMPRESARIAL

El sector empresarial está conformado por un grupo de empresas que representa diversas unidades económicas constituidas legalmente para la realización de beneficios a través de la actividad productiva o la prestación de servicios, en la que el capital es aportado y poseído por individuos particulares (Kapp, 2006).

Los elementos que conforman a las empresas en los sectores empresariales son:

1. Bienes materiales
2. Recurso Humano
3. Servicios

Los bienes materiales están integrados por instalaciones físicas, edificios, maquinaria y todas aquellas herramientas e instrumentos que complementan y aplican más al detalle en la acción de la maquinaria. Por otro lado, el recurso humano constituye el elemento más importante para todas las organizaciones que forman parte de un sector empresarial, por ser el eje fundamental y altamente cambiante al interior de las organizaciones. En los sectores empresariales el talento humano se clasifica en; obreros, empleados, supervisores inmediatos, técnicos, mandos intermedios, altos ejecutivos, directores, contralores y gerentes (Ponce, 2004).

2.2.4.1 División del sector empresarial

En cuanto a la división del sector empresarial se refiere, el mismo está compuesto por (Monteros, 2011):

1. Sectores empresariales Artesanales, son aquellos en las que el trabajador labora con instrumentos de su propiedad y sin la utilización de trabajo ajeno, el empresario en esta clasificación está representado por esa misma persona.
2. Sectores empresariales familiares, son aquellos que se encuentran constituidos por un grupo familiares que trabajan en conjunto con instrumentos cuya propiedad no está claramente definida respecto cada uno de ellos. Las

decisiones suelen ser tomadas por los miembros que dirigen cada uno de los grupos.

3. Sectores empresariales cooperativos, son caracterizados porque el capital es aportación en partes iguales por los propios trabajadores, quienes deben recibir parte de las utilidades o beneficios obtenidos en forma exactamente igual.
4. Sectores empresariales Corporativos Globalizados, son aquellos grupos caracterizados por la asociación en grupos corporativos diseminados en un área específica que buscan alcanzar los mayores estándares de rendimientos para competir de forma global y obtener utilidades altamente rentables para la organización.

2.2.4.2 Enfoques de Competencias Laborales requeridas por el sector empresarial en América Latina

Como parte del desarrollo del marco teórico de la presente investigación se parte del estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1997 en la ciudad de Montevideo; Uruguay, denominado “Formación basada en la competencia Laboral” en donde a continuación se recopilan todos los aspectos fundamentales que servirán como base para el desarrollo de la investigación y que darán paso a una estructuración de toma de generalizaciones empíricas a partir del mismo (Sampieri, 2006).

Es comprensible que países con distinta historia, herencia cultural, problemas, objetivos y, no menos importante, posición en el escenario mundial, aborden el tema con perspectivas diferentes, con propósitos diversos y con comprensiones conceptuales y metodológicas de distinta naturaleza. Existen por lo menos tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante para todos (Organización Internacional del Trabajo, 1997):

1. Enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el

desarrollo. En este sentido, constituye una manera de recuperar la humanización del trabajo, es decir, centrar nuevamente el proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el ser humano, como agente y beneficiario del cambio.

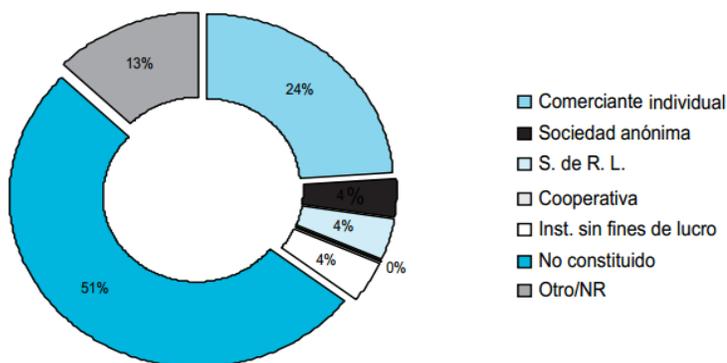
2. Este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra. La OIT (1997) establece que tras el enfoque de competencia laboral subyace la premisa de que, ante el actual panorama de disociación creciente entre crecimiento económico y creación de empleo, con la consiguiente secuela de desigualdad y exclusión, no sólo se trata de crear más puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo; y que la calidad y capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspira.
3. El enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, omnipresente en la sociedad internacional, bajo una multiplicidad de formas. La competencia laboral es un concepto dinámico, que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él, en vez de convertirse en víctima pasiva y arrasada por transformaciones sin control (Organización Internacional del Trabajo, 1997).

2.2.4.3 Características del Sector Empresarial en Honduras

Las características del sector empresarial en Honduras están compuestas por un total del 51% establecimientos comerciales no están legalmente constituidos bajo ninguna de las figuras contempladas en el Código de Comercio. Lo que representa que la mayoría de establecimientos pertenece a personas auto empleadas o que desarrollan actividades comerciales por cuenta propia, redundando todo ello en las altas tasas de

informalidad de mercado que presenta el sector empresarial hondureño (Pereira, 2012). A continuación se presenta de forma grafica la estructura del sector empresarial.

Ilustración 2. Estructura del Sector empresarial según el Directorio de Establecimiento comerciales



Fuente: INE, Directorio de Establecimientos Comerciales, 2011.

2.2.4.4 Mercado Laboral en el Sector Empresarial de Honduras

Para el año 2011 el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta de Hogares de propósitos múltiples establece que el mercado laboral esta conformado de la siguiente manera:

Tabla 2. Indicadores de Mercado Laboral

Clasificación	No.	%	Rural	Urbano
Población Total	8200795	100	4466919	3733876
PET	6496542	79.2	3440092	3056450
PEA	3369919	41.1	1766613	1603305
Ocupados	3226135	95.7	1731848	1494287
Asalariados	1474119	43.7	618029	856090
No Asalariados	1752016	52.0	1113819	638197
Desocupados	143783	4.3	34765	109018

Fuente: INE, Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, mayo 2011

Por otra parte, cuando hablamos de la población económicamente activa, del total de ocupados se dedican a las siguientes actividades:

Tabla 3. Ocupación por profesión u oficio de la Población Económicamente Activa

Ocupación Principal	2011	%
Profesionales, Técnicos y PEOA	278776	8.4
Directores Gerentes y Administrativos. Grales.	123355	3.1
Empleados de Oficina	102002	2.4
Comerciantes y Vendedores	501982	15.8
Agricultores, Ganaderos y Trab. Agrop.	1154686	35.6
Conductores de Transporte	74492	2.7
Trab. Ind. Textil, Albañi., Meca., etc	450547	13.7
Trab. Área Grafica, Quim., Alimentos, etc.	150072	4.6
Operador de Carga y Almacenaje	71130	2.1
Ocupación de los Servicios	396724	11.0

Fuente: INE, Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, mayo 2011.

2.3 MARCO REFERENCIAL

Para fortalecer el fundamento teórico se hace referencia a un caso de éxito similar a la investigación que se está llevando a cabo, en esta oportunidad se hace referencia al documento “Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad” escrito por Ana Becerra y Karlos LaSerna el cual se desglosa de manera práctica a continuación.

2.3.1 CASO DE ÉXITO

En el Documento de Discusión “Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad” elaborado por Ana María Becerra y Karlos La Serna en Diciembre 2010 identifica, organiza y analiza las competencias que demanda actualmente el mercado. La metodología del trabajo consistió en seleccionar una muestra de empresas importantes, luego de lo cual se entrevistó a profundidad a los responsables de la selección de personal de dichas organizaciones, hasta que se cubrió el criterio de saturación que exige la investigación cualitativa. Entre las principales conclusiones de dicho proceso, se destaca que todas

las empresas de la muestra acuden al enfoque de competencias para sus procesos de selección laboral peruano de los jóvenes profesionales.

A continuación se revelan los resultados obtenidos por Becerra y La Serna (2010) en su investigación:

2.3.1.1 Los modelos que aplican las empresas para la selección e inducción de su personal

En el fondo, los modelos que fueron expuestos por los reclutadores durante las entrevistas reflejaban el enfoque propuesto por David McClelland que fue explicado en el marco teórico. En ese sentido, la mayoría de los entrevistados diferenciaba a las “competencias stricto sensu”, que de aquí en adelante serán identificadas simplemente como competencias o desempeños, de las “competencias técnicas”. Dichas diferencias se ajustaban a los procesos de selección de personal que siguen las empresas de la muestra.

En efecto, la mayoría de las empresas han dividido la responsabilidad de la evaluación de los postulantes en dos instancias. Así, el área de recursos humanos se encarga de evaluar las competencias, proceso que, en la mayoría de los casos, se suele complementar con baterías que miden la inteligencia y sus aptitudes diferenciales; así como con test de personalidad. Por su parte, el gerente, el responsable y/o el personal del área que requiere cubrir la plaza suele evaluar los conocimientos y habilidades técnicas específicas para el puesto.

A su vez, algunas áreas de recursos humanos de las empresas de la muestra delegan o comparten la responsabilidad de la evaluación de las competencias y/o de otros factores psicológicos con consultoras externas. Se trata pues de organizaciones especializadas en evaluación de personal, a las cuales acuden especialmente las empresas extranjeras que acaban de ingresar al mercado peruano o empresas peruanas que están en crecimiento. En este segundo caso, se ubican instituciones locales que, durante los últimos años han crecido significativa y sostenidamente, por lo

cual han cambiado de escala y recientemente han comenzado a desarrollar su propio modelo por competencias para la selección e inducción del personal.

Sin embargo, la mayoría de empresas entrevistadas ya poseen un modelo propio. Los menos detallados se basan en un listado de valores promovidos por la organización; mientras que otros, un tanto más desarrollados, se sintetizan en diccionarios o en guías de competencias transversales generadas ad hoc o que han sido diseñadas por la casa matriz, en el caso de varias filiales de empresas transnacionales. Las competencias transversales son aquellas que, según los reclutadores, deben ser compartidas por todos los miembros de la organización, en mayor o menor grado. Se debe señalar que, además de las guías de competencias transversales, algunas empresas poseen un compendio detallado de competencias específicas o funcionales para cada posición de la organización.

Como cierre de la presente sección y antes de presentar las competencias demandadas por las empresas, es importante complementar los hallazgos previos con dos ideas importantes. En primer lugar, se debe reconocer que el grado de reserva de los modelos por competencias es diverso. Así, existen algunas empresas cuyos modelos son muy abiertos, incluso, están disponibles en Internet; hasta un grupo que es muy reservado y solo para manejo interno.

En segundo lugar, conviene indicar que la mayoría de los reclutadores son psicólogos de formación, aunque, en las empresas que formaron parte del presente estudio, también se encontró abogados, contadores y economistas desempeñando dicha función.

2.3.1.2 Las competencias demandadas por las empresas

Sobre la base de las entrevistas a los reclutadores, se determinó que existía un conjunto de competencias demandadas por la mayoría de las empresas que fueron consideradas para la presente investigación. Es importante considerar que las gerencias que solicitan el personal suelen evaluar las competencias técnicas, pero los reclutadores reciben constantes demandas y retroalimentaciones puntuales de dichas

áreas por lo cual se convierten en una instancia capaz de sintetizar también los requerimientos técnicos y no solo las competencias.

A modo de síntesis, conviene adelantar que entre las competencias más demandadas se encuentran las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren de personal con mucha iniciativa, pro actividad y orientación a los resultados. También, demandan compromiso, responsabilidad y capacidad para priorizar lo urgente. A ello, se suman pedidos constantes por egresados de las universidades con mucha creatividad, habilidad para la innovación y capacidad para adaptarse a los cambios.

Asimismo, buscan personas muy analíticas y capaces de afrontar los problemas con sentido holístico. Igualmente, se demanda mucho esmero y detalle en los trabajos; así como sólidas habilidades comunicativas: redacción, síntesis, argumentación, exposición y realización de presentaciones efectivas. Finalmente y por el lado más técnico, requieren de personal con un nivel avanzado del idioma inglés y de manejo del programa Excel.

2.3.1.3 Conclusiones generales al caso de éxito

Estos son las conclusiones a las que Becerra y La Serna (2010) llegaron al terminar su investigación:

- a. A fines del siglo XX, el concepto de competencia se había extendido, tanto en los países desarrollados como en América Latina, especialmente, en los ámbitos laboral y educativo. Sin embargo, era evidente que existían dos grandes tendencias para aproximarse a dicho concepto: la del mercado de trabajo, que está asociada a las denominadas competencias profesionales o laborales, y la educativa, vinculada a las competencias de egreso o curriculares.
- b. Sobre la base de las entrevistas a los reclutadores de personal, se determinó que todas las empresas de la muestra acuden o se aproximan al enfoque de

competencias para sus procesos de selección. Sin embargo, los modelos son heterogéneos, algunos se refieren a conductas, mientras que otros aluden a comportamientos o desempeños.

- c. Los modelos de selección que emplean van desde los más generales, que solo incluyen los valores promovidos por la empresa, hasta algunos más específicos que se organizan en diccionarios o guías de competencias (transversales). Incluso, existen modelos que incorporan guías detalladas de competencias específicas o funcionales por puesto.
- d. La difusión de los modelos es diversa, existen modelos abiertos, de conocimiento público, disponibles en Internet; mientras que otros son reservados y de manejo interno.
- e. Todos los modelos descritos por los reclutadores de las empresas responden a la tendencia que conceptualiza las competencias desde el enfoque del mercado de trabajo, es decir, las competencias profesionales o laborales. De este modo, se diferencia a las competencias en sentido estricto, de las competencias técnicas.
- f. Asimismo, las empresas buscan personas muy analíticas y capaces de afrontar los problemas con sentido holístico. Igualmente, se demanda mucho esmero y detalle en los trabajos; así como sólidas habilidades comunicativas: redacción, síntesis, argumentación, exposición y realización de presentaciones efectivas. Finalmente y, por el lado más técnico, requieren de personal con un nivel avanzado del idioma inglés y de manejo del programa Excel.
- g. Entre las debilidades de los recién egresados, que no son atendidas de modo adecuado por las universidades, los reclutadores de la muestra de empresas enfatizaron las dificultades relacionadas con el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional; la incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa; la falta de pro actividad, orientación a la acción y liderazgo; la falta de compromiso y del sentido del proceso que exige el desarrollo de una línea de carrera.

- h. Otros déficit importantes señalados por los reclutadores fueron la escasa capacidad analítica, de manejo de indicadores de gestión y de solución de problemas; las dificultades para pasar de la teoría a la práctica; la falta de cuidado en el detalle y el manejo inadecuado de la comunicación; las carencias en el dominio del idioma inglés y del programa Excel en un nivel avanzado.
- i. Se encontró que, para posiciones vinculadas a carreras del campo económico-empresarial, se suele preferir egresados de universidades privadas. Específicamente, de la Pontificia Universidad Católica, de la Universidad de Lima y de la Universidad del Pacífico.
- j. Los reclutadores también señalaron que, en menor grado, para carreras del campo económico-empresarial, demandan egresados de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, la Universidad de Piura y de la Universidad San Ignacio de Loyola. Igualmente indicaron que son pocos los pedidos por egresados de universidades públicas, pero cuando estos aparecen, se suele solicitar ex-alumnos de la Universidad Nacional de Ingeniería y de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Becerra & Serna, 2010)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Es importante para toda investigación científica el planteamiento de una metodología adecuada que permita garantizar que las relaciones establecidas y los resultados o nuevos conocimientos obtenidos alcancen un alto grado de exactitud, confiabilidad, validez, rigurosidad y objetividad. (Tamayo, 1995) Es por eso que en esta investigación donde se pretende conocer las competencias que poseen los maestrandos de Unitec y su relación con los requerimientos del sector empresarial se le dio un enfoque mixto con el fin de dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas.

3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS

Por la naturaleza de esta investigación posee un enfoque cualitativo, en la recolección de datos se fundamenta en la aplicación de un cuestionario para conocer el listado de competencias que según los estudiantes de maestría que han cursado al menos 14 asignaturas poseen, así mismo se busca conocer a través de entrevistas a especialistas de recursos humanos de diferentes empresas las competencias que

necesitan tener sus colaboradores y aspirantes para realizar exitosamente y de acuerdo a las expectativas de la organización sus actividades.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presenta el diseño de investigación establecido para llevar a cabo y poder así responder las preguntas establecidas.

Ilustración 3. Diagrama del diseño de investigación



Fuente: Diagrama realizado por los investigadores, Septiembre 2013

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. A continuación se explica el diseño establecido:

1. Cualitativo: busca conocer sin medición numérica a través de la entrevista a los especialistas de recursos humanos y dieran su opinión acerca de las competencias buscan en los colaboradores y candidatos.
2. Teoría fundamentada: como se pretende conocer lo que el sector empresarial demanda este enfoque requiere la interpretación y análisis de quienes se investiga para poder contestar a la investigación.
3. Muestra dirigida: se selecciono una muestra de acuerdo a sus características que responderán a los objetivos establecidos en la investigación.

3.2.1 POBLACIÓN

La población para el levantamiento serán los estudiantes de los postgrados de Unitec cuya aprobación de asignaturas en los programas ronde o supere las 14 clases, debido a que el programa nos argumenta que a este nivel el estudiante ya ha completado o recibido todas las herramientas y es capaz de demostrar las competencias transferidas por el programa. Dicha población estará constituida por los estudiantes que cursas sus estudios en el campus de Tegucigalpa.

Según la base de datos de Unitec para el trimestre comprendido de Julio-Septiembre del total de matriculados en modalidad presencial equivalente a 1326 estudiantes de los cuales únicamente 132 cumplen la condición de tener mínimo 14 asignaturas aprobadas por lo que este último se considerara como la población en estudio.

3.2.2 MUESTRA

La muestra para el levantamiento de datos está compuesta por una selección estratégica de los estudiantes de maestría en modalidad presencial en Tegucigalpa que poseen como mínimo 14 asignaturas, esto a través de la fórmula para calcular la muestra en poblaciones finitas. En vista de ello, a continuación se da a conocer el cálculo matemático.

Fórmula.

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

Donde;

1. N: Población total
2. Z: Distribución Normal
3. P: Porción esperada
4. Q: Diferencial de la unidad menos la porción esperada
5. D: Nivel de precisión de la investigación

El cálculo para la muestra está dado por:

N: 132

Z: 1.96

P: 0.05

Q: $1-p = 1-0.05 = 0.95$

D: 0.03

$$(2) \quad n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{(132)(1.96)^2(0.05)(0.95)}{(0.03)^2(132-1) + (1.96)^2(0.05)(0.95)} = \frac{24.086832}{0.300376} = 80.18 = 81 \text{ unidades}$$

De la formula anterior se puede asegurar que la muestra a aplicar los instrumentos corresponderá a 81 encuestados.

3.2.3 UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA

Para efectos de esta investigación la unidad de análisis son los estudiantes de maestría de Unitec y las competencias que estos poseen así mismo las competencias que el sector empresarial requiere y como estos se relacionan para su satisfacción. En cuanto a la unidad de respuesta se busca es el listado de competencias que tienen los estudiantes de maestría y si estos son los que necesita el sector empresarial para satisfacer su demanda.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

En esta sección se explica a detalle los instrumentos y técnicas utilizadas para poder recolectar la información necesaria y obtener los hallazgos que darán solución a la investigación planteada. Por el enfoque mixto que se dio al estudio y por el tipo de información se deseo extraer de las variables de investigación se propuso la aplicación de un cuestionario para los estudiantes de maestría y entrevistas a los encargados de Recursos Humanos con el fin de saber si existe relación alguna entre las variables establecidas.

3.3.1 INSTRUMENTOS

Para este trabajo de investigación se utilizaron las técnicas de revisión bibliográfica y la aplicación de las técnicas de cuestionario y encuesta. La técnica de revisión bibliográfica fue utilizada para conocer a fondo los términos de interés para la

investigación, como las competencias, su formación y objetivos. La revisión bibliográfica a su vez proporciona el trasfondo de lo que representa el mercado laboral en Honduras y lo que esto significa en comparación a las aspiraciones de aquellos que están en proceso de formación educativa.

Para recuperar la información directamente de los estudiantes de maestrías que están a punto de cursar su proyecto de graduación se utilizó un test de competencias. En relación a la información del sector empresarial y las competencias que estos requieren de sus recursos humanos, se realizaron entrevistas a varias empresas del sector empresarial. La entrevista también fue utilizada para recuperar la información sobre la experiencia laboral y educativa previa de los estudiantes de maestría.

3.3.1.1. Encuesta de opinión acerca de Competencias

Uno de los factores en común que buscan potenciar las maestrías en Unitec son las competencias de liderazgo. Mediante la aplicación de un test genérico se analizan nueve áreas de valoración que son, la habilidad en el trabajo, las comunicaciones, la ética profesional, la planificación, el uso de sistemas apropiados, el enseñar y asesorar, la supervisión y la formación de equipos. (Ver Anexo 1)

El test de competencias de carácter genérico no realiza bajo ninguna circunstancia ninguna evaluación a las competencias mencionadas en el mismo, se limita a la determinación de la existencia de la competencia en mención según el criterio de la persona que toma el test. El test es de carácter auto evaluativo, es decir que los alumnos a quienes se les aplica lo realizan basados en sus criterios y opiniones personales.

El test de competencias por ser de carácter genérico, debe ser sometido a un proceso de validación y confiabilidad. No se tienen datos a la mano de la aplicación previa de ningún test de competencia según la exhaustiva información recabada. Por razones de tiempo y de recursos se procedió a aplicar el test directamente al grupo final de los encuestados según explicación en la metodología. Sin embargo, para agregar validez a los resultados, se recomienda realizar un proceso de validación del test de competencias pues el autor no proporciona dicha información.

3.3.1.2 Entrevista a Empresas

El instrumento utilizado para recuperar información de las diferentes empresas que conforman el sector empresarial fue la entrevista. Se formularon una serie de preguntas relacionadas y orientadas con la formación del recurso humano. E inicia la entrevista estableciendo el nombre de la empresa entrevistada, el rubro de la empresa y la persona a cargo de responder las preguntas de la entrevista. (Ver Anexo 2)

3.3.2 TÉCNICAS

Las técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación fueron de carácter mixto. Las entrevistas desarrolladas permitieron describir y enumerar las competencias que el sector empresarial requiere de una manera cualitativa, así mismo el cuestionario aplicado a los estudiantes arrojaron resultados cuantitativos.

3.3.3 PROCEDIMIENTOS

El procedimiento de aplicación de los instrumentos y de la recuperación de los datos se dio tomando en cuenta muchos factores y diferentes ambientes. Para las entrevistas con las empresas que conforman el sector empresarial primero que todo se acudió a una feria de trabajo que conjunto a buen número de empresas. Para completar la lista de empresas se atendió directamente a las empresas avocándose a los respectivos departamentos de recursos humanos donde se procedió a entrevistar al jefe de recursos humanos o en su defecto a una persona que este mismo asignara. Las personas que realizaron las entrevistas fueron ambos Edna Martínez como también Christian Ramírez. Se mantuvo un ambiente de confianza en el cual se incito a los representantes de las empresas a dar toda la información pertinente.

Para la aplicación del test de competencias primero que todo se tomó como base la información brindada por la facultad de Post Grado de Unitec para identificar el paradero y la situación de los alumnos de las maestrías de Unitec que están a punto de cursar su proyecto de graduación. Se atendió de dos maneras a los alumnos en mención. Primero, de manera personal se contactó a las personas, se explicó el proyecto en desarrollo y se procedió a aplicar el test de competencias como la

entrevista para determinar la experiencia previa de los alumnos. En segundo lugar, para aquellos alumnos que fueron más difíciles de contactar de forma directa y personal, se envió el test de competencia por el correo brindado por la facultad de Post-Grado de Unitec.

Las entrevistas se efectuaron en la ciudad de Tegucigalpa entre los días de 21 de agosto de 2013 y el 4 de septiembre de 2013. Con los datos obtenidos de las encuestas se realiza el respectivo análisis de los datos mediante la utilización de herramientas como SPSS y EXCEL de Microsoft.

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información son todos los recursos que contienen los datos formales, informales, escritos, orales o multimedia que ayudaron al sustento teórico y la búsqueda de las respuestas a las preguntas de investigación planteadas los cuales se clasifican y detallan a continuación.

3.4.1 FUENTES PRIMARIAS

Las referencias o fuentes de información primarias proporcionan datos d primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes, como ser: libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros páginas de internet, etc. (Sampieri, Collado, & Lucio, 2010)

Estas fuentes son:

- Libros
- Tesis
- Páginas de internet
- Artículos científicos
- Unitec
- Sitios Web

- Entrevistas
- Test.

3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias permiten conocer hechos o fenómenos a partir de documentos o datos recopilados por otros. Los informantes en ambos casos pueden ser personas o documentos inéditos o publicados, así como otras fuentes que posibilitan al investigador extraer conocimiento sobre un determinado problema en estudio. (Stein, 1982) Entre las fuentes secundarias que se utilizaron están:

- Diccionarios
- Leyes y reglamentos
- Estadísticas
- Censos
- Manual de Tesis.

3.5 LIMITACIONES

Las principales limitantes con las que se tuvo que hacer frente a lo largo de la investigación son:

1. Poco acceso a la información y a los recursos con los que Unitec cuenta. Para la recolección de información preliminar se acudió a la oficina Desarrollo Curricular donde se explicó las bases del proyecto de investigación y sin embargo la información brindada fue mínima. Tras realizar una solicitud de tener acceso a información la jefatura de la oficina de Desarrollo Curricular tomo para bien negar dicho acceso reiterando que lo más que sería brindado era el documento que mostraba el año de fundación de las maestrías y el acuerdo bajo el cual fueron aprobadas las maestrías.
2. La gestión del ticket a través del CAP es muy tardada representando un atraso considerable a la investigación.
3. Poca apertura que tuvieron algunas de las empresas a las cuales se acudió del mercado laboral local. Un gran número de empresas a las cuales se les solicito

una entrevista, luego de establecer la seguridad de la información brindada y que todo era para fines educativos, simplemente se negó a participar.

4. El docente encargado de impartir la clase de Proyecto de Graduación y quien es la persona que da la mayor retro alimentación de la investigación, propuso el perfil de quien debía fungir como asesor temático. Sin embargo, aunque desde un inicio se propuso un asesor temático que cumplía con los lineamientos que solicitaba Unitec, por lo que procedió a proponer una gran lista de asesores potenciales.
5. Todos los asesores propuestos se negaron a participar en proyectos o inclusive accedieron en un inicio para luego no volver a enviar retroalimentación o sencillamente no respondieron las solicitudes realizadas.

CAPÍTULO IV RESULTADO Y ANÁLISIS

Este apartado da a conocer los resultados de la investigación a razón de los instrumentos aplicados en dos vías, la primera de ellas, al sector empresarial, donde se realiza un levantamiento de información a fin de conocer las competencias requeridas por el sector demandante, y en segunda instancia, se efectuó un levantamiento de datos al sector estudiantil para conocer el perfil de los estudiantes de Unitec y si estos se adecuan a los requerimientos del mercado laboral. A continuación se esbozan los principales hallazgos.

4.1 RESULTADOS DE ENCUESTA DE OPINIÓN ACERCA DE COMPETENCIAS APLICADOS A ESTUDIANTES

Partiendo de los resultados obtenidos en el apartado anterior, surge la necesidad de conocer que competencias están desarrollando los maestrandos durante su formación educativa. Para ello, se realizó un instrumento adaptado que permitiera medir el estado actual del profesional universitario del centro educativo Unitec. Cabe mencionar que la recolección de la información se procuró realizar a una muestra de 81 unidades, sin embargo solo se obtuvo respuesta de 39 unidades. Por lo que se aclara que se requerirá de un mayor tiempo para complementar el estudio y disminuir la dispersión de los datos que resulte de su análisis. Ante ello, jugara un papel preponderante e ineludible la coordinación de los postgrados de Unitec para poder aplicar los instrumentos a toda la muestra y con ello obtener una mayor cantidad de insumos para su análisis.

Los estudiantes que realizaron el test son de diversas maestrías, carreras de pregrado, con conocimientos, y años de experiencia laboral diferente lo que enriquecen y facilitan el cumplimiento de los objetivos. Se indago en base a las competencias en relación a; ética profesional, comunicación, toma de decisiones, uso de sistemas apropiados, enseñar y asesorar, planificación, supervisión, habilidades en el trabajo y liderazgo.

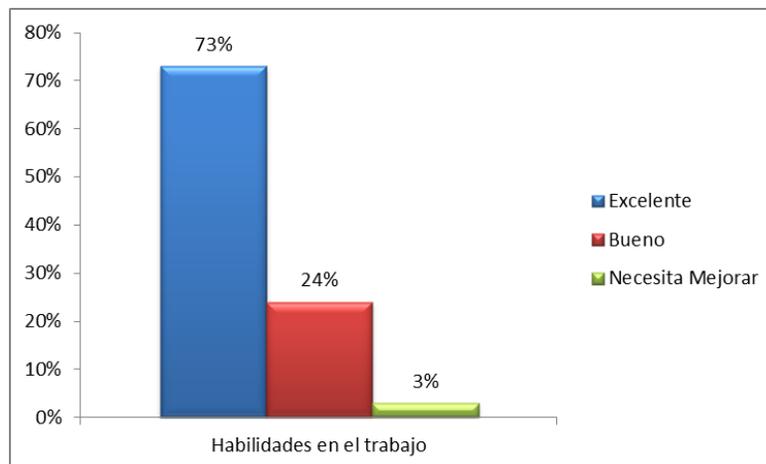
Por lo tanto, a continuación se muestra los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado por competencia evaluada a los estudiantes de postgrado con un mínimo de 14 asignaturas aprobadas:

1. Habilidades en el trabajo

Las preguntas realizadas a las estudiantes de maestría enfocadas en las habilidades en el trabajo, fueron con el objetivo de establecer la pericia, destreza, capacidad y la disposición que estos poseen para ejecutar las actividades que componen el trabajo en el que se desempeñan. Tal como lo muestra la ilustración 4, del total de los estudiantes que respondieron el cuestionario, (39), un total de 28 argumentaron que poseen excelentes habilidades en el desempeño de sus actividades.

Por su parte, 9 de los encuestados determinaron que sus habilidades en el puesto de trabajo estaban en el rango de la categoría buena. Y solo dos (2) encuestados asintieron que requieren mejorar sus habilidades en el trabajo.

Ilustración 4. Habilidades en el trabajo



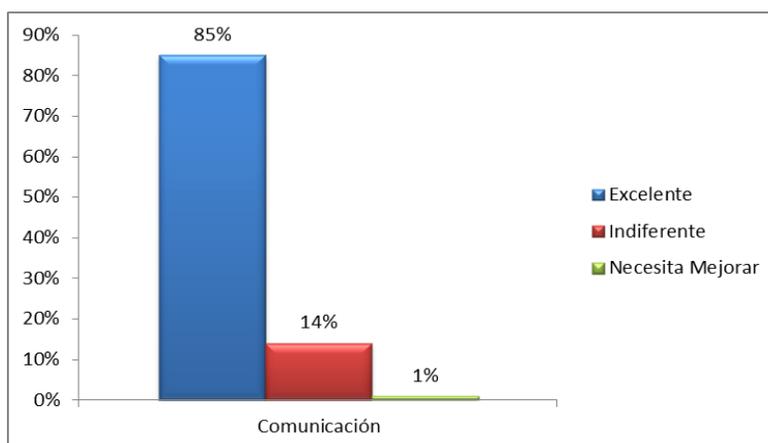
Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

Lo antes citado, da a conocer de forma preliminar que los estudiantes de Unitec que formaron parte de la muestra y cuya representatividad permite emular los resultados, cuentan con las habilidades en su área de trabajo lo que incide directamente en su desempeño y cumplimiento de las actividades por las cuales fueron contratados.

2. Comunicación

Esta es la capacidad que posibilita a las personas a expresar pensamiento e ideas que mantienen la sinergia dentro de un equipo de trabajo. En el cuestionario aplicado a los maestrandos se buscaba conocer la facilidad que los mismos poseen para transmitir y expresar eficazmente mensajes, ideas, pensamientos, etc. en el entorno donde se desenvuelven. Ante ello se encontró que de los 39 cuestionarios contestados 33 estudiantes poseen sobresalientes habilidades comunicativas, 5 personas dicen que poseen la competencia de comunicación mas sin embargo no es una que sobresalga en ellos y únicamente 1 maestrando dice tener problemas con esta competencia y necesita trabajar para desarrollar la competencia antes mencionada.

Ilustración 5. Comunicación



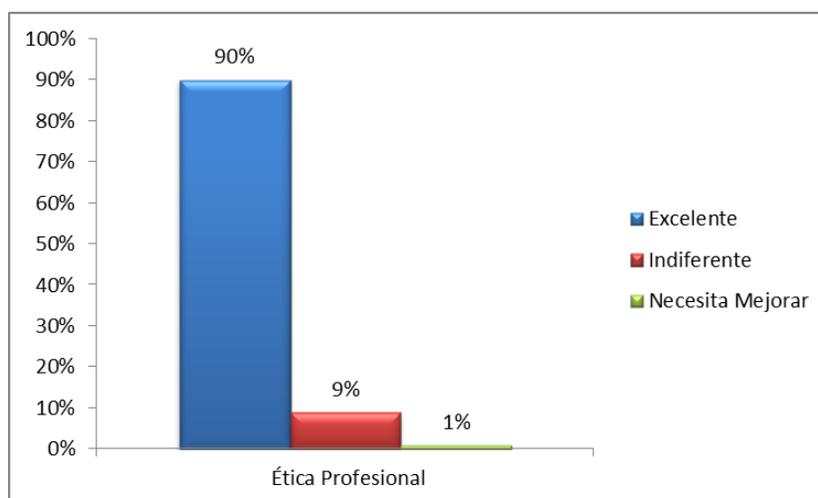
Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

Lo mencionado anteriormente, permite de forma preliminar establecer que los estudiantes de Unitec que respondieron al cuestionario de competencias aplicado cuentan con la competencia de comunicación lo que les facilita expresar, interactuar e intercambiar pensamientos, ideas, mensajes, etc incidiendo directamente en su desempeño y cumplimiento con éxito en los diferentes ambientes de trabajo en los que se desenvuelven.

3. Ética Profesional

El desempeño profesional de acuerdo a las reglas morales, modales y protocolos a seguir según sea la situación y de acuerdo a lo que los grupos sociales dictan es lo correcto, es lo que se conoce como ética profesional. De acuerdo al estudio planteado y como se muestra en la ilustración 6, pauta que 35 de los 39 estudiantes que lograron contestar el instrumento, asevera darle una gran importancia a la ética profesional y poseer excelentes habilidades para poder llevarla a cabo, mientras que 3 estudiantes dicen tenerla mas no tan sobresaliente y una única muestra estableció tener que mejorar esta competencia.

Ilustración 6. Ética Profesional



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

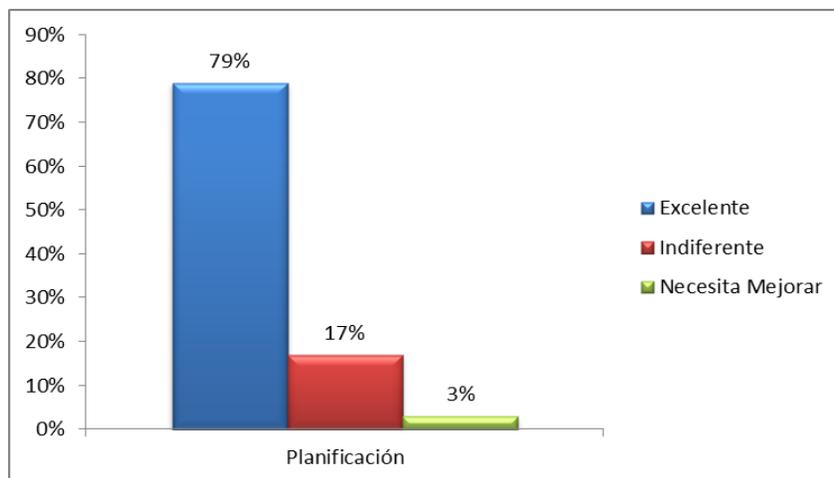
Con lo establecido se puede determinar la importancia que los entrevistados le dan a la ética profesional y el impacto que esta tiene en cumplir con los códigos, reglas éticas y morales que los mismos establecen para cumplir con éxito las actividades planteadas y los objetivos establecidos por las organizaciones en las que laboran.

4. Planificación

El proceso de establecer metas, objetivos y directrices para llevar a cabo proyectos o realizar las actividades en los puestos de trabajo es la planificación, competencia que

en esta oportunidad es medida entre los estudiantes de maestría de Unitec y se logró encontrar que de los 39 cuestionarios completados 30 estudiantes poseen excelentes habilidades de planificación, , 6 dicen poseerla, sin embargo no es su fuerte y 3 encuestados necesitan mejorar dicha área para poder fortalecer la competencia antes mencionada.

Ilustración 7. Planificación



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

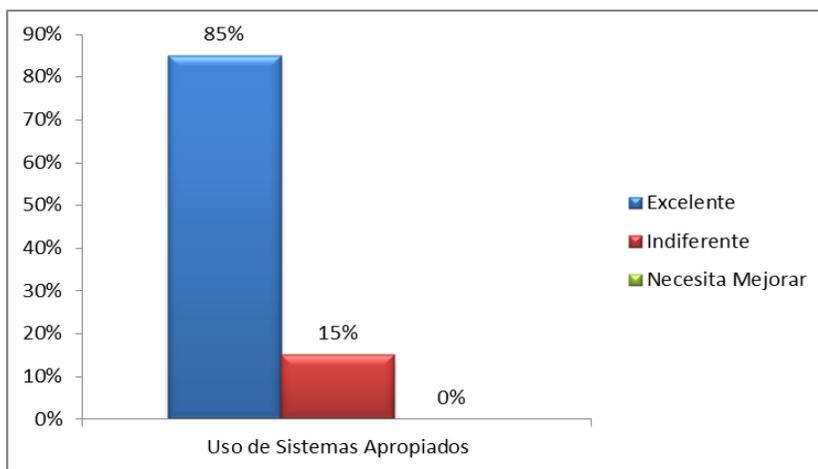
Lo antes citado, da a conocer que los estudiantes de Unitec que formaron parte de la muestra en su mayoría cuentan con la competencia de planificación, lo que implica que los profesionales que egresaran de Unitec contarán con las competencias en cuanto a planificación se refiere de forma que puedan organizar y dirigir sus actividades de forma efectiva.

5. Uso de Sistemas Apropriados

El apropiarse y utilizar correctamente los sistemas así como implementar los procesos que los sistemas conllevan no es tarea fácil ya que son estos los que pautan los buenos resultados en las organizaciones y llevan la dirección de las mismas de forma sistémica. Para conocer cuan bien desarrollado tienen esta competencia los estudiantes de maestría de Unitec se les hizo algunas preguntas donde calificaron que tanto se asemejaban a su realidad, los datos mostraron que de los 39 encuestados 33 hacen uso apropiado de los sistemas en los lugares de trabajo donde se desenvuelven

y los 6 restantes expusieron que hacen uso apropiado pero que aún deben de afinar algunos detalles que los ubiquen en la categoría de excelente.

Ilustración 8. Uso de Sistemas Apropriados



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

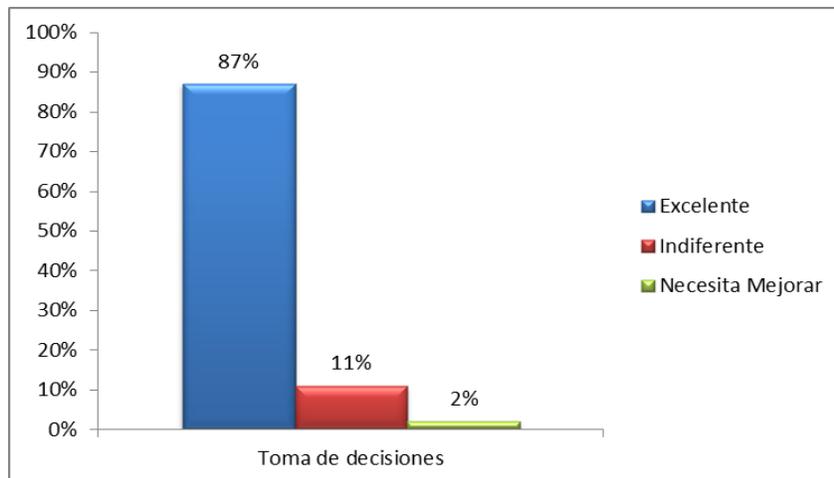
En el uso de sistemas apropiados de acuerdo a lo establecido en la ilustración 8 referente a la facilidad en el uso de plataformas, seguimiento e implementación de procesos nos indica que los estudiantes de Unitec que formaron parte de la muestra y cuya representatividad permite emular los resultados, hacen uso apropiado de los sistemas haciendo de su perfil profesional un colaborador de alto rendimiento para la institución u organización para la que labore.

6. Toma de decisiones

La capacidad que tienen los individuos de hacer la correcta elección entre varias opciones de acuerdo a su conveniencia y a lo que consideran desencadenará el éxito de alguna actividad es referido a la toma de decisiones la cual los maestrados consideraron, un total de 34 encuestados, poseer fuertemente desarrollada esta

competencia, es decir saber tomar decisiones que redundan en acertadas y que no representan o derivan en errores y pérdidas monetarias para la organización que representan, 4 estudiantes determinaron poseer esta competencia, a pesar que la misma no resalta entre sus principales competencias y solo una (1) persona adujo que necesita mejorar para poder desarrollar de manera efectiva la toma de decisiones.

Ilustración 9. Toma de decisiones



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

De lo expuesto, y del análisis de la ilustración 9, se puede considerar que los estudiantes que formaron parte de la muestra toman decisiones acertadas, y al ser parte de sus competencias Unitec se les facilita la misma, lo que les permite resolver las situaciones se les presenta de una manera más efectiva, disponiendo y evaluando las opciones con las que cuenta, que evidentemente incide en su desarrollo y carrera profesional.

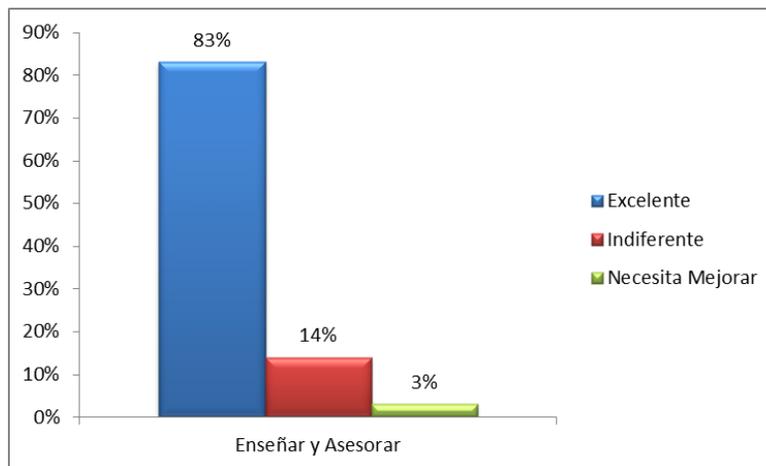
7. Enseñar y Asesorar

Las preguntas realizadas a las estudiantes de maestría enfocadas en enseñar y asesorar fueron con el objetivo de establecer la capacidad y la disposición que estos poseen para transmitir conocimientos, habilidades, experiencias, etc. a las personas que les rodea en el momento justo para ejecutar las actividades que componen el trabajo en el que se desempeñan. Tal como lo muestra la ilustración 10, del total de los

estudiantes que respondieron el cuestionario, (39), un total de 32 argumentaron que poseen excelentes habilidades en la transmisión y asesoría de conocimientos.

Por su parte, 5 de los encuestados determinaron que sus habilidades en enseñar y asesorar estaban en el rango de la categoría buena. Y solo dos (2) encuestados asintieron que requieren mejorar esta competencia.

Ilustración 10. Enseñar y Asesorar



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

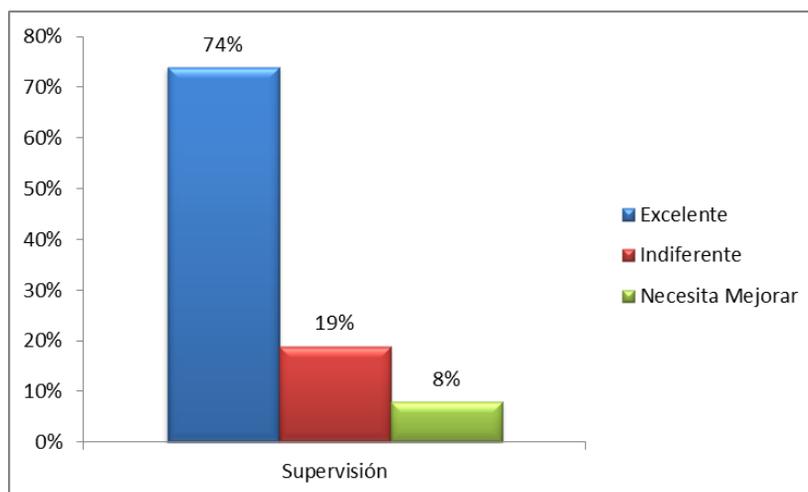
Enseñar y asesorar son actividades fundamentales en los grupos de trabajo ya que de estas depende el seguimiento, control, resguardo y respaldo de todo el conocimiento que en un equipo de trabajo se genera por lo tanto, conocer que los estudiantes de Unitec que formaron parte de la muestra en su mayoría cuentan con la competencia de descrita permite argumentar que sus actividades de gestión y transferencia del conocimiento son efectivas.

8. Supervisión

La observación, el registro regular, control y seguimiento de las actividades que se llevan a cabo se determina como supervisión el cual se encontró en esta investigación a través del cuestionario aplicado a los maestrandos que un total de 28 replicaron que poseen excelentes habilidades de supervisión .

En contra parte, 8 de los encuestados determinaron que sus habilidades en la supervisión se catalogaba como buena. Y solo 3 encuestados asintieron que requieren mejorar esta competencia.

Ilustración 11. Supervisión



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

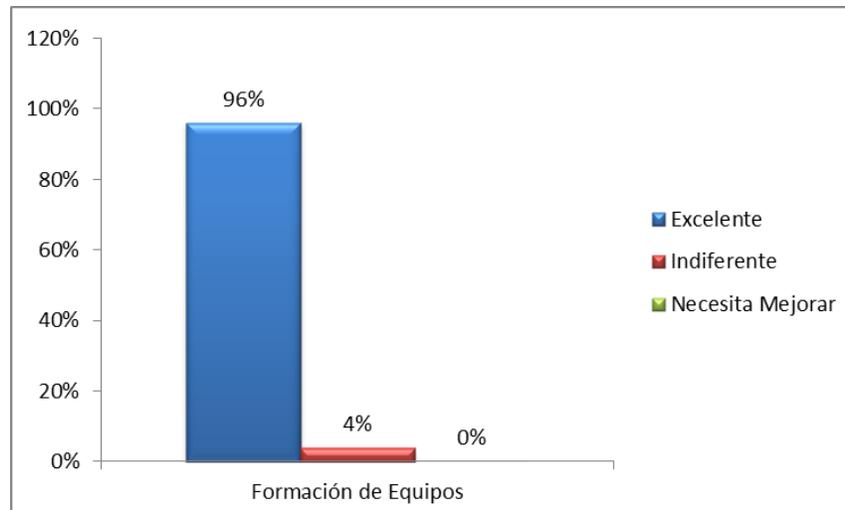
La supervisión es una de las competencias que menos sobresalió entre los estudiantes que realizaron el cuestionario, reflejando la imperativa necesidad de fortalecer estas habilidades que brindarían a los estudiantes la capacidad de identificación, análisis, determinación y aseguramiento de las actividades que se llevan a cabo convenientemente por las personas indicadas y en el tiempo establecido en las organizaciones.

9. Formación de equipos

La creación de grupos de personas que se reúnen, colaboran e interactúan de forma específica para un fin determinado se establece como una de las competencias más sobresalientes en el mundo actual en el que vivimos por lo que se sometió a los estudiantes de maestría a ciertas interrogantes que permitieron conocer que tan destacada esta esta competencia entre los maestrandos, demostrando que de los 39 cuestionarios contestados 37 apuntaron poseer la competencia antes mencionada y las

2 personas restantes insinuaron poseer la competencia pero aún necesitan fortalecerla aún más.

Ilustración 12. Formación de equipos



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

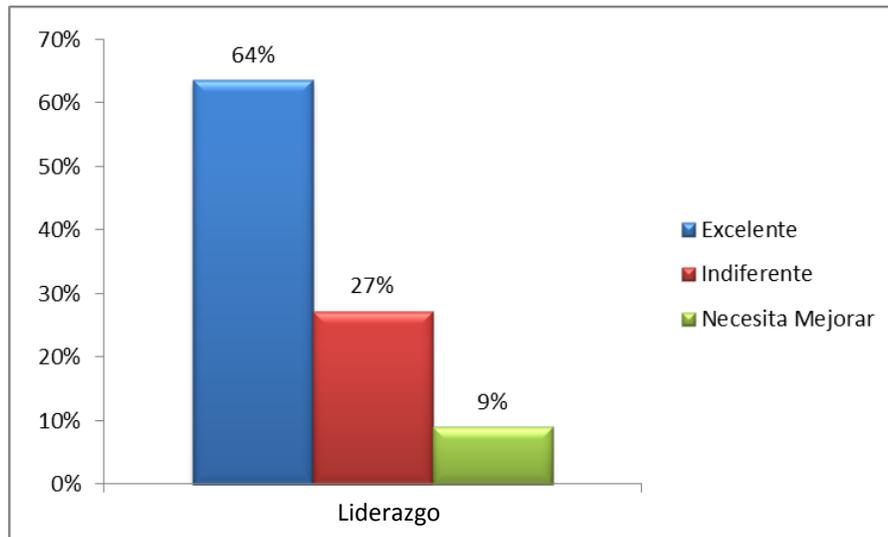
La formación de equipos representa el número más alto y representativo de las competencias estudiadas entre los estudiantes de postgrado lo que significa que se les facilita la formación de equipos y esto les permite resolver y enfrentar las situaciones se les presenta de una manera más efectiva incidiendo positivamente en el éxito de las actividades que desarrollan.

10. Liderazgo

La más conocida de todas las competencias y la más difícil de determinar ya que la misma toma en consideración una serie de factores para determinar si la persona es un líder o no. Se considera Liderazgo a la capacidad de establecer dirección e influencia sobre los demás determinando un mismo fin, a través de la motivación. En el caso de los maestrandos de Unitec se logró determinar que de los 39 encuestados, 25 afirmaron que destacan por su liderazgo, 10 estudiantes dijeron poseer la competencia pero aún debían mejorar ciertas habilidades y actitudes para poder sobresalir como

líderes y los restantes 4 encuestados, respondieron que necesitan mejorar para conseguir las potencialidades necesarias y alcanzar el Liderazgo.

Ilustración 13. Liderazgo



Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

El liderazgo es la competencia que menos resalta de todas, por lo que se necesita trabajar para desarrollar y fortalecer esta competencia que brindaran a los estudiantes la capacidad de influir sobre los demás, y posicionarlo como gerentes o líderes en cualquier organización.

Para determinar los resultados expuestos anteriormente se tomó en consideración los valores exteriorizados por los maestrandos en las otras competencias y se estimó de acuerdo a la valoración más alta tal y como lo establece la aplicación del instrumento por lo que queda en evidencia que los estudiantes perciben que necesitan desarrollar aptitudes y habilidades que fortalezcan el liderazgo entre ellos.

A manera de resumen de acuerdo a los resultados encontrados en el estudio se presenta a continuación las principales competencias que sobresalieron entre los estudiantes de maestría que realizaron el cuestionario de competencias:

Tabla 4. Competencias sobresalientes entre los estudiantes que realizaron el cuestionario de competencias.

Competencia	Cantidad	%
Formación de Equipos	37	96%
Ética Profesional	35	90%
Toma de Decisiones	34	87%
Comunicación	33	85%
Uso de Sistemas Apropriados	33	85%
Enseñar y Asesorar	32	83%
Planificación	30	79%
Supervisión	29	74%
Habilidades en el trabajo	28	73%
Liderazgo	25	64%

Fuente: Datos recabados en test de competencias aplicado a los estudiantes de postgrado de Unitec, 2013

En la tabla anterior se puede visualizar que las competencias que más resaltaron entre los estudiantes que cursan un programa de postgrado en Unitec y que tienen un mínimo de 14 asignaturas aprobadas son la formación de equipos, ética profesional, comunicación y toma de decisiones los cuales servirán para comparar si estas son las competencias que suplen las necesidades que el sector empresarial demanda.

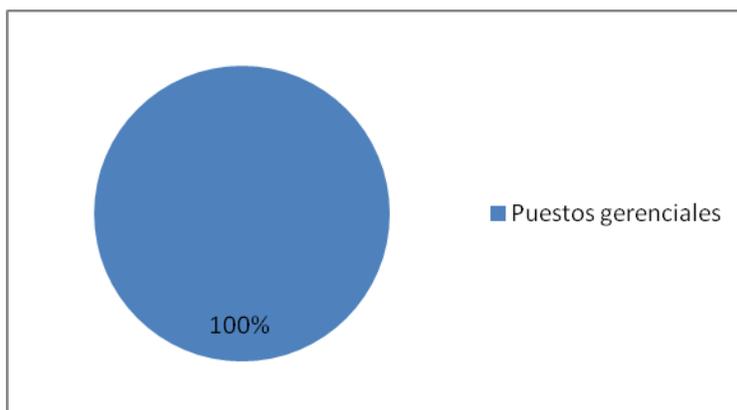
4.2 RESULTADOS DE ENTREVISTAS A EMPRESAS

Se indago al sector empresarial a fin de conocer cuáles son las competencias requeridas en los profesionales graduados de postgrado, considerando para ello, un total de 14 empresas. Para cada una de las empresas se contacto al especialista en el área de Recursos Humanos, al ser estos últimos, el filtro que utilizan las mismas para la selección del recurso humano de acorde a sus demandas, con la finalidad que sea altamente competitivo en el mercado laboral. Dicha selección se realizó de forma heterogénea y ramificada a razón de alcanzar insumos de diferentes sectores económicos, entre ellos, la Banca, Telecomunicaciones, Distribuidoras de productos masivos, Instituciones Educativas, entre otras, para establecer un criterio estandarizado

acerca de lo que se está demandando el sector empresarial y lo que se está ofertando las Instituciones de Educación Superior, en este caso Unitec.

Como punto de partida, para poder determinar las competencias que el sector empresarial demanda los especialistas de Recursos Humanos concluyeron que puestos eran los que requerían dentro de las organizaciones:

Ilustración 14. Puestos que requieren Maestría en el sector empresarial

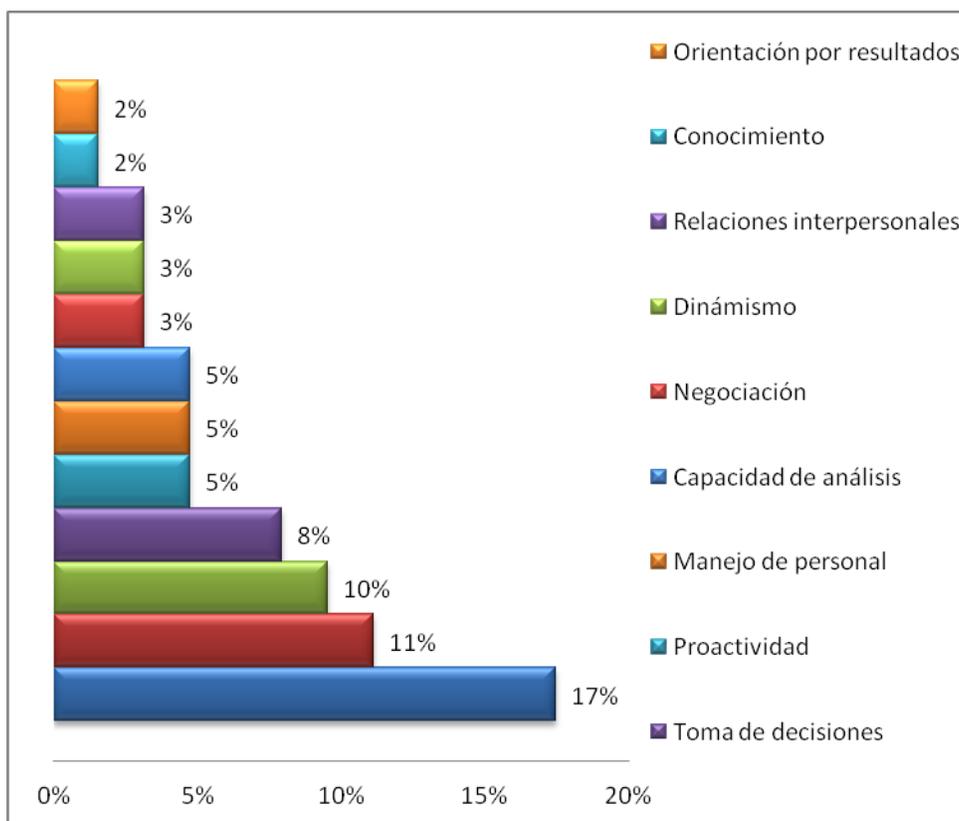


Fuente: Datos estadísticos levantados al sector empresarial por los investigadores, 2013.

Tal como establece la ilustración 14, el 100% de los entrevistados estuvieron de acuerdo al establecer que los puestos que requieren perfiles con estudios de postgrado son aquellos que involucran supervisiones, manejo de personal y/o gerenciales tanto en áreas operativas como administrativas. Así mismo, se les consultó si contaban con programas de desarrollo de competencias, a lo que la mayoría sugirió tenerlas y el resto estar en proceso de implementación a corto plazo, dada la importancia que las empresas están dando a estos temas y el valor que las competencias agregan al éxito de sus operaciones.

En este sentido, a continuación se dan a conocer las principales competencias que el sector empresarial busca en sus colaboradores y futuros aspirantes a puestos:

Ilustración 15. Resultado de Competencias requeridas por el sector empresarial



Fuente: Datos estadísticos levantados al sector empresarial por los investigadores, 2013.

De los resultados de la ilustración 15, se hace un análisis desglosado por la importancia de competencias requeridas por los sectores demandantes, donde sobresalen en las primeras 7 posiciones; liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, pro actividad, manejo de personal, capacidad de análisis. Todo ello, debido a que las empresas consideran que los puestos a que puede perfilar un egresado de postgrado son eminentemente gerenciales en su mayoría, por lo que requieren de capacidades y habilidades comprobadas en control del personal y el rendimiento a través de competencias tales como las antes expuestas.

A su vez, por la importancia de los cargos para los cuales son perfilados, se requiere contar con un talento humano que afronte las actividades futuras de toda organización de manera efectiva, con comunicación fluida que permita una coordinación y

orientación eficiente de las funciones a realizar, con una capacidad de delegar trabajo que permita la consecución de los indicadores de control de toda organización. En cuanto a capacidad de análisis se refiere, los entrevistados asintieron que es preponderante contar con un talento humano que pueda analizar cada uno de los problemas afrontados, para recabar, mejorar y presentar las soluciones a dichas problemáticas en el menor tiempo posible y con la mayor utilización de los recursos disponibles. Esto maximizará el rendimiento de la organización y por ende el desempeño del empleado.

En cuanto a la segunda línea de elección de competencias, se encuentra que la Negociación, dinamismo, y relaciones interpersonales revisten el segundo escalón de importancia para el empleador. Los entrevistados están consientes que si un ejecutivo cuenta con una capacidad de análisis alta, con una toma de decisiones efectiva, llevara consigo una negociación con valores redituables para toda organización. Es por ello que las mismas se vuelven el peldaño para alcanzar las subsiguientes competencias.

La razón del dinamismo descansa en la exigencia de personas que por el giro de los negocios tuviera una adaptabilidad a los cambios y que genere estados diferentes en las operaciones de los distintos negocios, y esta competencia descansa en el dinamismo que el maestrando pueda alcanzar al culminar sus estudios. Otro aspecto a analizar es las relaciones interpersonales, no se puede estar bien en una organización si los mandos intermedios y altos, no tienen una relación interpersonal positiva en su grupo, esto genera desequilibrios emocionales y de estabilidad en los colaboradores, incidiendo negativamente en los objetivos trazados en la unidad y organización y por ende en el desempeño de la misma.

Para la última línea de elección de competencias aparecen el Conocimiento, Orientación por resultados, Gestión del cambio, Experiencia, Productivo, Desarrollo de procesos, Capacidades personales, Orientación de proyectos, Actualización, Coaching, Interactuar diferentes culturas, Aptitud al desarrollo de otros, Capacidad de aprendizaje

rápido, Vanguardia de nuevos conocimientos y necesidades de empresa, Gestión del estrés, Visión de negocios, Habilidades técnicas, Iniciativa que representan las competencias que dependerán de acuerdo a las labores específicas que los diferentes puestos realizaran.

El conocimiento, las habilidades técnicas y la capacidad de aprendizaje rápido fueron consideradas por aquellas empresas donde el saber específico en ciertos temas de acuerdo al rubro que se desempeñan se volcán en una determinante principal para la selección de los miembros de la organización, por otro lado la gestión del cambio, actualización, vanguardismo de nuevos conocimientos y necesidades de empresa aparecen en aquellas empresas tecnológicas y vanguardistas las cuales se desenvuelven en mercados globalizados y cambiantes continuamente donde se ven obligadas adaptarse rápidamente para poder cumplir exitosamente y poder sobrevivir y mantenerse en el rubro.

La visión de negocios, la interacción entre diferentes culturas, gestión del estrés son competencias que permiten a las empresas poder conectarse a los mercados internacionales y la apertura de fronteras en un mercado donde estas no son limitantes y urge que los involucrados conozcan y participen en ambientes de estrés para la rápida toma de decisiones, cambios acelerados, nuevas formas de hacer negocios que permiten al sector empresarial emprender proyectos, mantenerse en el mercado o simplemente estar entre las preferencias de los clientes en la prestación de productos y servicios cumpliendo así con los objetivos planteados en las empresas para el éxito de las mismas.

4.3 ANÁLISIS COMPARATIVO (CORRELACIÓN DE VARIABLES)

De acuerdo a lo expuesto en los apartados anteriores se encontró que las competencias predominantes en los estudiantes son el liderazgo, formación de equipos, ética profesional, comunicación, toma de decisiones y uso de sistemas apropiados mientras que en las empresas las competencias sobresalientes son el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, pro actividad y manejo

de personal por lo que se establece que existe una fuerte correlación entre lo que el sector empresarial demanda y lo que los maestrandos ofrecen a las empresas en las que se desenvuelven tal y como muestra la tabla 5, en la cual se demuestra que las competencias que coinciden entre los maestrandos y las empresas que conforman el sector empresarial que son trabajo en equipo, comunicación, toma de decisiones, supervisión, planificación y negociación y liderazgo.

Tabla 5. Correlación de Variables de Investigación

Competencias encontradas entre los maestrandos	Cantidad (39 encuestados)	%	Competencias demandadas por el sector empresarial	Cantidad (14 encuestados)	%
Formación de Equipos	37	12%	Liderazgo	11	25%
Ética Profesional	35	11%	Comunicación	7	16%
Toma de Decisiones	34	11%	Trabajo en equipo	6	14%
Comunicación	33	10%	Toma de decisiones	5	11%
Uso de Sistemas Apropriados	33	10%	Proactividad	3	7%
Enseñar y Asesorar	32	10%	Manejo de personal	3	7%
Planificación	30	9%	Capacidad de análisis	3	7%
Supervisión	29	9%	Negociación	2	5%
Habilidades en el trabajo	28	9%	Dinámismo	2	5%
Liderazgo	25	8%	Relaciones Interpersonales	2	5%

Fuente: Autoría personal

Es importante resaltar que el sector empresarial establece competencias específicas de acuerdo al puesto de trabajo por lo que el 90% de las empresas entrevistadas dijeron tener un programa de desarrollo de competencias y el restante 10% están trabajando para implementar dichos programas y poder desarrollar en sus colaboradores competencias como habilidades técnicas e iniciativa que son competencias que no resaltaron en los maestrandos.

Así mismo las empresas no están potenciando las habilidades y conocimientos de los maestrandos ya que el estudio realizado demostró que estos tienen altos niveles en competencias como ética profesional y enseñar y asesorar las cuales no inciden entre las expuestas por los empleadores quienes se enfatizan en el liderazgo y comunicación.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este último apartado permite dar cierre a la investigación dando a conocer si realmente se pudo contestar a las preguntas y objetivos que se plantearon al inicio de la misma y proponer puntos de acción que en alguna medida permitirán mejorar la situación planteada.

5.1 CONCLUSIONES

1. Comparando las competencias de los estudiantes de maestría de UNITEC y las competencias que demanda el sector empresarial se logro establecer en el análisis de resultados que los maestrandos de Unitec poseen las principales competencias exigidas por las empresas como ser liderazgo, comunicación y toma de decisiones.
2. El cuestionario de competencias aplicado a los estudiantes de maestría de Unitec en el campus de Tegucigalpa que tienen un mínimo de 14 clases aprobadas mostró que las principales competencias que sobresalen entre ellos son liderazgo, trabajo en equipo, ética profesional y comunicación.
3. Se determinó a través de las encuestas a los especialistas de Recursos Humanos de las diferentes empresas a las que se tuvo acceso que las principales competencias exigidas a sus colaboradores o postulantes a cargos dentro de las mismas son el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones y pro actividad.
4. Unitec a través de su programa de postgrados a incluido el desarrollo de competencias las cuales a lo largo del programa se van desarrollado paralelamente al conocimiento entre estas competencias establecidas son la comunicación, toma de decisiones y ética profesional.
5. A través de los resultados encontrados tanto en las entrevistas al sector empresarial, el cuestionario aplicado a los estudiantes de maestría y las competencias establecidas por Unitec en sus programas de postgrados se logro determinar que las competencias que demanda el sector empresarial son suplidas por las que poseen los estudiantes y estos a su vez desarrollan o fortalecen las competencias antes mencionadas.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a Unitec facilitar el acceso a la información de la institución para realizar trabajos de investigación como el presente, sobre todo si estos están centrados en la universidad misma.
2. Se recomienda realizar este estudio de forma longitudinal en un periodo de tiempo de dos años. Se podría realizar una medición inicial de los alumnos de maestría al matricularse para determinar las competencias que estos poseen. Al término de su maestría se realizaría una medición nuevamente de sus competencias para ver realmente el cambio si es que lo hay en cuanto a sus competencias se refiere.
3. Se recomienda a Unitec considerar en las futuras revisiones de los planes de postgrado las exigencias demandadas por el sector empresarial lo cual dará mayores ventajas competitivas a los estudiantes de los diferentes programas de postgrado. Se recomienda que se realice un análisis de las exigencias del sector empresarial cada dos años con el fin de mantener datos actualizados.
4. Se recomienda a Unitec dar a conocer al público en general y sobre todo a los alumnos de postgrado las competencias que los programas de estudio pretenden desarrollar al culminar las diferentes maestrías.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALAR Asociación Latinoamericana Rusa . (s.f.). *7 ventajas de estudiar una maestría*.
Obtenido de <http://www.blog.universidades-rusia.com/2013/04/23/7-ventajas-de-estudiar-una-maestria/>
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Buenos Aires: GRANICA.
- Arroyo, B. S. (2005, Octubre 2). *www.uco.es*. Retrieved 2013, from <http://www.uco.es/organizacion/eees/documentos/normas-documentos/otros/La%20formacion%20en%20competencias%20MEC.pdf>
- Barrantes, M. (07, Abril 2011). *Test de Valoracion de Competencias de Liderazgo*. Retrieved 2013, from <http://www.slideshare.net/maurobcr/test-de-valoracin-de-competencias-de-liderazgo>
- Becerra, A. M., & Serna, K. L. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed., pág. 146). México: McGraw-Hill.
- Corona, J. (2011). *Empresa Familiar: aspectos juridicos y economicos*. Barcelona, España: Grupo Planeta.
- Cruz, A. (2011). *El Economista*. Retrieved 2013, from Los beneficios de estudiar un posgrado: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2013/04/10/beneficios-estudiar-posgrado>
- Definición.de. (2008). *Definición.de*. Obtenido de <http://definicion.de/estudiante/>
- Dirección de Desarrollo Curricular. (2009). *INFORME DE LOS PLANES DE ESTUDIO AL 20 de JULIO de 2009*. Tegucigalpa: Unitec.

- EROSKI. (2013). *EROSKI CONSUMER*. Retrieved 2013, from Razones para estudiar un master despues de la universidad:
http://www.consumer.es/web/es/educacion/otras_formaciones/2012/08/15/212198.php
- Paz, G. (2013). Direccion de Desarrollo Curricular. (C. Ramirez, Interviewer)
- UNAH. (1994, Febrero). *www.unah.edu*. Retrieved 2013, from Direccion de Educacion Superior: <https://www.unah.edu.hn/uploaded/content/category/2014768873.pdf>
- Ducci, M. A. (1997). *Formacion Basada en Competencia Laboral*. Retrieved 2013, from http://www.oei.es/etp/formacion_basada_competencia_laboral.pdf
- EUMED. (2013). *Enfoques y Clasificacion de las Competencias*. Retrieved 2013, from <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010f/868/Enfoques%20y%20Clasificaciones%20de%20las%20competencias.htm>
- Giraldo, P. (5 de Septiembre de 2010). *Los Fantásticos del Talento Humano*. Recuperado el 28 de Julio de 2013, de Los Fantásticos del Talento Humano: <http://fantasticosth.blogspot.com/2010/09/definicion-de-mercado-laboral-y-sus.html>
- Graells, P. M. (2002). *BUENAS PRÁCTICAS DOCENTES*. Recuperado el 2013, de <http://peremarques.pangea.org/bpracti.htm>
- Kapp, k. (2006). *Los Costes Sociales de la Empresa Privada*. Madrid, España: Los Libros de la Catarata.
- Luna, J. F. (2009). *Una definición de experiencia laboral*. Recuperado el 2013, de <http://personasorganizaciones.blogspot.com/2009/07/una-definicion-de-experiencia-laboral.html>

- Maria Antonia Gallart y Claudia Jacinto. (Diciembre de 1995). *Competencias Laborales:tema clave en la articulación educación- trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- MARCAA. (s.f.). *Perfil profesional del graduado*. Obtenido de <http://faces.unah.edu.hn/astro/marcaa/index.php/futuros-estudiantes/informacion-general/perfil-profesional-del-graduado>
- Masters, MBA y Rankings de Business Schools. (2013). *Significado de Master o Maestría*. Obtenido de <http://master-business.com/historia-escuelas-negocios/significado-de-master/>
- Monteros, E. (02 de Marzo de 2011). *Theblogspot*. Recuperado el 14 de Agosto de 2013, de <http://edgarmonteros.blogspot.com/2011/03/breve-historia-de-las-empresas.htm>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1997). *Formacion Basada en Competencias Laborales*. Montevideo, Uruguay: CINTERFOR/OIT.
- Páez Luna, D. L. (2011). *¿Competencia vs Competencia Laboral?* Bogotá, Colombia.
- Pereira, A. C. (2012). *Aproximación a la etica empresarial en Honduras*. Tegucigalpa, Honduras: Publigráficas Honduras.
- Ponce, A. R. (2004). *Administración Moderna*. Mexico: Limusa Editorial.
- Quea Acosta Viviana y Brescia Seminario Carlo . (21 de marzo de 2012). *Responsabilidad Empresarial Balances y perspectivas*. Recuperado el 30 de julio de 2013, de <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2012/03/21/articulo3.pdf>
- RAE. (2013). *Real Academia Española*. Retrieved 2013, from <http://lema.rae.es/drae/?val=inteligencia>
- Resendiz, J. G. (2013). Breve análisis del concepto de educación superior. *Alternativas en psicología*.
- Repreza, E. d. (2009). "LAS COMPETENCIAS A LO LARGO DE LA HISTORIA". *Fuentes del Pensamiento Educativo. Una Ventana al Éxito.*, 4-5.

Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

Sandoval, Franklin; Miguel, Vanessa; Montaña, Nora . (s.f.). EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA LABORAL. Venezuela.

Sarnachiaro, N. (2013). *Competencias Transversales*. Retrieved 2013, from <http://www.med.unne.edu.ar/internado/transver.htm>

TheFreeDictionary. (2013). Retrieved from <http://es.thefreedictionary.com/capacidad>

Tobon, S. (2006). *Maristas.org*. Retrieved 2013, from Aspectos Basicos de la Formacion Basada en Competencias:
http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf

Tobon, J. L., & Quiroz Posada, R. E. (2013). Retrieved 2013, from Evaluacion por Competencias: www.buenastareas.com/ensayos/Evaluacion-Por-Competencias/418480.html

UNITEC. (2009). *Reglamento Académico*. Tegucigalpa.

Unitec. (s.f.). *Historia: UNITEC*. Recuperado el 28 de Julio de 2013, de sitio web de UNITEC: <http://www.Unitec.edu/acerca/historia/>

Universidad anahuacsur's Blog. (s.f.). *¿Por qué estudiar un posgrado?* Recuperado el 2013, de <http://universidadanahuacsur.wordpress.com/>

Villegas, A. M. (s.f.). Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias : El concepto de competencia. Belgica: Universidad Católica de Lovaina (UCL).

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA DE OPINIÓN ACERCA DE COMPETENCIAS APLICADO A ESTUDIANTES

Según el test formulado por Barrantes (2011), en una escala de 1 a 5, donde 5 es siempre y 1 es nunca, valore cada una de las preguntas que a continuación se presentan:

i. Habilidades en el trabajo

- Yo me fijo normas altas para mí. ()
- Yo soy competente en mi trabajo. ()
- Yo trabajo duro para mejorar mi conocimiento del trabajo. ()

2. Comunicaciones

- Al hablar, yo explico las ideas y los conceptos de manera que puedan entender. ()
- Yo escucho atentamente a los otros y presto atención a lo que ellos tienen que decir. ()
- Yo escribo eficazmente y soy capaz de organizar y explicar mis pensamientos claramente. ()
- Yo comunico la emoción y el entusiasmo adecuados que motivan a los empleados.

3. Ética Profesional

- Yo acepto la responsabilidad por mis decisiones y el impacto que ellas tienen en los demás. ()
- Yo soy un modelo del rol que tengo y pongo el ejemplo apropiado para que los otros lo sigan. ()
- Yo demuestro coraje moral, realizo las tareas que debería y soy firme en mis valores, principios morales y convicciones. ()
- Yo soy abierto, honrado, franco cuando trato con otros. ()

5. Planificación

- Soy eficiente, desarrollo cursos de acción, programando, organizando. ()

- Yo establezco prioridades y metas claras. ()
- Yo soy flexible, capaz de manejar la incertidumbre y no me frustró fácilmente. ()
- Me aseguro que otros me ayuden a desarrollar los planes cuando es apropiado. ()

6. Uso de Sistemas Apropriados

- Busco activamente la información necesaria para resolver los problemas o desarrollar recomendaciones. ()
- Yo se organizar las cosas para que la información fluya eficazmente por todo el equipo o la organización. ()
- Se usar técnicas analíticas para resolver problemas o para llegar a conclusiones. ()
- Yo estimo hábilmente el tiempo que toma terminar un trabajo y manejo eficazmente mi tiempo y prioridades. ()

7. Toma de Decisiones

- Sé que decisiones tomar y cuales delegar. ()
- Me comprometo con las decisiones que tomo. ()
- Yo incluyo a los otros en el proceso de toma de decisiones cuando es apropiado. ()
- Desarrollo soluciones creativas e imaginativas cuando enfrento problemas poco familiares. ()

8. Enseñar y Asesorar

- Yo entiendo y acepto mi responsabilidad para enseñar, capacitar y aconsejar. ()
- Soy un maestro eficaz. ()
- Yo demuestro paciencia y preocupación necesarias para ser un consejero eficaz. ()
- Uso el buen juicio con la información personal y mantengo la confidencialidad cuando es apropiado. ()

9. Supervisión

- Doy instrucciones claras y concisas, el personal sabe que hacer después de recibir mis instrucciones. ()
- No doy supervisión excesiva. ()
- Yo no hago supervisión debajo de lo normal ni tampoco ofrezco pocas orientaciones. ()
- Se como evaluar el desempeño para determinar si los estándares se están cumpliendo. ()

10. Formación de Equipos

- Mis acciones ayudan a desarrollar un ambiente saludable de liderazgo. ()
- Me aseguro de que los otros reciban el crédito por sus contribuciones y logros. ()
- Acepto los errores honestos de otros como una parte normal del aprendizaje. ()
- Desarrollo al personal compartiendo de buena gana mi experiencia y especialización. ()

11. Liderazgo

Este corresponde a la sumatoria de la ponderación a las competencias anteriores aquellos estudiantes que sumaban arriba de 140 puntos sobresalen en esta competencia, entre 71 y 139 son aquellos que poseen la competencia pero aun necesitan pulirla para sobresalir y menor a 70 son aquellos quien en definitiva deben mejorar y desarrollar habilidades y competencias relacionadas a esta para poder ser un excelente líder.

ANEXO 2. ENTREVISTA A SECTOR EMPRESARIAL

Las siguientes preguntas se realizaron a las empresas:

1. ¿Tienen en la empresa _____ puestos de trabajo que requieran una maestría? De ser NO, pasar a pregunta 4.
2. ¿Qué competencias debe tener el aspirante a dichos puestos que requieran una maestría?
3. ¿Cuál es el perfil completo de un aspirante a un puesto que requiera una maestría?
4. ¿Posee la empresa _____ perfiles de puestos de trabajo actualizados?
5. ¿Posee la empresa _____ un programa de desarrollo de competencias del personal? De poseerlo, explicar las actividades que se realizan en dicho programa.