



unitec[®]
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES*

FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

PERSONAJES SOBRESALIENTES EN EL CONTEXTO

HONDUREÑO 2014

SUSTENTADO POR:

ANA MARÍA DOMÍNGUEZ

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS**

TEGUCIGALPA, F. M., HONDURAS, C.A.

DICIEMBRE, 2014

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON ANTONIO BREVE REYES

DECANA DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

DESIREE TEJADA

HONDURAS 2014

PERSONAJES SOBRESALIENTES EN EL CONTEXTO

HONDUREÑO 2014

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

MÁSTER EN

ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS

ASESOR METODOLÓGICO

CINTHIA CANO

ASESOR TEMÁTICO

DESIREE TEJADA

WILFREDO FLORES

MIEMBROS DE LA TERNA:

MARIO GALLO

OSCAR CARDONA

JUAN OBED ESPINOZA



Autora: Ana María Domínguez

RESUMEN

En la presente investigación se analiza a los profesionales que han desarrollado el éxito profesional y han logrado alcanzar sobresalir en el aspecto académico, filantrópico y empresarial en los diferentes colegios gremiales en Tegucigalpa Honduras en el 2014.

Con el objetivo de obtener los profesionales galardonados con reconocimientos especiales de los diferentes colegios profesionales, y cuales han sido los criterios escogidos para ese reconocimiento, esto con el fin último de lograr elaborar un lineamiento base que ofrezca una tendencia general para una base de datos estandarizada. Y que pueda ser socializada.

Para recolectar la información necesaria se seleccionó una investigación cualitativa para simplemente observar las relaciones sociales del estudio, de tipo descriptivo que solo recoleta información en un periodo corto. El diseño de la investigación requiere las herramientas de observación y entrevista de profundidad.



Author:
Ana María Domínguez

ABSTRACT

The present investigation analyzes the careers that have achieved success and remarkable academic studies, philanthropic and business activities, through different careers associations in Tegucigalpa, Honduras on the year 2014.

The objective is to obtain the careers with meritorious awards from the different careers associations, the criteria utilized to choose the meritorious awards in order to establish a database which it will provide guidelines to standard a database with outstanding careers and to make possible to publish this document.

To achieve inquire where have marked their leadership and detail the profile of the professionals considered as icons in Honduras 2014.

To collect the required data it has been applied a qualitative model that observes the social relations in the research, a descriptive research that includes a short period. The qualitative research requires the tools of observing and making profound interview.

DEDICATORIA

A mis Padres: Q.D.D.G. José R. Domínguez y Olivia Vda. de Domínguez

Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1 LIDERAZGO.....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	13
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	13
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	15
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL	18
2.1.1 MACRO-ENTORNO.....	18
2.1.2 MICRO ENTORNO.....	19
2.2 TEORIAS	19
2.2.1 TEORÍA DE SUSTENTO.....	20
2.2.2 CONCEPTUALIZACION	40
2.2.2.1 ¿QUÉ ES EL ÉXITO?.....	40
2.2.2.2 CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA EXITOSA:.....	40
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	54
3.1 CONGRUENCIA METODOLOGICA	54
3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA.....	54
3.1.3 DEFINICION OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	56
3.1.3 ENFOQUE Y METODOS.....	58
3.2 MATERIALES.....	58
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
3.3.1 POBLACIÓN.....	59
3.3.2 MUESTRA.....	59
3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	59
3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA.....	59
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS	60

3.4.1 INSTRUMENTOS Y TÉCNICA.....	60
3.4.2 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	60
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS.....	61
4.1 DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD:.....	61
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1 CONCLUSIONES.....	68
5.2 RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFIA	70
ANEXOS	76

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Muestra las diferentes partes en las que se centra el problema de investigación. Como fin principal este trabajo desarrolla de forma coherente y detallada, los aspectos que proporcionaron el problema, esto es a través de la introducción al problema, los antecedentes, el enunciado del problema, para luego formular las preguntas de investigación y los objetivos que permitan abordar de manera oportuna el problema, el cual servirá de apoyo en la biblioteca para destacar las personalidades que han generado valor por su reconocimiento en la sociedad hondureña.

1.1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad en las distintas áreas de la investigación en Honduras aún no logra precisar un documento que categorice los personajes que han marcado un impacto en la sociedad por su desarrollo a través de sus conocimientos y éxitos en el ambiente laboral, es por ello que el poder realizar un planteamiento desde el punto de vista teórico el aspecto de éxito, “de personajes sobresalientes” orientado a mejorar en lo humano, y extrapolar con este aspecto las variables e indicadores obtenidos de la teoría científica relacionada con dicho tema con miras a promover esfuerzos en este aporte en el sentido de establecer los canales apropiados para su divulgación.

Esta investigación fue constituida con el propósito de enlistar y detallar las personas que tengan un perfil de éxito, “personajes sobresalientes” en las diversas áreas profesionales. Indagar donde ha marcado su liderazgo. Se pretende con esta brindar el apoyo a posibles investigadores del tema, además plasmar los que se han considerado sobresalientes ante una sociedad hondureña de 8.261 millones de

habitantes(Grupo del Banco Mundial, 2014) considerados exitosos en el área científica, empresarial y académica a nivel nacional.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Esta investigación está enfocada en los personajes sobresalientes en los diferentes sectores académicas, filantrópicas y empresariales en el año 2014, mismos que se analizó para determinar y servir de apoyo con sus experiencias con el mejor aporte para orientar a las buenas prácticas, lo que será de mucha utilidad para los nuevos emprendedores tomando ejemplo de estas personas naturales como guía en el recorrido profesional.

Se han publicado personalidades en áreas empresariales pero no todos los que se han destacado o se mencionan como ejemplares hondureños. En el año 2013 se destacó las siguientes personalidades a nivel nacional pero no enfocadas académicamente sino en el sector público y son los siguientes: Jaime Rosenthal Oliva, Miguel Molina, Herman Eyl, Sor María Rosa, Miguel Facuse, Alin Flores, Jorge Bueso Arias.

1.2.1 LIDERAZGO

Cualquier estudio sobre la antigüedad clásica suele iniciarse con un análisis etimológico del fenómeno que se pretende estudiar. En nuestro caso, si acudimos a la etimología de los términos “ líder” o “ liderazgo”, comprobamos con asombro que la palabra “ líder” significa “ dirigente” o “ jefe” y procede del inglés leader como forma derivada de la raíz leden que se define como “ viajar” , “ guiar” , o “ mostrar el camino”. Esta procedencia indica que se trata de un término muy reciente pues no posee etimología griega o latina (Tintorè Espuny, 2003) y de ahí podríamos concluir que en la antigüedad clásica no se pensaba en los líderes.

El líder de la antigüedad clásica recibía muchas veces el nombre de “guía” o “Conductor”. Los pensadores clásicos mostraron lucidez en sus convicciones respecto a cómo debían ser los gobernantes, que sus puntos de vista deberían estar en cualquier tratado actual sobre la naturaleza del liderazgo, de manera que el líder auténtico no era para los filósofos (Sócrates) el conductor del totalitarismo, si no el dirigente que iba delante de los demás, y porque en el caso de los líderes políticos, pretendían prestar un servicio a la sociedad y a los ciudadanos de su comunidad. Aparece en ese momento y por primera vez, la imagen del líder como “educador”, idea que pasando por Tocqueville ha llegado hasta nuestros días. Todos estos autores destacan la idea de ejemplaridad, abriendo el camino a la literatura posterior hasta el renacimiento en la que se acentúa el concepto gobernante como “espejo” para los demás ciudadanos. Lo que parece evidente es que ninguna de las características señaladas para un hombre de gobierno por los filósofos clásicos hubiera permitido definir a Hitler como un líder.

Es cierto también que, debido a las características de la época y a que la llamada democracia ateniense sólo fue democrática para algunos, se aprecia en todas estas aproximaciones el tema del liderazgo un espíritu elitista que se perpetuará hasta bien entrada el siglo XX con la teoría del Gran Hombre; un espíritu antifeminista atribuible a la situación de la mujer en aquella época; y un exceso de moralismo en el sentido de que se pretende atribuir a los políticos un sin número de cualidades y perfecciones difíciles de lograr en hombres que no somos perfectos.

Pero también es cierto que, junto a estas carencias, la visión que la Grecia y la Roma clásicas tuvieron del gobierno de la república, la importancia que concedieron al arte de gobernar como manifestación de servicios a los ciudadanos y el bien común, el énfasis puesto en la relación entre ética y política, o en la necesidad de que el líder político sea un hombre honesto dado que sus responsabilidades frente al bien común son mayores.(Tintorè Espuny, 2003).

“Ha sido necesario que pasasen muchos siglos y sin embargo podemos señalar que las nuevas teorías de liderazgo que empezaron a desarrollarse en Estados Unidos y Europa a partir de los años ochenta del pasado siglo, han superado muchas limitaciones de los filósofos clásicos sin perder de vista sus grandezas. Hoy por fin los seguidores están empezando a convertirse en piezas centrales de cualquier teoría sobre liderazgo relacional, y el contenido de la palabra liderazgo ha sufrido cambios importantes durante el siglo XX. En esta transformación, cada vez se ha ido dando más peso a la relación que se forma entre líder y el colaborador en lugar de fijarse en ciertas características del líder. A este enfoque le llamo: liderazgo relacional, y dentro de este existen tres tipos de liderazgo relacional: transaccional, transformador y trascendente” (Cardona, 2000, p. 6) .

Cada tipo de liderazgo establece vínculos diferentes entre los colaboradores y el líder, y trasmite distintos comportamientos y valores del líder. Basándonos en la teoría de Pérez-López se distingue los tres tipos de liderazgo relacional: 1) Liderazgo transaccional: es el definido por una relación de influencia de tipo económico; El líder transaccional se preocupa exclusivamente de los resultados de la relación y enfoca su labor directiva a negociar y ocurre cuando el líder premia o castiga al seguidor en función a la calidad del trabajo del seguidor. 2) Liderazgo transformador: es el liderazgo definido por una relación de influencia de trabajo. El líder transformador es un líder visionario y carismático, capaz de persuadir a sus colaboradores para que quieran lo que quiere el líder. 3) Liderazgo trascendente: definido por una relación de contribución. El líder trascendente es el líder en sentido clásico.

Como dice San Agustín, (el propósito de todos los líderes es la mejora de aquellos a quienes lideran) (citado en Gini, 1995). El mejor test es: ¿están creciendo como personas aquellos a quienes sirvo?; mientras les sirvo, ¿son esas personas más sanas, sabias, libres, autónomas, más capaces de llegar a ser servidores de otras?

(Greenleaf, 1970). Sin embargo el líder trascendente no solo es servidor; es también transformador(o Carismático) y servidor. Esta última característica (servidor) hace imposible que el líder trascendente sea manipulador, ya que en todo momento su comportamiento lo realiza mirando el bien de sus colaboradores.

La mejor manera de crear líderes trascendentes es a través del ejemplo. Cuando el gobierno tiene textura del servicio, llama a los gobernados a responder de la misma manera. (Block, 1993).

Por lo tanto, la característica principal del líder trascendente – además de su capacidad de negociar y controlar los resultados, y de crear y comunicar una visión– es la capacidad de sacrificio para servir a los colaboradores, incluso por encima de sus propios intereses. Estas capacidades se adquieren a base de interacción del líder con sus colaboradores, de modo que el líder adquiere hábitos positivos, esto es: Competencias. En el líder trascendente, la capacidad de servicio es fruto de un sentimiento natural. En el líder trascendente pero con sentido del deber hacia la mejora de las personas a las que el líder/ sirve (citado por, Cardona, 2000).

Según categorización de Fröhlich et. al. (1988) (Citado por Covarrubias) hacer dos perfiles de los empresarios: Uno relacionado con perfiles de pequeños y otro de medianos empresarios”. El empresario versátil; posee aptitudes dinámico-creativas y administrativas-ejecutivas, dispuesto a los cambios pero consiente de la necesidad de planificar, pero valora el potencial de cambio. El organizador rutinario; actúa sin decisión y no es ni recursos ni organizador.

Se pueden diferenciar al menos tres estilos: El autoritario, el de laissez-faire y el de cooperación. Por otra parte, históricamente la actitud psicológica del empresario ha imbuido su capacidad no sólo hacia los negocios, sino también su actitud en términos de responsabilidad social hacia la comunidad, hacia los trabajadores y los accionistas. Como se sabe, esta función la cumplía el gran empresario, pero desde comienzos del siglo XX, las grandes compañías dejaron paulatinamente de ser

administradas por sus propietarios fundadores, que solían ser no sólo los líderes de la actividad económica, sino también tener un liderazgo social incontestado.

“Hace ochenta años la sociedad mercantil era el instrumento de sus propietarios y una proyección de sus personalidades. Los nombres de esos propietarios y una proyección de sus personalidades. Los nombres de esos propietarios – Carnegie, Rockefeller, Harriman, Mellon, Guggenheim, Ford – se conocían en todo el país. Siguen siendo conocidos, pero ahora por los museos y organizaciones filantrópicas que crearon, y a causa de sus descendientes que intervienen en la política. Los hombres que dirigen hoy las grandes sociedades son desconocidos “. (Galbraith 1980 .p.20) (Citado por Covarrubias, s. f., p. 4)

“Funciones Administrativas del Liderazgo “Henry Mintzberg identifico diez (10) funciones administrativas que los lideres realizan para lograr los objetivos de una organización. Dichas funciones representan las actividades conductuales predominantes que realizan los administradores o seguidores. Mintzberg definió una función como un conjunto de expectativas de la forma que una persona se conducirá para desempeñar su trabajo. También agrupo estas funciones en tres categorías. Según se describe en el cuadro siguiente:

Funciones Administrativas

Funciones Interpersonales	Funciones Informativas	Funciones Decisorias
Representación	Supervisión	Emprendedor
Líder	De Difusión	De manejo de problemas
Enlace	Portavoz	De asignación de recursos
		Negociación

Función Interpersonal de liderazgo comprende actividades de representación, de líder y de enlace.

Funciones de Representación. Los líderes desempeñan la función de representación cuando actúa en actividades legales, ceremoniales, y simbólicas en nombre de la organización o del departamento que dirigen. En general a los altos ejecutivos se les co Función del líder. Según Mintzberg el líder desempeña labores administrativas para que opere en forma eficaz la unidad que tiene a su cargo el director o gerente. La función del líder domina todo el comportamiento administrativo. Las actividades que desempeña el administrativo y los seguidores son: Escuchar y entrenar, dar instrucciones y capacitar, evaluar el desempeño.

Función de Enlace. El líder desempeña la función de enlace al interactuar con personas externas a la organización. Ser enlace significa crear toda una red de contactos para fomentar las relaciones y obtener información y aceptación. Las políticas de la organización son parte importante de la función de enlace. Algunas actividades de la función de enlace: Formar parte de comisiones, asistir a reuniones, convocar y reunirse con personas para mantenerse en comunicación.

Función Informativa. Comprende acciones de supervisión difusión y de portavoz.

Función de Supervisión: Los líderes desempeñan la función de supervisión cuando obtiene información. La mayor parte de la información se analiza para detectar problemas y oportunidades, y para entender sucesos externos a la unidad organizacional. La información se recaba mediante acciones como: Lectura de memorandos informes, publicaciones profesionales y comerciales, diarios. También hablar con los demás, asistir a juntas y reuniones, observar (visitas, tiendas de la competencia para comparar productos, precios y procesos de negocios)

Función de Difusión: Los líderes desempeñan la función de difusión al enviar información de manera oral, mediante correo de voz, pláticas personales y reuniones de grupo por escrito mediante correo electrónico (servicio postal y normal).

Función de portavoz: Los líderes desempeñan esta función cuando rinden informes a personas a su unidad en la organización. Los administradores deben informar a su jefe(consejo de administración, dueño director general y a personas externas a la unidad(otros departamentos.

Como es sabido, esta forma inteligente de dirigir personas ya se postulaba en la primera mitad del siglo XX, pero se empezó a hablar más de liderazgo a finales de los años 80 o principios de los 90, cuando las grandes empresas parecían proponerse el desarrollo de futuros líderes. Sin duda, éste era un postulado necesario, más quizá a partir de la Teoría Y de Mc Gregor y de aportaciones alineadas, como las de su discípulo Bennis en los años 80, o la anterior y memorable de James Mac Gregor Burns;

Pero el hecho es que el liderazgo sigue admitiendo diferentes significados, y que los seminarios orquestados no parecen haber contribuido mucho a su desarrollo en los directivos. Quizá sea oportuno compartir ahora, ya en 2004, algunas reflexiones, tras casi veinte años sonando el buzzword en nuestro país. No estando todos de acuerdo con el significado del liderazgo dentro de la empresa, no sé si al principio se consideraba que el mismo era extra genético porque convenía más, por si acaso, o por convicción.

Tal vez lo que se buscaba era un tipo de liderazgo que pudiera desarrollarse como se había estado desarrollando en los años 80 a los jóvenes titulados con alto potencial, o quizá un tipo de liderazgo que no dejara dudas de la condición de líderes de los altos ejecutivos de las empresas. Creo que los participantes en estos

programas de desarrollo de directivos se elegían en los 90 con criterios muy similares a los utilizados en los 80, y que algunos directores se decantaban por sus clónicos.

“Yo diría que las primeras ideas de liderazgo en la empresa parecían apuntar más a lo cognitivo que a lo emocional, a los pensamientos que a los sentimientos, a pesar de la literatura existente: sólo el final de los 90 oí relacionar abiertamente el liderazgo con las emociones y la inteligencia emocional”. Lo dice Peter Senge: “Líder suele ser sinónimo de alto directivo” Mucho más si el alto directivo lleva a cabo un gran proceso de cambio. Recuerden o adivinen quien dice: “El Liderazgo es visión. No hay más que decir”.

Semejante autoridad corresponde a, en efecto a, Peter Drucker, que nombra las cosas por su nombre. Bueno, agregando algunas palabras más, se diría que el liderazgo es tener una visión de futuro y querer hacerla realidad.

Necesitamos crear, como señala Peter Senge, las organizaciones en permanente aprendizaje y, como complementa Peter Drucker, las organizaciones aprendices y maestras. El liderazgo se puede aprender y se puede transmitir. Necesitamos iniciar esta formación desde la familia misma. El primer liderazgo lo ejercen el padre y la madre. Ahí también necesitamos el liderazgo de los padres que enseñen a sus hijos; pero que al mismo tiempo ellos aprendan y perfeccionen su liderazgo primario. Vivimos una sociedad que influye en sí misma y se transforma a sí misma en la retroalimentación de sus maestros y aprendices. En nuestro país tenemos que redefinir el mismo término de liderazgo, ya que se ha identificado con sistemas autoritarios y con formas políticas y sindicales que han quedado obsoletas.

“El liderazgo será aquel que propone nuevas formas de reto y de integración; nuevas maneras de superar las contradicciones humanas; nuevas formas creativas para establecer pactos de energía y de esperanza para un futuro mejor para las

comunidades y organizaciones. Estudiaremos a los líderes que propongan nuevas metas y valores que trasciendan el presente y nos ofrezcan mejores oportunidades y opciones de desarrollo material, social, político y espiritual.

No solo nos referiremos a los líderes macro sociales, sino también a los líderes de la nueva organización inventada en el siglo XX y en plena transformación al iniciar la última década del siglo: la empresa, la organización productiva; la institución de servicios y la organización de grupos intermedios. Si nos referimos y estudiamos a los grandes líderes de pueblos y naciones o a los grandes líderes de gobierno y de grupos empresariales, es como un acercamiento a los líderes que en realidad produce la pirámide social en su conjunto.

Si la base de la pirámide carece de liderazgo, en la cúspide habrá escasez de líderes y viceversa. Cuando hablamos de los que resaltan en la cúspide, también estamos hablando de los líderes intermedios y de los de la base. Está dirigido a los nuevos servidores públicos que tienen que conducir su dependencia hacia nuevos retos de eficacia, transparencia y servicio. Y esto lo tienen que lograr revalorando la imagen del funcionario y reinventando el gobierno”.

PERSONAJES SOBRESALIENTES:

El termino personaje se refiere a la persona que por sus conocimientos, cualidades y otras actitudes sobresale en una determinada actividad o ambiente social. Seguramente el determinar quién es una persona exitosa o sobresaliente tendrá que ver no solamente con el bagaje familiar genético del mismo sino del escenario espacial y temporal en que le toque vivir y desarrollarse como individuo y miembro de una comunidad.

Muchas veces cuantificamos el éxito o el sobresalir de alguien a través de sus logros materiales, espirituales o una mezcla de ambos esto último pareciera ser lo

más correcto, sin embargo por la naturaleza cultural o temporal de nuestras sociedades las características que los personajes deben de exhibir también pueden variar en el tiempo y el espacio resultando a veces en modas.

A nivel internacional estas formas de medir y premiar el éxito o el ser sobresaliente pueden ejemplificarse a través de listas de personajes que destacan en diversos ámbitos tal es el caso del listado anual presentado por la “revista económica Forbes” o también las nominaciones de los personajes por sus aportes través de sus obras o contribuciones al conocimiento humano como los “premios Nobel,” “Príncipe de Asturias” o “El Oscar en el ámbito artístico”. Ya que como se mencionó anteriormente que no se tiene ejemplos de otras investigaciones realizadas como patrón de éxitos o personajes sobresalientes en personas, se consideró este listado a manera de identificar con este comportamientos de estudios en personalidades que dicha revista publica año con año a manera de ilustración, la cual se consideró como característica principal la posición que ocupa en relación al área en que se desarrolla como empresarios:

Ejemplo “obtenido de referencia textual del listado publicado por revista Forbes año 2,013, la cual muestra las personalidades exitosas a nivel mundial:

- 1) Bill Gates: EUA con un patrimonio neto: \$76 mil millones (€55.3 mil millones), él es el fundador de la empresa software Microsoft. Es el hombre más ricos del planeta posee la casa más grande y con la tecnología más avanzada del planeta.
- 2) Carlos Slim: México con un patrimonio neto \$72 mil millones (€52.4 mil millones) El segundo empresario más rico del planeta ya que construyo su fortuna desde prácticamente cero. Sus amigos comentan que usa trajes baratos y prefiere la pluma y el papel a las computadoras. Slim Helú provenía de orígenes humildes, su padre era zapatero inmigrante libanés.

- 3) Amancio Ortega Gaona: España con un patrimonio neto: \$ 64 mil millones (€46.5 mil millones) es el propietario de la cadena de tiendas Zara, unidad de la compañía matriz Inditex, y posee también la marcas Massimo Dutti, Bershka y Pull and Bear. Amancio posee casi el 60 % de Inditex.
- 4) Warren Buffett: EUA con un patrimonio neto: \$ 58.2 millones (€42.3 mil millones) le llaman el “Oráculo de Omaha” y es considerado el más grande inversionista del planeta. El señor Buffett es el presidente ejecutivo de la multinacional Berkshire Hathaway, y su principal accionista.

Son en total diez los publicados solo mencionamos cuatro a manera de ilustración, “El Premio Nobel de la Paz “es entregado casi todos los años por el Comité Nobel Noruega «a la persona que ha hecho el mejor trabajo o la mayor cantidad de “contribuciones para la fraternidad entre las naciones”, la supresión o reducción de ejércitos así como la participación y promoción de congresos de paz y derechos humanos en el año inmediatamente anterior». Es uno de los cinco Premios Nobel especificados en el testamento de Alfred Nobel (1895; su muerte ocurrió al año siguiente), y entregados por aportaciones sobresalientes hechas en los campos de la química, física, literatura, paz y fisiología o medicina:

- 1.- 2004 Wangari Muta Maathai Kenia < Por su contribución para el desarrollo sostenible, la democracia y la paz>.
- 2.- 2006 Muhammad Yunus Bangladés. Por promover oportunidades económicas y sociales para los pobres, especialmente las mujeres, a través de sus proyectos pioneros del microcrédito. Banco Grameen Bangladés.
- 3 - 2008 Martti Ahtisaari Finlandia < Por sus importantes esfuerzos, en varios continentes y durante más de tres décadas, para resolver los conflictos internacionales>.

4.- 2011 Ellen Johnson-Sirleaf Liberia < Por su lucha no violenta por la seguridad de las mujeres y los derechos de las mujeres a plena participación en la obra de construcción de la paz>. Leymah Gbowee Liberia, Tawakkul Karman Yemen.

5.- 2014 Malala Yousafzai Pakistan y Kailash Satyarthi India: < por sus lucha contra la represión de los niños y jóvenes, y por el derecho de todos los niños a la Educación>.

Todo lo anterior se resume a manera de ejemplo de personajes destacados y se copiaron textualmente de la revista Forbes” Carrión M.F. (2013) FLASCO, Facultad de Ecuador.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El punto de partida de una investigación es la existencia de una situación que ha llamado la atención del o los futuros investigadores y que a su juicio requiere ser investigada para esclarecerla, mejorarla, hacer propuestas, resolverla, etc., es decir, para pasar a algún tipo de acción posterior. Esta parte inicial de toda investigación comienza al poner por escrito las razones por las que hay que realizar la investigación (Tesis de investigadores, 2011).

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

En Honduras existe una cantidad de personalidades que se han desarrollado exitosamente o personajes sobresalientes en muchos campos sin embargo se carece de una base de datos sistemática al respecto que sirva para promover al ciudadano y en vistas a desarrollar con mayores beneficios a la economía local. En el país se cuenta con bases de datos segmentadas que no están actualizadas ni socializadas de forma que puedan servir a estos propósitos , ejemplos de ellas son: Catálogo de investigadores asociados a la dirección de investigación científica de la UNAH, el Catálogo de Consultores certificados para los estudios de impacto

ambiental (EIA/SERNA), Catálogo de micro empresas turísticas noroccidentales del país por el IHT, el catálogo de la Red nacional de áreas protegidas privadas de Honduras (RENHAP), Directorio de exportadores Honduras 2010 FIDE.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación será una guía para promocionar la importancia que implica a manera de interés para la sociedad las personalidades sobresalientes y de éxito en el aspecto social, cultural y académico. La formulación del problema según Hernández, Fernández y Baptista (2006), es el planteamiento del problema, y sus elementos son de suma importancia ya que da las pautas a seguir en la investigación. (pag.46) Para la realización de esta investigación se planteó el siguiente problema:

¿Quiénes son los profesionales reconocidos en su trayectoria por los colegios del área en Honduras?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Las siguientes preguntas de investigación surgen de la formulación del problema anteriormente expuesto, así mismo dirigen en la elección del instrumento utilizado en esta investigación.

1. ¿Cuáles son los criterios que determinan a las personas que se pueden considerar como exitosas o con reconocimiento?
2. ¿Cuáles son las personas reconocidas por los colegios profesionales consideradas exitosas por la distinción social o proyección social?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

Para dirigir este proyecto de investigación se plantea un objetivo general, y para apoyar este objetivo se conjugaran los objetivos específicos mismos que indicaran los puntos a desarrollar para sustentar el proyecto de investigación.

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

“El objetivo general tiene la finalidad de señalar a lo que se aspira en la investigación” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Con relación a lo anterior se propone el siguiente objetivo general: “Identificar los profesionales reconocido por su éxito en los respectivos colegios del área en Honduras”.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar los criterios utilizados para definir a una persona como exitosa o con reconocimiento sobresalientes.
2. Identificar las personas reconocidas en los colegios profesionales considerados exitosos por su proyección social.
3. Considerar una base de datos con la información obtenida de las personalidades distinguidas.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Existe una buena parte de la población hondureña que expresa su necesidad de alcanzar mejores condiciones de vida en la familia, en la comunidad y en el país, y una de las contribuciones que se realizará desde los postgrados de UNITEC, es aportar este patrón o perfil de las personalidades de mayor éxito sobresaliente en Tegucigalpa. La población hondureña hoy demanda de ejemplos precisos que se puedan imitar para orientar las vidas de quienes anhelan alcanzar el éxito,

generando reflexión y cambios de actitud, para que bajo las condiciones en las cuales se subsiste sean superadas, con el cambio de actitud, comportamiento, toma de decisiones y ejecución de acciones.

Debido a los constantes cambios de tipo político en el país tanto organizacional como de planes académicos se desconocen el registro de muchas fuentes de información relacionadas en esta investigación. Porque es sabido que las personalidades que en distintos campos han sobresalido, viene a ser con sus aportes unos pioneros que sirven como patrones de ser imitados por las generaciones futuras.

Haciendo un análisis preliminar de textos, documentos y revistas existe la necesidad de la elaboración de un documento que permita contribuir en la mención de personalidades sobresalientes a nivel nacional. Es por ello que el producto de esta investigación posibilita esta oportunidad para realizarla a nivel nacional, se considera que esta investigación será de apoyo y utilidad para las personas enfocadas en recopilar información de personajes sobresalientes, además el investigador podrá considerar fechas, puestos o cargos relevantes en la que los mencionados en la investigación se desempeñaron. Además el impacto que tendrá documento para el lector permitirá la eficiencia en las mejores prácticas en el ámbito profesional y herramienta de apoyo pues cada perfil profesional mencionado dará un enriquecimiento en cada una de las ramas de estudio de las carreras universitarias, así como un campo para desarrollar y ejemplo a seguir por su calidad profesional plasmada y estímulo de superación profesional para el individuo.

Es desde este punto de vista que se considera de gran importancia el documentar las distintas personalidades que con sus esfuerzos y espíritu de superación, tanto como sus cualidades especiales y responsabilidades han contribuido al bienestar social apoyando con sus iniciativas y promoviendo programas, fundaciones e

instituciones, que promuevan el desarrollo integral en las diferentes áreas profesionales, económicas y políticas.

De toda esta información de las distintas personalidades se elaboran ficha técnicas fichas informativas con el perfil en los distintos sectores tanto profesional como tipo cultural, social y académico, entrevistando a cada uno de los más emprendedores más destacados para obtener con estos resultados una descripción cualitativa que apoye dicha investigación y que aporte información importante para cumplir los propósitos que origina dicha propuesta para utilizar la información a manera de ilustración a terceros como futuro apoyo a generaciones.

Es importante aclarar en esta justificación, que aun cuando se sabe que hay condiciones o factores comunes que favorecieron el éxito o reconocimiento sobresaliente de muchas personas extranjeras en otras latitudes, es necesario desarrollar esta investigación con coterráneos que son la evidencia de que si se puede tener éxito o sobresalir en Honduras.

Las características comunes que se enlisten, serán de mucha importancia para promocionar en otros su imitación, esta divulgación sigue siendo necesaria en los recintos educativos, en el seno familiar, en las iglesias, en las empresas e instituciones públicas y privadas.

Una aproximación a como ser exitoso o sobresaliente redactada desde la experiencia investigativa en Tegucigalpa, se unirá al esfuerzo de otros investigadores que han realizado el mismo estudio en otros países.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se brinda información, teorías del sustento que contribuirán en el desarrollo de la investigación para considerar los personajes de éxito, basado en la teoría que “El investigador debe conocer todos los antecedentes referentes a su problema de investigación, el cual se logra auscultando las fuentes bibliográficas, documentales, expertas y, electrónicas, que tengan relación con la temática en estudio” (Cruzatti, 2008).

2.1. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL

En una organización todas las personas son responsables por generar un cambio o transformación. Las iniciativas están relacionadas con procesos de reconocimiento del protagonismo de ser humano en el proceso empresarial y los fracasos como los éxitos son testigos fieles de esta situación. Se requiere de gestionar la cultura, estar conscientes de poner en marcha un proceso de dirección propia, el ser parte de un todo y no aislados. El comportamiento gerencial determina la forma en que la organización alcanzará un éxito esperado (Jiménez, 2013).

2.1.1 MACRO-ENTORNO

A nivel internacional la presentación de personalidades sobresalientes se elabora al final de cada año para que los espectadores puedan conocer de su trayectoria empresarial y profesional así las empresas y personas pueden crear competitividad entre las mismas, además en un mundo globalizado es necesario un panorama internacional para crear políticas que ayuden al crecimiento y desarrollo de un país, donde hay personas éxito no puede haber un fracaso empresarial, la revista Time 100 se encarga de enlistar las 100 personas más influyentes, esto se crea a partir de la opinión de varios académicos y se publica con periodicidad anual.

2.1.2 MICRO ENTORNO

En Honduras no se ha precisado una investigación científica, que desde un planteamiento teórico sobre el éxito o reconocimiento sobresaliente, se extrapolen variables e indicadores que se desprenden de la teoría científica relacionada con el tema, y mucho menos que tengan la intención de hacer un esfuerzo de promoción y publicación de este aporte científico.

Tegucigalpa es un escenario donde existen muchos hondureños que reúnen el perfil de exitosos o con reconocimiento sobresaliente, pero no se ha hecho un esfuerzo investigativo de juntar las características comunes de los diferentes casos, que permitan analizar un patrón de conductas, actitudes, decisiones y acciones que se realizaron para alcanzar el éxito.

Frente al vacío existente se puede decir que en la situación actual relacionado con el problema de investigación, no hay esfuerzos que hayan permitido tener una aproximación para definir un listado de características comunes de las personas exitosas o reconocimiento sobresaliente en Honduras. Un poco como lo deja entrever (Valenzuela, 2011).

2.2 TEORIAS

A continuación se presentan las teorías que sustentan la investigación, en donde se describen las más específicas que guiaran a desarrollar mejor la investigación enlazada con el objetivo general de esta investigación.

Ante el reto asumido en la investigación se encara el primer desafío de definir teóricamente qué es el éxito o reconocimiento sobresaliente en el marco de la teoría de la motivación, las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen refieren y recompran a la gente por desempeñar roles y cumplimiento de metas (Gutiérrez Rudas, 2009, p. 7) y cuáles son los criterios teóricos para determinar quien realmente que es una persona de mayor éxito o con

reconocimiento sobresaliente, y como estos elementos teóricos se traducen en un producto que debe promocionarse para que sea imitado por la población hondureña, como una contribución o alternativa para sugerir conductas, actitudes, decisiones y acciones a quienes anhelan el éxito en las actuales condiciones socioeconómicas del país, y al mismo tiempo cómo se pueden modelar estas conductas y actitudes en un esfuerzo de promoción y divulgación de los resultados.

2.2.1 TEORÍA DE SUSTENTO

Lo que se destaca con las personalidades sobresalientes es que cualquier organización pretende tener o mantener al menos uno dentro de sus activos, es por ello que la presente investigación menciona algunas características que determinan el éxito de las personas y sustentando en algunas teorías se pueden mencionar a continuación:

2.2.1. LIDERAZGO SITUACIONAL

Andrea Moya (2013) en el análisis situacional sobre liderazgo situacional, explica que hay características que deben acompañar al líder dependiendo de su comportamiento y mantenimiento como prioridad la adaptación a su grupo de trabajo. Este tipo de liderazgo debe establecer entre la conducta y la habilidad de adaptación.

- Comportamiento directivo: centrado en el desarrollo de la tarea. El líder define las funciones y tareas; señala qué, cuándo y cómo realizarlas y controla los resultados. (Moya ,2013).
- Comportamiento de apoyo: centrado en el desarrollo del grupo. El líder fomenta La participación y da cohesión; apoya y motiva a los miembros del grupo.

Paul Hersey y Ken Blanchar desarrollaron una teoría del liderazgo situacional (TLS), en donde explican cómo dependiendo de las circunstancias y depende del grado de los seguidores ya que son quienes aceptan o rechazan según sea la eficiencia y también depende de la disponibilidad, de hacer o rechazar una tarea específica.

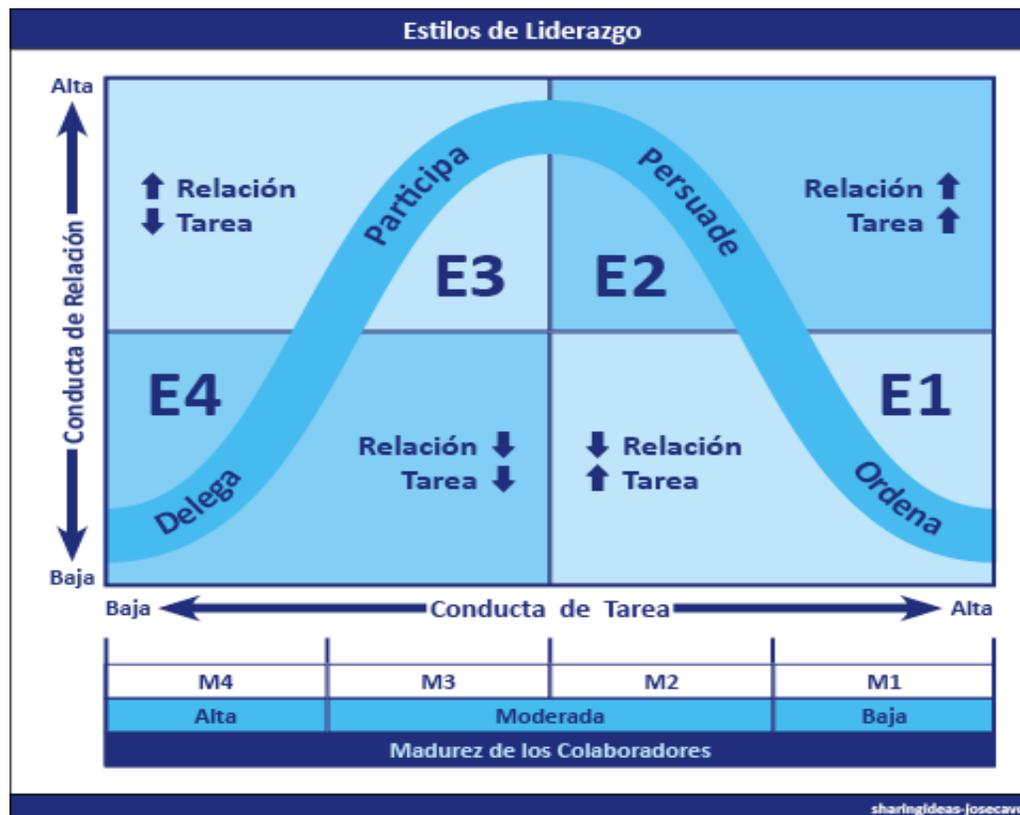


Figura 1. Estilos de Liderazgo (Rodríguez Estrada, 2012, p. 36)

El liderazgo es un fenómeno social de interrelaciones de intercambios que se basa en las necesidades del grupo y en el estilo de los líderes que encajan en la dinámica de la relación.

En este nuevo concepto del liderazgo, “el líder es el centro en torno al que gravita la empresa. Si el líder es competente, la empresa prosperará; si es incompetente, será el caos” (Fernandez, 2004, p. 5) en su búsqueda de la excelencia ; “ Lo que habíamos dejado de tomar en cuenta en la tarea de incrementar la productividad en las organizaciones, era que todo proviene de las personas “. Los líderes sólo pueden asegurar la productividad y la calidad basada en las personas, que son quienes hacen los bienes y proporcionan los servicios.

El poder está cada vez más en antiguamente despreciada base de la pirámide. Y de aquí surge el nuevo tema de liderazgo : “El empowerment implica delegar poder a través de la creación de confianza y de compartir la visión de la organización, creando de ese modo un mayor sentido de responsabilidad, reemplazando las antiguas jerarquías por modernos equipos auto dirigidos”(Alles, 2008, p. 186).

Que se traduce en pasar el poder de decisión hacia abajo. Abajo se producen organizaciones fuertes; se resuelven los problemas en el lugar donde suceden, sin pasar por la burocracia en la organización. Abajo está la posibilidad de cambio rápido, de flexibilidad, de adaptación al cliente y de mayor productividad. Abajo está la posibilidad de formar ciudadanos corresponsables de resolver de resolver los problemas comunitarios y encontrar democracia participativa. Pero esto significa una fuerza de trabajo capacitada para la era de la información y del conocimiento; responsable y preparada para manejar el Shock del futuro.

“La competencia Empowerment hace referencia a delegar y, al mismo tiempo, implica hacer crecer “(Alles, 2008, p. 188). En otras palabras con mayor madurez técnica y humana; más democracia y participación. Este es el contexto teórico, conceptual y evolutivo en el que necesitamos estudiar, analizar y, sobre todo, preparar a los líderes del futuro. Que ya llegó. El empowerment implica delegar poder a través de la creación de confianza y de compartir la visión de la

organización, creando de ese modo un mayor sentido de responsabilidad, reemplazando las antiguas jerarquías por modernos equipos auto dirigido.

En estas situaciones particularmente, muchas personas tienen sólo una vaga idea de quiénes son los conductores de la organización, y es por eso que “la cara” de la empresa es su jefe directo. En estos casos y en muchos otros, los jefes representan a la organización de manera muy marcada. La manera como estos jefes transmiten los valores, la cultura, las políticas de la organización será determinante en la relación actual y futura entre los colaboradores y la entidad que integran. (Alles, 2009, p. 152)

Variaciones de estilos de liderazgo según la Teoría Situacional de Hersey y Blanchard.

Estilos de liderazgo representa dos diferentes manifestaciones:

En primera el estilo apropiado de liderazgo, para los niveles observados por el nivel de disposición del seguidor es representado por la línea curva que se desplaza a través de los cuatro cuadrantes de liderazgo. Y en segunda el nivel de disposición de los subordinados o grupo de subordinados, que está a cargo de la supervisión del líder y que es señalada bajo del modelo de liderazgo como un rumbo continuo desde el nivel bajo al nivel alto. En cuanto a los estilos de liderazgo en el modelo, es decir las conductas determinadas por líder se utilizan las siguientes denominaciones:

E1 Alta tarea-baja relación	E2 Alta tarea-alta relación	E3 Alta relación- baja tarea	E4 Baja relación- baja tarea
-----------------------------------	-----------------------------------	--	------------------------------------

En cuanto a la disposición de los seguidores, que no solo es tener habilidad para realizar determinadas tareas sino que también a la disposición que se tenga para elaborarlas Por lo que, en términos de niveles de disposición nos referiremos de la siguiente manera:

D1 Bajo nivel de disposición	D2 Bajo moderado nivel de disposición	D3 Moderado alto nivel de disposición	D4 Alto nivel de disposición
------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------

La teoría situacional propone un estilo de liderazgo:

- E1 (alta tarea y baja relación) para un suceso con un seguidor o grupo con un nivel de disposición D1
- Un estilo de liderazgo E2 (alta tarea y alta relación) a un suceso con un seguidor o grupo con un nivel de disposición D2
- Un estilo E3 (alta tarea y baja relación) para un nivel de disposición D3
- Un estilo E4 (baja relación y baja tarea) para un nivel de disposición D4.

El significado de la curva en la porción de la conducta del líder ilustrado en la figura 1 Estilos de liderazgo es que respecto al desarrollo del nivel de habilidad y disposición del subordinado o grupo de subordinados, el estilo conveniente de liderazgo se moverá de acuerdo a la función de la curva.

Aplicación

Para aplicar el modelo de Hersey y Blanchard de forma efectiva, el líder debe detectar el nivel de disposición en él se encuentran sus subordinados y así adoptar el estilo apropiado, ya sea directivo, persuasivo, participativo o delegado. Utilizar el estilo incorrecto puede dañar tanto la moral como el desempeño del subordinado.

Si se muestra el suceso en el cual los subordinados muestran preparación o capacidad y una alta disposición para asumir responsabilidades, el líder debe reducir el control, el comportamiento de relación, ya que puede dejar al grupo de seguidores trabajar en autonomía, sin la seria necesidad de elevada supervisión o de amplia comunicación. Por el contrario, si el grupo demuestra menor madurez, disposición para aceptar responsabilidades o bien poca capacidad o preparación, el líder entonces debe asumir un comportamiento de alta tarea, control y amplia relación debido a que a través estos se pueden alcanzar la mayor participación y la capacitación del grupo.

El modelo de liderazgo situacional ha despertado gran interés porque recomienda un tipo de liderazgo dinámico y flexible, en lugar de uno estático. La motivación, la capacidad y la experiencia de los seguidores se deben evaluar constantemente, a efecto de determinar que combinación de estilos resulta más adecuada para las condiciones flexibles y cambiantes.

“Si el estilo es el adecuado, según la teoría de Hersey y Blanchard, no solo se motivara a los subordinados, sino que también servirá para su desarrollo profesional. Por tanto, el líder que quiera formar a sus seguidores, aumentar su confianza y ayudarles a aprender su trabajo tendrá que ir cambiando su estilo constantemente. Es alguien capaz de aprender de sus errores a partir del reconocimiento sincero de sus equivocaciones “(Pazmiño Cruzatti, 2010)

“Si los administradores tienen un estilo que sea lo suficientemente flexible de liderazgo o si están dispuestos a capacitarse para cambiar de estilo dependiendo la situación, lograrán el éxito deseado en cuanto a su liderazgo. Si por otra parte, los gerentes tienen un estilo de liderazgo relativamente inflexible, operarán con efectividad solo en aquellas situaciones que se ciñan a su estilo o que se puedan adaptar a su estilo. Esta falta de flexibilidad puede entorpecer las carreras personales de los gerentes y complicar la tarea de la organización de llenar los puestos administrativos con eficacia. Esquemas de alta motivación como los "equipos de trabajo de autodirección".

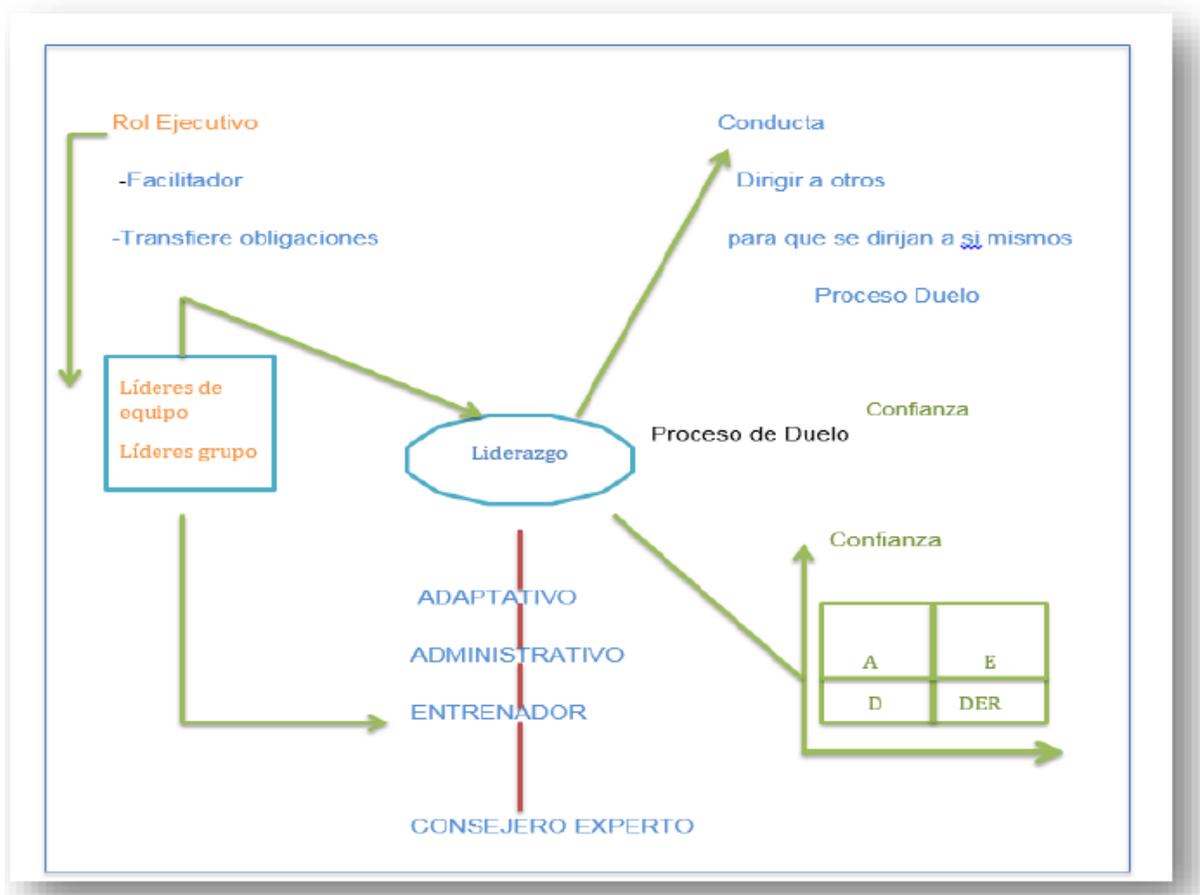


Figura 2. Base de las Técnicas de Administración y de Gerencia (Carapaica Gil, 2009, p. 2)

El autor fundamenta sus nociones de liderazgo sobre el modelo de "liderazgo situacional" desarrollado por Paul Hersey y Ken Blanchard (Graham Wilson), el cual constituye la base de las técnicas de administración y de gerencia de las últimas décadas. Su enfoque reconoce que la capacidad de liderazgo de un individuo se relaciona con dos aspectos básicos: su conocimiento de una serie particular de técnicas y su confianza en utilizarlas.

**ESTILOS DE LIDERAZGOS
(PAUL HERSEY & KEN BLANCHARD)**

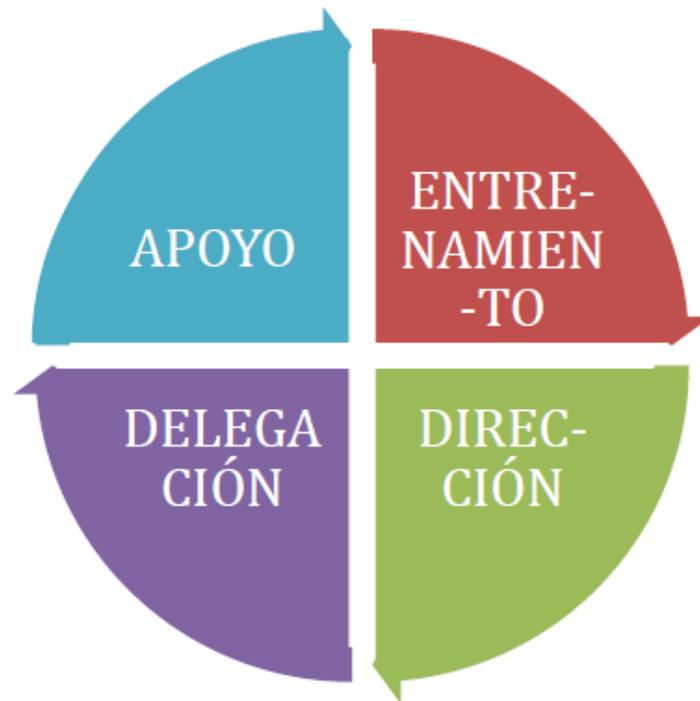


Figura 3. Estilo de Liderazgo de Apoyo o Soporte (citado por Carapaica Gil, 2009, p. 2)

“El primer estilo de liderazgo consiste en la "dirección", en decir a la gente con claridad lo que se espera de ella y qué deben hacer para conseguirlo. Durante la fase de "entrenamiento", el rol del líder no consiste en proporcionar más información, sino en comenzar a desarrollar y a apoyar al individuo, sobre la idea de que la confianza se construye a través de los apoyos pero con una dosis de pericia. El tercer estilo de liderazgo, "de apoyo o de soporte", lo proporciona no sólo el líder sino también los otros miembros del equipo. Finalmente, bajo el esquema de liderazgo de "delegación", el individuo alcanzará un estado en el que posea todo el conocimiento y las habilidades necesarias para realizar sus tareas con total autonomía y confianza”. Toynbee: Aquellas personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los desafíos del medio y que en razón de su integridad y de su compromiso con el grupo son libremente seguidos por la mayoría. (citado por Hiebaum, 2009, p. 3)

“Según Napoleón Hill en su libro “La escalera mágica del Éxito” dio a conocer 16 elementos de los líderes excepcionales a manera de información se enuncia textualmente como sigue:

- Tiene un propósito definido en su vida.
- Tienen confianza en ellos mismos.
- Muestran iniciativa.
- Son imaginativos.
- Son activos.
- Son entusiasta.
- Practican el autocontrol
- Van más allá de los que se les pide.
- Son extremadamente agradables
- Saben separa la verdad de lo que es dudoso.
- Se enfocan

- Son persistentes
- Son resistentes.
- Son comprensivos.
- Trabajan duro.
- Son empáticos.

La “ Regla de oro “ la cual establece : “ Trata a los otros como te gustaría que te trataran a ti” Él lo utiliza como peldaño final de la escalera para el verdadero éxito” (Feloni, R. 2014).

“Hoy cobra relevancia la presencia y el ejercicio de liderazgo, entendiendo como “la única forma de ser competitivo, ya sea en mercados internos como globales, acabando con el carácter místico o regalo divino que se le ha atribuido al líder a través de su peculiaridad carismática”. En la actualidad, sabemos que el liderazgo es una habilidad que puede ser entrenada y le compete orientar e impulsar a los seguidores hacia la meta, a través de relaciones motivadoras y llenas de energía en las que la influencia del líder sea capaz de infundir un sentido a la misión entre los seguidores, catalizando su potencial, distinguiendo las recompensas valoradas por los seguidores y siendo capaz de desencadenar procesos auto-motivacionales que trascienden incluso el interés individual en aras del interés colectivo.

No obstante, los líderes sólo pueden otorgar a los seguidores recompensas extrínsecas, estimulándoles con elogios reconocimiento o dinero, entre otros, siendo incapaces de dar recompensas intrínsecas, que forman parte exclusiva del dominio psicológico de los seguidores, estableciendo metas estimulantes, facilitando un clima de respeto o mostrando aprecio por expectativas que excedan de lo habitual.

“Por la eficacia de las empresas, y también para nutrir los presupuestos de las áreas de Recursos Humanos y la prosperidad de consultoras y escuelas de negocios, el management ha generado continuamente grandes mantras, entre los que cabe

destacar el liderazgo, a menudo unido al cambio. Si sonó la calidad o la dirección por objetivos, no lo ha hecho mucho menos el liderazgo.

Se describe los cinco elementos clave del liderazgo

“Este tema ha generado emoción e interés desde la antigüedad. Cuando las personas piensan en el liderazgo, de inmediato viene a su mente imágenes de individuos dinámicos y poderosos que encabezan ejércitos triunfantes, definen el triunfo de las naciones, crean religiones o dirigen imperios corporativos. ¿Cuál es su secreto? ¿Porque determinados líderes han contado con el apoyo de seguidores dedicados y otros no? ¿Cómo pudo Adolfo Hitler lograr tanto poder? No fue sino hasta el siglo XX cuando los investigadores trataron de responder en forma científica a estas interrogantes.

Sobre el liderazgo se han escrito más de 30,000 artículos en diarios, libros, revistas” Dubrin,A.J.(1998) y se han acuñado distintas definiciones. En la actualidad podemos responder mejor a algunos de estos temas, pero a medida que se hacen nuevos estudios surgen más preguntas, y muchas siguen sin resolverse. Con estas teorías se conoce las principales descubrimiento de diversas investigaciones sobre la eficacia del liderazgo. No existe una definición universal de liderazgo porque el tema es complejo.

“El **liderazgo** es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Líderes y seguidores. Los buenos seguidores también desempeñan funciones de liderazgo cuando es necesario y, además, influyen en los líderes. Es por ello que el proceso de influencia se da recíprocamente entre líderes y seguidores, y no solo del líder a su subordinado; se trata, diríamos de una calle de doble sentido .Saber cómo dirigir y como desarrollar destrezas de liderazgo hará de usted un mejor líder y seguidor”. Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2004). P. 4 ,6.



Figura 4. Liderazgo influencias. Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2004).

Influencia: Es el proceso de comunicar ideas por parte de un líder, obtener su aceptación y motivar a sus seguidores para apoyar y llevar a la práctica las ideas mediante el cambio. La influencia es la parte medular del liderazgo. La influencia comprende el poder, la política y la negociación.

La influencia tiene también que ver con la relación que se establece entre líderes y seguidores”. Williams, G. (2002) p.7 Los administradores pueden coaccionar a sus subordinados para influir en sus comportamientos, algo que nunca hacen los líderes.

“Éstos se ganan la voluntad y el entusiasmo de seguidores dispuestos a que influyan sobre ellos. Buena parte de las investigaciones en liderazgo se centran en la relación entre líderes y seguidores “. House, R. J. (1997) p. 409,474. Los líderes eficaces saben cuándo guiar y cuándo seguir. Por ello estos y aquellos intercambian papeles en el proceso de influencia.

“El término liderazgo compartido se utiliza cuando diferentes integrantes de un grupo desempeñan diversas funciones de liderazgo. Así, múltiples miembros del grupo influyen en el comportamiento de éste”. Murray, M. (1996) . p 16 ,18. Por lo general, es el jefe quien pone el ejemplo de cómo debe proceder el líder que comparte. En el caso del éxito de la General Electric a Jack Welch, éste de inmediato puntualiza que la empresa no es producto de un hombre orquesta. Se ha descubierto que el liderazgo compartido está asociado con un alto desempeño organizacional”. Owers, D.G. & Seashores, S.E. (1996) .p. 283-263.

“Colíderazgo es el término usado cuando el poder y el crédito se reparten sin cortapisas en la organización. Es probable que escucharon hablar de Sherlock Homes, reconocido detective, sin embargo tal vez no sepan gran cosa de su colíder, el doctor Watson. Y con seguridad habrán escuchado hablar de Bill Gates, presidente de Microsoft. ¿Quién es su colíder? Muy pocos saben que es Steve Ballmer. Pese a las alabanzas con que se escogía a los líderes del mundo que se apoderan de los reflectores, estos a menudo estarían incompletos, y tal vez serían ineficaces en el liderazgo proactivo de otras personas en la organización.

Los buenos líderes enseñan habilidades de liderazgo a su personal. Jack Welch tenía bien claro la idea de conferir poder y reconocimiento a los administradores de GE, y afirma que su labor más importante era formar líderes. Cuando los gerentes de GE ponían en marcha sus unidades de negocios, Jack trabajaba a su lado para desarrollar sus habilidades de liderazgo en una relación positiva de mentor y discípulo, como lo hace otros directores generales.

OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN: Los líderes eficaces influyen en los seguidores para que no piensen en función de sus propios intereses, si no en los de la organización. El liderazgo ocurre cuando los seguidores aceptan la influencia de alguien que los motiva a hacer las cosas de manera ética y benéfica para ellos

y la organización. Aprovecharse de los subordinados en beneficio personal no forma parte de del liderazgo.

“Los líderes tiene que dirigir y, con la aportación de los seguidores, fijar objetivos que supongan retos, además de anteponer la responsabilidad para alcanzarlos. Jack Welch sostiene que el valor supremo de GE radica en que se conduce con integridad. Establecer objetivos concretos y difíciles conduce a niveles más elevados de desempeño. Los líderes eficaces plantean metas claras”.

CAMBIO: Influir y establecer objetivos son acciones inherentes al cambio. Las organizaciones necesitan modificarse de continuo para que puedan adaptarse a un ambiente global que se transforma con rapidez. Como se indica en internet que GE es la única compañía que está incluida en el índices Industrial Dow Jones, y también es la única que figura en el primer índice, 1896. Los líderes competentes son los que advierten la necesidad de cambiar continuamente para mejorar el desempeño, y eso es lo que hizo Jack Welch en GE.

Las frases siguientes nunca han estado en el vocabulario de los líderes triunfadores: siempre lo hemos hecho de esta manera; nunca lo hemos hecho así; es imposible realizarlo; nadie lo ha hecho; y no entra en el presupuesto. El liderazgo supone influir en los seguidores para generar el cambio en función del futuro que se desea para la organización. Jack Welch les pedía a sus ejecutivos que le hicieran saber cualquier idea que se les ocurriera para mejorar el desempeño de una unidad de trabajo.

En el caso que le gustara la idea consultaba ¿qué recursos necesita para poner en práctica la idea? Y se les asignaba los recursos. Para ser un líder y un seguidor competente se debe estar abierto al cambio. Quienes ascienden en las organizaciones son quienes están dispuestos a arriesgarse y probar cosas nuevas.

GENTE: Si bien la palabra gente no se menciona en forma específica en la definición de liderazgo al leer sobre los otros elementos se comprende que liderar es sinónimo de dirigir a individuos. Para ser eficaz casi en cualquier trabajo debe llevarse bien con los demás. Los líderes y seguidores capaces disfrutan trabajar con otras personas y coadyuvar que estas tengan éxito. Así con ello se logra desarrollar el don de gente. Las investigaciones, y las experiencias y el sentido común apuntan hacia una relación directa entre el éxito financiero de una empresa y su apego a prácticas de liderazgo en las que se considera a las personas como activos. Es poco probable que un gerente mezquino y duro sea un líder exitoso. Esto se debe a que son los esfuerzos colectivos de la gente los que hacen que las cosas sucedan.

¿Los líderes nacen o se hacen?

Quizá se considera capciosa la pregunta, ya que al responder a la pregunta la primera afirmación es la correcta estaría bien, pero también lo estaría responder que la segunda es la correcta. Los líderes eficaces no sólo nacen con cierta capacidad de liderazgo, sino que además la cultivan. Así que cierta habilidad natural puede presentar ciertas ventajas para un líder. El legendario entrenador de fútbol Vince Lombardi dijo en una ocasión: “En contra de lo que opina mucha gente, los líderes no nacen, se forman con esfuerzo y trabajo arduo”. Todo ser humano es líder y todos pueden serlo.

El mercado mundial recompensa a las empresas que hacen grandes inversiones en capacitar a sus empleados. Si los altos ejecutivos no consideran que es posible fomentar el desarrollo de destrezas de liderazgo, sus compañías no invertirían millones de dólares cada año en hacerlo.

2.2.1.2 VALOR EN LAS PERSONAS

“Los valores considerados en una perspectiva antropológica, representan normas, principios y significados ideales de comportamientos sobre los que descansa la cultura como un modo de vida integrado “. (Silíceo, 2001). El principal factor que hace a una persona ser líder son sus valores personales

Los valores son tema de reflexión antigua y de renovación en la filosofía contemporánea. Max Scheler los puso en primer plano a principios del siglo XX con su axiología o filosofía de los valores y su actualidad no ha perdido vigencia, sino que se ha extendido a muchos campos.(Yarce, 2009, p. 30)

Los valores son palabras, y estructuras del pensamiento relativamente simples, sin embargo, abarcan conocimientos complejos de una realidad deseada.

“Tienen capacidad de trascender la percepción de lo existente para conceptualizar una visión ideal. Los valores forman parte del poder del conocimiento en cuanto orientan conductas cotidianas, cohesionan y dan sentido a voluntades colectivas, sirven para resolver conflictos y tomar decisiones de cambio “Rockeach (1976). Están significativamente relacionados con toda clase de actitudes, y unidos entre sí en todas las edades del comportamiento, desde lo específico a lo general (Rockeach, 1973).

“La visión, la misión y valores compartidos son el alma de la empresa, son activos no tangibles pero de vital importancia para animar y dar coherencia y moral al esfuerzo de alto rendimiento de personas en la empresa “(García, Dolan y Navarro, 1999).” El replanteamiento de los valores es previo y tanto o más significativo que el mismo rediseño de los procesos: “A menos que los valores y creencias cambien, los nuevos procesos, por bien diseñados que estén, nunca funcionarán. Cambiar los valores es una parte tan importante de la reingeniería como cambiar los procesos” En todas partes, los hombres superiores y las grandes empresas han

tendido a la excelencia, y no han dado paz hasta sentir que lo han alcanzado (Rodríguez Estrada, 2012, p. 68)

“Las capacidades para subordinar los impulsos a valores es la esencia de la persona proactiva (líder). Se mueve por valores : cuidadosamente meditados, seleccionados e internalizados” (Covey, 2011, p. 25) “El , con brillantes ideas y capacidades para inspirar el pensamiento y acción en otros son el principal generador de energía. Efectos de su personalidad provocan contagio para realizar lo que es mucho más fuerte en organizaciones dirigidas que en sistemas despersonalizados”. La organización es autónoma, pero nunca está sola, siempre subsiste como parte integral de la sociedad.(Ruiz Olabuénaga, 2007, p. 14)

Los Valores Personales son las normas que se establecen por sí mismos para vivir. Estos valores varían según la persona, son “personales” y puede incluir muchas cosas. La religión, la moral y la ética juegan un papel importante en los valores personales. A modo de ejemplo, la mayoría de la gente ve el “no matarás” como parte de sus valores personales. No se trata simplemente de su ética establecida para matar a otra persona “. Muchas personas consideran que este valor es un principio de la ética pero no lo es.

Si el hombre se inclina por un punto de vista ético, en ese momento sería un principio. Sin embargo, este principio debe ser enseñado cuidadosamente a cada generación, simplemente porque el hombre es una criatura salvaje y matar a otro persona es ventajoso en muchos casos para obtener beneficios personales.

Todos los valores personales son herramientas para hacer que el individuo se sienta bien con su conducta. Hay una línea fina entre la ética y los valores. Un agresor utiliza un conjunto diferente de valores para vivir su vida. En el ideal de esta persona, cualquier cosa que se haga sentirse mejor y que lo obtenga de otra persona es el valor de usar. No importa que sea en detrimento de otra persona, esta

persona utiliza tácticas de acoso y la intimidación para sentirse mejor y que lo que obtenga de otra persona es el valor de usar.

En varios momentos de la historia, los valores personales han sido parte de la norma general de la sociedad. Actitudes inaceptables, como el racismo, la esclavitud o la dominación, han tenido su lugar en los valores personales como parte de una norma social. Un valor que está mal... como el racismo... puede ser visto como "correcto" en el pensamiento de un segmento particular de la sociedad. En estos casos, el individuo no siente remordimientos por que defiendan sus puntos de vista, y se le ha enseñado que este valor es adecuado para su sociedad.

"Los Valores una buena parte de ellos los adoptamos en nuestra primeros años de vida de padres, maestros, amigos y otros. Ejemplos nos decían que debíamos ser honestos y responsables. Los valores son importantes en las organizaciones para cimentar la comprensión de las actitudes y motivaciones y valorar lo correcto e incorrecto. ¿Podemos clasificar los valores? La respuesta es sí. Seguidamente se explica los dos métodos para establecer tipologías de valores. Repertorio de valores de Rokeach. Uno de los grupos es de Valores terminales, que indican estados finales de la existencia. Se trata de metas que una persona quisiera conseguir a lo largo de la vida. Otro grupo, de valores instrumentales, atañe a los modos preferibles de comportamiento o los medios para conseguir los valores terminales" (Robbins, S. 2004).

Los Valores son todas aquellas cosas que creemos importantes para nuestras vidas, en el momento de compartir, trabajar, estudiar, convivir. Estos valores determinan nuestras prioridades y en el fondo son, probablemente, las medidas que se usan para conocer si nuestra vida está en camino que deseamos. Si las decisiones que tomamos son afines a los valores, la vida es por lo general buena, estamos satisfechos y felices con nuestras acciones

Pero cuando los valores no se toman en cuenta al tomar las decisiones, nos sentimos mal, y puede conllevar una fuerte sensación de infelicidad. Es por ello que identificar los valores es de gran importancia.

“En el área de las empresas se aplica una nueva forma de desarrollar la valoración del recurso humano en el desempeño como un cambio en la cultura de la empresa, ya que orienta dirigir a las personas hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas no solo a sus directivos si no que todos aquellos que reciben sus servicios, clientes internos y/ externos. En Estados Unidos, donde se utiliza el Feedback 360º, en donde se hacen estudios comparativos entre este proceso de valoración. Se ha encontrado que la valoración 360 º es más: justa; fiable; creíble; valiosa; motivadora” (Jiménez, 2013, p. 55).

En sí valor es algo que se hereda o se aprenden en la formación de la empresa por el poder del conocimiento humanista de los valores como creador de riquezas. Utilizamos muchas veces el término “Valor”, sin embargo, no se ha definido que se entiende por este concepto. Las tres dimensiones de la palabra Valor. Valor es una palabra que se utiliza tanto a nivel personal como a nivel empresarial. Las dimensiones son: “Dimensión Ético-estratégica”: Podemos decir que los valores son aprendidos estratégicamente relativamente estables en el tiempo de que una forma de actuar es mejor que su opuesto para lograr conseguir nuestros fines. Ejemplo la calidad en el trabajo que puede ser escogido respecto a su opuesto. Otro ejemplo la generación de riquezas.

“La Dimensión Económica: Valor es la significancia o importancia de una cosa. En este sentido es el criterio utilizado para evaluar las cosas en cuanto a su relativo mérito, adecuación, escasez, precio o interés. Otro concepto Económico es el “Análisis de valores” que hace mención a la máxima obtención de un producto o servicio para que genere satisfacción en el usuario a un mínimo costo posible. “Dimensión Psicológica “; La valentía se define como moral que mueve a acometer

resueltamente grandes empresas y afrontar sin miedo los peligros. Esta última definición incluye de hecho , los tres criterios de la definición de valores” (Gonzalez, M. 2009, p. 7).

“Crisis de valores también significa hoy vivir un clima de permisividad moral, en el que conductas, que antes eran reprobables desde el punto de vista ético, ahora parecen ser apropiadas” (Yarce, 2009, p. 14)

2.2.1.3 TALENTO HUMANO

Para los efectos de sustentación de la tesis, se han seleccionado e incorporado los tópicos teóricos que son considerados relevantes para la el logro de los objetivos de la investigación, y que están estrechamente ligados con las variables seleccionadas en el estudio, así por su orden se incluyen las siguientes conceptualizaciones:

- a) Definición conceptual del éxito o reconocimiento sobresaliente
- b) Características comunes de personas que han alcanza el éxito o sobresalientes
- c) Valores factores del éxito personal o reconocimiento sobresaliente
- d) Actitudes asociadas al éxito personal o reconocimiento sobresaliente
- e) Normas (APTITUDES) que influyen en el éxito personal o reconocimiento sobresaliente

2.2.2 CONCEPTUALIZACION

2.2.2.1 ¿QUÉ ES EL ÉXITO?

Responder a la pregunta qué es el éxito requiere un proceso de construcción de significados varios que precisan niveles de éxito desde pequeños logros como de grandes logros.

El término éxito proviene del latín *exītus*, que significa “salida” de ahí se determina que éxito se refiere al resultado final y satisfactorio de una tarea. Si bien es cierto que el contexto del éxito se basa en el triunfo obtenido en una circunstancia, no necesariamente tiene que ser absoluta. Se considera éxito una acción a la que se le vio resultados positivos. El éxito se obtiene a partir de la buena gestión y organización de las actividades a realizar, a fin que no se encuentre los resultados esperados o aproximados. (Orozco, 2007)

El Diccionario de la Lengua española (2014) define al éxito como un resultado que produce felicidad y satisfacción como producto de una actuación, esfuerzo o tarea bien hecha.

El Concepto se refiere a la consecución acertada de una acción o a un emprendimiento, el éxito o reconocimiento está asociado a la palabra “sobresalir “o “salir “por encima de la competencia.

Desde el punto de vista epistemológico la noción de éxito es subjetiva y relativa, dos corriente teóricas filosóficas que destacan el papel de las creencias y valoraciones desde la mente de los individuos, la cual puede variar de acuerdo a sus condiciones de vida, ideología y posición.

2.2.2.2 CARACTERÍSTICAS DE UNA PERSONA EXITOSA:

Según Raquel Martín (2014) existen grandes diferencias entre las personas exitosas y las que no lo son. Es más, de acuerdo a la autora en su experiencia profesional señala que se ha encontrado con una gran masa de gente, en la que puede reconocer cuáles tendrán mayor facilidad para lograr el éxito o sobresaliente.

Las actitudes y hábitos que se adoptan y que se adquieren por influencia de otros, llegan a influir directamente en ser o no ser una persona exitosa o sobresaliente. Para cada quien llegar al éxito o sobresalir es muy distinto, todos queremos algo diferente, ese logro, esa meta muy pocas veces coinciden, pero siempre aquello conquistado por uno mismo tiene mucho en común con lo que el otro logró.

Desde la perspectiva jurídica (en materia de derecho penal) el término característica se refiere a regular el actuar interno de las personas, los meros pensamientos no son penados.

Las características que algunos autores destacan de personas exitosas o sobresalientes se enumeran a continuación:

En la revista Forbes se sistematizaron las siguientes a partir de “observaciones realizadas” a personas de reconocido éxito o sobresalientes entre las cuales se enlistan las siguientes:

- Tiene una actitud positiva ante el fracaso, por muy dura que haya sido la derrota,
- No tienen miedo al cambio, aunque lo tengan prefieren arriesgar
- Realmente desean que otras personas también tengan éxito.
- Suelen ser personas que transmiten alegría, gusta tenerlas cerca
- Saben aceptar su parte de culpa, asumen la responsabilidad ante el error.
- No hablan mal de otras personas, aunque no sean de su agrado.
- Disfrutan escuchando las ideas de otros profesionales.
- Son agradecidos con las personas que han estado a su lado en el camino al triunfo.
- Siempre están estableciéndose nuevas metas, Siempre están estableciéndose nuevas metas, son inconformistas.

- Son personas informadas sobre lo que ocurre en el mundo. Se actualizan diariamente.
- Tienen ansia de aprender continuamente. Ya sea a través de cursos, libros, documentales.
- Felicitan personalmente a los demás por sus logros. (Gurruchaga, 2006)

Características que tienen en común las personas más exitosas o sobresalientes del mundo según Barker, E (2014) “Columnistas del New York Times y The Wall Street Journal.

Ha establecido ocho características que comparten algunas personas de las personas más exitosas del mundo:

1.- Permanecer ocupado.

Mantener un ritmo de trabajo constante es fundamental para tener éxito o sobresalir. Las rutinas de trabajo a partir de unos horarios establecidos son la mejor forma de aprovechar el tiempo Pero no todo en la vida se reduce a trabajar “

2.- Saber decir que “no” dijo una vez Warren Buffett, el cuarto hombre más rico del mundo según la revista Forbes: “La diferencia entre las personas exitosas y las muy exitosas es que las muy exitosas dicen NO a casi todo”. Conseguir el éxito o sobresalir implica estar concentrado. Y la única manera de estarlo al 100% es diciendo “no” a las distracciones.

3. ¿Saber quién eres? Saber quiénes somos significa conocer nuestros gustos y nuestros intereses. Pero sobre todo nuestras debilidades y nuestras fortalezas. Sólo de esa manera podremos centrarnos en explorar y desarrollar nuestros puntos fuertes. Y no perderemos el tiempo tratando de mejorar otras habilidades o campos en los que sabemos que, por mucho que lo intentemos, nunca llegaremos a destacar.

4. Construir relaciones.

El éxito o sobresalir nunca se consiguen solo. De hecho, los que más logros consiguen son los que se tienen un número mayor de relaciones.

Alcanzar el éxito o sobresalir en muchas ocasiones depende de la capacidad de involucrar a los demás de conocerles y saber motivarles en un proyecto común.

5. Crear y buscar la buena suerte.

Las personas que tienen más suerte en la vida son aquellas que la han buscado. Aquellas que han sido capaces de maximizar sus oportunidades.

Ser optimista, extrovertido y estar abierto a nuevas ideas son algunos de los rasgos de las personas más afortunadas.

6. Tener Grit.

El Grit es un término que se emplea en psicología y que hace referencia a la capacidad del ser humano de ser perseverante y pasional a la hora de alcanzar una meta a largo plazo. La gente con Grit tiende a ser autoexigente con su trabajo. Pero cuando fallan no pierden tiempo lamentándose o buscando culpables. Sino que utilizan el fracaso como una experiencia de aprendizaje. Los investigadores han encontrado que esta capacidad está más relacionada con el éxito de lo que lo está el cociente intelectual.

7. Cometer errores impresionantes.

Fracasar es esencial. Todos lo hemos hecho alguna vez y con toda seguridad volveremos a hacerlo. Para poder fracasar es necesario experimentar y arriesgar. Cuando esto ocurre el ser humano se abre a su parte más creativa y emprendedora y deja más espacio a la entrada de nuevas ideas y oportunidades que quizás antes no habían tenido oportunidad de entrar.

Hay que jugar con las ideas como si estuvieras cocinando con varios ingredientes. Mézclalas, combínalas, añade, quita, reduce y remueve. Poco a poco las ideas irán surgiendo.

8. Encontrar un mentor

Como hemos visto la dedicación y el trabajo son dos factores determinantes para conseguir el éxito o sobresalir. Pero, ¿qué lleva a una persona a dedicar tantas horas a una sola acción?

¿Qué consigue mantenerle constante en ello?

La mayoría de los artistas que han alcanzado el éxito mundial tuvieron un primer entrenador o maestro que les incitó y les introdujo a la diversión y a la razón primera de realizar esa actividad. Alguien a quien tener de referente o en quien pensar cuando realiza su trabajo.

Hacer cosas por obligación solo desemboca en desmotivación y abandono. Para poder tener éxito o sobresalir es necesario entender por qué hacemos lo que estamos haciendo. Y sobre todo recordar por qué empezamos a hacerlo.

“Valorar tus cualidades”.

a) Valores factores del éxito o sobresalir en lo personal:

Al observar las” características sistematizadas por investigadores” respecto a las personas que han alcanzado el éxito o sobresalir personal por reconocimiento distintivo o proyección social, se denota la manifestación de los valores personales que constituyen verdaderos factores de éxito o sobresalir para quienes los practican, para disertar sobre este tema es necesario o preciso el marco conceptual sobre lo que son los valores y su clasificación, al respecto Escámez “expresa su conceptualización sobre los valores, los cuales para este autor son concepciones

de lo deseable y no meramente deseado, lo deseable se dice en relación a lo preferible en cuanto a lo opuesto o lo contrario, por tanto el valor es un modo de preferencia específica que incluye la cualidad de la obligatoriedad, que es aprendida dentro del sistema social, es decir, por la influencia social hacia modos de conducta o estados finales que son considerados buenos para el grupo”. Otras definiciones que son citadas por Venegas (1999) y de autores de reconocido prestigio se enumeran a continuación:

1. “Para Maslow (1959) Los valores pueden entenderse tanto como medios y como fines hacia un único objetivo-fin. El fin último es el auto cumplimiento y la autorrealización del propio sí mismo” (citado por Miguel, 2006, p. 16).
2. “Para Williams (1968) Los valores son concepciones de lo deseable (lo que se debe desear, no lo deseado), que influyen en el comportamiento selectivo”.
3. Para Rokeach (1968) “Los valores son un tipo de creencias, localizadas en el centro total de creencias, acerca de algo objetivo en la existencia que vale o no la pena conseguir “.
4. Para Coll (1989) “Un valor es un principio normativo que preside y regula el comportamiento de las personas en cualquier momento o situación.
5. Para Garcés y Garzón sería la dimensión prescriptiva, que toda presentación cognitiva lleva implícita y que el individuo utiliza cotidianamente como marco de referencia en su interacción con los demás.
6. Para MEC (1992) “Los contenidos de aprendizaje referido a creencias sobre aquello que se considera deseable. Principios normativos de conducta que provocan determinadas actitudes”.

Bajo la conceptualización anterior para hacer más comprensible el tema de los valores aporta elementos importantes la clasificación de los valores de Rokeach 1973, citado por Escámez (1995) p. 114. Entre los cuales se exaltan los valores

terminales y los valores instrumentales de esta clasificación se obtienen valores que están dentro de las características comunes de las personas exitosas o sobresalientes, como por ejemplo el ser valiente frente a las adversidades, competente, ambicioso, imaginativo, responsable, autodisciplinado, los anteriores son un buen marco de referencia que caracteriza a las personas de éxito.

Otras de las clasificaciones que Venegas (1999) que incluye en su estudio sobre los valores es la clasificación y se consideración a que uno de los valores principales de la gestión del conocimiento es su completa coherencia con otras herramientas, como la gestión de calidad, la reingeniería, el Benchmarking, la planeación estratégica ya que se conciben como forma integrada dentro de las organizaciones (Soto Balbón & Barrios Fernandez, 2006, p. 8) y que incluye los valores morales, sociales e individuales y los religiosos que también son referentes importantes en el comportamiento de personalidades exitosas y entre los cuales se pueden mencionar la tolerancia, la generosidad ,la cooperación, la democracia que representa a los valores sociales y la responsabilidad, honestidad, humildad y respeto a si mismo que representan a los valores individuales entre otros el amor al prójimo el sentido espiritual de la vida y las convicciones y principios de actuación de los creyentes dictan una pauta de referencia.(citado por Universia, 2011)

b) Actitudes asociadas al éxito o el lograr sobresalir en las personas:

Los Valores y las actitudes son la pareja que anda de manos tomadas por el sendero del bien. Quien maneja valores es seguro que posee Actitudes positivas.

Kimball Young (1967), p.4. “afirma que el termino actitud posee dos significados uno amplio y otro estrecho. Fue usado en forma limitada para indicar una predisposición motriz y mental a la acción “. (Citado por Von Sanden, s. f.)

Dicen que algunos autores usan el término actitud para referirse a la totalidad de la vida interior. En el sentido estricto este indica tendencia a la acción. Una actitud es esencialmente una forma de respuesta anticipatoria, al comienzo de una acción que no necesariamente se completó.

Es importante señalar tres rasgos importantes de la actitud:

- 1.- No debe ser confundida con imágenes o ideas verbalizadas (palabras). Las actitudes están generalmente asociadas a imágenes, ideas u objetos externos de la atención.
- 2.- Expresan una dirección. Vale decir, imprimen dirección a la actitud.
- 3.- Las actitudes al menos las más significativas, están vinculadas con el sentimiento y emociones. Asociación de agrado o desagrado respecto al objeto o situación miedo, cólera, amor y todas las complejas emociones aprendidas-intervienen en las actitudes”.

Ampliando el criterio de actitud se observa que el siglo XXI, los retos son muy diferentes a los que han enfrentado los empresarios en épocas anteriores.

En la medida que el empresario se actualice tomando cursos de administración e implementando procesos de mejora continua, y que lleve a la práctica los conceptos y la cultura de calidad y la reingeniería y tenga planes estratégicos, podrá ser competitivo a nivel nacional e internacional.

Para Biblioteca Tecnológica, (2014) Los empresarios deben funcionar armónicamente y proyectar sus planes a la luz del efecto que puedan tener , no solo a nivel específico, si no de manera integral. Las actitudes, conocimientos, capacidades y sensibilidades ideales que el empresario debe tener para ser exitoso o sobresaliente y altamente competitivo son las siguientes:

Actitud

- ✓ Ser positivo, emprendedor y creativo.
- ✓ Tener y aplicar un amplio sentido social en la práctica de los negocios.
- ✓ Ser promotor del desarrollo de la empresa para que produzca utilidades con justicia social.
- ✓ Respetar y acrecentar los valores éticos, personales y empresariales ante colaboradores y comunidad.
- ✓ Desarrollar análisis propositivos, apegados a principios de equidad, justicia, buscando un ambiente de excelencia y calidad.
- ✓ Interrelacionarse con otras empresas en la búsqueda de soluciones en atención y servicio que apoyen a la sociedad.
- ✓ Mantener una capacidad permanente para estar actualizado y conocer y dominar los conocimientos técnicos y métodos en el área de negocios. Ejercer liderazgo para promover el cambio y el acceso y uso de la tecnología de punta.
- ✓ Tener confianza y seguridad en sí mismo, para cumplir con su responsabilidad de éxito, con firmeza, energía y sacrificio.
- ✓ Fomentar la participación de los colaboradores en el trabajo con espíritu de grupo y servicio.
- ✓ Enriquecer, comprender la realidad nacional.

Todo lo antes se enuncia textualmente para describir el propósito de la descripción del análisis enfocado en las características de personajes de éxito o sobresaliente”.

c) Normas que influyen en el éxito o el sobresalir en las personas:

Las Normas son reglas que deben seguir las personas para una mejor convivencia, a las que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades del ser humano. Al sistema de normas, reglas o deberes que regulan las acciones de los seres

humanos entre si es a lo que se le denomina Moral. Según Kohlberg “ Hay que tener muy claro que hablar de moral es hablar de un conjunto de normas, que el hombre mismo se ha impuesto ,libre y conscientemente para vivir en la sociedad. La moral ayuda a que haya normas, que regulan la conducta en función del bien general. Pero hay que tener en cuenta que las normas (reglas o deberes) varían según la cultura y el lugar en que se ubica la sociedad que las genera; es decir es relativa la ética, la moral y los valores.

La palabra “Moral” se deriva del latín mos (Moris) cuyo significado es costumbre, hábito, casi lo mismo sucede con la “ética” que proviene del griego ethos e igualmente significa costumbre.

Ejemplos de la moral y la no moral: Moral. Uso normativo. Llamamos moral al conjunto de normas destinadas a regular la conducta humana en función del bien general. Ejemplo: Las reglas y las instituciones, reglamentos.

Moral. Uso descriptivo. Funciona como un adjetivo se le atribuye a un sujeto la característica de adherirse a normas conducentes al bien general. Ejemplo para tener buenas relaciones con todos. Dar respeto y recibirlo, ser aceptado, tener familia, participar en elecciones, etc.

- Inmoral. Se le atribuye a un sujeto la característica de violar las normas morales. Ejemplo: robar, matar, tirar basura en lugares inadecuados, golpear, hacer cosas indecorosas en vía pública, etc.
- No Moral. Es aquella conducta o situación que nada tiene que ver con la ética y la moral.
- Amoral. Se aplica a quien carece de criterio para diferenciar lo que está bien de lo que está mal, ejemplo: los niños, un enfermo mental”. Kohlberg, L. (1994) p.6, 7.

Las Normas se clasifican en normas Morales, jurídicas, religiosas y sociales.

En el ámbito de convivencia social se sustentan por normas. Al establecer relaciones entre las personas estas se regulan por distintas normas. Ellas definen y determinan los derechos deberes y permiten al individuo saber cómo actuar correctamente. (citado por Berkowitz, 1985) Las Normas Jurídicas: son normas contenidas en reglamentos u ordenamientos, el no cumplimiento es un acto ilícito y conlleva penalización ya sea de tipo pecuniario o administrativo.

Normas Jurídicas:

1. Manejar sólo si se tiene una licencia para conducir.
2. No tirar basura en la vía pública.
3. Es un delito robar
4. Las aguas del territorio son propiedad de la Nación.
5. Detenerse cuando el semáforo esta en rojo.
6. No vender bebidas alcohólicas a menores de edad.
7. Respetar los límites de velocidad.
8. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil
9. Antes de expedir cualquier nombramiento o de otorgar una comisión para el desempeño de alguna actividad de las comprendidas en estos artículos deberán cerciorarse de que la persona designada posee título profesional debidamente requisita da conforme a este reglamento.
10. La propiedad de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites territoriales nacional corresponde originalmente a la Nación, la cual ha tenido y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas a los particulares constituyendo la propiedad privada. (Espinosa, A. 2011).

Las normas sociales: son un amplio grupo de normas socialmente reconocidas como ser la moda, la tradición, los usos y costumbres etc. El no cumplirlas conlleva consigo una sanción institucional, aunque un tipo de recriminación o reproche social.

La norma religiosa: es aquella prescripción de conducta humana cuya finalidad última es posibilitar la santidad del hombre, en otras palabras ella plantea las exigencias que el hombre ha de cumplir para agradar a Dios (hacer su voluntad) así alcanzar la eterna bienaventuranza. La finalidad de la norma religiosa es la santidad, lo que persigue el sujeto es acercarse a Dios, logrando así la vida eterna.

La Norma Moral: Son distintas para cada individuo dependiendo de sus creencias religiosas y de la sociedad en que viven, aunque muchas de ellas ya son universales.

Los individuos las aprenden por medio de su familia, de la religión de la escuela y si no se cumple con ésta no se castiga por la ley, a menos que además de ser normas morales sean normas jurídicas.

Normas morales:

1. No mentir
2. No ser infieles.
3. No hacer trampas.
4. Ayudar a los más necesitados.
5. No utilizar los lugares de estacionamiento para discapacitados.
6. Dar el asiento a los ancianos.
7. Ser honrado.
8. Ser Justo.
9. El respeto.
10. La tolerancia.

RECONOCIMIENTO AL ÉXITO O SOBRESALIENTE

La sociedad es un espacio en donde se está influenciados claramente por el ámbito internacional por lo que muchas de las características y valores que se trazan como meta a seguir se parecen a los externos especialmente los primermundistas, sin embargo en el actual contexto de cosas la pérdida de valores de nuestra sociedad al consumismo y la superficialidad nos impone otros hitos a seguir como características de éxito o sobresaliente de nuestra sociedad actual.

Algunos personajes sobresalientes o de éxito por sus conocimientos en Honduras:

1. Sir Salvador Moncada(Médico Investigador internacional) ; breve resumen o Perfil:

Sir Salvador Moncada nació en Tegucigalpa en 1944 y en 1948 su familia se mudó a San Salvador. Se graduó de medicina en 1970 y luego de mudarse a Londres donde sacaría un Doctorado en Farmacología y luego en ciencias, durante su estancia en el laboratorio John Vane del real colegio de Cirujanos de Londres.

Asimismo, formaría parte de investigaciones que permitirían descubrir como la aspirina y drogas similares, inhiben la biosíntesis de la prostaglandinas. Autor de más de 600 papeles de científicos, sus investigaciones se centran en los efectos farmacológicos de las sustancias vaso activas.

Actualmente es el Director del Instituto Wolfson para investigaciones Biomédica. Por sus contribuciones a la ciencia, en 1990 recibió el premio Príncipe de Asturias y en el 2010 la Reina Isabel II le dio el título de Caballero. (hondudiaro, 2013, párr. 5)

De estos personajes sobresalientes Hondureños se requirió información de siete colegios profesionales y se solicitó a los más destacados profesionales con una trayectoria de mayor reconocimiento en el ejercicio profesional para cada uno ellos y así obtener mayor información.

Los tres millonarios en Honduras son Mohamad Yusuf Amdani Bai (posición cinco), Jaime Rosenthal Oliva (lugar seis) y Miguel Facussé Barjum (11). Entre los 12 millonarios no hay mujeres, solo hombres.(«Tres hondureños entre los 12 empresarios más importantes de Centroamérica», s. f., p. 1)

Personajes Sobresalientes por sus cualidades, se considera siete (7) colegios profesionales de Honduras:

Por su gran labor en la sociedad hondureña, se ha considerado los perfiles profesionales de los siguientes agremiados como ser:

Abg. José Luis Valladares- Presidente del colegio de abogados de Honduras.

Dr. Elmer Sady Mayes- Presidente del Colegio médico y cirujano de Honduras.

Lic. Sergio José Midence del Colegio de Biólogos.

Arquitecto Jacobo Bertrand- Colegio de Arquitectos de Honduras.

Ing. Agrónomo José Cristóbal Irías del CINAH

Dra. Bessy Patricia Mejía del Colegio de Cirujanos Dentistas.

Dra. Marta Alicia Valeriano del Colegio de Microbiólogos.

Dr. Marco Polo Michelleti Bain del Colegio médicos veterinarios de Honduras.

Licda. Aida Gilda Codina del Colegio de Enfermeras de Honduras.

Todos los anteriormente mencionados se detallan en las tablas de resultados y cada uno menciona sus respectivos profesionales con trayectoria de éxito en lo académico, filántropo y empresarial

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 CONGRUENCIA METODOLOGICA

3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA

Título	Problema	Preguntas de investigación	Objetivos		Variables	
			General	Específicos	Independiente	Dependiente
Personajes sobresalientes en el contexto en Honduras 2014	¿Quiénes son los profesionales reconocidos en su trayectoria por los colegios del área en Honduras?	¿Cuáles son los criterios que determinan a las personas que se pueden considerar como exitosas o con reconocimiento?	Identificar los profesionales reconocidos por su éxito en los respectivos colegios del área en Honduras. .	Determinar los criterios utilizados para definir a una persona como exitosa o con reconocimiento sobresaliente	Independiente	RECONOCIMIENTO SOBRESALIENTE POR SU TRAYECTORIA PROFESIONAL
		¿Cuáles son las personas reconocidas por los colegios profesionales consideradas exitosas por distinción social o proyección social?		Identificar las personas reconocidas por los colegios profesionales consideradas exitosas por distinción social o proyección	Proyección Social	
				Considerar una base de datos con las personas distinguidas	Documentación	

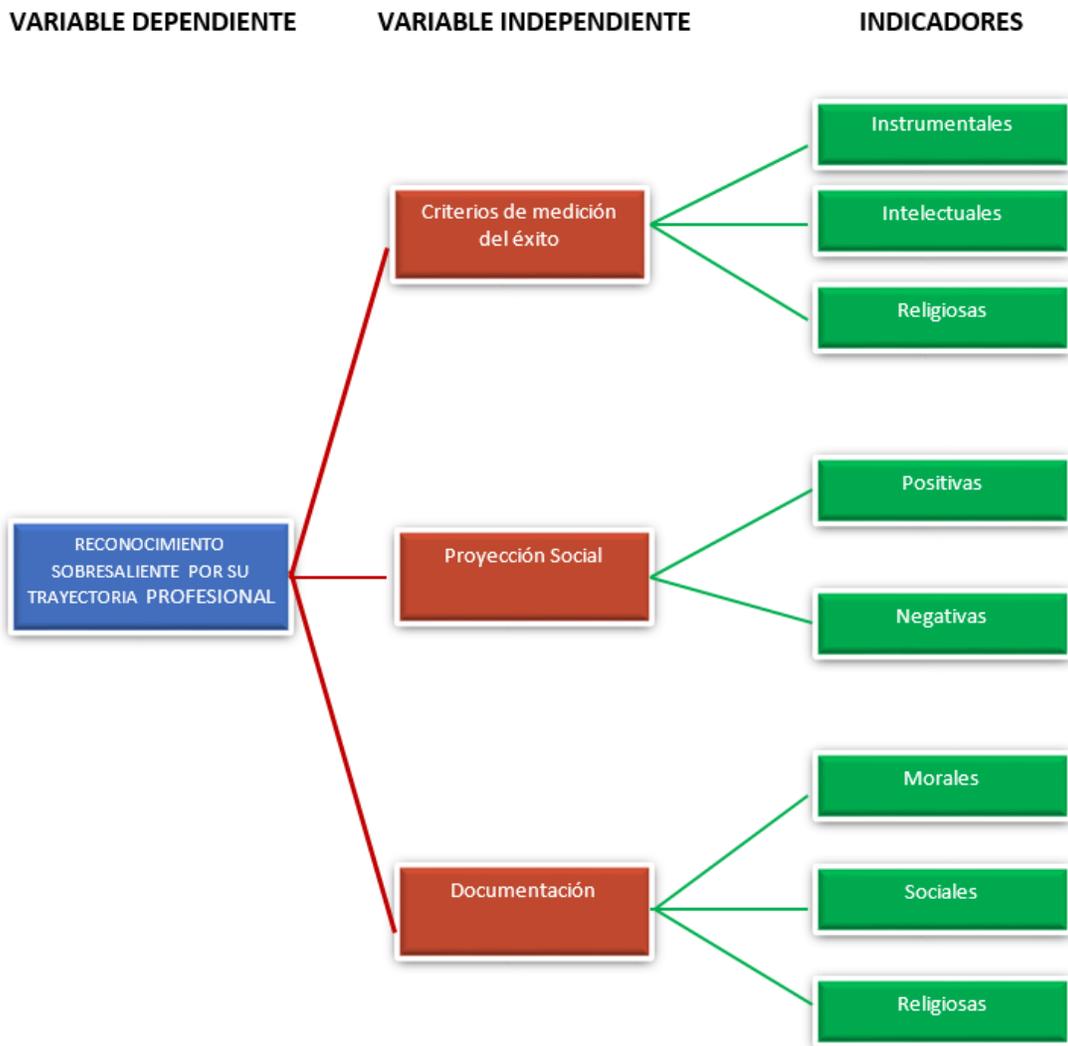


Figura 5. DIAGRAMA DE VARIABLES

3.1.3 DEFINICION OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Éxito Personal o Sobresaliente: **más** que constituir un fin es el resultado natural de un buen trabajo personal, que nace y se construye desde nosotros mismos.

Para ser exitoso o sobresaliente, es fundamental sentirse bien y exitoso con nosotros mismos sin necesitar la aprobación en el resto.

Una de las claves del éxito o ser sobresaliente es a través de soñar.

Valores Instrumentales:

“Se entiende los modos de conducta preferible para el sujetos o la sociedad” (Rokeach)

(1973). Entre estos tenemos:

Tolerante, competente, valiente capaz de perdonar, servicial, honesto, alegre, imaginativo independiente, intelectual, lógico, cortés, autodisciplinado, responsable.

Valores Intelectuales.

“El ámbito de la asimilación de conocimientos, y de capacidades para el análisis, la reflexión, la investigación, la observación, la autoevaluación y la búsqueda de la verdad “.

Valores Religiosos Trascendentes.

“El amor y la entrega al prójimo, el sentido espiritual de la vida, las convicciones y los principios de actuación de acuerdo a las creencias y los modelos o pautas de vida dictadas por referencias dentro de la religión”.

Valores: (Morales, Intelectuales y Religiosas)

“Se denomina valores al conjunto de pautas que la sociedad establece para ser cumplidas por las personas en la relaciones sociales. Los valores son creencias de mayor rango, tiene una expresión de consenso social, y es un componente de la cultura”.

Valores Morales.

“En ellos encontramos los valores para la convivencia social, los que exaltan el auto concepto, y dirigen la conducta, según las normas y/o patrones culturales de determinadas sociedades o comunidades. Se subdividen en sociales e individuales. Como ejemplos de los sociales: “el respeto a los demás y a las normas, la tolerancia, la justicia, la cooperación, la democracia, la generosidad y otras “. Como ejemplo de los individuales; la libertad, la responsabilidad, la honestidad, la humildad, el respeto a uno mismo, etcétera.

Actitud:(Positiva, Negativa)

“En la Psicología social, las actitudes se definen como evaluaciones globales doctas de una persona, un objeto, un lugar o asunto que influyen el pensamiento y la acción”. Perloff , R.M.(2003). Es decir, las actitudes son expresiones básicas de aprobación o desaprobación, favorabilidad o desfavorabilidad, o gustar y disgustar”. Bem, D (1970). Ejemplos incluirían que nos gusta el helado de chocolate, ser anti-aborto, o endosar los valores de un partido político particular “.

3.1.3 ENFOQUE Y METODOS

El enfoque de esta investigación es cualitativo por las siguientes razones:

- 1) Para la selección de las personas de éxito en el estudio se basa en el criterio de expertos que con base a las cualidades y reconocimientos honoríficos de las personas exitosas se discriminan algunos y se seleccionan a otros con base a las observaciones realizadas a estas personalidades por distinción honorífica nacional e internacional a según criterio proporcionado por cada experto del colegio profesional entrevistado (Abogados, Médicos, Biólogos, Arquitectos, Ing. Agrónomos, Dr. en Odontología, Dr. en Microbiología, Dr. en Veterinaria y Lic. en Enfermería).
- 2) Para la identificación de los valores, actitudes y normas aplicadas por las personas exitosas, las mismas como informantes expresan que valores, que actitudes y que normas le sirvieron para lograr el éxito y los títulos honoríficos. Por lo anterior no se observan las estadísticas descriptivas, por tanto el enfoque es eminentemente cualitativo. Haciendo uso del método de criterio de expertos y del cuestionario con los cuales se recopiló la información.

3.2 MATERIALES

El instrumento de valoración de expertos para la selección de personas de éxito con distinción académica. Filantrópica y social.

Cuestionario cualitativo para personajes sobresaliente, con distinción social o proyección social en el contexto de hondureño 2014.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Descriptivo cualitativa, transversal, y representa la planificación para la identificación de los valores, actitudes y normas propias o comunes a personalidades como medio para poder alcanzar el éxito con distinción honorífico en el campo académico, filantrópico y empresarial, para su socialización en la sociedad hondureña.

3.3.1 POBLACIÓN

La población informante de referencia son dos:

- A) Expertos (para el presente estudio se consideró siete (7) representantes de colegios profesionales en los distintos áreas del conocimiento Jurídico, ciencias médicas en el campo de la salud, ciencias naturales en biología, ciencia de la rama de ingeniería técnica de arquitectura, Agrónomas.
- B) Personas de éxito con reconocimiento honorífico en lo académico, filantrópico y empresarial.
- C) Listado de hondureños destacados según gremio Profesional. Ver (Fichas Informativas)

3.3.2 MUESTRA

La muestra es primera población informante (expertos) es intencional, y de igual forma en segunda población (personajes exitosos).

3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Valores, actitudes y normas de las personas de las personas de éxitos identificadas.

3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA

Cuatro expertos y siete personajes más distinguidos en Honduras 2014.

3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

3.4.1 INSTRUMENTOS Y TÉCNICA

Cuestionario Cualitativo para expertos (Instrumento ficha informativa (hoja de vida) cuestionario cualitativo para personalidades de Éxito.

3.4.2 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.4.2.1 FUENTES PRIMARIAS

Informantes Claves:

Bibliografía de base incluida en la fundamentación teórica

3.4.2.2 FUENTES SECUNDARIAS

Resultados de estudios de investigación relacionados con el tema de personas exitosas

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS

4.1 DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD:

1) Se obtuvo respuesta de los diferentes colegios gremiales a los que se le envió la entrevista y solo contestaron 6 ya que dos de ellos veterinarios y enfermeras no poseen la información de sus profesionales éxitos porque su gremio es pequeño y solo se reúnen para actividades de urgencia.

2) De los otros colegios que se investigó dentro de la universidad autónoma, los colegios de filosofía, historiadores, técnicos en aduanas y sociólogos no poseen afiliación de ningún colegio pero los sociólogos y los filósofos si han realizado publicaciones de investigaciones pero solo lo publican para instrumentos de tipo estudios de casos.

3) Se agregó como parte de información para completar a un número de siete profesionales al Ing. Eléctrico Percy Buck y a la Historiadora Olga Joya.

4) Los profesionales presidentes considerados como expertos se le dificulta dar datos con tendencias de catalogar a su afiliados en académicos, filántropos y empresariales ya que en la estructura de las organizaciones no está dentro de sus actividades el otorgar méritos (solo los que cumplen 50 años del ejercicio profesional son galardonados con éxito eje Colegio de ingenieros, médicos y abogados. Porque ellos si poseen en su programas otorgar merito a la trayectoria dentro de lo profesional. Seguidamente se elaboró tablas de cada experto.

Tabla 1. Colegios de Abogados de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
1) José Luis Valladares de profesión abogado con Maestría en Dirección de Recurso Humanos	Presidente de Junta Directiva del Colegio de Abogado. Catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Abogado de los tribunales de la Republica. Gerente de la Secretaria General del Instituto, de Desarrollo, Agua y Saneamiento (IDECOAS).	Alcanzar la Presidente del Colegio de abogados (2013-2014)
El Abg. Valladares considera a su criterio las siguientes personas de éxito en el área gremial		
Distinción académica	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
José María Palacios	Luis Pineda Batres	Omar Casco
Guillermo Pérez	Soledad Osejo	Oswaldo Ramos

Tabla 2. Colegio de Médicos y Cirujanos de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
2) Doctor en medicina general Elmer Sady Mayes Cisneros, Especialista en Neurocirugía	Presidente de Junta Directiva Colegio médico y cirujano de Honduras 2012-2014 Presidente de Junta Directiva Colegio médico y cirujano de Honduras 2014-2016 Hospital Escuela Universitario Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)	Formar parte de la Presidencia en dos periodos consecutivos en el Colegio Médico de Honduras
El Dr. Mayes considera las siguientes personas de éxito en el área gremial		

Distinción Académico	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
Dr. Marco Tulio Medina Dr. Carlos Rivera Williams Dr. Carlos Godoy Arteaga Dr. Enrique Aguilar Paz	Dr. Juan Almendrades Bonilla Dr. Ramón Custodio	Dr. George Frazier Dr. Marco Tulio Martínez Dr. Eliseo Etcheverry Dr. José Carlos Alcerro

Tabla 3. Colegio de Biólogos de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
3) Lic. Sergio José Midence López De profesión Bachiller en ciencias Biológicas	Presidente del Colegio de Ingenieros Biólogos de Honduras	Haber servido a Comunidades Ladinias y/ o Indígenas en la conservación de Recursos Naturales Realizar Consultorías de manera independiente
El Lic. Midence considera las siguientes personas de éxito en el área gremial		
Distinción Académico	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
Gustavo Cruz	Ana Aguilar de Galeano	Fernando Fortín M.

Tabla 4. Colegio de Arquitectos de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
4)Arquitecto Jacobo Bertrand Aguilar De profesión Arquitecto	Presidente del Colegio de Arquitectos de Honduras (2013-2014) Catedrático de la carrera de Arquitectura de la UNAH Asesor Independiente del Área de Arquitectura	El Alcanzar la Presidente del Colegio de Arquitectos de Honduras. (CAH). El trabajar en una institución de un gran prestigio por su Historia y por el momento que vive después de 35 años de no invertir en su mejora de su infraestructura. La UNAH envía un mensaje de cómo se logran objetivos para mejorar la calidad de sus usuarios a nivel público. Lo público tiene que ser lo mejor porque es de todos.
El Arquitecto Beltrán considera las siguientes personas de éxito en el área gremial		
Distinción Académico	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
Nazry Simón Nelly Falck Alejandro Castañeda		Antonio Bendaña Víctor Cuadra Alexis Pineda

Tabla 5. Colegio de Cirujanos Dentistas de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
Dra. Bessy Patricia Mejía De profesión Dra. En Cirugía Dental y Lic. En Ciencias Jurídicas y sociales.	Jefa de consultoría Odontológica Centro de Salud Villanueva desde 1994 a la fecha y clínica privada, Banco Pro américa Departamento de Recuperación de Deuda.	Presidenta del Colegio de Cirujanos Dentistas de Honduras (2013-2014) Miembro del Tribunal electoral de Federación Odontológica de Latinoamérica.
La Dra. Mejía considera las siguientes personas de éxito en el área gremial		
Distinción Académico	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
Oscar Castañeda		Sara María Pineda

Tabla 6. Colegio de Microbiólogos de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
Dra. Marta A. Valeriano Padilla. De Profesión Dra. En Microbiología y Química Clínica	Jefa del Laboratorio Clínico del Hospital Escuela Jefa del Turno B. Laboratorio Clínico Hospital Escuela Supervisora del T C Laboratorio Clínico	Presidencia del Colegio de Microbiólogos de Honduras 2014 Jefa del Laboratorio Clínico del Hospital Escuela
La Dra. Valeriano considera las siguientes personas de éxito en el área gremial		
Distinción Académico	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
Ivette Lorenzana Gustavo Fontecha	María Auxiliadora Valladares Elvia Reyes	Ivette Lorenzana Sandra Lara

Tabla 7. Colegio de Ingenieros Agrónomos de Honduras (CINAH)

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
Ing. Ernesto Ochoa Ramírez De profesión Ingeniero Agrónomo	Crédito agrícola, Extensión Agrícola, Desarrollo Rural, Gerencia de empresas Consultoras Gerencia Gremial.	Alcanzar la presidencia del Colegio profesional de Ing. Agrónomos de Honduras- Fomento de Cultivo de Arroz bajo riego y caña de azúcar, desarrollo Rural integrado en la Paz Valle. Fomento de los Servicios agrícolas privados. Desarrollo social y empresarial de la CINAH

El Ing. Ochoa considera las siguientes personas de éxito en el área gremial		
Distinción Académico	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
Marlon Escoto	AMITIGRA	Jaime Rosental Oliva Jorge Bueso Arias Aline Flores Miguel Facusse

Tabla 8. Colegio de Médicos Veterinarios de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
8) Marco Polo Micheletti Bain De profesión Médico Veterinario	Desarural, Sanidad Animal, Ministerio de Finanzas ,INA, Ejercicio Profesional Privado, Director Académico Universidad José Cecilio del Valle, Director de Pesca y acuicultura, Viceministro de Agricultura ,Vicepresidente de Banadesa, COHEP,ANDHA, Secretaria Técnica CNMSF	Presidencia del Colegio de Veterinarios de Honduras
El Dr. Micheletti considera las siguientes personas de éxito en el área gremial		
Distinción Académico	Distinción Filantrópica	Distinción Empresarial
* Observación (no dio nombres por ser un colegio profesional de pocos miembros)		

Tabla 9. Colegio de Enfermeras Profesionales de Honduras

Estudios Académicos	Experiencia Laboral	Logros profesionales o Reconocimientos profesionales
<p>Lic. Aida Gilda Codina Gallardo. Enfermera Especialista en Salud Familiar</p>	<p>Enfermera Supervisora Hospital Regional de Occidente, Directora Escuela Emergente de Auxiliares de Enfermería Santa Rosa de Copán, Enfermera del Programa Nacional Cáncer/Enfermedades Crónicas , Dirección de Normalización</p>	<p>Presidencia del Colegio de Enfermera de Honduras 2014-2016</p>
<p>La Lic. Codina considera las siguientes personas de éxito en el área gremial</p>		
<p>Distinción Académico</p>	<p>Distinción Filantrópica</p>	<p>Distinción Empresarial</p>
<p>* Observación (no dio nombres por ser un colegio profesional en donde esta información no la poseen dicha información ya que no llevan una Base de Datos con esta información solo de afiliación)</p>		

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se describen las conclusiones y recomendaciones que se encontraron a través de la investigación de este estudio, que serán de gran utilidad para posterior guía a los diferentes colegios profesionales que deseen en su momento colaborar coordinando las funciones oportunas con las correspondientes gremios que deseen manejar actualizadas la trayectoria de éxito o sobresaliente en el desempeño laboral del ejercicio con trayectorias exitosas.

5.1 CONCLUSIONES

A continuación se describen las conclusiones de la investigación, con respecto a la actualización del perfil de cada profesional exitosos en lo académico, filántropo y empresarial que contribuya al manejo de la información adecuada a los agremiados que han destacado y contribuido en la sociedad.

1. Los criterios utilizados en los procesos de selección de personas exitosas o con reconocimiento sobresaliente se basaron en su trayectoria relevante como académicos, filántropos y empresariales. Destacándose por sus valores (éticos, económicos y psicológicos) desde el punto de vista dimensional, actitudes y normas que han fomentado el desarrollo y la mejora para la calidad de vida en la sociedad.
2. Cada uno de los Profesionales fue identificado por el Presidente del Colegio al que pertenece ya que no existe una estructura dentro de las organizaciones que otorguen méritos profesionales a los más exitosos, por lo que esta información solo es socializada en los medios de comunicación prensa y Televisión que poseen portales culturales.
3. No existe disciplina en mantener documentación actualizada de base de datos de profesionales meritorios en el país, o por gremio. Hay falta de interés por parte de los gremios de dar seguimiento a los profesionales de éxito.

5.2 RECOMENDACIONES

Según las conclusiones encontradas se propone dos recomendaciones principales:

1. La iniciativa de promover una ley que promueva la elaboración de premiaciones de diversos méritos para los colegios profesionales, su socialización y documentación.
2. Proponer programas de actividades culturales donde se promueva una base de datos de profesionales con méritos en el país.
3. Proponer un proyecto piloto como referencia que sea de utilidad a otras instituciones que tengan interés en el presente estudio donde incluyan la sistematización de procesos y la ficha informativa hoja de vida, que ayude a mejorar la implementación dentro de las organizaciones en el aspecto académico, filantrópico y empresarial.

BIBLIOGRAFIA

1. Alles, M. A. (2008). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Argentina: Ediciones Granica. Recuperado a partir de:
<http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10934141>
2. Alles, M. A. (2009). Rol del jefe: cómo ser un buen jefe. Argentina: Ediciones Granica. Recuperado a partir de:
<http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10357559>
3. Berkowitz, M. W. (1985). Educar la Persona moral en su totalidad, No 8. Recuperado a partir de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie08a03.htm>
4. Biblioteca Tecnologica. (2014). Biografia De Jack Fleitman. Recuperado 26 de diciembre de 2014, a partir de:
<http://www.biblioeteca.com/biblioeteca.web/escritor/jack-fleitman>
5. Calix, M. A. (s. f.). Al Maestro, Gracias. Recuperado a partir de <http://www.elheraldo.hn/opinion/745103-368/al-maestro-gracias>
6. Carapaica Gil, L. M. (2009). Gerencia y Liderazgo, La dirección del cambio en la empresa, Liderazgo Situacional Graham Wilson. Recuperado a partir de http://gerenciaycambio.blogspot.com/2009_05_01_archive.html
7. Cardona, P. (2000). Liderazgo Relacional (Documento de investigacion). Barcelona: Universidad de Navarra. Recuperado a partir de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0412.pdf>

8. Covarrubias, I. (s. f.). Emprendedores y empresarios: un enfoque institucional. Recuperado a partir de <http://www.eumed.net/ce/icm-emp.htm>
9. Covey, S. (2011). Asegurar Resultados en Tiempos de Incertidumbre, los 7 hábitos de la gente altamente efectiva (1era ed.). España: Impresia Iberica.
10. Espinosa, A. (2011). Identidad Nacional como fuente de bienestar subjetivo y social (Boletín de Psicología) (pp. 71-87).
11. Feloni, R. (2014, agosto 25). 16 características de la gente exitosa del bestseller «Piense y hágase rico». Recuperado a partir de:
<http://www.soyentrepreneur.com/27312-16-caracteristicas-de-la-gente-exitosa.html>
12. Fernández, J. A. (2004). Liderazgo empresarial en tiempos de cambio, según Sun Tsu. Recuperado a partir de:
<http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10063191>
13. Gonzalez, M. (2009). La administración por valores. Recuperado a partir de
<http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10316716>
14. Grupo del Banco Mundial. (2014). Datos « El Banco Mundial». Recuperado a partir de :
<http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL/countries/HN?display=graph>

15. Gurruchaga, M. (2006). Inteligencia emocional y felicidad (84-9840-024-4) • Expresso Bibliográfico. Recuperado 26 de diciembre de 2014, a partir de: <http://www.expressobibliografico.com/familia/inteligencia-emocional-y-felicidad/84-9840-024-4.php>
16. Gutiérrez Rudas, J. A. (2009). Factores que intervienen en el éxito empresarial. Recuperado a partir de: <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10306982>
17. Hiebaum, K. (2009). ¿Cuál es el origen de un líder? Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10311270>
18. hondudiaro. (2013, diciembre). Salvador Moncada «el príncipe» hondureño de las Ciencias Médicas | Hondudiaro. Recuperado 23 de diciembre de 2014, a partir de <http://hondudiaro.com/?q=node/5133>
19. Jiménez, A. J. (2013). Creando valor a través de las personas: Una guía para la gestión de personas en el umbral de la e-sociedad. Ediciones Díaz de Santos.
20. Joya, O. (s. f.). Curriculum Lic Olga Joya, p. UNAH.
21. Microbióloga recibe premio de la UNAH por investigación sobre VIH. (2012). Recuperado a partir de <http://www.latribuna.hn/movil/2012/08/09/microbiologa-recibe-premio-de-la-unah-por-investigacion-sobre-vih/>
22. Miguel, A. (2006). Motivacion y personalidad. La, Laguna.
23. Orozco, S. (2007). Teoria Algoritmos Genéticos. Recuperado 26 de diciembre de 2014, a partir de <https://es.scribd.com/doc/5037987/Teoria-Algoritmos-Geneticos-Samuel-Orozco>

24. Pazmiño Cruzatti, I. (2010). Liderazgo, más que una estrategia gerencial. Ecuador: EDITEKA Ediciones. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10378356>
25. Rodríguez Estrada, M. (2012). Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas (2a. ed.). México: Editorial El Manual Moderno. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10779997>
26. Ruiz Olabuénaga, J. I. (2007). Sociología de las organizaciones complejas. Publicaciones de la Universidad de Deusto.
27. Sala de lo Penal de la CSJ presenta libro sobre temas de derecho penal. (s. f.). Recuperado 10 de enero de 2015, a partir de:
<http://www.latribuna.hn/2014/06/07/sala-de-lo-penal-de-la-csj-presenta-libro-sobre-temas-de-derecho-penal/>
28. Santos, R. (2014, marzo). Marco Tulio Medina: Honduras urge de nuevas promesas para la investigación. Recuperado a partir de:
<http://www.latribuna.hn/movil/2014/03/23/marco-tulio-medina-honduras-urge-de-nuevas-promesas-para-investigacion/>
29. Soto Balbón, M., & Barrios Fernández, N. (2006). Gestión del conocimiento. Parte I: revisión crítica del estado del arte. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10179528>
30. Stephen P. Robbins. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.

31. Tintorè Espuny, M. (2003). El liderazgo político en la antigüedad clásica. Revista de estudios políticos, Julio-Noviembre (No.121).
32. Tres hondureños entre los 12 empresarios más importantes de Centroamérica. (s. f.). Recuperado 10 de enero de 2015, a partir de <http://www.latribuna.hn/2014/05/28/tres-hondurenos-entre-los-12-empresarios-mas-importantes-de-centroamerica/>
33. Universia. (2011). Marín Ibañez Ricardo. Recuperado 26 de diciembre de 2014, a partir de:
<http://biblioteca.universia.net/searchAutor.do?q=Mar%C3%ADn+Ib%C3%A1%C3%B1ez%2C+Ricardo&start=30>
34. Valenzuela, A. (2011). 501 Datos curiosos de Honduras (1.^a ed.). Honduras: VOTZ Editorial.
35. Von Sanden, C. (s. f.). Microsoft Word - Documento2 - educacion_formacion_actitudes.pdf. Recuperado 26 de diciembre de 2014, a partir de:
http://www.serpaj.org.uy/serpajph/educacion/articulos/educacion_formacion_actitudes.pdf
36. Yarce, J. (2009). El poder de los valores. Colombia: Universidad de La Sabana. Recuperado a partir de:
<http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10565747>

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1. FICHA INFORMATIVA HOJA DE VIDA

DATOS GENERALES

Lugar y Fecha de Nacimiento:		Sexo	F ()	M ()
Correo Electrónico:				
Nombre del colegio profesional:				
Dirección física de la institución:		Teléfono:	Celular:	

EDUCACIÓN

Título Académico:	
Experiencia Laboral:	Años de ejercicio profesional
Nombre de la institución donde labora:	
Logros de mayor relevancia alcanzados:	

ANEXO 2. LISTADO DE PERSONALIDADES

Cuadro de Colegio de Profesionales de Honduras de los		académico	filántropos		empresarial		
Se enumeran del 1 al 7 en orden de accesibilidad de respuesta, se resalta en color amarillo							
Colegios Profesionales de Honduras 2014							
No	Nombre del Colegio	Presidente	Personas Distinción	Personas Distinción	Personas Distinción	100%	80%
			Académica	Filantrópica	Empresarial		
1	Abogados	José L. Valladares	José Ma. Palacios			100%	
					Oswaldo Ramos	100%	
2	Medico	Elmer Mayes	Marco Tulio Medina			100%	
				Ramón Custodio			80%
					George Freazer	100%	
				Nubia Mendoza de Zuniga		100%	
3	Biólogos	Sergio Midence					80%
			Gustavo Cruz			100%	
				Ana Aguilar de Galeano		100%	
4	Arquitectos.	Jacobo Beltrand					
			Nelly Falck				
5	Odontólogos	Bessy Patricia Mejía				100%	
6	Microbiólogos	Marta A. Valeriano	Ivette Lorenzana			100%	
					Ivette Lorenzana	100%	
7	Agrónomos	Ernesto Ochoa Ramírez					
			Marlon Escoto			100%	
8	Veterinarios	Marco P. Micheletti	no dio personalidades			100%	
		si lleno hoja de vida					

9	Pedagogos	Oscar J. Espinal				100%	
		no brindo información de los propios agremiados					
10	Inq. Eléctrico	Persy Buck				100%	
11	Dra. Historia	Olga Joya				100%	
12	COPROENFH	Aida Gilda Codina	no dio personalidades			100%	

ANEXO 3. HOJA DE VIDA DEL REGISTRO DOCUMENTAL DE PERSONALIDADES SOBRESALIENTES

No. Ficha: 7 Hojas de Vida (Fichas Informativa otorgada por el Presidente de cada uno de los Colegios Profesionales de Honduras)

PERFIL DE PROFESIONALES DE ÉXITO:

Nombre	DR. MARCO TULLIO MEDINA (ACADÉMICO)
Títulos	Doctor en Medicina y Cirujano, con MSC en Neurología, y PHD en Neurociencia en 2009 en Londres.
Lugar de Nacimiento	Tegucigalpa, M.D.C. el 19 de septiembre 1959
Desarrollo	<p>Realizó sus estudios de medicina en la Facultad de Ciencias Médicas, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) entre 1978 a 1985 y se especializó en Neurología en el Instituto de Neurología y Neurocirugía, Manuel, en México entre 1987 a 1990, Neurofisiología Clínica en la Universidad de Aix-Marseille, Francia entre 1990-1991 y Epileptología pediátrica y del Adulto en el Centro Saint Paul, Marsella, Francia.</p> <p>Efectuó sus estudios de post-doctorado en Epileptología pediátrica y del Adulto en la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA) de 1991 a 1993, y actualmente es candidato a un PhD (doctorado) en Neurociencias en el University College London (UCL) del 2010 al 2015.</p> <p>Inició sus actividades de Investigación, en la Dirección de Investigación Científica, UNAH en 1985. Fue Jefe de la Unidad de Investigación Científica, de la Facultad de Ciencias Médicas, UNAH.</p>

	<p>Obtuvo la patente registrada en la Organización Mundial de Propiedad Intelectual, en Estados Unidos de América y Japón de un método de diagnóstico y tratamiento de la Epilepsia, donando a la UNAH el 50 por ciento de las regalías de su patente para el apoyo de la investigación en Honduras.</p>
<p>Logros Personales (Libros Publicados)</p>	<p>Soy coautor de más 20 capítulos de libros publicados en Francia, Estados Unidos, España, Alemania, Suiza (OMS), etc. y co-editor de cinco libros en América Central, México y Estados Unidos, entre ellos: Las Epilepsias en Centro América Myoclonic Epilepsies, Neurologic consequences of Malnutritio Actualidades en las Epilepsias y Neurocysticercosis.</p>
<p>Logros Institucionales</p>	<p>¿Cómo se da la oportunidad de trabajar con el reconocido investigador Salvador Moncada?</p> <p>Hace 20 años invite al doctor Salvador Moncada a participar como conferencista en el Congreso Médico Nacional, de allí surgió una amistad profunda, en 1998 fundamos la Fundación Salvador Moncada y luego Honduras Global. Desde el 2009 inicie mi doctorado en Neurociencias (PhD) bajo su supervisión en la Universidad de Londres, en un proyecto sobre disfunción endotelial en la enfermedad vascular cerebral.</p>
<p>Empresas</p>	<p>Actual decano de la Facultad de Medicina de la máxima Casa de Estudio. UNAH</p>
<p>Honores Recibidos</p>	<p>Consiguió que la epilepsia fuera considerada por la OPS como un problema prioritario para las Américas, Premio Nacional de Ciencias “José Cecilio del Valle” y a la mejor</p>

	trayectoria de “Investigación de la UNAH por lo que la Liga Internacional contra la Epilepsia (ILAE) le ha otorgado un reconocimiento especial.
Estudios Cursados	Neurólogo Con Ph en Neurociencias en Londres
Experiencia en el Campo	Nature Genetics, Lancet, Archives of Internal Medicine, Revista Médica Hondureña
Investigaciones	120 trabajos y conformar un grupo de trabajo comprometido en el seno de la facultad denominado “Consejo Consultivo”, brindar en los últimos cinco años a la UNAH el 40% de la investigaciones científicas a nivel internacional, la fundación del Edificio de Ciencias de la Salud y el Centro de Diagnóstico de Imágenes Biomédicas, Investigación y Rehabilitación, así como el descubrimiento de 4 genes de las epilepsias, etc

Nombre	ING. PERCY ARMANDO BUCK MENDOZA (ACADÉMICO)
Títulos	Ingeniero eléctrico
Lugar de Nacimiento	29 de Marzo de 1951
Desarrollo	Su educación y secundaria la realizó en el Instituto Salesiano San Miguel, y fue el primer egresado de Ingeniero Eléctrico en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
Logros Personales	Es Fundador y el miembro número uno del Colegio de Ingenieros, Mecánicos, Eléctricos de Honduras (CIMEQH).
Logros Institucionales	Gerencia de la Empresa de Energía Eléctrica de Honduras (ENEE)
Empresas	Ingreso a laborar en la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE), donde desarrolló una carrera de 35 años, y dejó de laborar hasta hace un año.
Estudios Cursados	Máster en Potencia de la Universidad Católica de Brasil y otra en Finanzas en la Universidad de Illinois de Estados Unidos.
Experiencia en el Campo	Fue Catedrático Universitario de la UNAH, durante dos años y director de las carreras de ingeniería eléctrica, mecánica y química que era parte de la decanatura de ingeniería.

Nombre	LICDA. ANA CRISTINA AGUILAR DE GALEANO (FILÁNTROPA)
Títulos	Licenciado en Biología UNAH, Abogada
Lugar de Nacimiento	San José de Costa Rica
Logros Personales	AG Designs , Fundación Abrigo
Empresas	IBM, McDonal, AG Designs
Estudios Cursados	Máster en Cooperación Internacional

Nombre	SOR MARIA ROSA (FILÁNTROPA)
Títulos	Sor (Congregación escolásticas)
Lugar de Nacimiento	Nació el 21 de Noviembre de 1926 en Puerto Cortés, Honduras
Logros Personales	Haciendo labor de enfermera trabajo con las hermanas en el Hospital la Policlínica en Comayagüela, en este lugar conoció a muchas familias, empresarios y comenzó a platicar de sus sueños de crear hogares para niños huérfanos.
Empresas	La Asociación se denominó Sociedad Amigos de los Niños (S. A. N.)
Logros obtenidos	Son mas de 40.000.00 niños (as) y jóvenes que han encontrado en ella una mano amiga que les ha mostrado el rostro amoroso de Dios dándoles oportunidades de ser mejores personas, hoy en día muchos de estos niños son ciudadanos productivos que integran familias saludables dentro y fuera de nuestro país, algunos de ellos cooperan en los proyectos de Sociedad Amigos de los Niños.

Nombre	LIC. GUSTAVO ADOLFO CRUZ (ACADÉMICO)
Títulos	Licenciado en Biología UNAH
Lugar de Nacimiento	Tegucigalpa M.D.C. 15 de Abril de 1953
Empresas	Escuela de Biología-UNAH
Honores Recibidos	Premio Nacional “José Cecilio del Valle” por su amplia trayectoria en el área de la biología.
Estudios Cursados	Licenciatura en Biología en la UNAH, Comportamiento animal en Estados Unidos, Ecología y Máster en Zoología en Universidad de Nacional de Costa Rica.
Experiencia en el Campo	Director General de Re. Na. Re. (15años); Catedrático UNAH (30 años), Actualmente dirige el Museo de Historia Natural de Honduras de la UNAH.

Nombre	MIGUEL MOLINA (Empresario)
Títulos	Empresario
Lugar de Nacimiento	Tegucigalpa M.D.C. 15 de Abril de 1953
Empresas	Grupo Agrolibano (Agropecuaria Montelibano, Industria Camaronera del Sur, Ornamentales del Valle, Bosques Cuyamapa)
Honores Recibidos	Premio de Empresario del siglo en 2012, San Lorenzo
Experiencia en el Campo	<p>Presidente Fundador de las empresas Agrolibano desde 1978, dándole empleo a más de 200 trabajadores permanentes y 5000 temporales, dentro de su responsabilidad social empresarial se encuentran la Fundación Agrolibano la cual contribuye a generar capacidades locales hacia el desarrollo sostenible con un abordaje integral basado en el desarrollo comunitario, salud y educación, facilitando oportunidades y potenciando agentes de cambio para el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, sus familias y los habitantes de las comunidades del área de influencia.</p> <p>En el año 1978 Don Miguel Molina Padre fundo la compañía Agropecuaria Montelibano que a pesar de enfrentar algunas dificultades al comienzo de sus operaciones, la empresa creció significativamente logrando una base de clientes que preferían la calidad de sus productos. En 2008 Don Miguel Molina dejo la Gerencia General de la Empresa y asumió la Presidencia de la Junta Directiva. El también traslado las funciones de la Gerencia General a su hijo menor Miguel Molina Jr.</p>

Nombre	DRA. IVETTE LOREZANA (ACADÉMICO)
Títulos	Doctora en Microbiología Clínica UNAH
Lugar de Nacimiento	Tegucigalpa M.D.C.
Empresas	Facultad de Microbiología -UNAH
Honores Recibidos	2001 Premio Prominente de la Facultad de Microbiología 2004 Premio Nacional de Ciencia 2009 Reconocimiento Mejora investigadora del Año 2012 Mejor Investigación en Categoría Calidad de Vida Premio a la “Excelencia en la Investigación en la Mejoría de Calidad de Vida 2010-2012”
Estudios Cursados	1985 se inscribe en las Becas Laspau Fulbriegt- USAID.
Investigaciones	El resultado de las investigaciones hechas por la doctora Lorenzana de Rivera destaca la alta tasa de resistencia a los retrovirales de los pacientes de VIH que ya están recibiendo terapia. Mientras los pacientes que nunca han recibido terapia tienen una “resistencia transmitida” pero es “moderada”.

Nombre	LICDA. OLGA JOYA SIERRA (ACADÉMICO)
Títulos	Licenciada en Historia, UNAH. Doctora en Geografía e Historia, Universidad Complutense de Madrid, España.
Lugar de Nacimiento	San Pedro Sula (Honduras), 1953
Desarrollo	Carrera de Historia: <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora de la Carrera de Historia 208-2009 • Dirección del Centro de Documentación de la Carrera de Historia 2005-2007. • Coordinadora de los Talleres de Investigación de la Carrera de Historia .(2005-2009) • B Carrera de Desarrollo Municipal. * Profesora de la Asignatura “ Instituciones Municipales en Honduras “ (2005-2006) • C Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) * Profesora por hora del postgrado en “Desarrollo Local y Turismo”. (2006, 2007,2008). Asignatura “Patrimonio Cultural y Desarrollo Turístico”. * Asesora de Tesis de Investigación: “Iconografía del Valle de Comayagua. Un Estudio para el desarrollo de la Industria artesanal “Enero-Junio del 2008. * Profesora de la Maestría en “Gestión Turística del Patrimonio Cultural “UNITEC- Universidad de Valencia.
Logros Personales	Méritos Docentes Profesora Titular III del Departamento de Ciencias Sociales, Sección de Historia y Antropología de UNAH (1979-2008).

Logros Institucionales	Dirección de Proyectos de Investigación Histórica: * 2008: “Iconografía del Valle de Comayagua. Un estudio para el Desarrollo de la industria Artesanal”. UNITEC.
Empresas	Universidad Autónoma de Honduras.
Estudios Cursados	Licenciada en Historia, Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Doctor en Geografía e Historia, Universidad Complutense de Madrid, España.
Experiencia en el Campo	Director General del Centro Arte y Cultura de la UNAH; Catedrático UNAH.
Investigaciones	1) Investigadora Jurídica e Histórica de la Comisión de Altos Estudios Territoriales del Gobierno de Honduras. Ministerio de Relaciones Exteriores. (1985-1991). 2) Documentalista y redactora del Centro de Documentación de Honduras(CEDOH).(1982)(Joya, s. f., p. 1).

Nombre	ABOG. JOSÉ MARÍA PALACIOS
Títulos	Licenciatura en Derecho Penal
Lugar de Nacimiento	La Esperanza, Intibucá
Logros Personales	Estudió derecho en la Universidad Nacional, compartiendo aulas con miembros de una de sus más destacadas promociones: la “Alejandro Rivera Hernández”, llamada así en honor al recordado jurista nacional.
Logros Institucionales	Premiado como uno de los mejores alumnos, una vez que abandonó el recinto la vida le puso enfrente oportunidades sin fin para demostrar y hacer valer uno de los mandamientos cincelados por un uruguayo en una conferencia en Buenos Aires en 1948 “(Calix, s. f.)
Empresas	Magistrado Corte Suprema de Justicia
Investigaciones	En la Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia, junto a 15 profesionales del Derecho, presentó un libro denominado “Temas de Derecho Penal”, en homenaje al ilustre abogado y ex magistrado del Poder Judicial, José María Palacios Mejía. Art 118 y 321 del Código Penal de Honduras Sobre el Femicidio para consulta de los expertos. («Sala de lo Penal de la CSJ presenta libro sobre temas de derecho penal», s. f., p. 1)

Nombre	ING. JAIME ROSENTHAL OLIVA (EMPRESARIO)
Títulos	INGENIERO CIVIL cursó estudios superiores de ingeniería civil en el Instituto Tecnológico de Massachusetts, Estados Unidos de América en 1957.
Lugar de Nacimiento	San Pedro Sula, en 1936 del Departamento de Cortes
Logros Personales	El Ingeniero Jaime Rosenthal, junto a sus hijos dirigen el “Grupo Continental” Conglomerado corporativo que incluye actividades Financieras como: bancos, compañías de seguros, medios de comunicación, industria de cemento, e incluso industria agroalimentaria y de exportación de Azúcar y de café, cocodrilo continental, club deportivo Maratón. Es considerado una de las familias más activas de Honduras.
Logros Institucionales	Nombrado Vicepresidente en el gobierno del Ingeniero José Azcona del Hoyo durante el periodo (1986-1990). Diputado representante del Departamento de Cortés en el Congreso Nacional (2002-2006). Asesor Presidencial en varios gobiernos liberales
Vida Política	Ingresó en la política militando en el Partido Liberal de Honduras, (PLH); siendo precandidato a la presidencia hondureña sin éxito en las elecciones internas de su partido en el año de 1985.
Empresas	Grupo Continental. El grupo tiene inversiones en banca, seguros, bienes raíces, tecnología, energía, diarios, telecomunicaciones y agronegocios.

Nombre	ING. CURT HERMÁN EYL (EMPRESARIO)
Títulos	INGENIERO Agrónomo
Lugar de Nacimiento	Bremen , Alemania. Nacionalizado Hondureño.
Logros Personales	El Ingeniero Curt Hermán Eyl, El 2 de enero de 1952 fundó la empresa C.H. Eyl, la cual adquirió la representación de todas las divisiones del grupo el cual se organiza en varios giros entre los que destaca la línea farmacéutica, veterinaria, agroquímicos, colorantes para textiles y materia prima para productos industriales. La misión de Eyl es proporcionar productos y servicios de calidad, con base a altos niveles de confianza e integridad, proporcionando retribución justa para nuestros clientes, empleados, propietarios, proveedores y comunidad, con la oportunidad del aporte de los talentos familiares como autores de un negocio familiar.
Logros Institucionales	Bayer Honduras es líder en el mercado con los productos: Alka Seltzer, Tabcin y Aspirina (línea farmacéutica). En 1972 la empresa cambió su razón social a Eyl Comercial, S.A., Bayer S.A. de C.V. es una empresa comercializadora fundada el 11 de enero de 1986. La 2da generación se incorpora al negocio familiar en 1972, año en que la empresa adopta su actual nombre comercial y se crean las empresas Construcciones Eyl S.A. e Inmobiliaria Helly S.A., mismas que se dedican a las ramas de la construcción y bienes raíces, respectivamente. En 1986. Adquiere la representación de nuevas líneas y vuelve a consolidarse como uno de los principales distribuidores de productos farmacéuticos en Honduras.

ANEXO 5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	16-23 oct	4-6 Nov	6-15 Nov	16-19 nov	20 nov - 13dic	Horas – Trabajo
Planificación diseño Investigación						12 horas semana
Investigación Bibliográfica						80 horas
Diseño de operatividad de investigación						160 horas dos personas
Codificación de la información						60 horas
Elaboración de informe final del PG						480 horas
Revisión UNITEC						30 horas