



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



# IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

DOREIDY MELGAREJO GALINDO  
LOIDA MELGAREJO GALINDO  
ROSALÍA JANETH CASTRO LARA

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO/INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ÚRSULO GALVÁN

ISBN: 978-607-59391-0-0



9 786075 939100



Grupo de Ediciones  
y Publicaciones  
Xalapa S.A. de C.V.

# IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

DOREIDY MELGAREJO GALINDO  
LOIDA MELGAREJO GALINDO  
ROSALÍA JANETH CASTRO LARA

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO/INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ÚRSULO GALVÁN

## Editorial

© Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.

 **Grupo de Ediciones  
y Publicaciones  
Xalapa S.A. de C.V.**

Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.  
Calle Emiliano Zapata, 15, Col. El Tanque.  
C.P. 91156, Xalapa, Veracruz, México.  
Tel. (228) 2014857  
[www.grepxa.mx](http://www.grepxa.mx)

Sello editorial: Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V.

ISBN: 978-607-59391-0-0



Primera Edición  
Ciudad de Edición: Xalapa, Veracruz, México.  
Presentación en medio electrónico:  
Libro digital descargable  
Formato PDF 4.5 MB  
ISBN: 978-607-59391-0-0  
Fecha de aparición: 04/11/2022





Xalapa-Enríquez, Ver., a 04 de noviembre de 2022.

**A QUIEN CORRESPONDA  
PRESENTE**

**Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)** hace constar que el libro:

**“IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL”**

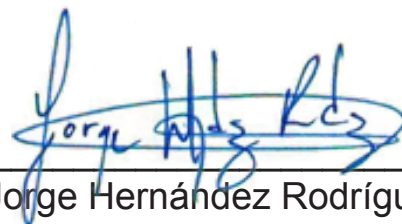
Fue publicado por nuestro sello editorial con **Nº 978-607-59391** y registrado con el **ISBN 978-607-59391-0-0**, ambos otorgados por la Agencia Mexicana de ISBN, con fecha de aparición del **04 de noviembre de 2022**, cumpliendo con todos los requisitos de calidad científica y normalización que exige nuestra política editorial.

La obra fue arbitrada y dictaminada en dos procesos; en el primero, se sometió a los capítulos incluidos en la obra a un proceso de dictaminación a doble ciego para constatar de forma exhaustiva la temática, pertinencia y calidad de los textos en relación a los fines y criterios académicos de **Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**, cumpliendo así con la primera etapa del proceso editorial. En el segundo proceso de dictaminación fue evaluado por pares académicos externos, aprobado por nuestro Comité Científico y pre-dictaminado por el Comité Editorial de **Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**

Todos los soportes concernientes a los procesos editoriales y de evaluación se encuentran bajo el poder y disponibles en **Editorial Grupo de Ediciones y Publicaciones Xalapa S.A. de C.V. (GREPXA)**, los cuales están a disposición de la comunidad académica interna y externa en el momento que se requieran.

La normativa editorial y repositorio se encuentran disponibles en la página.  
<https://grepxa.mx>

ATENTAMENTE



---

Jorge Hernández Rodríguez  
Director General



<b>PRÓLOGO</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>CAPITULO I. IMPLICACIONES TEÓRICAS DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.</b>	<b>6</b>
1.1 Competencia.	6
1.1.1 Concepto.	6
1.1.2 Tipos	7
1.2 Competencias genéricas	8
1.2.1 Concepto.	8
1.2.2 Competencias genéricas proyecto TUNING sobre educación superior en América Latina	9
1.3 Empresa	10
1.3.1 Concepto	10
1.3.2 Clasificación	11
<b>CAPITULO 2. METODOLOGIAS ESPECÍFICAS PARA SU DESARROLLO</b>	<b>18</b>
<b>CAPITULO 3. COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN PLAYA DE CHACHALACAS, VERACRUZ.</b>	<b>20</b>
3.1 Playa de Chachalacas, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz.	20
3.2 Análisis del contexto.	21
<b>CAPITULO 4. COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN CEMPOALA, VERACRUZ.</b>	<b>34</b>
4.1. Zempoala, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz	34
4.2 Análisis del contexto	35
<b>CAPITULO 5. COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN JOSE CARDEL, VERACRUZ.</b>	<b>49</b>
5.1 José Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz	49
5.2 Análisis del contexto	51
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>66</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>67</b>

## RESEÑAS



Dra. Doreidy Melgarejo Galindo realizó sus estudios de posgrado a nivel de Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial, en el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, así como la Maestría en Administración en la Universidad de Estudios Avanzados de Iberoamérica (IEU). Adscrita al Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, realizando funciones de docencia a nivel licenciatura en el área de Ciencias Económico-Administrativas, donde anteriormente se desempeñó como Jefa de la División de Estudios Profesionales y como Jefa de Departamento de Ciencias Básicas. Cuenta con reconocimiento por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y es miembro del cuerpo académico Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-CA-4). Conjuntamente realiza actividades en el área de conocimiento de desarrollo empresarial y en apego de la línea de Investigación gestión en las organizaciones



Dra. Loida Melgarejo Galindo realizó sus estudios de posgrado a nivel de Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial, en el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, así como la Maestría en Educación en la Universidad Mexicana, (UNIMEX). Adscrita al Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, realizando funciones de docencia a nivel licenciatura en el área de Ciencias Económico-Administrativas, donde anteriormente se desempeñó como Jefa de Departamento de Desarrollo Académico y posteriormente como Jefa de Departamento de Ciencias Básicas. Actualmente se desempeña como Coordinadora Institucional de Tutorías, cuenta con reconocimiento por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), es miembro activo de la Red Iberoamericana de Investigación (REDIBAI), así como la de Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad (REDIEES). Es miembro del cuerpo académico Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-CA-4) donde desempeña actividades en la línea de investigación Desarrollo Empresarial.



Dra. Rosalía Janeth Castro Lara, realizó sus estudios en la Universidad Cristóbal Colón, en la Licenciatura en Derecho, así como la Maestría en Educación en la misma institución, sus estudios de posgrado a nivel Doctorado en Educación los desarrolló en el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica. Adscrita al Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, realizando funciones de docencia en el departamento de Ciencias Básicas, estuvo al frente del Departamento de Desarrollo Académico por siete años, actualmente se encuentra en la Subdirección de Planeación y Vinculación del TecNM campus Úrsulo Galván, cuenta con reconocimiento por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), es miembro del cuerpo académico Gestión e Innovación en las Organizaciones (ITURG-04), es miembro activo de la Red Iberoamericana de Investigación (REDIBAI), así como la de Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad- (REDIEES).

## AGRADECIMIENTOS

Al Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván por las facilidades prestadas a las integrantes del cuerpo académico Gestión e innovación en las organizaciones (ITURG-CA-4), para la realización de la investigación que derivado el diseño del presente libro.

Así mismo, el sector empresarial de las ciudades de estudio, que contribuyeron la identificación y evaluación de las competencias genéricas que demandan en el profesionista.

Y no menos importante a cada una de las familias de las autoras, por el tiempo y la comprensión, por entender que las actividades de investigación conlleva un poco más de esfuerzo que el tiempo utilizado en la jornada laboral. Cada esfuerzo y logro obtenido en individual y grupal es gracias a ellos y por ellos.

## PRÓLOGO

Las empresas en la actualidad tienen que ser eficientes, competitivas y ofrecer productos y/o servicios de calidad; ya que las condiciones del mercado, así lo demandan; para que puedan lograrlo tienen que desarrollar y modernizar las capacidades productivas y administrativas, lo que genera mejores condiciones en las que la empresa trabaja, lo que puede aumentar la creación de negocios en su entorno.

Las empresas representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado; de ahí la relevancia que reviste a las empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, al incidir éstas de manera fundamental en el comportamiento global de las economías nacionales (Morales, 2013)

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son un gremio empresarial de vital importancia para la economía de cualquier país, sensibles a los cambios micro y macroeconómicos a los que son sujetos, donde el alcance de sus acciones suele ser relativamente corto debido a que mantienen en su mayoría una administración empírica, a pesar de estas limitaciones existen algunas empresas que han logrado posicionarse en el mercado.

Las MIPYMES, tienen una gran importancia en la economía, en el empleo a nivel nacional y regional, tanto en los países desarrollados como en los de menor grado de desarrollo. La preocupación de la subsistencia de estas empresas, deriva en la ocupación de los investigadores, descubrir cuáles son las competencias y/o capacidades que requieren las empresas en sus trabajadores, lo cuales determinantes el éxito de las mismas.

Pero ¿por qué las competencias genéricas que demanda el sector empresarial requieren ser estudiadas?, ¿en qué radica su importancia?, para dar respuesta a estas interrogantes es necesario entender que estas representan el motor para que una empresa funcione, pero que además trascienda hacia nuevos mercados volviéndose más competitivas.

En general, se pretende que esta obra sirva de referencia a las instituciones educativas de nivel superior, así como al sector empresarial, en pro del desarrollo y fortalecimiento de las competencias genéricas, que coadyuve al crecimiento sostenido de las organizaciones.



## INTRODUCCIÓN

La globalización como fenómeno mundial, obliga a los entes económicos a crear condiciones adecuadas para la subsistencia de la economía de cualquier país con la finalidad de tener acceso de mejores y adecuadas condiciones de desarrollo. La experiencia, el nivel académico y conocimiento de los trabajadores, así como, la aplicación de métodos administrativos y organizacionales resultan elementos clave para formular estrategias de fomento empresarial.

Existe una importante transición en los procesos de formación dentro y fuera del mercado laboral. El énfasis en la educación y la capacitación se está alejando de aquellos enfoques centrados en reconocer, únicamente, el tiempo invertido o los contenidos enseñados durante el proceso de aprendizaje, y se avanza hacia un enfoque que asigna mayor relevancia a los conocimientos, habilidades y competencias aplicadas por el individuo como resultado de su propio proceso de aprendizaje (Cobo, 2012). De acuerdo con el autor, dicha transición [que va desde los insumos (horas, títulos, contenidos, programa de estudio, perfil del docente) hasta los impactos (aprendizajes efectivos, habilidades adquiridas, logros, aptitudes y conocimientos desarrollados)], permite articular muchas de las profundas transformaciones en las prácticas de enseñanza y aprendizaje que hoy se gestan en la sociedad del conocimiento.

Con la globalización se requiere de personal con competencias genéricas, que al ser los recursos que posee o logra desarrollar cada persona, tales como, las habilidades, actitudes, aptitudes y los conocimientos a lo largo de la formación académica y experiencias adquiridas, permiten un mayor desempeño laboral que contribuyan al funcionamiento de la empresa.

Derivado de la importancia de las competencias genéricas en los profesionistas y futura fuerza laboral, la conveniencia de identificar y evaluar tales competencias que demanda el sector empresarial, que permitan el desarrollo y/o fortalecimiento de las mismas.



# **CAPÍTULO 1**

## **IMPLICACIONES TEÓRICAS DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.**

### **1.1 Competencia.**

#### **1.1.1 Concepto**

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (Tobón, 2013).

Existen varios conceptos de competencia, algunos autores las describen como:

Lloyd McLeary (Zepeda 2005) define competencia como la presencia de características o la ausencia de incapacidad que hace a una persona adecuada o calificada para realizar una tarea específica o para asumir un rol definido.

(Cullen, 1996) señala que las competencias son «complejas capacidades integradas, en diversos grados, que la educación debe formar en los individuos para que puedan desempeñarse como sujetos responsables en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y disfrutar convenientemente, evaluando alternativas, eligiendo las estrategias adecuadas y haciéndose cargo de las decisiones tomadas.

Otra definición describe la palabra competencia como las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo. (Franco).

Finalmente, una competencia se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que contribuyen a la efectividad personal (Hellriegel, 2008)

Asimismo, la definición de Competencias, que da Tuning Europa es la siguiente: las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades. Fomentar las competencias es el objeto de los programas educativos. Las competencias se forman en varias unidades del curso y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para diferentes cursos) (González & Julia and Wagenaar, 2006).

### 1.1.2 Tipos

Existen diversas taxonomías de las competencias laborales, entre las que se destacan las presentadas por Corvalán y Hawes (2005) y por Pereda y Berrocal (2001). En este sentido se propone la siguiente clasificación:

Según su ámbito de aplicación, pueden ser generales y específicas:

Las competencias generales son aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes esenciales, requeridas como exigencia mínima, para el eficiente desempeño de cualquier cargo o puesto de trabajo. Éstas se aplican de forma permanente en todo ámbito laboral y constituyen un Eje Transversal que debe estar presente en todo perfil profesional. Ejemplo: manejo de los programas básicos de computación.

Las competencias específicas son conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes particulares y requeridas especialmente para el desempeño eficiente de un determinado cargo o puesto de trabajo. Ejemplo: Dominio del programa de computación “Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales” (SPSS).

Según el dominio o área de aprendizaje las competencias laborales se clasifican en:

**Cognitivas:** Son los conocimientos teóricos y conceptuales de una determinada área, indispensables para ejercer una función de trabajo. Equivalen al saber. Ejemplo: conocimiento de una Ley o normativa jurídica.

**Instrumentales:** Constituyen las habilidades y destrezas psicomotoras que se manifiestan en la ejecución de las funciones o tareas prácticas. Corresponden al saber hacer. Ejemplo: redacción y transcripción de un documento legal.

Actitudinales: Son las predisposiciones, intenciones, creencias y valores éticos y morales, que acompañan a cualquier tipo de competencia laboral, es decir, se manifiestan de forma simultánea y permanente en cualquier situación de trabajo individual o en equipo. En esta área se incluyen las competencias interpersonales y son equivalentes al saber ser y saber convivir. Ejemplo: disposición para discutir los términos del documento.

## **1.2 Competencias genéricas.**

### **1.2.1 Concepto**

Definición de competencias genéricas para América Latina, en el marco del proyecto Tuning – América Latina.

Las competencias genéricas identifican los elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las habilidades interpersonales, etc., Las mismas se complementan con las competencias relacionadas con cada área de estudio, cruciales para cualquier título, y referidas a la especificidad propia de un campo de estudio.

El proyecto Tuning – América Latina se inicia a finales de 2004 y, entre las primeras tareas, se encuentra la definición de cuáles serían las competencias genéricas para América Latina. Para ello, se le solicitó a cada Centro Nacional Tuning (CNT) que presente una lista de las competencias genéricas consideradas como relevantes a nivel nacional. Para la elaboración de las mismas, se tomó como punto de partida la lista de las 30 competencias genéricas identificadas en Europa, así como diferentes aportes realizados por varios participantes del proyecto. (Beneitone & Esquetini, 2007)

En la primera Reunión General del Proyecto, realizada en Buenos Aires en marzo 2005, se tomó la decisión de presentar un listado definitivo de 27 competencias genéricas.

Las competencias genéricas son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones.

La esencia del trabajo está cambiando. Ahora no solo se juzga a una persona por su inteligencia sino también por el grado de capacidad que tiene para manejarse y administrar a otros. Las organizaciones dan por hecho que la persona es inteligente y que cuenta con los conocimientos técnicos

necesarios para desempeñar su trabajo. Contratan a las personas por que suponen que estas ya poseen las competencias gerenciales que las llevarán a un desempeño sobresaliente. Si desea progresar en la organización, entonces tendrá que seguir desarrollando sus competencias y, por eso mismo, cuando acepte un cargo debe tomar en cuenta cómo le ayudará éste a desarrollar sus competencias. Las competencias gerenciales ayudan a las personas a destacar en distintos trabajos

### **1.2.2 Competencias genéricas proyecto TUNING sobre educación superior en América Latina**

El Tuning es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por universidades (públicas y privadas) de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos, que se propone iniciar un debate, identificar e intercambian información para mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior desarrollando puntos comunes de referencia. para el logro de:

Titulaciones más comparables y comprensibles en una forma articulada en toda América Latina, sobre la base de las actividades que los poseedores de dichos títulos estarían en capacidad de desempeñar.

Una metodología para el análisis y comprensión del currículo, centrada en la identificación de las competencias que se propone desarrollar un programa, es decir, de lo que se espera que los graduados conozcan, comprendan o hagan.

El proyecto Tuning-AL se concentra en tres grandes áreas de trabajo o “Focos”: (1) competencias genéricas y específicas de las diversas áreas temáticas seleccionadas; (2) enfoques de enseñanza y aprendizaje; y (3) calidad de los programas.

Este Foco del Proyecto Tuning-AL se propone tanto identificar competencias genéricas, es decir, los atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por ciertos grupos sociales, como analizar las competencias específicas, es decir, aquellas competencias que se relacionan con cada área temática. (Fernández Guillermet, 2007)

Un resultado clave de la consulta fue el establecimiento de una lista de 27 competencias genéricas para los graduados de América Latina (Fernández Guillermet, 2007):



## Tipos de competencias genéricas

Listado de competencias genéricas acordadas para América Latina:

- 1) Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- 2) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- 3) Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
- 4) Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
- 5) Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- 6) Capacidad de comunicación oral y escrita.
- 7) Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
- 8) Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- 9) Capacidad de investigación.
- 10) Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
- 11) Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- 12) Capacidad crítica y autocrítica.
- 13) Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
- 14) Capacidad creativa.
- 15) Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- 16) Capacidad para tomar decisiones.
- 17) Capacidad de trabajo en equipo.
- 18) Habilidades interpersonales.
- 19) Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- 20) Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- 21) Compromiso con su medio socio-cultural.
- 22) Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
- 23) Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- 24) Habilidad para trabajar en forma autónoma.
- 25) Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- 26) Compromiso ético.
- 27) Compromiso con la calidad. (Beneitone & Esquetini, 2007)

### 1.3 Empresa.

#### 1.3.1 Concepto

Para (Chiavenato) autor del libro “Iniciación a la Organización y Técnica Comercial”, la empresa “es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos”. Explicando este concepto, el autor menciona que la empresa “es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social”.

Según (Zoilo, 2005), autor del libro “Hacer Empresa: Un Reto”, la empresa se le puede considerar como “un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado”.

Para (Ribeiro), autor del libro “Generar Beneficios”, una empresa es “solo una conversación, un diálogo que existe y se perpetúa a través del lenguaje usado por quienes la componen”. Este concepto se apoya en la afirmación de Rafael Echeverría, autor del libro “Ontología del Lenguaje”, donde menciona que las organizaciones son fenómenos lingüísticos “unidades construidas a partir de conversaciones específicas que están basadas en la capacidad de los seres humanos para efectuar compromisos mutuos cuando se comunican entre sí. (Por tanto), una empresa es una red estable de conversaciones. Si se quiere comprender una empresa, se debe examinar las conversaciones que la constituyeron en el pasado y las que la constituyen en la actualidad” Existen infinidad de conceptos de empresa, por lo tanto, aquí solo se describen algunas definiciones para los siguientes autores:

Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital). (Pérez, 2008)

Una empresa es una unidad productiva agrupada y dedicada a desarrollar una actividad económica con ánimo de lucro. En nuestra sociedad, es muy común la creación continua de empresas.

En general, una empresa también se puede definir como una unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios (Debitoor, 2019)

### **1.3.2 Clasificación**

Existen varias clasificaciones de empresa, tales como:

De acuerdo al sector de actividad, se clasifican en:

- Empresas del sector primario: También denominado extractivo, ya que el elemento básico de la actividad se obtiene directamente de la naturaleza: agricultura, ganadería, caza, pesca, extracción de áridos, agua, minerales, petróleo, energía eólica, etc.
- Empresas del sector secundario o industrial: Se refiere a aquellas que realizan algún proceso de transformación de la materia prima. Abarca actividades tan diversas como la construcción, la óptica, la maderera, la textil, etc.

- Empresas del sector terciario o de servicios: Incluye a las empresas cuyo principal elemento es la capacidad humana para realizar trabajos físicos o intelectuales. Comprende también una gran variedad de empresas, como las de transporte, bancos, comercio, seguros, hotelería, asesorías, educación, restaurantes, etc.

Por sectores económicos:

- Extractivas: Dedicadas a explotar recursos naturales. Ejemplo: Cerrejón, ECOPETROL, Minas de Oro del Choco.
- Servicios: Entregarle sus servicios o la prestación de estos a la comunidad. Ejemplo: Clínicas, salones de belleza, transportes.
- Comercial: Desarrolla la venta de los productos terminados en la fábrica. Ejemplo: Cadenas de almacenes Ley, Carrefour etc.
- Agropecuaria: Explotación del campo y sus recursos. Ejemplo: Hacienda, agroindustria.
- Industrial: Transforma la materia prima en un producto terminado. Ejemplo: Acerías Paz del Río, Ingenio Risaralda. (Arboleda, 2019)

Por su tamaño:

Existen diferentes criterios que se utilizan para determinar el tamaño de las empresas, como el número de empleados, el tipo de industria, el sector de actividad, el valor anual de ventas, etc. Sin embargo, e indistintamente el criterio que se utilice, las empresas se clasifican según su tamaño en:

- Grande: Se caracterizan por manejar capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias, sus ventas son de varios millones de dólares, tienen miles de empleados de confianza y sindicalizados, cuentan con un sistema de administración y operación muy avanzado y pueden obtener líneas de crédito y préstamos importantes con instituciones financieras nacionales e internacionales. Su constitución se soporta en grandes cantidades de capital, un gran número de trabajadores y el volumen de ingresos al año, su número de trabajadores excede a 100 personas. Ejemplo: Comestibles La Rosa, Postobón, Gino Pascalli, etc.).
- Mediana: En este tipo de empresas intervienen varios cientos de personas y en algunos casos hasta miles, generalmente tienen sindicato, hay áreas bien definidas con responsabilidades y funciones,

tienen sistemas y procedimientos automatizados. Su capital, el número de trabajadores y el volumen de ingresos son limitados y muy regulares, número de trabajadores superior a 20 personas e inferior a 100.

- Pequeñas: En términos generales, las pequeñas empresas son entidades independientes, creadas para ser rentables, que no predominan en la industria a la que pertenecen, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que las conforman no excede un determinado límite. Se dividen a su vez en:

- a) Pequeña: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos son muy reducidos, el número de trabajadores no excede de 20 personas.

- b) Micro: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados).

- c) Famiempresa: Es un nuevo tipo de explotación en donde la familia es el motor del negocio convirtiéndose en una unidad productiva. (Arboleda, 2019)

- Microempresas. Por lo general, la empresa y la propiedad son de propiedad individual, los sistemas de fabricación son prácticamente artesanales, la maquinaria y el equipo son elementales y reducidos, los asuntos relacionados con la administración, producción, ventas y finanzas son elementales y reducidos y el director o propietario puede atenderlos personalmente.

Por el origen del capital:

- Público: Su capital proviene del Estado o Gobierno. Ejemplo: Alcaldía de Pereira, Gobernación de Risaralda.

- Privado: Son aquellas en que el capital proviene de particulares. Ejemplo: Sociedades comerciales.

- Economía Mixta: El capital proviene una parte del estado y la otra de particulares. Ejemplo: Bancafé, La Previsora S.A. (Arboleda, 2019).



Según el ámbito de Actividad:

Esta clasificación resulta importante cuando se quiere analizar las posibles relaciones e interacciones entre la empresa y su entorno político, económico o social. En este sentido las empresas se clasifican en:

- Empresas locales. Aquellas que operan en un pueblo, ciudad o municipio.
- Empresas provinciales. Aquellas que operan en el ámbito geográfico de una provincia o estado de un país.
- Empresas regionales. Son aquellas cuyas ventas involucran a varias provincias o regiones.
- Empresas Nacionales: Cuando sus ventas se realizan en prácticamente todo el territorio de un país o nación.
- Empresas multinacionales. Cuando sus actividades se extienden a varios países y el destino de sus recursos puede ser cualquier país. (Zuani Elio, 2003)

Por la explotación y conformación de su capital:

- Multinacionales: En su gran mayoría el capital es extranjero y explotan la actividad en diferentes países del mundo (globalización). Ejemplo: Nicole
- Grupos Económicos: Estas empresas explotan uno o varios sectores, pero pertenecen al mismo grupo de personas o dueños. Ejemplo: Alejandro Echavarría, Manuel Mejía Jaramillo, Carlos Ardilla Lulle, Manuel Carvajal Sinisterra, Jimmy Mayer, Eduardo Santos, Hernando Caicedo Caicedo, Fernando Mazuera, Julio Mario Santo Domingo y Luis Carlos Sarmiento Angulo.
- Nacionales: El radio de atención es dentro del país normalmente tienen su principal en una ciudad y sucursales en otras.
- Locales: Son aquellas en que su radio de atención es dentro de la misma localidad. (Arboleda, 2019)

Por el pago de impuestos:

- **Personas Naturales:** El empresario como Persona Natural es aquel individuo que profesionalmente se ocupa de algunas de las actividades mercantiles, la Persona Natural se inscribe en la Cámara de Comercio, igualmente se debe hacer con la Matrícula del Establecimiento Comercial. Están obligados a pagar impuestos, su declaración de renta aquí les corresponde a trabajadores profesionales independientes y algunos que ejercen el comercio.
- **Régimen Simplificado:** Pertenecen los comerciantes que no llenan requisitos que exige la DIAN. Ejemplo: Las pequeñas tiendas, no están obligados a llevar contabilidad.
- **Régimen Común:** Empresas legalmente constituidas y sobrepasan las limitaciones del régimen simplificado, deben llevar organizadamente su contabilidad.
- **Gran Contribuyente:** Agrupa el mayor número de empresas con capitales e ingresos compuestos en cuantías superiores a los miles de millones de pesos. Son las más grandes del país. (Arboleda, 2019)

Por el número de propietarios:

- **Individuales:** Su dueño es la empresa, por lo general es él solo quien tiene el peso del negocio.
- **Unipersonales:** Se conforma con la presencia de una sola Persona Natural o Jurídica, que destina parte de sus activos para la realización de una o varias actividades mercantiles. Su nombre debe ser una denominación o razón social, seguida de la expresión “Empresa Unipersonal” o de la sigla “E.U”, si no se usa la expresión o su sigla, el contribuyente responde con todos sus bienes aunque no estén vinculados a la citada empresa.
- **Sociedades:** Todas para su constitución exigen la participación como dueño de más de una persona lo que indica que mínimo son dos por lo general corresponden al régimen común. (Arboleda, 2019)

Por la función social:

- Con Ánimo de Lucro: Se constituye la empresa con el propósito de explotar y ganar más dinero.
- Trabajo Asociado: Grupo organizado como empresa para beneficio de los integrantes E.A.T.
- Sin Ánimo de Lucro: Aparentemente son empresas que lo más importante para ellas es el factor social de ayuda y apoyo a la comunidad.
- Economía Solidaria: En este grupo pertenecen todas las cooperativas sin importar a que actividad se dedican lo más importante es el bienestar de los asociados y su familia. (Arboleda, 2019)

De acuerdo al giro:

- Industriales: Las empresas que se ubican en este sector se dedican a la producción, transformación o manufactura de productos, se caracterizan por la transformación de materias primas en productos terminados, y se clasifican a su vez en:

a) Industrias extractivas

Las que se dedican a la extracción y explotación de los recursos naturales, sin modificar su estado original, que a su vez se subdividen en:

a) De recursos renovables. Cuyas actividades se orientan a hacer producir a la naturaleza, es decir, al aprovechamiento y transformación de los recursos de la vida animal y vegetal, dentro de este tipo de industrias se encuentran: las de explotación agrícola, ganadera, pesquera, agropecuaria, etc.

b) De recursos no renovables. Son las que se dedican a la explotación de recursos que, por su naturaleza, al ser extraídos, se provoca su extinción, sin que sea posible su reposición o reintegración, por ejemplo: el petróleo, los recursos minerales, entre otros.

b) Industrias de transformación

Estas se dedican a la adquisición de materia prima para someterla a un proceso de transformación o manufactura y así obtener un producto cuyas características y naturaleza son diferentes

a las originales, por ejemplo: empresas farmacéuticas, textiles, químicas, etc. En este tipo de industrias se utiliza la mano del hombre que, con el empleo de Maquinaria, transforma las características originales de la materia prima, para que se conviertan en algo diferente que satisfaga las necesidades de las humanas. (URIBE, 2005)

- Comerciales: Son las empresas que se dedican a la compraventa de artículos para el consumo, con el objeto de venderlos posteriormente en el mismo estado físico, incrementado un determinado porcentaje en su precio de adquisición, para obtener un “margen de utilidad”.

Este tipo de empresas se clasifican en mayoristas, minoristas y comisionistas. Las primeras se dedican a adquirir bienes en grandes cantidades para distribuirlos entre minoristas. Los minoristas se dedican a la venta en una escala mucho menor que los mayoristas, generalmente al consumidor final del producto. Los comisionistas se dedican a la venta de productos a cambio de una comisión. (URIBE, 2005)

- Servicios: Las empresas que se ubican en este giro se dedican a la venta de “intangibles”, y se clasifican en:

a) Concesionadas: son aquellas que requieren del permiso del Estado para poder prestar sus servicios, éstas a su vez se dividen en: de carácter financiero y de carácter no financiero. Dentro de las de carácter financiero están, por ejemplo: las instituciones

b) bancarias de todo tipo, compañías de seguros, compañías afianzadoras, compañías fiduciarias, bolsa de valores, etcétera. Las de carácter no financiero son aquéllas autorizadas por el Estado, pero que sus servicios no tienen que ver con lo financiero, por ejemplo: empresas de transportes aéreo y terrestre, de suministro de gasolina y gas, de suministro de agua, frecuencias de radio y televisión, etcétera.

c) Sin concesión: se refiere a aquellas empresas de servicios que no requieren de permiso expreso del Estado para su operación, y solo necesitan, en algunos casos, de licencia de funcionamiento por parte de las autoridades para poder operar, por ejemplo: hospitales, restaurantes, consultoras, hoteles, escuelas e institutos, empresas de espectáculos, centros deportivos, etcétera. (URIBE, 2005)



## **CAPÍTULO 2**

# **METODOLOGIAS ESPECÍFICAS PARA SU DESARROLLO.**

La investigación al derivarse del proyecto Competencias genéricas que demandan las MIPYMES de la zona turística Playa de Villa Rica – La Antigua, Veracruz, La investigación es considerada cuantitativa, ya que de acuerdo con Silva (2013) la investigación cuantitativa desde una perspectiva holística permite abordar el objeto de estudio obteniendo resultados más concretos y fiables que permitan alcanzar los objetivos planteados en la investigación dando un mayor aporte a las ciencias sociales.

El estudio se considera transversal ya que se tomará una muestra. Alvares & Delgado (2015) afirma que el estudio transversal también es conocido como encuesta de frecuencia o estudio de prevalencia. Por ello se define el uso de este estudio al realizarse en un tiempo determinado y en una población específica.

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que busca determinar y describir las competencias genéricas que demandan en los profesionistas las MIPYMES ubicadas en las localidades de Playa de Chachalacas y Zempoala (municipio de Úrsulo Galván) y en ciudad Cardel (municipio de La Antigua), pero sin buscar las causas, ya que solo se identificarán las características del fenómeno (medición de la demanda de las competencias genéricas).

Así mismo, se considera de tipo documental, ya que se revisó el Plan y Programas de estudios de la Licenciatura en Administración que se oferta en el Tecnológico Nacional de México (TecNM), para su posterior comparativo con las competencias genéricas que demandan las empresas de los lugares de estudio.

El estudio de campo se desarrolló en empresas de las localidades antes mencionadas, en el que se utilizó la técnica la encuesta y se diseñó como instrumento de medición un cuestionario integrado por 27 preguntas de escala de Likert referente a las competencias genéricas que demanda el sector empresarial; el diseño y validación del instrumento se realizó de febrero a julio del 2019 de lunes a viernes, en horarios de 10:00 a 18:00 horas, por ser horarios en los que se encuentran los empresarios o responsables de las empresas sujeto de estudio, que son quienes contaban con información necesaria para responder dicho cuestionario.

Con la validación del instrumento, se procedió a su aplicación final de forma impresa a una muestra de PYMES de dichos lugares, durante el periodo de agosto de 2019 a marzo de 2020 en los mismos días y horarios en los que se realizó la validación. Por no conocerse la cantidad exacta de empresas en la localidad y considerando la poca disponibilidad de los empresarios a responder el cuestionario debido a sus múltiples actividades, por conveniencia, se tomó muestra de empresas con un tamaño de 10 a 50 empleados, integrada por 27 organizaciones de Playa de Chachalacas, 45 de Zempoala y 46 de ciudad Cardel.

Finalmente, con la aplicación del instrumento, se recopiló la información para su tabulación y representación gráfica y análisis, que facilitó la generación de conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO 3**

# **COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN PLAYA DE CHACHALACAS, VERACRUZ.**

### **3.1 Playa de Chachalacas, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz.**

La localidad de Playa de Chachalacas está situada en el Municipio de Úrsulo Galván (en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave). Hay 1,268 habitantes, de dicha cifra, 595 eran hombres y 673 eran mujeres, conforme al Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, s.f.) (INEGI, 2022) En la lista de los pueblos más poblados de todo el municipio, es el número 5 del ránking. (Pueblos de America, 2022).

Playa de Chachalacas es un pueblo de pescadores con moderada irrupción del hombre. El poblado toma su nombre de una especie de ave que habita aquí en abundancia. Se encuentra a 47 kilómetros del puerto de Veracruz y a menos de 400 kilómetros de la Ciudad de México. Playa de Chachalacas se localiza en el Municipio Úrsulo Galván del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave México y se encuentra en las coordenadas Longitud 96.324722, Latitud 19.417500. La localidad se encuentra a una altura de 10 metros sobre el nivel del mar. ( NUESTRO MEXICO, 2022).

En los mapas de los conquistadores españoles y en algunos elaborados durante la colonia, el río Actopan aparece con el nombre de “Río de las Chachalacas” y es lógico suponer que se lo pusieron por la abundancia de estas aves en el lugar; no hace mucho aun, en los tiempos del gobernador López Arias, la cantidad de chachalacas era tal que al atardecer entre las seis y las siete de la tarde el ruido que hacían estos animales al anidar, se podía escuchar a más de 2 kilómetros a la redonda. (Duarte, 2007). Se pueden practicar actividades en tierra, agua y aire, deportes, aprovechar las dunas del Sabanal, estas montañas de arena formadas hace más de 10,000 años se realizan actividades relajadas como paseos a caballo y recorridos por el río Actopan, que desemboca en esta zona de la costa. Chachalacas cuenta con hoteles con diferentes servicios destinados al turismo. (Secretaria de Turismo y Cultura del Estado de Veracruz, 2022).

### 3.2 Análisis del contexto.

En relación a la investigación realizada en de Playa de Chachalacas, Municipio de Úrsulo Galván, Ver., se identificó que el 66% de las empresas están de acuerdo en que la capacidad de abstracción, análisis y síntesis es una competencia necesaria, tal como lo muestra el cuadro 1.

**Cuadro 1.** Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	7%
De acuerdo	66%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	18%
En desacuerdo	3%
Muy en desacuerdo	3%

Referente a la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, el 63% de las empresas están de acuerdo mientras que el 22% se encuentra neutral.

**Cuadro 2.** Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	15%
De acuerdo	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	22%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Relativo a la competencia capacidad para organizar y planificar el tiempo, el 63% de las empresas están de acuerdo y solo el 4% en desacuerdo.

**Cuadro 3.** Capacidad para organizar y planificar el tiempo.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	22%
De acuerdo	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%



En el cuadro 4, se observa que el 44% de las empresas están de acuerdo con la competencia de los conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, mientras que el 11% están en desacuerdo.

**Cuadro 4.** Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	44%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	19%
En desacuerdo	11%
Muy en desacuerdo	0%

El 65% de las empresas consideran que es necesario desarrollar como competencia la responsabilidad social y compromiso ciudadano y solo el 4% están en punto neutral.

**Cuadro 5.** Responsabilidad social y compromiso ciudadano.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	31%
De acuerdo	65%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	4%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

De acuerdo con el cuadro 6, el 67% de las empresas consideran importante la capacidad de comunicación oral y escrita mientras tanto el 4% no están de acuerdo ni en desacuerdo (neutral).

**Cuadro 6.** Capacidad de comunicación oral y escrita.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	30%
De acuerdo	67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	4%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Como se puede observar en el cuadro 7, el 44% de las empresas están en desacuerdo en efectuar la capacidad de comunicación en un segundo idioma y solo el 22% están de acuerdo.

**Cuadro 7.** Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	11%
De acuerdo	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	15%
En desacuerdo	44%
Muy en desacuerdo	7%

El 63% de las empresas encuestadas manifestaron estar muy de acuerdo con la implementación de las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, como se muestra en el cuadro 8.

**Cuadro 8.** Habilidades en el uso de tecnologías de la información y de la comunicación.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	11%
De acuerdo	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	22%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%

Respecto a la capacidad de investigación, el 63% de las empresas están de acuerdo a la implementación de esta competencia, mientras que el 11% expresan lo contrario.

**Cuadro 9.** Capacidad de investigación.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	7%
De acuerdo	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	19%
En desacuerdo	11%
Muy en desacuerdo	0%

En el cuadro 10, se expone que el 67% de las empresas encuestadas indican estar de acuerdo en el desarrollo de la Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente y el 7% permanecieron en un punto neutro.

**Cuadro 10.** Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	67%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	7%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 59% de las empresas manifestaron estar de acuerdo en el desarrollo de las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas como se muestra en el cuadro 11.

**Cuadro 11.** Habilidades para buscar, procesar, y analizar información procedente de fuentes diversas.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	22%
De acuerdo	59%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	15%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%

Al hablar de la capacidad crítica y autocrítica el 59% de las empresas expresaron estar de acuerdo, al contrario del 19% que indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

**Cuadro 12.** Capacidad crítica y autocrítica.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	22%
De acuerdo	59%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	19%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 74% de las empresas encuestadas están de acuerdo en la implementación de la capacidad para actuar en nuevas situaciones, mientras que el 7% manifestaron un estado neutro.

**Cuadro 13.** Capacidad para actuar en nuevas situaciones.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	19%
De acuerdo	74%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	7%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Se identificó que el 63% de las empresas están de acuerdo en que la capacidad creativa es una competencia necesaria, tal como se muestra en el cuadro 14.

**Cuadro 14.** Capacidad creativa

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Referente a la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, el 70% de las empresas están de acuerdo, mientras que un 11% se encuentra en un punto neutro.

**Cuadro 15.** Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	19%
De acuerdo	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%



En el cuadro 16, se puede observar que el 59% de las empresas están de acuerdo en que la capacidad para tomar decisiones es necesaria, y solo un 11% no están de acuerdo ni en desacuerdo (neutral).

**Cuadro 16.** Capacidad para tomar decisiones.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	30%
De acuerdo	59%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 48% de las empresas consideran que la competencia de trabajar en equipo es necesario desarrollarla, a comparación de un 4% que se encuentra en un estado neutro, como se puede observar en el cuadro 17.

**Cuadro 17.** Capacidad para trabajar en equipo.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	48%
De acuerdo	48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	4%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 70% de las empresas encuestadas manifestaron estar de acuerdo en la importancia de las habilidades interpersonales que debe de poseer su personal, contrastado con el 26% que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo.

**Cuadro 18.** Habilidades interpersonales.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	4%
De acuerdo	70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	26%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Al hablar sobre la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, el 50% de las empresas manifestaron estar muy de acuerdo con dicha competencia, y solo un 12% mantienen una postura neutral.

**Cuadro 19.** Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	50%
De acuerdo	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	12%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 52% de las empresas mencionaron estar muy de acuerdo en que debe de existir un compromiso con la preservación del medio ambiente, mientras que el 4% se consideran en un estado neutral, tal como se muestra en el cuadro 20.

**Cuadro 20.** Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	52%
De acuerdo	44%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	4%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 54% de las empresas encuestadas está de acuerdo en que debe de existir un compromiso con su medio socio-cultural y tan solo el 8% comentaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

**Cuadro 21.** Compromiso con su medio socio-cultural.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	38%
De acuerdo	54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	8%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 48% de las empresas manifestaron estar muy de acuerdo en cuanto a la valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad, mientras que un 15% mencionó que no se encuentra de acuerdo ni en desacuerdo.

**Cuadro 22.** Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	48%
De acuerdo	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	15%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Referente a la habilidad para trabajar en contextos internacionales, el 41% de las empresas está de acuerdo en que es una competencia necesaria y un 11% se encuentra en desacuerdo.

**Cuadro 23.** Habilidad para trabajar en contextos internacionales.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	22%
En desacuerdo	11%
Muy en desacuerdo	0%

Se identificó que el 52% de las empresas están de acuerdo con la habilidad para trabajar de forma autónoma y un 7% cuenta con una postura neutral, tal como se muestra en el cuadro 24.

**Cuadro 24.** Habilidad para trabajar de forma autónoma.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	41%
De acuerdo	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	7%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

El 56% de las empresas encuestadas están de acuerdo en que se debe de poseer la capacidad para formular y gestionar proyectos, a diferencia del 15% que mencionó no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

**Cuadro 25.** Capacidad para formular y gestionar proyectos.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	30%
De acuerdo	56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	15%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

En el cuadro 26, se puede observar que el 56% de las empresas está de acuerdo en que el compromiso ético es una competencia necesaria, mientras que el 4% toma una postura neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Cuadro 26.** Compromiso ético.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	41%
De acuerdo	56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	4%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

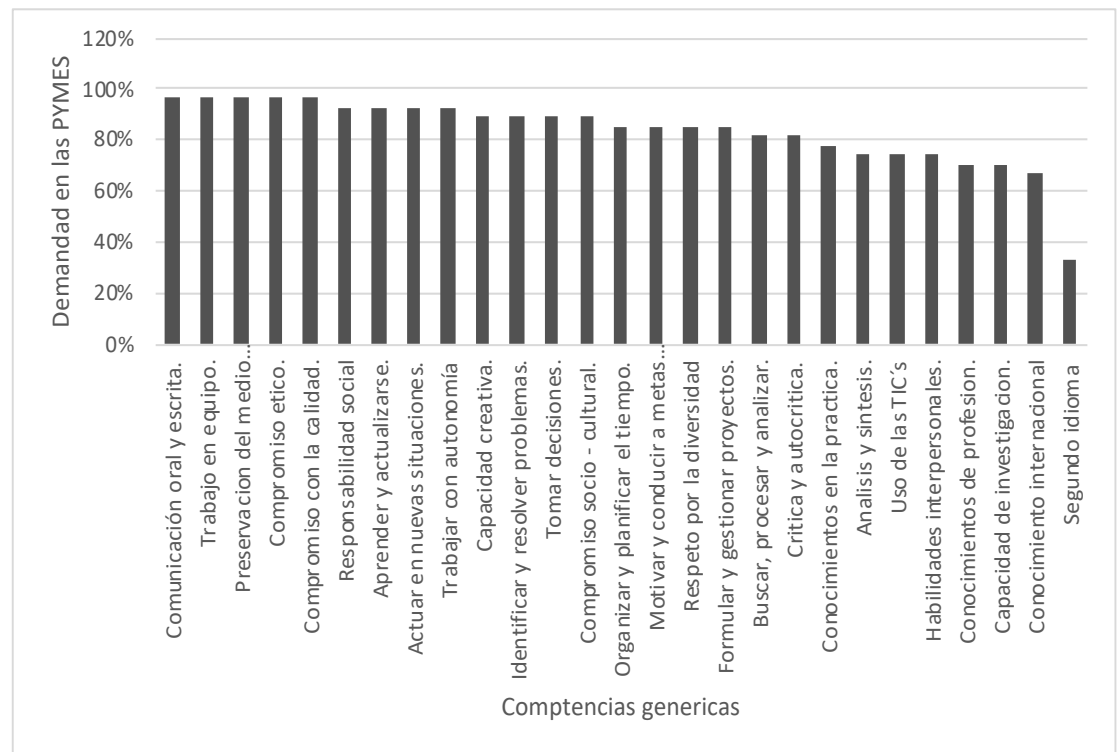
El 56% de las empresas está muy de acuerdo en cuanto al compromiso con la calidad, así como se puede observar que el 4% se encuentra en un punto neutro.

**Cuadro 27.** Compromiso con la calidad.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	56%
De acuerdo	41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	4%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

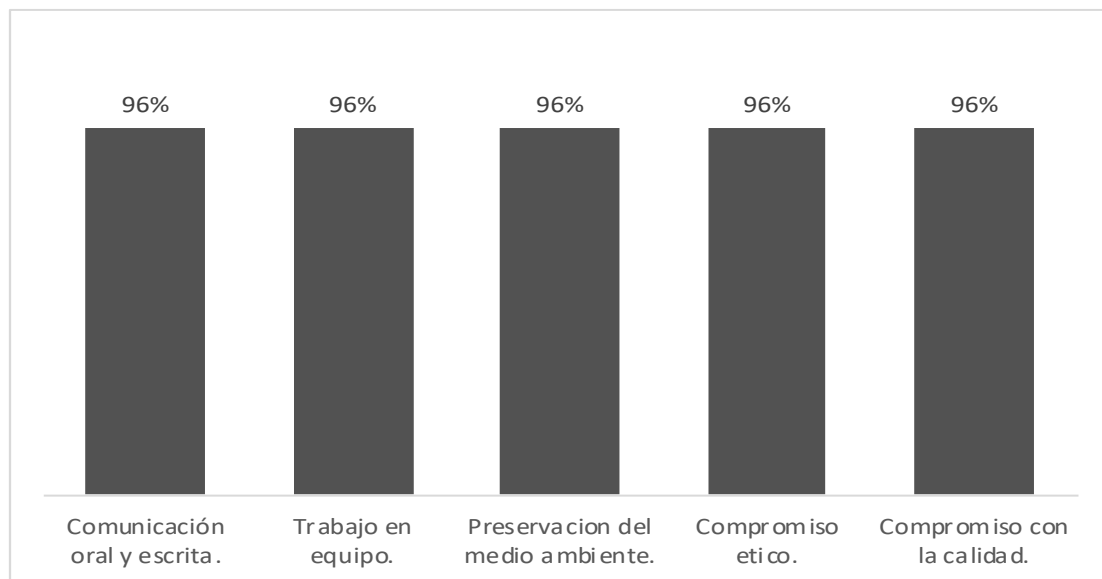


De los resultados obtenidos, se determinó y jerarquizó las competencias genéricas que demandan las PYMES de Playa de Chachalacas, como necesarias para el desarrollo de las actividades de los empleados, destacando Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad de trabajo en equipo, Compromiso con la preservación del medio ambiente, Compromiso ético y Compromiso con la calidad, con igual porcentaje (96%) de demanda, y en menor porcentaje de demanda el resto de las competencias que se muestran en la figura 1, en la que presenta la de menor demanda es la Capacidad de comunicación en un segundo idioma.



**Figura 1.** Demanda de competencias en las PYMES de Playa de Chachalacas.

Derivado del estudio, se determinaron como principales competencias genéricas que demandan los empresarios de Playa de Chachalacas, son la Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad de trabajo en equipo, Compromiso con la preservación del medio ambiente, Compromiso ético y Compromiso con la calidad, por presentar mayor porcentaje, referente que son necesarias para el desarrollo de las actividades de los empleados, tal como se muestra en la figura 2.



**Figura 2.** Principales competencias que demandan las PYMES de Playa de Chachalacas.

Seguido de la identificación de principales competencias que demandan los empresarios de Playa de Chachalacas, se revisaron los programas de las asignaturas que integran el plan de estudios de la Licenciatura en Administración (LADM-2010-234) que oferta el TecNM, para la identificación y clasificación de las competencias genéricas que en ellos se buscan desarrollar en: instrumentales, interpersonales sistémicas y el contraste, tal como se muestra en el cuadro 28.

En el cuadro 28, se contrasta las competencias que demandan las PYMES de Playa de Chachalacas y las que contempla el plan de estudios de Lic. en Administración, donde las marcadas con fondo de color melón son las que coinciden plan de estudios con las que demandan las empresas. Así mismo, las competencias con letras en color azul son las de mayor demanda por el sector empresarial y que se buscan desarrollar durante el plan de estudios de Lic. en administración, mientras que las que las de letras color rojo, son aquellas competencias que demandan las PYMES en Cardel pero no se contempla en el plan de estudios.

**Cuadro 28.** Comparativo de competencias que demandan las PYMES de Playa de Chachalacas y las que contemplan el plan de estudios de Lic. en Administración.

Competencias genéricas que demandan las PYMES de Playa de Chachalacas (De mayor a menor demanda)	Competencias genéricas que contempla del Plan de estudios de Lic. en Administración		
	Competencias instrumentales	Competencias interpersonales	Competencias sistémicas
(6) Capacidad de comunicación oral y escrita.  (Mayor demanda)	Aplicar procesos de pensamiento.	Compromiso ético. (26)	Búsqueda del logro.

(17) Capacidad de trabajo en equipo. (Mayor demanda)	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. (1)	Actitud proactiva.	Capacidad creativa. (14)
(20) Compromiso con la preservación del medio ambiente. (Mayor demanda)	Capacidad de comunicación oral y escrita. (6)	Apertura y adaptación a nuevas situaciones que requieran del análisis interdisciplinario.	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. (9)
(26) Compromiso ético. (Mayor demanda)	Capacidad de planificar y organizar.	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. (10)
(27) Compromiso con la calidad. (Mayor demanda)	Capacidad de tener iniciativa para resolver problemas.	Capacidad crítica y autocrítica. (12)	Capacidad de comunicación profesional de otras áreas
(5) Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. (15)	Capacidad de escucha activa y proactiva.	Capacidad de generar nuevas ideas.
(10) Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Capacidad para indagar, comparar y relacionar información de fuentes diversas.	Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario	Capacidad de investigación. (3)
(13) Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	Capacidad para observar, identificar, ordenar y clasificar.	Capacidad de trabajar en equipo. (17)	Capacidad de liderazgo
(24) Habilidad para trabajar en forma autónoma.	Capacidad para organizar y planificar el tiempo. (3)	Capacidad de trabajar en equipos multidisciplinares.	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. (19)
(14) Capacidad creativa.	Capacidad para tomar decisiones en su ámbito profesional.	Habilidad para trabajar en un ambiente laboral.	Capacidad para actuar en nuevas situaciones. (13)
(15) Capacidad para identificar, planear y resolver problemas.	Capacidad para tomar decisiones. (16)	Habilidades interpersonales. (18)	Capacidad para formular y gestionar proyectos. (25)
(16) Capacidad para tomar decisiones.	Comunicación oral y escrita en su propia lengua.	Trabaja en forma integral.	Compromiso con la preservación del medio ambiente. (20)
(21) Compromiso con su medio socio – cultural. (No se considera en el plan de estudios)	Conocimiento del área de estudio y la profesión.	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. (22)	Habilidad de planificar como un todo y diseñar nuevos sistemas.
(3) Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	Conocimientos básicos de la carrera.		Habilidad para trabajar en forma autónoma. (24)
(19) Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.	Conocimientos generales básicos.		Habilidades de gestión de información.
(22) Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión. (4)		Habilidades directivas y de comunicación.
(25) Capacidad para formular y gestionar proyectos.	Habilidad en el uso de Tecnologías de la información y de la comunicación. (8)		Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. (11)

(11) Habilidades para buscar, procesar y analizar información.	Manejo de bases de datos.		Habilidades para investigación documental.
(12) Capacidad crítica y autocrítica.	Utiliza programas informáticos para resolver problemas en el área la estadística aplicados a la administración.		Habilidades para investigación vía Internet.
( 2 ) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.			Iniciativa y espíritu emprendedor
(1) Capacidad de análisis y de síntesis.			Compromiso por localidad. (27)
(8) Habilidades en el uso de las TIC's.			Responsabilidad social y compromiso ciudadano. (5)
(18) Habilidades interpersonales.			
(4) Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.			
(9) Capacidad de investigación.			
(23) Habilidad para trabajar en contextos internacionales.			
(No se considera en el plan de estudios)			
(7) Capacidad de comunicación en un segundo idioma			
(No se considera en el plan de estudios)			

Finalmente, con la contrastación de competencias que demandan el sector empresarial del lugar y las que contempla el plan de estudios de licenciatura en administración, se determinó, que del total de competencias de dicha Licenciatura (54 competencias), el 89% (24 de 27 competencias) que demandan las PYMES en Chachalacas, se desarrollan en dicha carrera, tal como se muestra en el cuadro 29.

**Cuadro 29.** Porcentaje de competencias que demandan las PYMES de Playa de Chachalacas consideradas en el plan de estudio de Lic. en Administración.

Total de competencias del plan de estudios Lic. en Admón.	54
Competencias que demandan la PYMES de Playa de Chachalacas.	27
Competencias del plan de estudios de Licenciatura en Administración que demandan la PYMES de Playa de Chachalacas.	24
Porcentaje de competencias del plan de estudios de Lic. en Admón. que demandan la PYMES de Playa de Chachalacas.	89%



## **CAPÍTULO 4**

# **COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN CEMPOALA, VERACRUZ**

### **4.1 Zempoala, municipio de Úrsulo Galván, Veracruz.**

La localidad de Zempoala se ubica en la llanura costera de Veracruz, está situada en el Municipio de Úrsulo Galván (en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave). Con un total de 9,668 habitantes, de dicha cifra, 4638 eran hombres y 5030 eran mujeres, conforme al Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022)

Zempoala (náhuatl Cēmpoalātl, ‘veinte aguas’) es un sitio arqueológico. La palabra Cēmpoalli proviene de las raíces nahuas Cempoal, que significa “veinte”, y ā(tl), que significa “agua”, “veinte aguas”, tal vez porque dicha ciudad contaba con una gran cantidad de canales de riego y acueductos que proporcionaban el vital líquido a los numerosos jardines y campos de labranza circundantes. El lugar fue habitado principalmente por totonacas, chinantecas y zapotecas. (Revista Cempola de actualidad) encuentra en las coordenadas Longitud 96°24’31.544” W, Latitud 19°26’33.257” N y altitud de 20 metro sobre el nivel del mar. (INEGI, 2022).

Fue uno de los asentamientos totonacos más importantes durante el periodo Postclásico mesoamericano. Otra versión sugiere que el nombre significa “abundancia de agua”. De acuerdo con algunas fuentes, la ciudad fue originalmente poblada, al menos, 1500 años antes de la llegada de los españoles y existen indicios de influencia olmeca. (México Desconocido, 2022)

Zempoala fue ocupada por totonacas, por chinantecas y zapotecas, también fue la ciudad más grande en el Golfo de México. En su apogeo, tuvo una población de entre 25 000 y 30 000 personas, y fue uno de los asentamientos totonacas más importantes durante el periodo Posclásico. Se ubica a un kilómetro de la orilla del río Actopan y a seis kilómetros de la costa. (México, 2022)

Denominada oficialmente como “Villa Zempoala” se ubica a orillas del río Actopan y tiene a su alrededor poblaciones que en conjunto forman una mancha urbana de las de 30000 has. en las que destacan principalmente: La

Gloria, El Real del Oro, Paso del Bobo, Mata Verde, Hornitos, El Zapatito entre otras bañadas por las aguas del río Actopan el cual es el principal afluente de la Región. (Arqueología Mexicana, 2022)

Es la población con mayor cantidad de habitantes del municipio de Úrsulo Galván, cuenta con diversidad de servicios e instalaciones de diversas organizaciones. En el ramo de la economía, Zempoala es el eje comercial de las poblaciones vecinas (Santa Rosa, Hornitos, Mata Verde, etc.). Así mismo debido a que cuenta con la zona arqueológica, también tienen afluencia turística donde una parte de la población desempeña actividades de manera directa o indirecta con este sector. Podría decirse que Zempoala es reconocida por su zona arqueológica y tienen mucho que ofrecer al Turista y a su Población.

## 4.2 Análisis del contexto.

Derivado de la investigación, en relación a la competencia genérica Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, el 55% de las empresas encuestas manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 20% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 7% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 30.

**Cuadro 30.** Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	20%
De acuerdo	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	14%
En desacuerdo	5%
Muy en desacuerdo	7%

Referente a la Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, el 62% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 16% que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 9% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 31.

**Cuadro 31.** Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	15%
De acuerdo	62%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	16%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	9%

Así mismo, sobre la Capacidad para organizar y planificar el tiempo, el 52% de las empresas manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 25% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 5% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 32.

**Cuadro 32.** Capacidad para organizar y planificar el tiempo.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	25%
De acuerdo	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	14%
En desacuerdo	5%
Muy en desacuerdo	5%

Por otra parte, sobre los Conocimientos sobre el área de estudios y la profesión, el 36% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 20% que manifiestan estar muy de acuerdo en contraste del 23% que manifestaron una postura neutral en relación a dicha competencia y solo el 9% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 33.

**Cuadro 33.** Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	20%
De acuerdo	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	23%
En desacuerdo	11%
Muy en desacuerdo	9%

Respecto a la Responsabilidad social y compromiso ciudadano, es de 59% de las empresas indicaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades, seguido por un 22% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 34.

**Cuadro 34.** Responsabilidad social y compromiso ciudadano.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	22%
De acuerdo	59%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	17%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	2%

En relación a Capacidad de comunicación oral y escrita, el 57% de las PYMES manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para las actividades a desarrollar por los empleados, seguido por un 26% que indicaron estar muy de acuerdo y solo el 5% están muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 35.

**Cuadro 35.** Capacidad de comunicación oral y escrita.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	12%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	5%

Así mismo, sobre la Capacidad de comunicación en un segundo idioma, el 41% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 17% que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 7% manifestaron estar muy de acuerdo tal como se muestra en el cuadro 36.

**Cuadro 36.** Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	7%
De acuerdo	17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	17%
En desacuerdo	41%
Muy en desacuerdo	17%

A cerca de las Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, el 50% de las empresas indicaron estar de acuerdo en que son necesarias dichas habilidades para que el empleado desarrolle sus actividades, seguido por un 29% que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 5% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 37.

**Cuadro 37.** Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	12%
De acuerdo	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	29%
En desacuerdo	5%
Muy en desacuerdo	5%



Sobre la Capacidad de investigación, el 51% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que tal competencia es necesaria para el trabajo, seguido de un 21% que expresaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 9% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 38.

**Cuadro 38.** Capacidad de investigación.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	9%
De acuerdo	51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	21%
En desacuerdo	9%
Muy en desacuerdo	9%

Referente a la Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, el 52% de las empresas indicaron estar de acuerdo en que es necesaria en el empleado dicha capacidad para el desarrollo de sus actividades, seguido de un 26% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% expresaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 39.

**Cuadro 39.** Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	17%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	2%

Así mismo, de las Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, el 52% de los encuestados expresaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido de un 21% que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 7% manifestaron estar en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 40.

**Cuadro 40.** Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	19%
De acuerdo	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	21%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	0%

En cuanto a la Capacidad crítica y autocrítica, el 52% de las PYMES indican estar de acuerdo en que tal capacidad se requiere para el desarrollo de sus actividades, seguido de un 21% que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 7% manifestaron estar en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 41.

**Cuadro 41.** Capacidad crítica y autocrítica.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	19%
De acuerdo	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	21%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	0%

En consideración a la Capacidad para actuar en nuevas situaciones, el 58% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria, seguido de un 21% que indicaron estar muy de acuerdo y solo el 2% expresaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 42.

**Cuadro 42.** Capacidad para actuar en nuevas situaciones.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	21%
De acuerdo	58%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	16%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	2%

Sobre la Capacidad creativa, el 53% de las organizaciones indicaron estar de acuerdo en que es necesaria para el trabajo, seguido por un 21% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 43.

**Cuadro 43.** Capacidad creativa.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	21%
De acuerdo	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	19%
En desacuerdo	5%
Muy en desacuerdo	2%

Así mismo, en relación la Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, es de 57% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 18% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 44.

**Cuadro 44.** Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	18%
De acuerdo	57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	16%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	2%

Respecto a la Capacidad para tomar decisiones, el 49% de las PYMES expresaron estar de acuerdo en que tal capacidad es necesaria para el trabajo, seguido de un 26% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% están muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 45.

**Cuadro 45.** Capacidad para tomar decisiones.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	49%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	14%
En desacuerdo	9%
Muy en desacuerdo	2%

Así mismo, sobre la Capacidad de trabajo en equipo, el 43% indicaron estar de acuerdo en que es necesaria en el empleado para el desarrollo de las actividades, seguido de un 41% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 5% estar en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 46.

**Cuadro 46.** Capacidad de trabajo en equipo.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	41%
De acuerdo	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	5%
Muy en desacuerdo	0%

De acuerdo a las Habilidades interpersonales, el 60% de las PYMES expresaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las funciones del trabajador, seguido de una 23% que manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 7% están en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 47.

**Cuadro 47.** Habilidades interpersonales.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	9%
De acuerdo	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	23%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	0%

Sobre Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, el 45% indicaron estar de acuerdo en que tal capacidad es necesaria para en el trabajo, seguido de un 34% que están Muy de acuerdo y el 20% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 48.

**Cuadro 48.** Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	34%
De acuerdo	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	20%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Respecto al Compromiso con la preservación del medio ambiente, el 45% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido de un 34% que expresan estar muy de acuerdo y solo el 5% estar en muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 49.

**Cuadro 49.** Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	34%
De acuerdo	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	9%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	5%



Sobre el Compromiso con su medio socio-cultural en el personal, el 37% de las PYMES manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de sus actividades, seguido de 30% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 5% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 50.

**Cuadro 50.** Compromiso con su medio socio-cultural.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	30%
De acuerdo	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	21%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	5%

En la Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, el 35% de las empresas están muy de acuerdo en que tal competencia es necesaria para la realización del trabajo, seguido del 30% que indican estar de acuerdo y solo el 7% están en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 51.

**Cuadro 51.** Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	35%
De acuerdo	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	28%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	0%

La habilidad para trabajar en contextos internacionales, el 39% de los encuestados expresaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria en los empleados para el desarrollo sus trabajadores, seguido de 27% que están ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 7% manifestaron estar en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 52.

**Cuadro 52.** Habilidad para trabajar en contextos internacionales.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	16%
De acuerdo	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	27%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	11%

En considerando a la Habilidad para trabajar en forma autónoma, el 57% de las PYMES manifestaron estar de acuerdo en que es necesaria tal habilidad para el trabajo de sus empleados, seguido de 18% que están muy de acuerdo y solo el 2% indicaron estar en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 53.

**Cuadro 53.** Habilidad para trabajar en forma autónoma.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	18%
De acuerdo	57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	14%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	9%

En lo que respecta a la Capacidad para formular y gestionar proyectos, el 52% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las funciones del personal, seguido de 18% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 5% están en desacuerdo tal como se muestra en la figura 54.

**Cuadro 54.** Capacidad para formular y gestionar proyectos.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	18%
De acuerdo	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	16%
En desacuerdo	5%
Muy en desacuerdo	9%

Con relación al Compromiso ético, el 53% de las empresas están de acuerdo en que tal compromiso es necesario en el trabajador, seguido de 28% que indican estar muy de acuerdo y solo el 5% muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 55.

**Cuadro 55.** Compromiso ético.

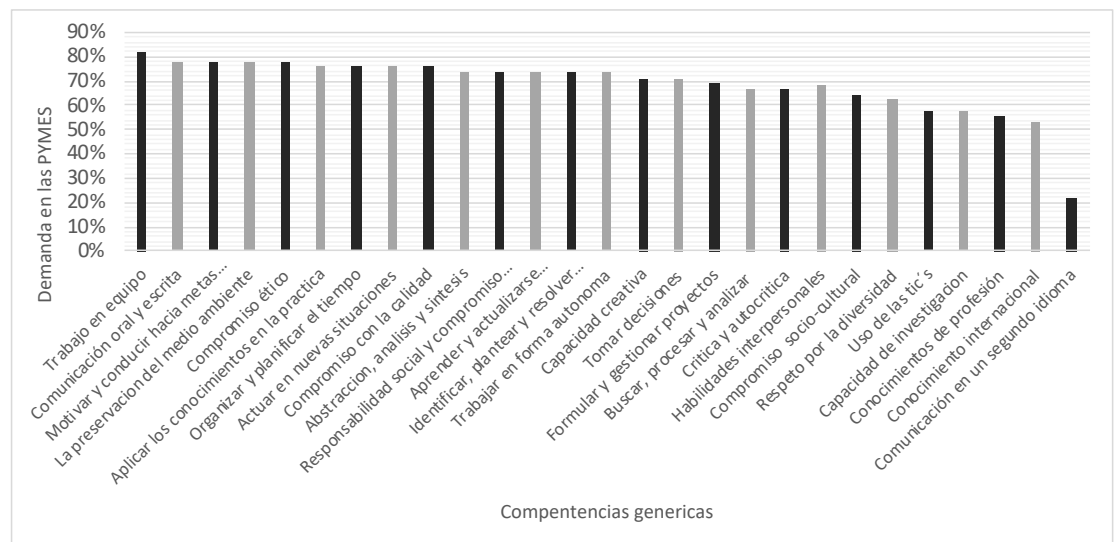
Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	28%
De acuerdo	53%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	14%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	5%

Como ultima competencia que requieren las PYMES de la zona, es el Compromiso con la calidad, del cual, 41% de las empresas manifestaron estar muy de acuerdo que es necesaria para el trabajo, seguido de 36% que están de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar muy en desacuerdo tal como se muestra en el cuadro 56.

**Cuadro 56.** Compromiso con la calidad.

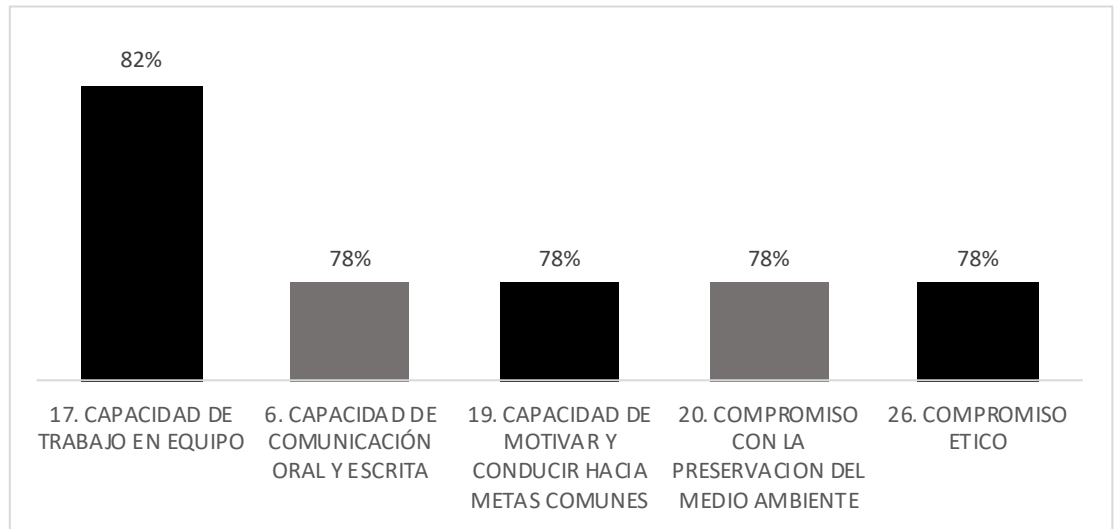
Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	41%
De acuerdo	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	20%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	2%

De los resultados obtenidos, se determinó y jerarquizó las competencias genéricas que demandan las PYMES de Zempoala, como necesarias para el desarrollo de las actividades de los empleados, destacando Trabajo en Equipo con 82%, seguido con igual porcentaje de importancia (79%) las competencias Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad de motivar y conducir hacia el logro de las metas, Compromiso de preservación del medio ambiente y el Compromiso ético, y en menor porcentaje de demanda el resto de las competencias que se muestran en la figura 3, en la que presenta la de menor demanda es la Capacidad de comunicación en un segundo idioma.



**Figura 3.** Demanda de competencias en las PYMES de Zempoala  
Fuente: Elaboración propia.

Derivado del estudio, se determinaron como principales competencias genéricas que demandan los empresarios de Zempoala, Veracruz a la Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, Compromiso con la preservación del medio ambiente y Compromiso ético, por presentar mayor porcentaje, referente que son necesarias para el desarrollo de las actividades de los empleados, tal como se muestra en la figura 4.



**Figura 4.** Principales competencias que demandan las PYMES de Zempoala.

Fuente: Elaboración propia.

Seguido de la identificación de principales competencias que demandan los empresarios de Zempoala, se revisaron los programas de las asignaturas que integran el plan de estudios de la Licenciatura en Administración (LADM-2010-234) que oferta el TecNM, para la identificación y clasificación de las competencias genéricas que en ellos se buscan desarrollar en: instrumentales, interpersonales sistémicas y el contraste, tal como se muestra en el cuadro 1.

En el cuadro 1, se contrasta las competencias que demandan las PYMES de Zempoala y las que contempla el plan de estudios de Lic. en Administración, donde las marcadas con fondo de color melón son las que coinciden plan de estudios con las que demandan las empresas. Así mismo, las competencias con letras en color azul son las de mayor demanda por el sector empresarial y que se buscan desarrollar durante el plan de estudios de Lic. en administración, mientras que las que las de letras color rojo, son aquellas competencias que demandan las PYMES en Zempoala pero no se contempla en el plan de estudios.



**Cuadro 57.** Comparativo de competencias que demandan las PYMES de Zempoala y las que contempla el plan de estudios de Lic. en Administración.

Competencias genéricas que demandan las PYMES de Zempoala (De mayor a menor demanda)	Competencias genéricas del plan de estudios de Lic. en Administración		
	Competencias instrumentales	Competencias Interpersonales	Competencias sistémicas
17. Capacidad de trabajo en equipo (Mayor demanda)	Aplicar procesos de pensamiento.	Compromiso ético. (26)	Búsqueda del logro.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita (Mayor demanda)	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. (1)	Actitud proactiva.	Capacidad creativa. (14)
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes (Mayor demanda)	Capacidad de comunicación oral y escrita. (8)	Apertura y adaptación a nuevas situaciones que requieran del análisis interdisciplinario.	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. (2)
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente (Mayor demanda)	Capacidad de planificar y organizar.	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. (10)
25. Compromiso ético (Mayor demanda)	Capacidad de tener iniciativa para resolver problemas.	Capacidad crítica y autocrítica. (12)	Capacidad de comunicación profesional de otras áreas
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. (15)	Capacidad de escucha activa y proactiva.	Capacidad de generar nuevas ideas.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Capacidad para investigar, comparar y relacionar información de fuentes diversas.	Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario	Capacidad de investigación. (9)
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Capacidad para observar, identificar, ordenar y clasificar.	Capacidad de trabajar en equipo. (17)	Capacidad de liderazgo
27. Compromiso con la calidad	Capacidad para organizar y planificar el tiempo. (3)	Capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios.	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. (19)
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Capacidad para tomar decisiones en su ámbito profesional.	Habilidad para trabajar en un ambiente laboral.	Capacidad para actuar en nuevas situaciones. (13)
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	Capacidad para tomar decisiones. (16)	Habilidades interpersonales. (18)	Capacidad para formular y gestionar proyectos. (25)

10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Comunicación oral y escrita en su propia lengua.	Trabaja en forma integral.	Compromiso con la preservación del medio ambiente. (20)
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Conocimiento del área de estudio y la profesión.	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. (22)	Habilidad de planificar como un todo y diseñar nuevos sistemas.
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma	Conocimientos básicos de la carrera.		Habilidad para trabajar en forma autónoma. (24)
14. Capacidad creativa	Conocimientos generales básicos.		Habilidades de gestión de información. Habilidades directivas y de comunicación.
16. Capacidad para tomar decisiones	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión. (4)		Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. (11)
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos	Habilidad en el uso de Tecnologías de la información y de la comunicación. (8)		Habilidades para investigación documental.
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	Manejo de bases de datos.		Habilidades para investigación via internet.
12. Capacidad crítica y autocrítica	Utiliza programas informáticos para resolver problemas en el área la estadística aplicados a la administración.		iniciativa y espíritu emprendedor Compromiso por la calidad. (27)
18. Habilidades Interpersonales 21. Compromiso con su medio socio-cultural (No se considera en el plan de estudios)			Responsabilidad social y compromiso ciudadano. (5)
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad			
6. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación			
9. Capacidad de Investigación 4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión 23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales. (No se considera en el plan de estudios)			

Finalmente, con la contrastación de competencias que demandan el sector empresarial del lugar y las que contempla el plan de estudios de licenciatura en administración, se determinó, que del total de competencias de dicha Licenciatura (54 competencias), el 89% (24 de 27 competencias) que demandan las PYMES en Zempoala, se desarrollan en dicha carrera, tal como se muestra en el cuadro 58.

**Cuadro 58.** Porcentaje de competencias que demandan las PYMES de Zempoala consideradas en el plan de estudios de Lic. en Administración.

Total de competencias del plan de estudios Lic. en Admón.	54
Competencias que demandan la PYMES de Zempoala	27
Competencias del plan de estudios de Licenciatura en Administración que demandan la PYMES de Zempoala	24
Porcentaje de competencias del plan de estudios de Lic. en Admón. que demandan la PYMES de Zempoala	89%

## **CAPÍTULO 5**

# **COMPETENCIAS GENÉRICAS DESDE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN JOSE CARDEL, VERACRUZ.**

### **5.1 José Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz.**

José Cardel se ubica en el municipio La Antigua en el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Con un total de 20,165 habitantes, de dicha cifra, 9544 eran hombres y 10621 eran mujeres, conforme al Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2022). Está situada en las coordenadas geográficas latitud 19.369444 y longitud -96.376389 a una mediana altura de 20 metros sobre el nivel del mar (msnm). (Ciudades y Directorios, 2019).

Los antecedentes históricos se retoman de acuerdo a la Secretaria de Turismo y Cultura del estado de Veracruz (SECTUR, 2022) . La ciudad de Cardel es la cabecera del municipio de La Antigua, es una ciudad nueva que ha vivido una etapa de profundas transformaciones sociales. Los conquistadores españoles desde 1519 hacían sus recorridos hacia México y Xalapa desde la Villa Rica, y a partir de 1525, desde La Antigua a las poblaciones de la sierra madre y el altiplano. Cardel es un producto del Ferrocarril Interoceánico, esto referente a que en 1855 fue otorgada una concesión a los extranjeros Mosso Brothers para la construcción de un ferrocarril que partiendo de Veracruz, pasara por la Ciudad de México y continuara hasta Acapulco, por lo que se le llamó Ferrocarril Interoceánico, ya que comunicaría al Golfo de México con el Océano Pacífico. En 1874 quedó abierto el tramo Veracruz-Puente Nacional, un mes después, la vía llegó a Rinconada, y el 17 de junio de 1875 llegó hasta Xalapa.

La primera ruta que tuvo fue Dos Ríos, Cerro Gordo, Plan del Río, Rinconada, Puente Nacional, Paso de Ovejas, Tierra Colorada y Paso de San Juan que fue abandonada huyendo de las curvas de El Lencero, Puente Nacional, Paso de Ovejas y Tolome.

La segunda ruta pasaba por Pacho, Roma, Carrizal, Rinconada, Tamarindo, La Antigua y Veracruz; puede considerarse que este trazo quedó terminado en 1892. Así nació la estación de San Francisco de la Peñas, en un cruce de viejos caminos, dándole este nombre los mismos ferrocarrileros, por encontrarse cerca de ahí la antigua hacienda de San Francisco, que junto con



las haciendas de La Barra, La Posta y Salmoral integraban la jurisdicción de la municipalidad de La Antigua. Así nació San Francisco de las Peñas, como punto de encuentro entre varias poblaciones que acudían a esta estación para transportarse a Veracruz y Xalapa, o para embarcar diversos productos agrícolas de la región. Al censo de 1900 apenas es una estación de ferrocarril, entre los años de 1925-1928 se tramitaba el ejido San Francisco de las Peñas. (VERACRUZ GOBIERNO DEL ESTADO, 2022)

Durante la revolución social de 1910, la región fue testigo de las enconadas luchas y sus habitantes participantes en el movimiento armado de emancipación política y económica, con anhelos de mejoramiento colectivo. Y mientras la vieja cabecera municipal, La Antigua, se separaba del Ferrocarril Interoceánico, por el río, continuaba declinando; San Francisco de las Peñas se levantaba airosa, por ello fue que a partir del 1 de enero de 1913 la cabecera del municipio pasa de La Antigua a la congregación de San Francisco de las Peñas, al año siguiente este decreto es derogado, pero es finalmente el 1 de abril de 1925 que regresa como cabecera del municipio. Por esa época llegó a este lugar José Cardel, ya fogueado en la revolución constitucionalista. Cardel se convirtió en un orientador de los campesinos del municipio, pues además de sus ideas revolucionarias, había realizado estudios en Orizaba y Xalapa y por sus méritos en campaña había obtenido el grado de Mayor. (VERACRUZ GOBIERNO DEL ESTADO, 2022)

Cardel fue uno de los fundadores, cuando se logró en Xalapa la convención el 23 de marzo de 1923, quedando dentro de la mesa directiva en calidad de primer secretario; es decir, el segundo del presidente, que fue Úrsulo Galván. En la Liga pudo desarrollar amplia labor en beneficio de los campesinos, y cuando Úrsulo Galván fue enviado a Moscú por el gobernador Tejeda, a fines de octubre de 1923, Cardel quedó al frente de esa institución.

Al ser atacada la ciudad de Xalapa por fuerzas rebeldes delahuertistas, que en Veracruz dirigiera Guadalupe Sánchez, José Cardel, el 25 de diciembre de 1923 fue asesinado en los llanos de Mozomboa.

En 1924 los habitantes de San Francisco de las Peñas hicieron gestiones ante el gobierno del estado para formar su fundo legal, pues es de suponerse que la población estaba constituida por humildes casitas alineadas en ambos lados de la vía del ferrocarril, entonces la calle principal, donde se estableció la escuela primaria Juan de la Luz Enríquez. La H. Legislatura y el gobernador del estado en funciones, licenciado Gonzalo Vázquez Vela, los días 2 y 6 de marzo de 1925 emitieron el decreto número 102 que ordenó que “A partir del día 1 de abril próximo, el H. Ayuntamiento del municipio

de La Antigua, radicará en San Francisco de las Peñas, población que por medio del presente decreto se eleva a la categoría de pueblo y cabecera de la expresada municipalidad. El pueblo de La Antigua quedará desde la misma fecha con el carácter de congregación.

Poco tiempo después en los días 29 de mayo y 12 de junio de 1925, la H. Legislatura y el gobernador Heriberto Jara, rubricaron el decreto número 139 que ordenó que: “A partir del día que entre en vigor este decreto, el pueblo de San Francisco de las Peñas, que al efecto se le da la categoría de villa, y que es cabecera del municipio de La Antigua, se denominará Villa José Cardel, en memoria del mártir agrarista de ese nombre”.

Las carreteras han contribuido notablemente al desarrollo de este lugar, y desde 1927 en que se engravo la vieja carretera usada por las diligencias, hasta la construcción de la carretera Cardel-Veracruz, la población se acercó más a los centros comerciales y núcleos de población como Veracruz y Xalapa. (VERACRUZ GOBIERNO DEL ESTADO, 2022)

Las Principales actividades económicas de ciudad Cardel, se refiere a comercio de abarrotes, comercio en tiendas de autoservicio y departamentales, industria alimentaria, servicios de preparación de alimentos y bebidas, servicios de reparación y mantenimiento, transporte, principalmente. En su conjunto, estos subsectores de actividad económica representan el 49% de las empresas, 80% de la producción de riqueza, 48% del empleo en el municipio. (SEP, 2019). De acuerdo a la Secretaria de Economía a través de Sistema de Información Empresarial Mexicano, en la cámara de comercio CANACO SERVYTUR Cardel, en el año 2022 cuenta con 348 empresas registradas. (Sistema de Información Empresarial Mexicano, 2022)

## **5.2 Análisis del contexto.**

Deriva de la encuesta aplicada a empresarios de Cd. Cardel, con la finalidad de identificar las competencias genéricas de demanda las PYMES en ciudad Cardel y su contraste con las que se establecen en el programa de la Licenciatura en Administración del Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales, permitieron evaluar la hipótesis de investigación y obtener información de relevancia que coadyuve a diseñar propuestas para desarrollar profesionistas con mayores competencias que le facilite su incorporación al campo laboral:

En relación a la competencia genérica Capacidad de análisis y de síntesis, el 41% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 39% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar muy en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 59.

**Cuadro 59.** Capacidad de análisis y de síntesis.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	39%
De acuerdo	41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	17%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	2%

Así mismo, respecto a la competencia Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, el 43% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que la competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 41% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 4% manifestaron estar muy en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 60.

**Cuadro 60.** Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	41%
De acuerdo	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%

Derivado de la competencia genérica Capacidad para organizar y planificar el tiempo, el 47% de los encuestados mencionaron estar muy de acuerdo en que esta competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 42% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 11% manifestaron estar ni en acuerdo ni en desacuerdo (neutral), tal como se muestra en el cuadro 61.

**Cuadro 61.** Capacidad para organizar y planificar el tiempo.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	47%
De acuerdo	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

En la competencia Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, el 43% de los encuestados están de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 20% con una misma proporción que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) así como también estar en desacuerdo y solo el 17% manifestaron estar muy de acuerdo, tal como se muestra en el cuadro 62.

**Cuadro 62.** Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	17%
De acuerdo	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	20%
En desacuerdo	20%
Muy en desacuerdo	0%

Como resultado de la competencia Responsabilidad social y compromiso ciudadano, el 54% de los encuestados están de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 30% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 15% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral), tal como se muestra en el cuadro 63.

**Cuadro 63.** Responsabilidad social y compromiso ciudadano.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	30%
De acuerdo	54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	15%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

De acuerdo a la Capacidad de comunicación oral y escrita, el 46% de los encuestados mencionaron con una misma proporción estar muy de acuerdo, así como también de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 7% con una misma proporción que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 64.

**Cuadro 64.** Capacidad de comunicación oral y escrita.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	46%
De acuerdo	46%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	7%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Sobre la Capacidad de comunicación en un segundo idioma, el 31% de los encuestados están de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 24% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 4% manifestaron estar muy en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 65.

**Cuadro 65.** Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	24%
De acuerdo	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	22%
En desacuerdo	18%
Muy en desacuerdo	4%

En relación a las Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, el 44% de los encuestados manifestaron con una misma proporción estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 40% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 66.

**Cuadro 66.** Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	44%
De acuerdo	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	13%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Derivado de la Capacidad de investigación, el 39% de los encuestados mencionaron con una misma proporción estar muy de acuerdo en que dicha competencia es indispensable para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 4% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 67.



**Cuadro 67.** Capacidad de investigación.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	39%
De acuerdo	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	24%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%

Así mismo en la Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, el 47% de los encuestados mencionaron estar muy de acuerdo en que la competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, después un 33% manifiestan estar de acuerdo y un 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 68.

**Cuadro 68.** Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	47%
De acuerdo	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	18%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Referentes a Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, el 41% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 69.

**Cuadro 69.** Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	33%
De acuerdo	41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	24%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Por otra parte, en Capacidad crítica y autocrítica, el 41% de los encuestados manifestaron en una misma proporción estar muy de acuerdo y de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 13% que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 4% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 70.

**Cuadro 70.** Capacidad crítica y autocrítica.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	41%
De acuerdo	41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	13%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%

Además, en Capacidad para actuar en nuevas situaciones, el 51% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 36% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 71.

**Cuadro 71.** Capacidad para actuar en nuevas situaciones.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	36%
De acuerdo	51%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	11%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Mientras tanto en la competencia Capacidad creativa, el 46% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 43% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 4% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 72.

**Cuadro 72.** Capacidad creativa.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	46%
De acuerdo	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	7%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%

Por su parte, sobre la Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, el 52% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 73.

**Cuadro 73.** Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	52%
De acuerdo	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	13%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Además, en la competencia Capacidad para tomar decisiones, el 44% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 74.

**Cuadro 74.** Capacidad para tomar decisiones.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	44%
De acuerdo	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	20%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Así mismo, de la Capacidad de trabajo en equipo, el 46% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 39% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 7% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 75.

**Cuadro 75.** Capacidad de trabajo en equipo.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	46%
De acuerdo	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	9%
En desacuerdo	7%
Muy en desacuerdo	0%

Con relación a la competencia Habilidades interpersonales, el 47% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 29% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 4% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 76.

**Cuadro 76.** Habilidades interpersonales.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	24%
De acuerdo	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	20%
En desacuerdo	4%
Muy en desacuerdo	0%

Referente a la competencia Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, el 54% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 39% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 77.

**Cuadro 77.** Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	54%
De acuerdo	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	4%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

En cuanto al Compromiso con la preservación del medio ambiente, el 42% de los encuestados manifestaron en una misma proporción estar muy de acuerdo y de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 13% que manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 78.

**Cuadro 78.** Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	42%
De acuerdo	42%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	13%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Respecto al Compromiso con su medio socio - cultural, el 48% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 20% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral), tal como se muestra en el cuadro 79.

**Cuadro 79.** Compromiso con su medio socio - cultural.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	48%
De acuerdo	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	20%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Por lo que se refiere a la Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, el 43% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 80.

**Cuadro 80.** Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	35%
De acuerdo	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	20%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

En lo relativo a la Habilidad para trabajar en contextos internacionales, el 30% de los encuestados manifestaron en una misma proporción estar muy de acuerdo, de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral) en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, y solo el 11% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 81.

**Cuadro 81.** Habilidad para trabajar en contextos internacionales.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	30%
De acuerdo	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	30%
En desacuerdo	11%
Muy en desacuerdo	0%

Respecto a la Habilidad para trabajar en forma autónoma, el 49% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 26% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 82.



**Cuadro 82.** Habilidad para trabajar en forma autónoma.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	26%
De acuerdo	49%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	23%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

En lo que respecta a la Capacidad para formular y gestionar proyectos, el 37% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 83.

**Cuadro 83.** Capacidad para formular y gestionar proyectos.

Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	37%
De acuerdo	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	28%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

Sobre el Compromiso ético, el 46% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 41% que manifiestan estar muy de acuerdo y solo el 13% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral), tal como se muestra en el cuadro 84.

**Cuadro 84.** Compromiso ético.

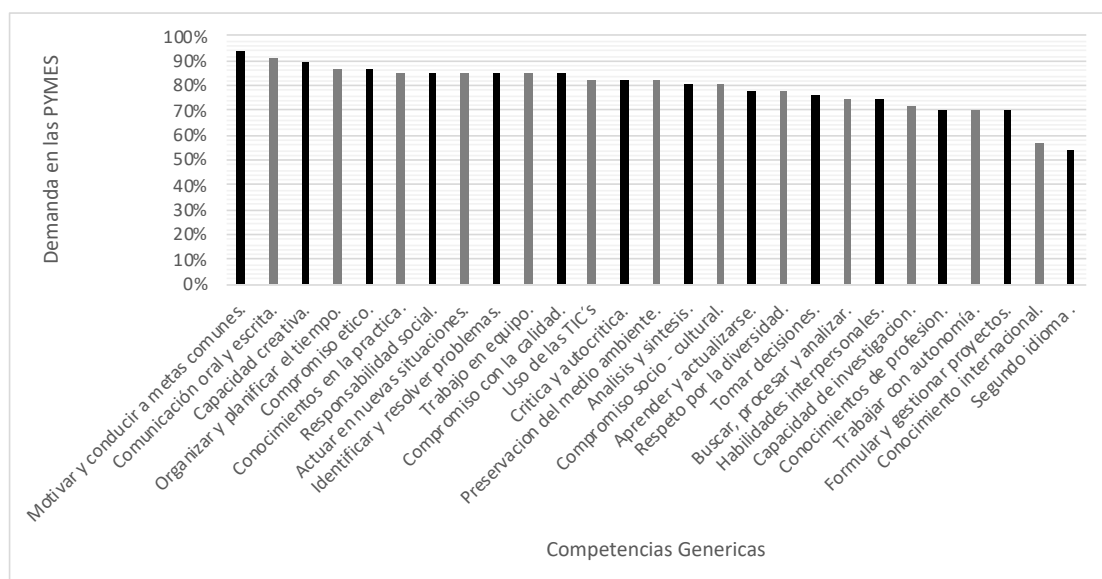
Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	41%
De acuerdo	46%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	13%
En desacuerdo	0%
Muy en desacuerdo	0%

Finalmente, en la competencia Compromiso con la calidad, el 52% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo en que dicha competencia es necesaria para el desarrollo de las actividades de los empleados, seguido por un 33% que manifiestan estar de acuerdo y solo el 2% manifestaron estar en desacuerdo, tal como se muestra en el cuadro 85.

**Cuadro 85. Compromiso con la calidad.**

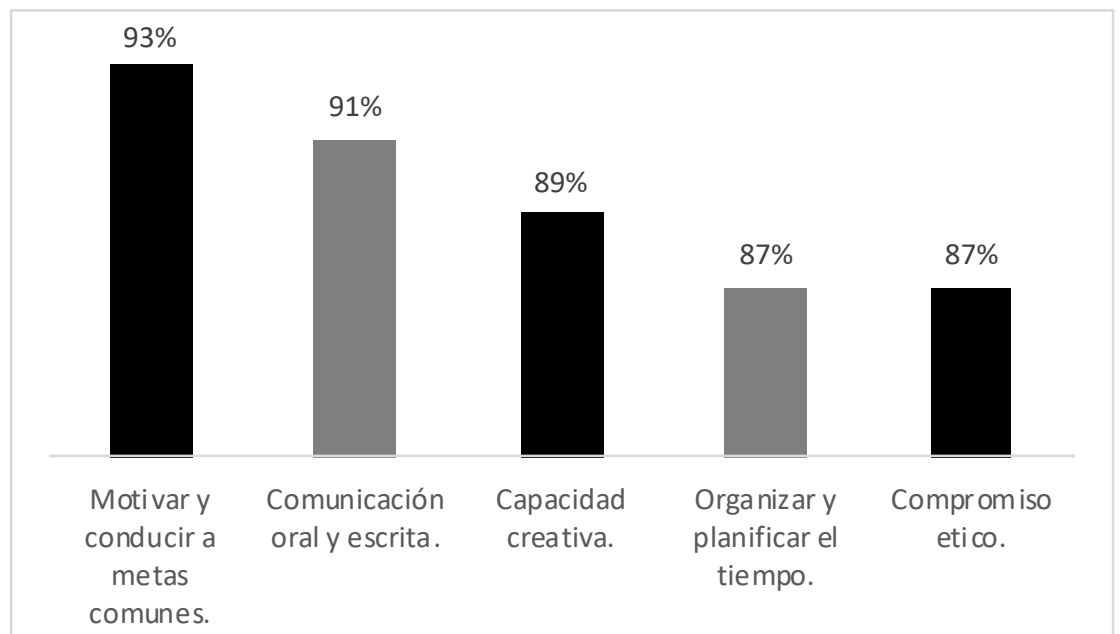
Percepción	Porcentaje
Muy de acuerdo	52%
De acuerdo	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (neutral)	13%
En desacuerdo	2%
Muy en desacuerdo	0%

De los resultados obtenidos, se determinó y jerarquizó las competencias genéricas que demandan las PYMES de Cd. Cardel, como necesarias para el desarrollo de las actividades de los empleados, destacando Capacidad de motivar y conducir a metas comunes con 93%, seguido por Capacidad de comunicación oral y escrita con 91%, Capacidad creativa con 89%, con igual porcentaje (87%) Capacidad de organizar y planificar el tiempo y Compromiso ético, y en menor porcentaje de demanda el resto de las competencias que se muestran en la figura 5, en la que presenta la de menor demanda es la Capacidad de comunicación en un segundo idioma



**Figura 5. Demanda de competencias en las PYMES de Cd. Cardel**  
Fuente: Elaboración propia.

Derivado del estudio, se determinaron como principales competencias genéricas que demandan los empresarios de Cardel, Veracruz a la Capacidad de motivar y conducir a metas comunes, Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad creativa, Capacidad de organizar y planificar el tiempo y Compromiso ético, por presentar mayor porcentaje, referente que son necesarias para el desarrollo de las actividades de los empleados, tal como se muestra en la figura 6.



**Figura 6.** Principales competencias que demandan las PYMES de Cd. Cardel

Fuente: Elaboración propia.

Seguido de la identificación de principales competencias que demandan los empresarios de Cardel, se revisaron los programas de las asignaturas que integran el plan de estudios de la Licenciatura en Administración (LADM-2010-234) que oferta el TecNM, para la identificación y clasificación de las competencias genéricas que en ellos se buscan desarrollar en: instrumentales, interpersonales sistémicas y el contraste, tal como se muestra en el cuadro 1.

En el cuadro 86, se contrasta las competencias que demandan las PYMES de Cardel y las que contemplan el plan de estudios de Lic. En Administración, donde las marcadas con fondo de color melón son las que coinciden plan de estudios con las que demandan las empresas. Así mismo, las competencias con letras en color azul son las de mayor demanda por el sector empresarial y que se buscan desarrollar durante el plan de estudios de Lic. En administración, mientras que las que las de letras color rojo, son aquellas competencias que demandan las PYMES en Cardel, pero no se contempla en el plan de estudios.

**Cuadro 86.** Comparativo de competencias que demandan las PYMES de Cd. Cardel y las que contempla el plan de estudios de Lic. En Administración.

Competencias genéricas que demandan las PYMES de Cd. Cardel (De mayor a menor demanda)	Competencias genéricas que contempla del Plan de estudios de Lic. en Administración		
	Competencias Instrumentales	Competencias Interpersonales	Competencias sistémicas
(19) Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. (Mayor demanda)	Aplicar procesos de pensamiento.	Compromiso ético. (26)	Búsqueda del logro.
(6) Capacidad de comunicación oral y escrita. (Mayor demanda)	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. (1)	Actitud proactiva.	Capacidad creativa. (14)
(14) Capacidad creativa. (Mayor demanda)	Capacidad de comunicación oral y escrita. (8)	Apertura y adaptación a nuevas situaciones que requieran del análisis interdisciplinario.	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. (2)
(3) Capacidad para organizar y planificar el tiempo. (Mayor demanda)	Capacidad de planificar y organizar.	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. (10)
(26) Compromiso ético. (Mayor demanda)	Capacidad de tener iniciativa para resolver problemas.	Capacidad crítica y autocrítica. (12)	Capacidad de comunicación profesional de otras áreas.
(2) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. (15)	Capacidad de escucha activa y proactiva.	Capacidad de generar nuevas ideas.
(5) Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	Capacidad para indagar, comparar y relacionar información de fuentes diversas.	Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario	Capacidad de investigación. (9)
(13) Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	Capacidad para observar, identificar, ordenar y clasificar.	Capacidad de trabajar en equipo. (17)	Capacidad de liderazgo
(15) Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Capacidad para organizar y planificar el tiempo. (3)	Capacidad de trabajar en equipos multidisciplinares	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. (19)
(17) Capacidad de trabajo en equipo.	Capacidad para tomar decisiones en su ámbito profesional.	Habilidad para trabajar en un ambiente laboral.	Capacidad para actuar en nuevas situaciones. (15)
(27) Compromiso con la calidad.	Capacidad para tomar decisiones. (16)	Habilidades interpersonales. (18)	Capacidad para formular y gestionar proyectos. (25)
(8) Habilidades en el uso de las TIC's.	Comunicación oral y escrita en su propia lengua.	Trabaja en forma integral.	Compromiso con la preservación del medio ambiente. (20)
(12) Capacidad crítica y autocrítica.	Conocimiento del área de estudio y la profesión.	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. (22)	Habilidad de planificar como un todo y diseñar nuevos sistemas.



(20) Compromiso con la preservación del medio ambiente.	Conocimientos básicos de la carrera.		Habilidad para trabajar en forma autónoma. (24)
(1) Capacidad de análisis y de síntesis.	Conocimientos generales básicos.		Habilidades de gestión de información.
<b>(21) Compromiso con su medio socio-cultural.</b> <b>(No se considera en el plan de estudios)</b>	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión. (4)		Habilidades directivas y de comunicación.
(10) Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	Habilidad en el uso de Tecnologías de la Información y de la Comunicación. (8)		Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. (11)
(22) Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	Manejo de bases de datos.		Habilidades para investigación documental.
(16) Capacidad para tomar decisiones.	Utiliza programas informáticos para resolver problemas en el área de estadística aplicados a la administración.		Habilidades para investigación vía Internet.
(11) Habilidades para buscar, procesar y analizar información.			Iniciativa y espíritu emprendedor
(18) Habilidades interpersonales.			Compromiso por la calidad. (27)
(9) Capacidad de investigación.			Responsabilidad social y compromiso ciudadano. (5)
(4) Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.			
(24) Habilidad para trabajar en forma autónoma. (25) Capacidad para formular y gestionar proyectos. <b>(23) Habilidades para trabajar en contextos internacionales.</b> <b>(No se considera en el plan de estudios)</b>			
<b>(7) Capacidad de comunicación en un segundo idioma</b> <b>(No se considera en el plan de estudios)</b>			

Finalmente, con el contraste de competencias que demandan el sector empresarial del lugar y las que contempla el plan de estudios de licenciatura en administración, se determinó, que del total de competencias de dicha Licenciatura (54 competencias), el 89% (24 de 27 competencias) que demandan las PYMES en Cardel, se desarrollan en dicha carrera, tal como se muestra en el cuadro 87.



**Cuadro 87.** Porcentaje de competencias que demandan las PYMES de Cd. Cardel consideradas en el plan de estudios de Lic. En Administración.

Total de competencias del plan de estudios Lic. en Admón.	54
Competencias que demandan la PYMES de Cd. Cardel	27
Competencias del plan de estudios de Licenciatura en Administración que demandan la PYMES de Cd. Cardel	24
Porcentaje de competencias del plan de estudios de Lic. en Admón. que demandan la PYMES de Cd. Cardel	89%

## CONCLUSIONES.

Derivado de los resultados obtenidos, al contrastar las competencias genéricas que demandan de las empresas de las localidades de Playa de Chachalacas, Zempoala y Cardel, con las que se busca desarrollar en el plan de estudios de la Licenciatura en Administración del TECNM, se concluye que Las competencias genéricas que demanda el sector empresarial de dichos lugares, son las que se establecen y se busca desarrollar en la licenciatura en estudio, ya que del total de competencias de dicha Licenciatura (54 competencias), el 89% (24 de 27 competencias) que demandan las PYMES en Cardel, se desarrollan en dicha carrera.

Así mismo, se determina que las principales competencias genéricas que demandan los empresarios de Playa de Chachalacas, en orden de importancia por parte de los empresarios son: Comunicación oral y escrita, Trabajo en equipo, Preservación del medio ambiente, Compromiso ético y Compromiso con la calidad.

Por su parte, en relación a las principales competencias que se requieren en Zempoala, en orden de importancia para las empresas son: Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad de comunicación oral y escrita Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes Compromiso con la preservación del medio ambiente, Compromiso ético.

Respecto a las principales competencias que solicitan las empresas de Cd. Cardel en orden de relevancia son: Motivar y conducir a metas comunes, Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad creativa, Capacidad para organizar y planificar el tiempo y Compromiso ético.

Finalmente, con las competencias genéricas de mayor demanda y relevancia para el sector empresarial de Playa de Chachalacas, Zempoala y Cardel, es necesario que las instituciones de nivel superior de la región diseñen estrategias tendientes a potenciar tales competencias, ya que las empresas manifestaron que en ocasiones algunos profesionistas se encuentran limitados en ellas.

## REFERENCIAS

Álvares, G. (2015). Diseño de estudios epidemiológicos. Obtenido de PDF: <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>

Arboleda, A. (Enero de 2019). Concepto y Clasificación de empresa. Obtenido de Clasificación de Empresas: <https://www.monografias.com/trabajos21/clasificacion-empresas/clasificacion-empresas.shtml>

Arqueología Mexicana. (22 de julio de 2022). Arqueología Mexicana. Obtenido de Arqueología Mexicana: <https://arqueologiamexicana.mx/>

Bunk. (2008). Revista Iberomaericana de Educación, 9.

Ciudades y Directorios. (Noviembre de 2019). Oferta comercial y cultural de México. Obtenido de Ubicacion Veracruz: [http://www.ocdemexico.org.mx/Veracruz/Jose-Cardel/%20\(no%20supe%20hacer%20el%20formato%20APA\)](http://www.ocdemexico.org.mx/Veracruz/Jose-Cardel/%20(no%20supe%20hacer%20el%20formato%20APA))

Ciudades y Directorios. (Noviembre de 2019). Oferta comercial y cultural en México. Obtenido de Población José Cardel Veracruz: [http://www.ocdemexico.org.mx/Veracruz/Jose-Cardel/%20\(no%20supe%20hacer%20el%20formato%20APA\)](http://www.ocdemexico.org.mx/Veracruz/Jose-Cardel/%20(no%20supe%20hacer%20el%20formato%20APA))

Debitoor. (Abril de 2019). Glosario de contabilidad. Obtenido de ¿Que es una empresa?: <https://debitoor.es/glosario/definicion-empresa>

Educaweb. (28 de Marzo de 2011). Las competencias profesionales en el mercado laboral. Obtenido de ¿Qué importancia tienen las competencias profesionales en el mercado laboral?: <https://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>

Eurydice. (2002). Recuperado el Noviembre de 2019

Fernández Guillermet, A. (2007). “El proyecto Tuning sobre educación superior en américa latina: Objetivos, acciones, conclusiones generales y resultados específicos en el área <física>”. VII Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria de América del SurAt: Mar del Plata, Argentina. Recuperado el 23 de Enero de 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/273774647\\_El\\_Proyecto\\_TUNING\\_sobre\\_Educacion\\_Superior\\_en\\_America\\_Latina\\_Objetoivos\\_acciones\\_conclusiones\\_generales\\_y\\_resultados\\_especificos\\_en\\_el\\_area\\_Fisica](https://www.researchgate.net/publication/273774647_El_Proyecto_TUNING_sobre_Educacion_Superior_en_America_Latina_Objetoivos_acciones_conclusiones_generales_y_resultados_especificos_en_el_area_Fisica)

Fernandez, S. (Agosto de 2016). PERFIL DE COMPETENCIAS DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN REPUBLICA DOMINICANA. Obtenido de PDF: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/52359/PERFIL%20DE%20COMPETENCIAS%20DEL%20ADMINISTRADOR%20DE%20EMPRESA%20EN%20REPUBLICA%20DOMINICANA.pdf?sequence=1>

Hellriegel, D. J. (2008). Administración un enfoque basado en competencias. En Conceptos basicos (pág. 710). Chihuahua México: Cengage Learning Editores, S.A.

INEGI. (11 de junio de 2022). Instituto Nacional d Estadística y Geografía. Obtenido de Instituto Nacional d Estadística y Geografía: <https://www.inegi.org.mx/>

Mestres,L.(28deMarzode2011).Lascompetenciasprofesionales en el mercado laboral. Obtenido de educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>

México Desconocido. (21 de febrero de 2022). México Desconocido. Obtenido de México Desconocido: <https://www.mexicodesconocido.com.mx/cempoala-asantamiento-totnaca.html>

México, P. d. (27 de junio de 2022). Pueblos de México. Obtenido de <https://mexico.pueblosamerica.com/>

Monsalve. (25 de Julio de 2018). ¿Qué son las competencias genéricas y por qué son decisivas para reclutar a empleados? Obtenido de HRTRENDS by infoempleo: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/competencias-genericas>

Monsalve, A. (25 de Julio de 2018). Por qué son importantes las competencias genéricas en los empleados. Obtenido de HRTRENDS by infoempleo: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/competencias-genericas>

Morales, L. I. (2 de octubre de 2013). MYPIMES. Recuperado el 4 de febrero de 2020, de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/1.22.pdf>

NUESTRO MEXICO. (15 de Mayo de 2022). NUESTRO MEXICO. Obtenido de <https://www.nuestro-mexico.com/>

Pérez, J. (2008). Definición de Competencia. Obtenido de Concepto : <https://definicion.de/competencia/>

Peréz, J. (2008). Definición de Empresa. Obtenido de Definición: <https://definicion.de/empresa/>

Pérez, M. (5 de enero de 2021). Definición de empresa. Obtenido de Recuperado de: [//conceptodefinicion.de/empresa/](https://conceptodefinicion.de/empresa/).

Pueblos de America. (15 de Mayo de 2022). Pueblos de America. Obtenido de Pueblos de America: <https://mexico.pueblosamerica.com/i/playa-de-chachalacas/>

Secretaria de Turismo y Cultura del Estado de Veracruz. (12 de Marzo de 2022). Obtenido de SECTUR: <http://www.veracruz.gob.mx/turismo/>

SECTUR. (16 de 03 de 2022). SECRETARÍA DE TURISMO. Obtenido de SECRETARÍA DE TURISMO: <https://www.gob.mx/sectur>

Segura, F. (2014). El Mapa de las PYMES. España: ALFAOMEGA GPO ED; Edición 1st.



SEMS. (Enero de 2008). COMPETENCIAS GENERICAS Y EL PERFIL DEL EGRESADO DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. Obtenido de PDF: [http://ofmx.com.mx/documentos/pdf/Competencias\\_genericas\\_perfil\\_egresado.pdf](http://ofmx.com.mx/documentos/pdf/Competencias_genericas_perfil_egresado.pdf)

SEP. (Enero de 2008). COMPETENCIAS GENÉRICAS QUE EL PERFIL DEL EGRESADODE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. Obtenido de PDF: <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Competencias-Genericas.pdf>

SEP. (12 de Mayo de 2019). Actividades Económicas en tu municipio. Obtenido de Principales Actividades Económicas : <http://www.clasesenvideo.sep.gob.mx/vista/despues-del-bachillerato/actividades-economicas-municipio>

Significados. (13 de Febrero de 2017). Significado de Competencia. Obtenido de Qué es Competencia: <https://www.significados.com/competencia/>

Silva, A. (Enero de 2018). METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS. Obtenido de PDF: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Sistema de Información Empresarial Mexicano. (15 de Agosto de 2022). Sistema de Información Empresarial Mexicano. Obtenido de Sistema de Información Empresarial Mexicano: <https://siem.economia.gob.mx/ui/pubconsultaestablecimientos>

Subsecretaría de Educación Media Superior. (2007). Distrito Federal. Recuperado el 27 de Noviembre de 2019

Tecnológico Nacional de México. (2021). Portal TECNM. Obtenido de <https://www.tecnm.mx/?vista=Normateca>

Tuning. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Obtenido de PDF: [http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII\\_Final-Report\\_SP.pdf](http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf)

VERACRUZ GOBIERNO DEL ESTADO. (20 de julio de 2022). Veracruz se antoja. Obtenido de Veracruz se antoja: <https://veracruz.mx/destino.php?Municipio=16#:~:text=La%20ciudad%20de%20Cardel%20es,la%20segunda%20ciudad%20de%20Veracruz.>

Verdejo, P. (Marzo de 2019). Modelo para la Educación y Evaluación. Obtenido de PDF: <http://fcqi.tij.uabc.mx/documentos2010-2/VideoTutor%20Modelo%20Educativo%20UABC/Ramas/data/downloads/11.pdf>

# IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

DOREIDY MELGAREJO GALINDO

LOIDA MELGAREJO GALINDO

ROSALÍA JANETH CASTRO LARA

Las empresas en la actualidad tienen que ser eficientes, competitivas y ofrecer productos y/o servicios de calidad; ya que las condiciones del mercado, así lo demandan; para que puedan lograrlo tienen que desarrollar y modernizar las capacidades productivas y administrativas, lo que genera mejores condiciones en las que la empresa trabaja, lo que puede aumentar la creación de negocios en su entorno.

Las empresas representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado; de ahí la relevancia que reviste a las empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, al incidir éstas de manera fundamental en el comportamiento global de las economías nacionales (Morales, 2013)

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son un gremio empresarial de vital importancia para la economía de cualquier país, sensibles a los cambios micro y macroeconómicos a los que son sujetos, donde el alcance de sus acciones suele ser relativamente corto debido a que mantienen en su mayoría una administración empírica, a pesar de estas limitaciones existen algunas empresas que han logrado posicionarse en el mercado.

Las MIPYMES, tienen una gran importancia en la economía, en el empleo a nivel nacional y regional, tanto en los países desarrollados como en los de menor grado de desarrollo. La preocupación de la subsistencia de estas empresas, deriva en la ocupación de los investigadores, descubrir cuáles son las competencias y/o capacidades que requieren las empresas en sus trabajadores, lo cuales determinantes el éxito de las mismas.

Pero ¿por qué las competencias genéricas que demanda el sector empresarial requieren ser estudiadas?, ¿en qué radica su importancia?, para dar respuesta a estas interrogantes es necesario entender que estas representan el motor para que una empresa funcione, pero que además trascienda hacia nuevos mercados volviéndose más competitivas.

En general, se pretende que esta obra sirva de referencia a las instituciones educativas de nivel superior, así como al sector empresarial, en pro del desarrollo y fortalecimiento de las competencias genéricas, que coadyuve al crecimiento sostenido de las organizaciones.

 **Grupo de Ediciones  
y Publicaciones  
Xalapa S.A. de C.V.**

ISBN: 978-607-59391-0-0

