

**COMPETITIVIDAD HUMANA EN LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD  
SIMÓN BOLÍVAR**

**Presentan:**

Silvana Giacometto Restrepo  
Stella María Camacho Rodríguez

**Director:**

Carlos Acosta Villa

**Co-director:**

Ana Blanco Ariza

**Proyecto de grado como parte de los requisitos para optar al título de:**

*Magíster en Gerencia del Talento Humano*

**Junio de 2021**

**INSTITUTO DE POSGRADOS  
BARRANQUILLA, ATLÁNTICO**

# MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

## Proyecto de grado

Como parte de los requisitos para obtener el título de:

*Magíster en Gerencia del Talento Humano*

### Presentan:

Silvana Giacometto Restrepo  
Stella María Camacho Rodríguez

### Dirigido por:

Carlos Acosta Villa  
Ana Beatriz Blanco Ariza

### Panel de sustentación

**Carlos Acosta Villa**  
Director

---

**Firma**

**Ana Beatriz Blanco Ariza**  
Codirectora

---

**Firma**

**Enohemit Olivero Vega**  
Primer jurado

---

**Firma**

**José Luis Alcalá**  
Segundo jurado

---

**Firma**

---

**PhD. Ronald Prieto Pulido**  
Decano de la Facultad de Administración y  
Negocios

---

**MSc. Carlos Acosta Villa**  
Director - Maestría en Gerencia del  
Talento Humano

**Junio 19 de 2021**  
**Instituto de Posgrados**  
**Barranquilla, Colombia**

## TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Descripción del problema .....	4
1.2. Formulación del problema .....	7
1.2.1. <i>Sistematización del Problema</i> .....	8
1.3. Objetivos de la Investigación .....	8
1.3.1. <i>Objetivo General</i> .....	8
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	8
1.4. Delimitación de la Investigación .....	9
1.4.1. <i>Delimitación Espacial</i> .....	9
1.4.2. <i>Delimitación Temporal</i> .....	9
1.4.3. <i>Delimitación Teórica</i> .....	9
1.5. Justificación.....	9
CAPÍTULO 2. TEORÍAS RELEVANTES .....	12
2. TEORÍAS RELEVANTES .....	13
2.1. Antecedentes .....	13
2.1.1. <i>Antecedentes literarios</i> .....	13
2.2. Competitividad .....	16
2.2.1. <i>Teoría de los recursos y capacidades</i> .....	17
2.2.2. <i>Dimensiones del ser humano competitivo</i> .....	19
2.2.2.1. <i>Dimensión intelectual</i> .....	19
2.2.2.2. <i>Dimensión emocional</i> .....	25
2.2.2.3. <i>Dimensión Espiritual</i> .....	31
2.2.2.4. <i>Dimensión física</i> .....	39
CAPÍTULO 3. DISEÑO METODOLÓGICO .....	44
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1. Enfoque metodológico .....	45
3.2. Tipo y diseño de la investigación .....	45
3.3. Herramientas y estrategias metodológicas.....	46
3.3.1. <i>Fuentes primarias y secundarias</i> .....	46

3.3.2. <i>Técnicas e instrumentos de la investigación</i> .....	47
3.3.2.1. <i>Técnica de recolección de datos</i> .....	50
3.4. <i>Hipótesis y variables</i> .....	51
3.4.1. <i>Hipótesis</i> .....	51
3.4.2. <i>Variables</i> .....	51
3.4.2.1. <i>Definición de la variable</i> .....	51
3.5. <i>Diseño de Muestreo</i> .....	52
3.5.1. <i>Población Objetivo</i> .....	52
3.5.2. <i>Unidad de Análisis</i> .....	53
3.5.3. <i>Alcance de la Encuesta</i> .....	53
3.5.4. <i>Marco Muestral y Diseño de Muestreo</i> .....	53
3.5.5. <i>Diseño De Muestreo</i> .....	54
3.5.6. <i>Tamaño de la muestra</i> .....	54
3.5.7. <i>Selección de la Muestra</i> .....	57
3.5.7.1. <i>Criterio de inclusión</i> .....	57
3.5.7.2. <i>Criterio de Exclusión</i> .....	57
3.5.8. <i>Confiabilidad y validez del instrumento</i> .....	57
3.5.8.1. <i>Confiabilidad del instrumento</i> .....	57
3.5.8.2. <i>Análisis de la confiabilidad</i> .....	59
3.5.9. <i>Validez del instrumento</i> .....	60
3.5.10. <i>Descripción de la Metodología del Análisis Factorial (FA)</i> .....	60
3.5.11. <i>Análisis y Estructura del Instrumento</i> .....	62
3.5.12. <i>Medidas de Adecuación de la Muestra</i> .....	64
<i>Índice de Adecuación Muestral Individual (MSA)</i> .....	64
<i>Supuesto de multinormalidad</i> .....	65
3.6. <i>Procedimiento metodológico</i> .....	70
<b>CAPÍTULO 4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>73</b>
4. <b>INFORME DE RESULTADOS</b> .....	74
4.1. <b>Análisis Descriptivo</b> .....	74
4.1.1. <i>Análisis Univariado</i> .....	74
4.1.1.1. <i>Caracterización de la muestra</i> .....	74

4.1.1.2. Nivel de la Competitividad Humana en la Universidad Simón Bolívar. ....	75
4.1.1.3. Análisis de la competitividad humana por dimensiones e indicadores. ....	77
4.1.1.4. Dimensión Intelectual .....	77
4.1.1.5. Dimensión Espiritual .....	78
4.1.1.6. Dimensión Emocional .....	80
4.1.1.7. Dimensión Física .....	81
4.2. Análisis Bivariado .....	82
4.2.1. Análisis de las Dimensiones de la Competitividad Humana Vs Nivel Jerárquico. ....	82
4.2.2. Análisis por Dimensiones e Indicadores Evaluados Vs Nivel Jerárquico. ....	83
4.2.3. Otros Datos Comparativos Vs Nivel De La Competitividad Humana. ....	90
4.2.3.1. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Género del Individuo. ....	90
4.2.3.2. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Grupos Etarios del Individuo.....	91
4.2.3.3. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Tiempo De Servicio Del Individuo. ....	91
4.2.3.4. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Áreas De La Estructura. ....	92
4.2.3.5. Análisis Por Dimensiones de la Competitividad Humana Vs Áreas De La Estructura. .	93
4.3. Discusiones y reflexiones finales .....	94
CONCLUSIONES.....	100
LISTA DE REFERENCIAS .....	103
ANEXOS .....	115

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Principales teorías de la IE y las competencias que la definen. ....	30
Tabla 2. Las 7 leyes espirituales del éxito. ....	33
Tabla 3. Nivel de la competitividad institucional. ....	48
Tabla 4. Número de afirmaciones por indicador. ....	49
Tabla 5. Variables e indicadores presentes en el instrumento. ....	52
Tabla 6. Distribución de tamaños de muestra por niveles de cargo ....	57
Tabla 7. Medidas de consistencia interna por factor. ....	60
Tabla 8. Umbrales para la interpretación de los resultados de los análisis de adecuación. ....	61
Tabla 9. Medidas individuales de adecuación de la muestra. ....	64
Tabla 10. Prueba de esfericidad de Bartlett ....	64
Tabla 11. P-valor para las pruebas de multinormalidad. ....	65
Tabla 12. Cargas factoriales. Instrumento suprimiendo 31 ítems. ....	65
Tabla 13. Medidas individuales de adecuación con 16 ítems. ....	67
Tabla 14. Prueba de esfericidad de Bartlett con 13 ítems. ....	67
Tabla 15. P-valor para las pruebas de multinormalidad con 16 ítems. ....	67
Tabla 16. Varianza explicada y acumulada por los 4 factores con 16 ítems. ....	67
Tabla 17. Medidas individuales de adecuación con 13 ítems. ....	68
Tabla 18. Prueba de esfericidad de Bartlett con 13 ítems. ....	69
Tabla 19. P-valor para las pruebas de multinormalidad con 16 ítems. ....	69
Tabla 20. Varianza explicada y acumulada por los 4 factores con 13 ítems. ....	69

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Análisis estratégico con base en la teoría de los recursos y capacidades .....	18
Figura 2. Inteligencia emocional y eficacia organizacional.....	29
Figura 3. Espiritualidad y religiosidad en el sistema de la personalidad.....	32
Figura 4. Relaciones bidireccionales entre sus componentes y los conceptos. ....	40
Figura 5. Relación entre la salud y la riqueza. ....	42
Figura 6. Espacio laboral saludable (OMS).....	43
Figura 7. Estructura del instrumento con 16 ítem.. ....	68
Figura 8. Estructura del instrumento con 13 ítems.....	70

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Caracterización de la muestra de individuos que participó del estudio. ....	74
Gráfico 2. Caracterización de la muestra de individuos que participó del estudio .....	74
Gráfico 3. Nivel de la Competitividad Humana en la Universidad Simón Bolívar .....	75
Gráfico 4. Análisis de las cuatro dimensiones de la Competitividad Humana. ....	76
Gráfico 5. Análisis de los tres indicadores de la Dimensión Intelectual .....	77
Gráfico 6. Análisis de los tres indicadores de la Dimensión Espiritual. ....	78
Gráfico 7. Análisis de los dos indicadores de la Dimensión Emocional. ....	80
Gráfico 8. Análisis de los dos indicadores de la Dimensión Física. ....	81
Gráfico 9. Análisis del Nivel del Cargo por Dimensiones de la Competitividad Humana. ....	82
Gráfico 10. Nivel del cargo Vs Reconocimiento de las Habilidades Intelectuales.....	83
Gráfico 11. Nivel del Cargo Vs Indicador Aplicación del Conocimiento.....	83
Gráfico 12. Nivel del cargo Vs Indicador Apertura a Nuevos Conocimientos.....	84

Gráfico 13. Nivel del cargo Vs Indicador Conciencia del Propósito de Vida. ....	85
Gráfico 14. Nivel del Cargo Vs Indicador Conciencia del Equilibrio Interior. ....	85
Gráfico 15. Nivel del cargo Vs Indicador Creencias Espirituales.....	86
Gráfico 16. Nivel del Cargo Vs Armonía en las Relaciones Interpersonales. ....	88
Gráfico 17. Nivel del Cargo Vs Indicador Empatía Hacia el Otro. ....	88
Gráfico 18. Nivel del Cargo Vs Indicador Equilibrio salud y vida laboral. ....	89
Gráfico 19. Nivel del Cargo Vs Equilibrio entre el Interés Personal y Vida Laboral.....	90
Gráfico 20. Análisis del Nivel de Competitividad Humana por Género.....	90
Gráfico 21. Análisis del Nivel de Competitividad Humana por Grupos de Edad. ....	91
Gráfico 22. Análisis del Tiempo de Servicio por Nivel de Competitividad Humana.....	92
Gráfico 23. Análisis del Área del cargo por Nivel de Competitividad Humana. ....	92
Gráfico 24. Análisis de las Áreas Vs Dimensiones de la Competitividad Humana.....	93

## **AGRADECIMIENTOS**

### ***Silvana Giacometto Restrepo***

Agradezco primeramente a Dios por guiar siempre mi andar y poner en mi camino las mejores opciones para continuar con mi crecimiento profesional, a mi madre Carmen Restrepo y mi hermana Vanessa Giacometto quienes siempre han sido mi motivación para asumir nuevos retos en mi desarrollo personal y, por último, pero no menos importante a nuestros tutores Carlos Acosta y Ana Blanco por incentivar me a generar nuevos conocimientos.

### ***Stella María Camacho Rodríguez.***

Infinitas gracias a Dios Padre, por crearme todas las posibilidades para alcanzar este propósito de vida. En memoria de mi papá Francisco, mi hermano Leonardo y mi sobrina Laura, quienes desde el cielo han sido mi guía espiritual y con su partida me enseñaron a valorar mi vida. Agradezco a mi hija Valeria Lucia, quién me inspira a ser su ejemplo de vida; a mi esposo Armando, por ser un apoyo incondicional y una motivación para no desfallecer. A mi madre, hermanos, sobrinos y demás familiares quienes me han ayudado a construir esta parte de mi historia.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación buscó analizar el nivel de competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar con el fin de determinar las características predominantes de la competitividad humana por nivel jerárquico, analizar la relación existente entre los resultados para finalmente diseñar un plan de acción que permita fortalecerla en la Institución. Esta investigación se basó en un enfoque metodológico cuantitativo el cual se fundamentó en el diseño y aplicación de un instrumento tipo encuesta a una muestra de 348 colaboradores de la Universidad Simón Bolívar. Lo anterior, permitió obtener una recopilación de datos y un análisis estadístico descriptivo y un análisis más profundo a través de la metodología de análisis factorial que dio como resultado fundamental determinar el nivel de competitividad humana que se caracterizó por el siguiente comportamiento; la gran mayoría (83.38%) de los colaboradores puntúa en nivel alto, un 16.35% de su talento humano registra un nivel de competitividad medio y tan solo el 0.27% obtuvo un nivel bajo de competitividad, caracterizándose la dimensión física por mostrar puntuaciones con tendencia a la media en los diferentes análisis realizados.

**PALABRAS CLAVES:** Competitividad, competitividad humana, dimensiones, intelectual, física, espiritual, emocional.

## ABSTRACT

The present research work sought to analyze the level of human competitiveness in the employees of the Simon Bolívar University in order to determine the predominant characteristics of human competitiveness by hierarchical level and analyze the existing relationship between the results to finally design an action plan that allows to strengthen the competitiveness in the university. This research was based on a quantitative methodological approach which was based on the design and application of a survey-type instrument to a sample of 348 employees from the Simon Bolívar University. The above, allowed to obtain a data collection with descriptive statistical analysis as well as and a deeper analysis using the factorial methodology that resulted in determining the level of human competitiveness that was characterized by the following behavior. The vast majority (83.38%) of employees score at a high level, 16.35% of their human talent has a medium level of competitiveness and only 0.27% obtained a low level of competitiveness, the physical dimension being characterized by showing scores with a trend to the mean in the different analyzes carried out.

**KEY WORDS:** Competitiveness, human competitiveness, dimensions, intellectual, physical, spiritual, emotional.

## INTRODUCCIÓN

La competitividad ha sido un tema bastante estudiado ya que permite a los países y organizaciones determinar la capacidad que tienen de generar rentabilidad en sus economías en relación con sus competidores sin embargo es poco el abordaje que se ha hecho al tema desde el enfoque humano siendo éste un eje clave para lograr ventajas competitivas en las organizaciones; por tal motivo, la presente investigación pretendió analizar el nivel de competitividad humana en los Colaboradores de la Universidad Simón Bolívar.

Por lo anterior el presente proyecto se desarrolló en cuatro (4) capítulos a saber: 1) El problema de investigación donde se argumenta la necesidad de realizar el presente estudio ya que se reconoce la importancia de la estructura organizacional y la gestión de los recursos humanos como aspecto clave para el desarrollo de capacidades de su talento humano que generen elementos diferenciadores con respecto a otras instituciones que la hagan competitiva en el mercado concibiendo al ser humano de manera integral desde las dimensiones espiritual, intelectual, emocional y física. 2) Teorías relevantes, se realizó una revisión de los antecedentes literarios y autores en relación con la competitividad humana y de conceptos claves tales como; competitividad y dimensiones del ser humano competitivo a saber: intelectual, espiritual, física y emocional. 3) Diseño Metodológico donde se aplicó un enfoque cuantitativo mediante tipo de investigación descriptiva y diseño transversal exploratorio que permitió la medición y análisis de la variable de estudio competitividad humana. 4) Análisis y discusión de los resultados, que arrojó los siguientes hallazgos a partir del análisis descriptivo univariado y bivariado de la variable y dimensiones exploradas con el instrumento y que permitieron establecer características, un tanto evidentes, para cada variable de interés y, también, algunas relaciones entre las mismas obteniendo los siguientes resultados: En general, en la Universidad Simón Bolívar, sede Barranquilla, el nivel de competitividad humana en la gran mayoría (83.38%) de los

colaboradores es alto, un 16.35% de su talento humano registra un nivel de competitividad medio y tan solo el 0.27% obtuvo un nivel bajo de competitividad humana.

**CAPÍTULO 1.**  
**EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

Hoy en día, el desarrollo de una región o de un país está enmarcado por la competitividad de sus mercados: por tal razón, se hace imprescindible identificar en dónde pueden hallarse oportunidades para desarrollar productos o servicios que permitan ser competitivos. Ahora bien, el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés, *World Economic Forum*) es el ente encargado de elaborar anualmente el Reporte Global de Competitividad (*Global Competitiveness Report*), documento que a partir del año 2005 se encuentra basado en el Índice de Competitividad Global (GCI, por sus siglas en inglés, *Global Competitiveness Index*), y se construye teniendo en cuenta los factores de tipo microeconómico y macroeconómico para medir el nivel de competitividad alcanzado por cada país.

Es así, como el WEF (2016) define la competitividad como “el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país. Este nivel a su vez determina el nivel de prosperidad que puede ser alcanzado por una economía” (párr. 2). Por lo tanto, es importante analizar qué debe hacer un país para que sea competitivo. Así mismo, Porter (1991) reafirma que la competitividad consiste en la capacidad de triunfar de las naciones en la medida de que sus organizaciones locales son impulsadas a apropiarse de estrategias a tiempo y con entusiasmo.

De acuerdo con esta definición, el nivel de productividad determina el nivel de prosperidad sostenible que puede alcanzar una economía. Es decir, las economías más competitivas están en capacidad de producir mayores niveles de ingreso para sus ciudadanos. Asimismo, una economía más competitiva es una capaz de crecer más rápido en el mediano y largo plazo. De esta forma, es indiscutible que el tema de la Ciencia, Tecnología e Investigación (CT&I), por su directa relación con el cambio técnico, la productividad y la competitividad, se torna, a través del

conocimiento, en un factor fundamental del crecimiento y el desarrollo de los países en desarrollo. (Instituciones, competitividad y desarrollo de CT&I, 2009).

Otro aspecto importante para resaltar es la estructura organizacional, la cual es un medio que apoya la consecución de logros y objetivos en las organizaciones, y por ende se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades (Cruz & Salcedo, 2012), pero Draft (1988) resalta la estructura organizacional de cómo se asignan el poder y la responsabilidad, y cómo las tareas de trabajo se dividen, agrupan y coordinan dentro de una organización. Así mismo, la estructura organizacional dentro de una institución de cualquier índole cumplen la función de determinar niveles jerárquicos de autoridad y responsabilidad que facilitan la claridad en el desempeño de las funciones que mejoran la comunicación entre los miembros y permiten la consecución de los objetivos planteados (Carrera, Martínez & Pérez, 2013).

Actualmente se analiza la relación entre la gestión de recursos humanos y la competitividad de las instituciones desde una perspectiva basada en el desarrollo de recursos. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos permite el desarrollo de capacidades organizacionales especiales de cualquier institución, algunas de estas capacidades pueden ser: la capacidad de aprendizaje, la capacidad de innovación, la capacidad de cambio y la rapidez en el proceso decisorio. Estas capacidades organizacionales se refieren a la habilidad de una institución para afirmar estructuras y procesos internos que influyen sobre sus miembros con vistas a la creación de cualidades específicas de la organización, lo que permite que las instituciones se adapten a las cambiantes cualidades del cliente y estratégicas. Además, permite a la organización entregar mayor valor al cliente a través de mayores relaciones y calidad en el servicio, e incluye conocimientos, habilidades y capacidades, que, al estar insertas en la estructura, tecnología, procesos y relaciones interpersonales e intergrupales de la organización, no puede ser fácilmente replicables por la competencia; por lo que constituye una ventaja competitiva sostenible. A estas capacidades se las

ha llamado también habilidades distintivas, claves, específicas, capacidades organizativas y capital organizacional (Pocel & Borth, 2012).

Se podría afirmar que el capital humano es imprescindible en la práctica gerencial y empresarial, es así como, este recurso humano depende directamente de la correcta ejecución de los planes, proyectos y metas trazadas. Por otro lado, los cambios en las instituciones no se pueden realizar, lógicamente, sin el apoyo del recurso humano altamente capacitado. Por consiguiente, las organizaciones que no cuentan con una adecuada gestión de recursos humanos se hallan en desventaja e imposibilitadas para competir eficazmente, dentro de este mercado global, poniendo en riesgo el negocio y las personas que laboran en el mismo. Esto se debe al desafío de competir a escala global, el cual aumenta la presión competitiva debido al veloz desarrollo tecnológico que permite una alta transferibilidad a estos cambios. Por consiguiente, se ha producido un cambio en el contexto de trabajo de las instituciones y aumentan las exigencias de los consumidores, por un lado y, por otro lado, la configuración de la fuerza de trabajo se debe modificar, por lo tanto, las empresas deben responder a estos cambios, adaptando su institución para competir con ventajas en este nuevo desafío.

Así mismo, las instituciones de educación superior no son ajenas a esto, por lo contrario, definen su concepción de estructura académico-administrativa de orden funcional, que responden a la proyección institucional. En este sentido, la Universidad Simón Bolívar establece cuatro (4) niveles jerárquicos de responsabilidad y autonomía de los cargos que lideran los procesos misionales y administrativos a saber: Nivel estratégico, táctico, operacional y auxiliar los cuales permiten el logro de los objetivos estratégicos y específicos, sin embargo, la consecución de dichos logros no son posibles sin la concepción del factor humano, lo lleva a adentrarse en el mundo de la competitividad. Concebida esta como la capacidad de la organización o industria para innovar y mejorar, no solo ganando un mercado determinado sino manteniéndolo en la

medida de que sea capaz de proveer un producto o servicio de calidad (Prieto Salcedo, 2017) mediante el esfuerzo del recurso humano lo que conlleva a mirar al ser desde sus diferentes dimensiones, espiritual, intelectual, emocional y física, llevando a concebir al ser humano como un ser integral que en el desarrollo de sus funciones coloca al servicio sus habilidades y/o competencias del saber, saber hacer y el ser.

Por todo lo anterior la presente investigación pretende profundizar en la gerencia del talento humano específicamente en la competitividad humana como factor diferenciador de las organizaciones ya que si bien dentro de la gestión de los recursos humanos se encuentran diseñados procesos que permiten evaluar el nivel de competencias de los trabajadores desde el inicio en la organización hasta su duración en la misma no siendo ajena la Universidad Simón Bolívar que mediante su área de desarrollo organizacional y sus procedimientos de selección con diseños de perfiles de cargo, inducción y entrenamiento, formación y evaluación de competencias permite contar con una impresión o concepto en cuanto a que los colaboradores de la Institución son competentes para el desempeño de las responsabilidades asignadas y el logro de los objetivos no permite determinar la competitividad de los trabajadores en su concepto integral que abarca otras dimensiones tales como la espiritual, intelectual, emocional y física que también influyen en el diseño de estrategias y consecución de metas, es por esto que se quieren estudiar los factores que determinan la competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar a fin de proponer planes de desarrollo que faciliten el desarrollo de la misma.

## **1.2. Formulación del problema**

Una vez descrita la situación problema, se procede a plantear la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Cuál es el nivel de la competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar?

### **1.2.1. Sistematización del Problema**

De allí se generan las siguientes preguntas problematizadoras:

- ¿Cuáles son las características predominantes de la competitividad humana por nivel jerárquico en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar sede Barranquilla?
- ¿Existe alguna relación entre los resultados obtenidos en el nivel de la competitividad humana y los niveles jerárquicos de la Universidad Simón Bolívar sede Barranquilla?
- ¿Cuál es el plan de acción que se requiere para fortalecer la competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar en la ciudad de Barranquilla?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar el nivel de competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar las características predominantes de la competitividad humana por nivel jerárquico en la Universidad Simón Bolívar para describir los hallazgos e identificar elementos diferenciadores relevantes.
- Analizar la relación existente entre los resultados obtenidos en el nivel de la competitividad humana y los niveles jerárquicos de la Universidad Simón Bolívar con el propósito de hacer un análisis comparativo entre los resultados por nivel de cargo.
- Diseñar un plan de acción que permita fortalecer la competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar en la ciudad de Barranquilla para contribuir con la gestión del talento humano.

## **1.4. Delimitación de la Investigación**

### ***1.4.1. Delimitación Espacial***

La presente investigación fue ejecutada en el departamento del Atlántico, en la ciudad de Barranquilla específicamente en la Universidad Simón Bolívar ubicada en la carrera 58 No.59-65, se ha trabajado exclusivamente con el personal que labora en los cuatro niveles (4) jerárquicos de la estructura organizacional.

### ***1.4.2. Delimitación Temporal***

El tiempo estimado para el desarrollo de esta investigación será de dos años.

### ***1.4.3. Delimitación Teórica***

El desarrollo de esta investigación ha estado relacionado con diferentes temáticas del área de conocimiento que han estado inmersas en todo el proyecto, los aspectos teóricos más relevantes son: competitividad, recurso humano, educación superior, gestión estratégica, desarrollo organizacional, cultura organizacional.

## **1.5. Justificación**

El estudio surge del interés de revisar los conceptos de competitividad humana, y determinar por dimensiones y por nivel jerárquico las características diferenciadoras. Este propósito se conjuga con la necesidad de proponer acciones de intervención alineada con la cultura organizacional y la plataforma estratégica de la Universidad Simón Bolívar.

En la actualidad la Universidad Simón Bolívar cuenta con cuatro niveles jerárquicos, en cada uno se establecen responsabilidades y un nivel de autonomía que le confiere la Sala General como el órgano superior y máxima autoridad de la Universidad en consecuencia con la visión estratégica de la Institución. Además, por niveles de cargo se definen objetivos estratégicos y específicos que cada responsable desarrolla de acuerdo con los conocimientos, la experiencia y

las habilidades específicas que lo hacen o no competentes para alcanzar las metas propuestas. (Universidad Simón Bolívar, 2019)

Conscientes que en la Universidad se genera valor a través de la construcción colectiva, la igualdad de oportunidades y consecuente con el concepto institucional de Participación, este estudio vincula a los colaboradores que desempeñan cargos en diferentes niveles jerárquicos de la Institución. En cada nivel, se toma una muestra aleatoria para aplicar el instrumento. Una vez se tabulan los datos obtenidos, la información se presenta de manera cuantitativa y se analizan los resultados, que al contrastarlos con las teorías de competitividad humana y las dimensiones: intelectual, espiritual, emocional y física se obtiene información vital para la toma de decisiones que contribuyen al fortalecimiento de las capacidades del Ser para el hacer.

Los resultados de este trabajo de investigación se traducen en propuestas de intervención integral liderada por el proceso de Talento Humano, con impacto en los procedimientos de formación, evaluación y desarrollo; con el fin de contribuir al fortalecimiento de capacidades que redunde en los procesos y en la misión institucional.

El despliegue de esta iniciativa es pertinente ejecutarla debido a que se encuentra alineada directamente con el objetivo de la Política integrada de Gestión de la Universidad, que espera “Fortalecer los procesos de autoevaluación y autorregulación con miras al mejoramiento continuo”, de esta forma con este proyecto se contribuiría a la excelencia y competitividad institucional. (Universidad Simón Bolívar, 2019). Así mismo, esta investigación ha contribuido con información relevante a la Línea de Investigación Capital Humano en el cual se encuentra adscrita el posgrado de Gestión del Talento Humano, debido a que esta investigación se centra en el capital humano haciendo uso de un trabajo colaborativo y colectivo que hace posible identificar las condiciones, fortalezas y debilidades que se evidencian en las características de los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar.

Es importante resaltar que la Universidad, en los últimos años ha venido aunando esfuerzos hacia el mejoramiento continuo de los procesos de Talento Humano. Sin embargo, es necesario apalancar este estudio para profundizar en las teorías y conceptos sobre competitividad humana y ver los resultados como una oportunidad para alinear las acciones de desarrollo a las necesidades individuales y colectivas. A nivel institucional, permita analizar la correlación que existe entre competitividad humana, cultura organizacional, el cumplimiento de metas institucionales y en las decisiones que toman para generar ventaja competitiva.

## **CAPÍTULO 2.**

# **TEORÍAS RELEVANTES**

## 2. TEORÍAS RELEVANTES

### 2.1. Antecedentes

La mayoría de los estudios relacionados con la competitividad humana coinciden en afirmar que esta logra sus objetivos con el cumplimiento asertivo de la articulación de sus dimensiones. En este sentido, los efectos redundan en el desarrollo estructural, *performance*, diferenciación y, por su puesto, en el desempeño del individuo y consecuentemente en el de las organizaciones (Pertusa-Ortega, Molina-Azorin & Claver-Cortes, 2010).

#### 2.1.1. Antecedentes literarios

Una primera aproximación en el presente estudio se retoma de la obra de Verónica Acevedo, *Competitividad humana*, en la que esta se caracteriza como principio de base que el individuo requiere para su desempeño en distintos ámbitos. Se trata de un enfoque que ha venido creciendo en aceptación.

El gran principio que la rige es la preparación previa del individuo (conocimiento) que se relaciona íntimamente con la lectura, la formación académica y toda actividad que implique la consecución de información actualizada. “A mayor preparación, mayor número de oportunidades” (Acevedo, 2011). Esto aplica a cualquier campo donde tenga lugar el desempeño de las personas, de modo que las personas eventualmente se ven obligadas a medir fuerzas intelectuales, sociales o económicas con quienes comparten sus mismas aspiraciones e intereses. Por este motivo la capacitación académica debe ser frecuente, y para ello se debe crear una cultura de la educación desde el seno familiar (Acevedo, 2011).

Analizar y observar lo que sucede en el entorno competitivo, a fin de comparar y saber qué hacer para mejorar y avanzar, es una premisa del individuo competente, que además debe rodearse de colaboradores cualificados. Un ejemplo de ello, es dominar uno o varios idiomas, tener formación en tecnologías de la información y comunicaciones (TIC). Pero además exige

creatividad, y eso significa innovar, hacer cambios, estar actualizados, planificar estrategias; ser creativo se convierte entonces en pilar de cualquier situación competitiva en la que participe el individuo.

Su dominio implica tener claridad sobre cómo lograr los objetivos; los pasos adecuados a seguir para alcanzarlos. Esto significa experiencia, y su aprovechamiento es un valor significativo en la competitividad. La persona competente ofrece productividad, eficiencia amabilidad y responsabilidad, está pendiente de sus funciones y de lo que sucede en su entorno laboral esmerándose por aportar nuevas ideas, valiéndose de los elementos fundamentales de la competitividad:

- **Educación**, como elemento nuclear.
- **Inteligencia, eficiencia y destreza**, especialmente en el dominio de los avances tecnológicos y todo lo que de ello deriva.
- **Adaptabilidad**, sea cual fuere el campo de acción
- **Comunicación**, fundamental para establecer relaciones con los colaboradores de nuestro entorno en cualquier ámbito. De una efectiva comunicación pueden surgir nuevas ideas, mejores ofertas.
- **Iniciativa**, es el punto de partida de una gran idea o acción; es inventiva, atrevimiento.

En este sentido, Acevedo (2011) integra el término *competitividad consciente* que debe surgir desde la formación académica a temprana edad en la vida escolar y que en el transcurso de la vida se nutre de conocimiento, entrenamiento, disciplina, responsabilidad espíritu emprendedor, planificación y visión de futuro. Competitividad y liderazgo van de la mano se encuentran entrelazados en ambas situaciones se persigue cumplir propósito, en conjunción son generadores de marcas diferenciadoras, en otras palabras, para establecer relaciones entre conocimientos,

actitudes y aptitudes bajo el concurso de dimensiones como la capacidad intelectual, la estabilidad mental y emocional, y la tranquilidad y espiritualidad.

Por su parte, en la Universidad Simón Bolívar, sede Barranquilla, se llevaron a cabo dos trabajos enfocados en la complejidad de la competitividad humana en las organizaciones: particularmente en docentes y administrativos, y egresados de la Facultad de Administración y Negocios de esta institución.

En el primer caso, el objetivo se basó en diseñar una estrategia para fortalecer la competitividad humana en los profesores de la facultad de administración y negocios, en miras de optimizar los procesos y fortalecer el desempeño del talento humano y cuyo resultado refleja la relación existente entre el objeto de estudio y las cuatro dimensiones del ser (espiritual, mental, emocional y física). Cabe anotar, que los encuestados manifestaron haber presentado cuadros de ansiedad, depresión e irritación generados por carga y monotonía en la actividad laboral. Adicionalmente, se observó disposición para el aprendizaje y la apertura a nuevos conocimientos.

En el segundo caso, el objetivo se centró en determinar los aspectos incidentes de la competitividad en la actitud laboral de los egresados, entendiendo la correlación de cuatro dimensiones (física, mental, emocional y espiritual) en la que los resultados del instrumento de medición arrojaron que la dimensión mental tuvo mayor relevancia sobre las otras.

Además de estas dimensiones, aspectos como talento humano, competitividad humana, empresarial y a nivel país son las piezas de un complejo engranaje que parte de estándares de calidad de vida y crecimiento del individuo, pasa por el nivel y crecimiento de su productividad que a su vez deviene en la capacidad del empresariado para penetrar mercados mediante exportaciones o inversiones extranjeras, lo que se refleja en la competitividad del país (Fernández & Zambrano, 2020). Los autores entienden, en este sentido, que la competitividad humana se alimenta de las respuestas dadas a un mercado cada vez más exigente que percibe la cualidad

diferenciadora del profesional como un valor, lo cual sustenta la base teórica del estudio en el talento/capital humano que emerge de la cantidad y calidad educativa y la eventual formación en la organización.

En este sentido, parte de la posición de organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para determinar los factores que inciden en la medición de la competitividad en el país: fortaleza económica, infraestructura y logística, bienestar social y capital humano, ciencia, tecnología e innovación, institucionalidad y gestión pública (Padilla, 2006). Es relevante, la articulación entre el bienestar y capacidad del individuo (desde las cuatro dimensiones del ser) y el potencial productivo organizacional, son el eje transversal desde el que se estructuran los distintos estudios enfocados en la competitividad humana.

## **2.2. Competitividad**

La competitividad es definida por el diccionario de la (Real Academia Española, 2017) como la capacidad de competir, es decir, rivalidad para la consecución de un fin, según es un concepto que ha venido en constante progreso desde el siglo XVII con las teorías neoclásicas de Ricardo (1817). A pesar de que este término inicialmente fue aplicado al comercio internacional de la época, en la actualidad la competitividad trasciende a los campos tecnológicos, productivos y organizacionales de impacto mundial y con injerencia en el ser humano.

Para autores como: Krugman (1994) Porter (1998), Begg (2002), Moori-Koenig & Yoguel, (1998) & Sobrino (2002), el tema de competitividad empresarial es visto como un proceso que busca desarrollar y generar competencias que no dependan solo de factores microeconómicos sino de la capacidad y oportunidad que estén dispuestos a brindar para facilitar el ejercicio económico. Por tal motivo, el fin principal es generar un ambiente físico, tecnológico, social, ambiental e institucional que atraiga la atención y genere actividades económicas en pro de lograr

ganancias y generar empleo. Las naciones desde el conjunto de las organizaciones que la conforman están en condiciones para favorecer estas situaciones, a través del compromiso con sus clientes, servicios y productos ofreciéndoles las herramientas y seguridad para competir inclusive a nivel internacional.

Hoy en día, las empresas enfrentan y se acoplan a los nuevos modelos económicos, en el cual, se dejó de depender de la participación de las empresas en el mercado; reducción de costos; y acceso a la tecnología. En la actualidad estos aspectos se analizan de manera directa a los seres humanos y sus capacidades para generar un valor agregado en las empresas, incluyendo sus experiencias personales resultantes del ejercicio diario de sus funciones (Ramírez, 1998).

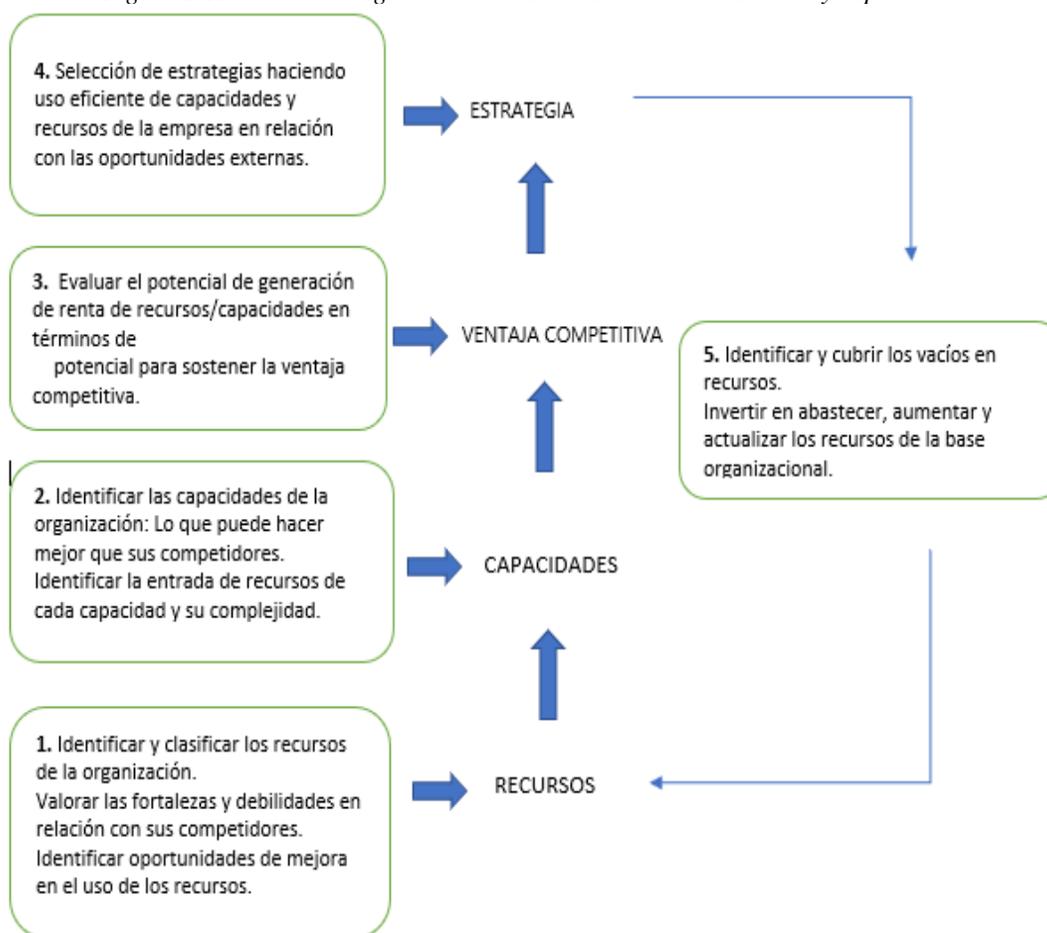
En línea con lo anterior, con el papel que juegan los recursos y el capital humano (Castro, 2015) sugirió el desarrollo de estrategias que posibiliten que estos factores impulsen ciertas ventajas a nivel competitivo. Siendo, la innovación, el desarrollo tecnológico y el capital humano, las principales técnicas, que posibilitan el desarrollo empresarial. Las relacionadas con el capital humano, se fundamentaron en la relación existente entre la creación y el uso de aptitudes, encontrándose aquí el punto diferenciador. Es así, que se consideró indispensable desarrollar habilidades en dónde la economía del conocimiento sea la principal fuente de ventaja competitiva. Tal como lo concibió, Porter (1991) el cual reconoció el recurso humano de alta calidad como pieza clave para la ventaja competitiva de las organizaciones.

### ***2.2.1. Teoría de los recursos y capacidades***

A inicios de la década de las 90 la ventaja competitiva se analizó enfocando la internalidad organizacional. Fue Penrose (1959) quien plantó los fundamentos de la teoría al señalar los procesos por los que una empresa crece como conjunto de recursos productivos bajo administración organizacional, lo que derivó en un énfasis por los recursos y capacidades propias de la empresa. Posteriormente, la teoría se reforzaría con la influencia de autores como (Teece,

1982), (Wernerfelt, 1984), (Barney, 1991), (Peteraf, 1993), entre otros, quienes coinciden en la importancia de vincular las capacidades y habilidades internas de la empresa y su performance respecto a sus competidores. De esta manera la dirección estratégica fue desplazada por la ventaja competitiva, la innovación y el rol de los procesos internos de la organización (Hernández & Ibarra, 2002). Un axioma de la teoría indica que la heterogeneidad (en términos de recursos y capacidades internas) de las empresas pasa a ser el núcleo de la estrategia empresarial (Peteraf, 1993).

*Figura 1. Análisis estratégico con base en la teoría de los recursos y capacidades*



Fuente: Adaptado de Grant (1991)

El modelo busca identificar recursos y capacidades para evaluar la ventaja competitiva, posteriormente se aplica la mejor estrategia que los explote apropiadamente. Además, expone la conexión entre recursos y capacidades y su potencial ventaja competitiva.

La tesis de Hernández & Ibarra (2002) expone la importancia vital del recurso humano como artífice de ventaja competitiva, con independencia del carácter, tamaño o tipología empresariales (heterogeneidad). Las capacidades y competencias que posee son fundamentales para la gestión estratégica y la eventual rentabilidad de la organización, entendiendo la dinámica empresarial y su adaptación al cambio (creatividad, recursividad). En suma, el recurso humano preparado es un pilar de base del andamiaje empresarial y que se encuentra fuertemente vinculado a la dirección estratégica organizacional.

### ***2.2.2. Dimensiones del ser humano competitivo***

#### ***2.2.2.1. Dimensión intelectual***

Entre las múltiples definiciones acerca de la inteligencia humana, generadas desde los fundamentos de la psicología, las de mayor acogida revisten una visión integradora. Así, se propone que es la capacidad de comprender, conocer, poder relacionar las percepciones sensoriales para abastecer y asociar conceptos que involucran dimensiones como comprensión (entendimiento), asimilación y almacenamiento, imaginación y, por su puesto, razonamiento (Macías Bestard, Fernández Carrillo, Méndez Torres, Poch Soto, & Sevillano Andrés, 2015).

Un enfoque más detallado expone la inteligencia entre dos polos de una misma unidad: a) el esencial y dominante, en el que se conjugan el nivel de desarrollo de los procesos de análisis, síntesis y generalización, es decir, el nivel de procesamiento de la información; y b) el polo no esencial, pero intrínseco e inseparable conformado por habilidades, conocimientos y hábitos formados en el individuo. Ambos polos funcionan en forma unívoca, en unidad y penetración recíprocas (González, 2003).

La definición se extiende al pensamiento abstracto. Según González (2003), supone la forma superior de inteligencia, admitiendo que también la hay en la percepción y en la representación, así como a nivel sensomotriz e intuitivo. Se trata igualmente del procesamiento de la información, de análisis, síntesis, generalización, etc. que se dan tanto en el nivel sensomotriz, como en el racional o abstracto.

En cuanto a su función, la premisa es adquirir nuevos conocimientos, hábitos y habilidades del medio y los generados por el propio individuo para a su vez enfrentar situaciones nuevas, problemas que requieren de estos nuevos conocimientos, hábitos y habilidades para su solución (González, 2003). Por otra parte, el concurso de la antropología de la educación en el análisis del componente intelectual tiene asidero en los trabajos de Barrio Maestre (2007); el humano, en tanto ser racional, puede llegar a ser “más” partiendo del desarrollo de ciertas facetas:

- **Intelectual.** El quehacer educativo establece entre el educador y el educando una relación orientada al mejoramiento de la persona en tanto que persona.
- **Moral.** El fin de la educación moral es que el educando desde el ejemplo y enseñanza del educador se forme un criterio personal.
- **Social.** Debe haber conexión entre educación moral y cívica, reflejada en los valores sociales y cívicos, que solo son realizables apelando a la capacidad moral del ciudadano.
- **Afectiva.** Los sentimientos deben “adecuarse” a la realidad. La transmisión del conocimiento debe ser significativo; que conecte con la realidad vivida por el educando, que suscite en él motivación e interés.

Esto conduce a pensar en las formas en las que la educación intelectual favorece el crecimiento de las personas, no solo como aumento de conocimiento cuantitativo, sino en la capacidad de las operaciones mentales (Barrio Maestre, 2007).

Ello porque la inteligencia mantiene una profunda relación con la voluntad y la libertad, al igual que con el conocimiento. Esta doble perspectiva se puede articular, a su vez, en una doble finalidad educativa: por un lado, la inteligencia teórica ha de proporcionarnos un conocimiento del mundo y de nosotros mismos en él, y, por otro, la inteligencia práctica ha de ayudarnos a tratar con la realidad descubriendo posibilidades nuevas en ella, captando sus potencialidades operativas, en tanto que pueden ser puestas en relación con los diversos proyectos personales (Barrio Maestre, 2007, p. 118).

Barrio (2007), retoma los tres tipos de habilidades intelectuales planteados por Sternberg: la inteligencia analítica (capacidad de describir con precisión los diversos aspectos de los problemas que se presentan en la vida real), la experiencial o creativa (capacidad de resolver tareas novedosas) y la contextual o práctica (capacidad de enfrentar el medio, bien para adaptarse a él, bien para modificarlo). Lo anterior en consonancia con las demás fases que ha establecido para que se dé este crecimiento.

A partir de estas consideraciones, centradas en el individuo, es posible abordar la dimensión intelectual en el marco de la competitividad organizacional, que necesariamente pasa por la convergencia investigativa de aproximaciones epistémicas relacionadas con el bienestar del individuo, la cultura organizacional y el capital intelectual. Sobre este último, la literatura señala una amplia y flexible conceptualización que ha representado un desafío para “enmarcar” una definición consensuada y rigurosa. Pese a ello, se presentan algunas aproximaciones que defienden su importancia como valor intangible.

Stewart (1998) afirma que es material intelectual en base al conocimiento, la información, la experiencia y la propiedad intelectual: material capaz de generar valor; (Lev, 2001) señala que los términos: *capital intelectual*, *activos intangibles* y *activos de conocimiento* redundan en la misma definición según el agente organizacional, mientras que Edvinsson & Malone (1999) señalan su significado en las relaciones con el entorno (clientes/socios), en la innovación, en infraestructura y en el conocimiento y capacidad del personal. (Bradley, 1997) sostiene que se trata de la habilidad para procesar y transformar los activos intangibles (conocimiento) en

instrumentos generadores de riqueza empresarial. Una visión integrada de estas y otras definiciones, la suministran Sánchez Medina, Melián González & Hormiga Pérez (2007):

El capital intelectual es la combinación de activos inmateriales o intangibles, incluyéndose el conocimiento del personal, la capacidad para aprender y adaptarse, las relaciones con los clientes y los proveedores, las marcas, los nombres de los productos, los procesos internos y la capacidad de I+D, etc., de una organización, que aunque no están reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor futuro y sobre los cuales se podrá sustentar una ventaja competitiva sostenida (p. 102).

En suma, el capital intelectual es un activo intangible (no financiero) con el potencial de crear valor para la organización. Caracterizado como fuente de ventaja competitiva, Fernández-Jardón & Martos (2016) presentan la triada que conforman el andamiaje del capital intelectual desde los trabajos de Martín de Castro, Delgado-Verde, López- Sáez & Navas-López (2010):

- **Capital humano:** todos los valores, capacidades, conocimientos actitudes, entre otros, que confieren valor a la empresa (Bontis, Keow, & Richardson, Intellectual capital and business performance in Malaysian industries, 2000)
- **Capital estructural:** el conocimiento propio de la organización, incluso cuando el personal se encuentra ausente (Roos et al, 1997, p. 42)
- **Capital relacional:** las relaciones que mantiene la organización con su entorno (proveedores, competidores, clientes) (Bontis et al., 2000).

Sánchez Medina, Melián González & Hormiga Pérez (2007) hacen lo propio recopilando el trabajo realizado para cada componente y desglosando sus premisas más relevantes. Así, para el capital humano establecen tres subcomponentes:

- **Competencias:** capacidades, talento, capacidades, saber hacer.
- **Actitud:** Conducta, motivación, actuación y ética.
- **Agilidad intelectual:** Aplicación de nuevo conocimiento y descubrimientos que transforman ideas en productos y servicios (Roos et al., 2001).

Frente a ello, una premisa del capital humano encausa la noción de pérdida de valor cuando el trabajador (como factor valioso) abandona la empresa, por tanto, se debe surtir el esfuerzo de retenerlo (compensación/recompensa), especialmente si es portador de capital intelectual (Roos et al., 2001). En este sentido, es relevante el planteamiento de Sveiby (2000): solo los trabajadores especializados (expertos) deben conformar el capital humano. En cuanto al resto del personal, por sus características deben ser situados en otra categoría distinta al capital intelectual (Bontis, 2001).

El capital estructural mantiene el conocimiento en su “interior”, aun en ausencia del personal, de modo que elementos como la organización estructural de la empresa, bases de datos, sistematización etc., pueden considerarse dentro de este componente (Bontis, et al., 2000). Al igual que el anterior, este bloque también es susceptible de ser desglosado, así para (Edvinsson & Malone, 1999) se puede dividir en tres subcomponentes:

- **Capital organizativo:** la estructura interna de la organización crea valor y se desarrolla a través de sus procesos operativos y la cultura empresarial.
- **Capital de renovación y desarrollo:** se genera valor a través del mejoramiento. Ejemplo de ello son las capacitaciones, remodelaciones, patentes.
- **Capital relacional:** aquí se observa que Edvinsson & Malone (1999) la sitúan dentro del capital estructural; sin embargo, aquí se seguirá la secuencia de Fernández y Martos (2016). Las relaciones exógenas de la empresa son las que aportan al capital relacional. Se trata de un componente externo que incluye clientes, proveedores, imagen, entre otros ítems (Sveiby, 2000).

Trillo & Sánchez (2006) destacan la relación bidireccional entre cultura organizativa y capital intelectual. Retoman la literatura basada en la corriente estratégica, la que estudia la generación y

aplicación del conocimiento organizativo, trazada por la relación entre conocimiento y creación de valor y la corriente de medición que determina el desarrollo de un sistema cuantificador de datos ajenos al ítem financiero (Roos et al., 1997). Al tiempo que señalan el perfil de capital intelectual como pilar esencial e instrumento de comunicación de las estrategias dirigidas al conocimiento empresarial (Burh & Johanson , 2003), concluyen que, dentro de los intangibles, es el conocimiento el más importante del capital intelectual, si bien este comprende un espectro más amplio que la mera dirección de conocimientos.

En cuanto al concepto de cultura organizativa, pese a sus múltiples definiciones, Trillo & Sánchez (2006) rescatan los elementos comunes que plantean diversos autores (Kaplan & Norton, 2004; Peters & Watermen, 1982; Leal, 1991, entre otros) alrededor de creencias, valores, normas y actitudes que componen estas variadas definiciones, pero que encuentran en la propuesta de Deshpandé & Webster (1989) una integración sintetizada: “la cultura organizacional como patrón de valores y creencias compartidos que ayudan a los individuos a comprender el funcionamiento organizacional y, por lo tanto, les proporciona normas de comportamiento empresarial” (p. 4).

La cultura y su nexos con la organización son concebidos dentro del capital estructural, así lo aseveran Trillo & Sánchez (2006) apoyándose en los trabajos de aquellos autores que describen esta inserción en los modelos *Intelect* (Euroforum, 1998) e *Intellectus* (CIC-IADE, 2003). El primero sustenta la cultura como “conocimiento que la organización consigue explicitar, sistematizar e internalizar y que en principio puede estar latente en las personas y equipos de la empresa” (p. 172), mientras que el segundo, al descomponer el capital estructural en tecnológico y organizativo, observa la cultura en este último componente “teniendo en cuenta la homogeneidad cultural, la evolución de los valores culturales, el clima social y la filosofía del negocio” (Trillo & Sánchez, 2006, p. 172).

### ***2.2.2.2. Dimensión emocional***

Este es quizá uno de los aspectos relacionados con la competitividad humana que mejor se ha estudiado, con la finalidad de inscribirlo en el bienestar integral del individuo en sus distintos roles sociales. Emerge de los postulados sobre inteligencia emocional de autores anteriores a (Gardner, 1983), pero que encuentra en este la base que aportaría conceptos como inteligencia inter e intrapersonal, para ocupar un vacío latente en el espectro cognitivo que hasta entonces se había estudiado de manera tangencial. Es un punto en el que los dominios cognitivo y afectivo-actitudinal se vinculan para favorecer la comunicación y la interacción humana que parten de situaciones que generan emociones vinculadas en el quehacer del individuo, lo que implica un procesamiento de información que permita el logro de objetivos. Es claro que el trabajo en equipo, así como la cooperación, la colaboración, la toma de decisiones y solución de problemas, exigen el conocimiento de sí mismo y de los parámetros de acción social para optimizar recursos, orientar eventualmente la acción hacia los objetivos y generar bienestar en los individuos tanto por su crecimiento personal como laboral.

La tensión discursiva entre pensamiento y sentimiento, y el desarrollo posterior de su correlación, adquiere un punto de inflexión en el ya reconocido trabajo de Goleman (1995). En efecto, pone de manifiesto, a partir de análisis fisiológicos de distintas áreas del cerebro, la relación intrínseca razón-emoción y su consecuente dinámico en lo que constituiría un estudio a profusión de los efectos de la emotividad en las diversas relaciones intrapersonales; así, empatía, autocontrol, motivación, perseverancia, entre otras habilidades, constituyen el sistema orgánico de la inteligencia emocional, habilidades que son susceptibles de ser perfeccionadas o modificadas.

Varios estudios posteriores a Goleman (1995) coinciden en este postulado. Algunos incluso estiman que en la inteligencia emocional se agrupan habilidades que incluye el procesamiento de

información sobre estas (proceso cognitivo) y que pueden ser agrupadas en cuatro dimensiones bajo el precepto emocional: percepción; integración de emoción-cognición; comprensión (razonar sobre las emociones) y regulación (los pensamientos inciden en el desarrollo emocional, intelectual y personal) (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

La contribución de estos trabajos ha sido el insumo principal de importantes estudios sobre la competitividad emocional del individuo no solo en sus distintos roles sociales (laboral, académico) sino también en su relación con el otro. La investigación de por qué la emoción se define como un factor preponderante de las personas en su dinámica social encuentra salidas cuando se determina la necesidad de ofrecer un abanico de respuestas a diversas situaciones dentro de las organizaciones y el contexto del individuo, y por supuesto adaptar soluciones al cambio (Manucci, 2016).

¿Qué tipo de situaciones se enmarcan en este panorama de competitividad? Al describir las tensiones laborales modernas como la “volatilidad de los sistemas productivos (con sus cambios imprevistos) y la capacidad estructural de las organizaciones para abordar, comprender y actuar en este contexto de transformación”, (Manucci, 2016, p. 66) estima que con ello se genera una constante presión entre los actores capaz de deteriorar su estado emocional, y que se relaciona estrechamente con una baja en la productividad.

Esto demuestra cómo la incertidumbre, el estrés y la adaptación al cambio constante, entre muchos otros aspectos, son situaciones que afectan la conducta y las ideas que se forman sobre el mundo y sobre nuestra capacidad de intervenir en él y transformarlo, lo cual provoca tienen repercusión en el desarrollo como persona y en el desempeño como actor social. El equilibrio entre los sistemas emocionales, conductual y cognitivo es fundamental para que los individuos desarrollen plenamente sus potenciales como seres humanos.

Desde esta perspectiva, Manucci (2016) propone una definición de competitividad emocional fundamentada en las relaciones empresariales: un estado de los sistemas humanos que permite una calidad de respuesta basada en tres cualidades:

- Reconocimiento de las transformaciones de su entorno.
- Re-definición saludable de una estructura interna.
- Adopción de una interacción fluida en contexto.

Los tres componentes implican, en todo caso, a la emoción como elemento capaz de regular la calidad de respuesta, con lo que se desprende un axioma relevante en sus estudios: “No hay competitividad sin emociones” (Manucci, 2016). Esta definición se inscribe en la dinámica de las relaciones interpersonales con la estructura administrativa de la organización, lo que crea condiciones bien sea para el deterioro o para el óptimo desempeño del personal involucrado.

Que la balanza se incline en uno u otro sentido depende en gran medida de la capacidad para poner en marcha los componentes mencionados. En este sentido, la *Competitividad emocional* de Manucci (2016) presenta una serie de fórmulas (5) con las que se pretende llevar a cabo transformaciones emocionales en las personas que incidan positivamente en el desempeño organizacional:

- Ampliar la comprensión de los hechos cotidianos.
- Sostener procesos de transformación.
- Generar alternativas de desarrollo.
- Mantener la capacidad de respuesta.
- Gestionar sustentablemente el crecimiento.

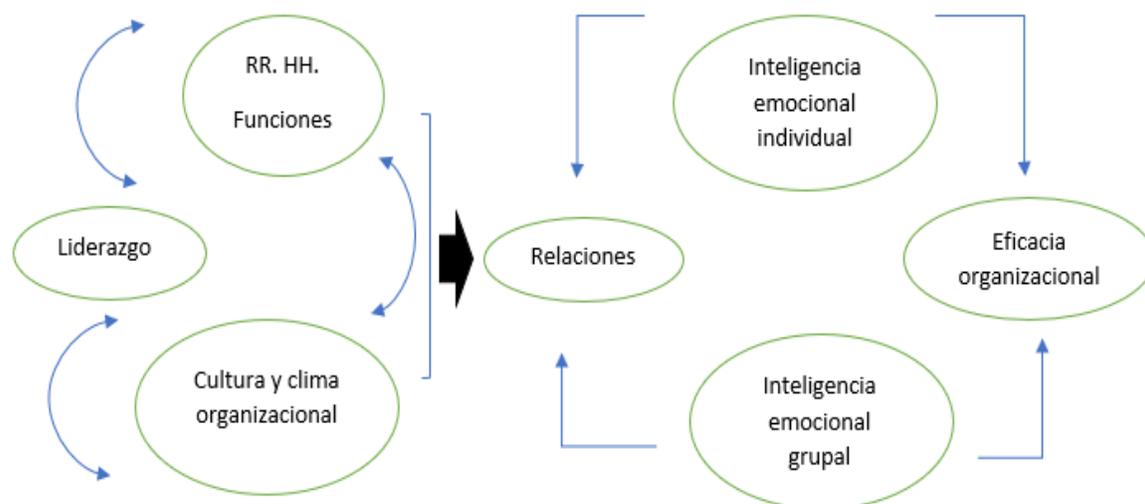
Otros autores han proyectado igualmente modelos que pretenden identificar relaciones causa-efecto, predecir resultados y explicar aspectos fundamentales de la competitividad emocional. Por

ejemplo, se ha sostenido que el sentido de la misión organizacional se ha basado en el factor emocional de las personas para satisfacer las necesidades de los distintos actores involucrados, y que ello confiere un marcador distintivo con el que se define qué tan competitivos son en relación con otras organizaciones (Ugoani, 2016). Sin embargo, la medición de la inteligencia emocional, con asertividad aceptable, se encuentra entre las limitaciones que sus investigadores enfrentan (Cherniss, 2001), y por supuesto son limitaciones que también se circunscriben en la competitividad emocional.

En esta línea, es necesario recordar que la competitividad humana llevada al campo organizacional se reviste, en principio, de elementos fundamentalmente estratégicos, metodológicos, operacionales y administrativos: un plan de trabajo. No obstante, según Ugoani (2016), el distintivo emocional ha sido en las últimas décadas un elemento transversal para sacar ventajas competitivas de mercado, y es precisamente este atributo uno de los más solicitados en la percepción de calidad; un cliente, por ejemplo, puede considerarlo como factor decisorio a la hora de elegir un producto. Luego la competitividad emocional sería el resultado del aprendizaje que se surte de la inteligencia emocional y que se transpone en habilidades del individuo en su desempeño.

A continuación, la Figura 2 de esta correlación y que Cherniss & Goleman (2001) traducen en la puesta en marcha de todo elemento de inteligencia emocional (clima organizacional, liderazgo, inteligencia emocional grupal e individual, entre otras), coadyuvan en la consecución de los objetivos corporativos.

Figura 2. Inteligencia emocional y eficacia organizacional.



Fuente: Adaptado de Cherniss & Goleman (2001)

La figura 2 ilustra tres componentes interrelacionados que influyen en la inteligencia emocional y que conduce a la eficacia organizativa. Cada componente influye por sí mismo en los otros dos. Un estudio realizado por Ruiz & Aguilar (2008) propone la aplicación de un modelo de inteligencia emocional en pymes basado en siete elementos que constituyen la matriz de un esquema de competitividad emocional corporativa: iniciativa, insuficiencia, impulso, incentivo, introspección, integración e impacto son conceptos que los autores extraen de investigaciones realizadas por Weisinger, Goleman, Boyatzis, McKee, Levy, Salmurri y Bennett, denominado como las “7 ies” (Ruiz & Aguilar, 2008). este macro-concepto apuesta por la intencionalidad emocional generadora de capacidades que deriven en resultados innovadores (producto/servicio). La praxis y desglose de este modelo radica en una secuencia de comportamientos del personal en la Gestión de la Inteligencia Emocional (GIE):

- **Iniciativa** del personal por asumir la GIE y así lograr una promoción de la cultura y liderazgo organizacional.

- **Insuficiencias** detectadas en la aplicación de la GIE deben generar decisiones para equilibrar tensiones y debilidades.
- **Impulso** de la GIE para una comunicación asertiva en el planteamiento de estrategias.
- **Incentivos** que promuevan la inteligencia emocional y así anticipar situaciones que optimicen la gestión de productividad y competitividad.
- **Introspección** del personal durante la GIE para asegurar la visión organizacional en el mercado global.
- **Integración** de la GIE para reinención de estrategias y acciones organizacionales.
- **Impacto** en la forma de realizar la GIE para conseguir resultados con valor concreto en productividad y competitividad.

El éxito del engranaje de esta cadena se fundamenta en un ambiente de aprendizaje inteligente y contextual Ruíz & Aguilar (2007), cuyo eje es la historia de aprendizaje con la que se ilustra, inspira, conmueve y produce.

Tabla 1. Principales teorías de la IE y las competencias que la definen.

<b>Habilidades de la Inteligencia Emocional</b>		
Bar-On (1988)	Salovey y Mayer (1997)	Goleman (1998)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades intrapersonales</li> <li>• Habilidades interpersonales</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Manejo del estrés</li> <li>• Estado de ánimo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percibir las emociones</li> <li>• Utilizar las emociones para facilitar el pensamiento</li> <li>• Comprender las emociones</li> <li>• Gestionar las emociones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias personales en el trato con uno mismo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconciencia</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Automotivación</li> </ul> </li> <li>• Competencias sociales en el trato con los demás:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Habilidades sociales</li> </ul> </li> </ul>

Fuente: Danvila & Sastre (2010)

### ***2.2.2.3. Dimensión Espiritual***

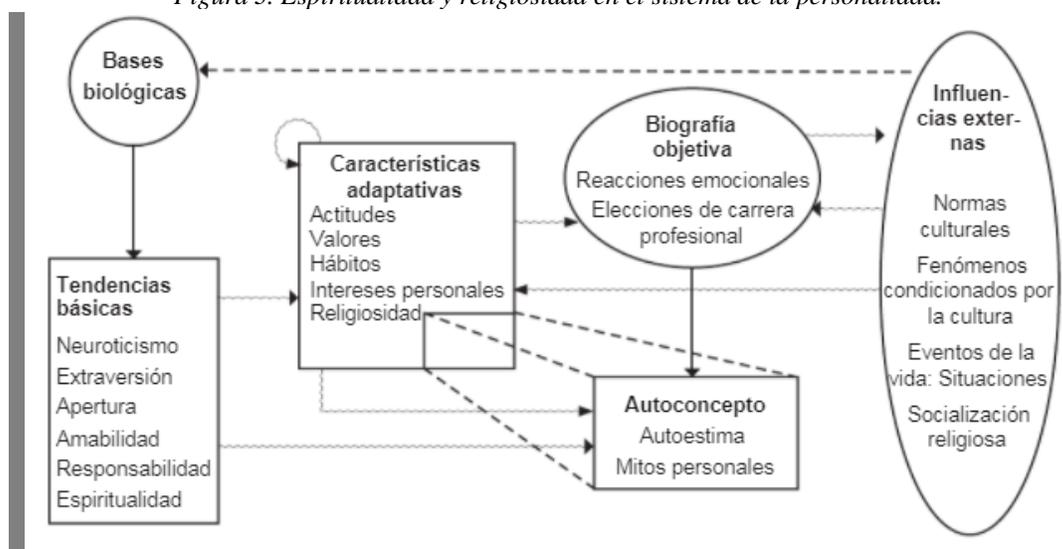
Espiritualidad proviene del latín *espíritu* cuyo significado se relaciona con respiración, vitalidad, y su relación con el bienestar psicológico ha venido destacándose en variados trabajos de psicología como respuesta a requerimientos en este campo y que se han extendido a otros como la administración o la medicina.

Un estudio de Nogueira (2015) da cuenta de una revisión conceptual sobre el término. Es así como a mediados del siglo XX las investigaciones acerca de la espiritualidad y la religión, desde una concepción académica, empiezan a tener relevancia, concibiendo un nuevo campo; la *Psicología de la religión* (Paloutzian & Park, 2013). Esta nueva área examinaría la incidencia de ambos constructos en la vida de las personas en aspectos como autoestima, personalidad, moral, prejuicios, procesos de socialización y actitudes, entre otros (Simkin & Etchezhar, 2013).

Algunos estudios mantienen que la espiritualidad es un concepto ulterior y más amplio que la religiosidad y que sobrepasa los lineamientos laicos o religiosos (Piedmont, 1999); otros observan la espiritualidad como una búsqueda del individuo por comprender cuestionamientos sobre el significado de la vida, y su relación con lo trascendente (Quinceno & Vinaccia, 2009); mientras que algunas posturas la definen como un complejo de sentimientos que le permite al ser humano mantener una conexión consigo mismo y con su entorno en busca de valor y significado, a fin de hallar paz y armonía (Mytko & Knight, 1999). Un punto convergente, en estos y otros enfoques, es que la oración y la meditación se encuentran dentro de las prácticas espirituales más comunes y son pilares dentro del componente de la “trascendencia espiritual” (Piedmont, 1999), lo cual provoca un mayor bienestar psicológico, paz interior, encuentro con uno mismo y motiva la búsqueda de trascendencia. Igualmente favorecen la sensación de emociones positivas como autoestima, compasión y esperanza (Rodríguez-Fernández, 2011).

Una propuesta de Simkin & Azzollini (2015) señala que la espiritualidad bien podría complementar la extraversión, amabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia, lo que daría cuenta de un esquema más completo sobre el estudio de la personalidad inmersa en las dinámicas del entorno y la cultura. Tal como se observa en la siguiente figura.

Figura 3. Espiritualidad y religión en el sistema de la personalidad.



Fuente: Simkin & Azzollini (2015, p. 342)

El eje nuclear es representado por los conceptos inscritos en los rectángulos, mientras que los óvalos representan los exógenos que enlazan con los sistemas que se encuentran fuera de la esfera de la personalidad. Las entradas vienen dadas por las bases biológicas y las influencias externas, mientras que la salida es la biografía objetiva (Azzollini & González, 2011).

Apoyado en numerosos antecedentes, Simkin & Azzollini (2015) señalan una fuerte conexión entre autoestima, religiosidad y espiritualidad, por lo que su ajuste en el esquema de la personalidad viene dado por el hecho de considerar a las dos primeras como tendencias adaptativas y a la espiritualidad como fundamental. No obstante, han surgido otros “esquemas espirituales” que pretenden determinar pautas que ofrezcan alternativas de desarrollo personal necesarias para el éxito del individuo. Al respecto, la popular obra de Deepak (1994), las 7 leyes espirituales del éxito, que ofrece una forma integrada de lineamientos de carácter espiritual para

lograr dicho éxito en la que se parte de un presupuesto antes de entrar en el análisis de cada una, de aquí emerge, no solamente la descripción de estas leyes sino su aplicabilidad en la vida del ser humano, presentadas a continuación en la tabla 2.

*Tabla 2. Las 7 leyes espirituales del éxito.*

<p><b>1. Ley de la potencialidad pura</b> En nuestro estado esencial, somos conciencia pura; es el campo de todas las posibilidades y de la creatividad infinita, es nuestra esencia espiritual. Es infinita, y entre otros atributos posee el conocimiento puro, el silencio infinito, el equilibrio perfecto, la invencibilidad, la simplicidad y la dicha.</p>
<p><b>2. Ley del dar</b> Nuestro cuerpo, nuestra mente y el universo mantienen un constante y dinámico intercambio (dar y recibir) y para que la energía fluya constantemente hacia nosotros, debemos mantenerla en circulación.</p>
<p><b>3. Ley del karma o de causa y efecto</b> El karma es a la vez la acción y la consecuencia de esa acción; es causa y efecto al mismo tiempo, porque toda acción genera una fuerza de energía que vuelve a nosotros de igual manera.</p>
<p><b>4. Ley del menor esfuerzo</b> Esta ley se basa en el hecho de que la inteligencia de la naturaleza funciona con toda facilidad y despreocupación. Ése es el principio de la menor acción, de la no resistencia. Por consiguiente, es el principio de la armonía y el amor.</p>
<p><b>5. Ley de la intención y el deseo</b> La energía y la información existen en todas partes en la naturaleza. La intención y el deseo en el campo de la potencialidad pura tienen un infinito poder organizador.</p>
<p><b>6. Ley del desapego</b> Para adquirir cualquier cosa en el universo físico, debemos renunciar a nuestro apego a ella. Esto no significa que renunciemos a la intención de cumplir nuestro deseo.</p>
<p><b>7. Ley del Dharma</b> <i>Dharma</i> en sánscrito significa "propósito en la vida". La ley dice que poseemos una forma física para cumplir un propósito. El campo de la potencialidad pura es la divinidad, en su esencia que adopta la forma humana para cumplir un propósito. Tenemos un talento y forma únicos de expresarlo, y es por eso que cada individuo puede hacer algo mejor que cualquier otro en todo el mundo.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Deepak (1994)

Otros autores han destacado los rasgos de la personalidad que manifiestan en el individuo mayor satisfacción y bienestar y que consideran preponderantes en su calidad de vida, lo que ha llevado a interesarse por este vínculo (personalidad - calidad de vida), dentro del marco de los

sistemas de salud (Simkin & Cermesoni, 2014). No obstante, la amplia literatura enfocada en cada constructo, son pocos los estudios que los han recogido de manera conjunta e integrada.

### ***Espiritualidad en el ámbito organizacional***

Tecchio, Cunha, & Santos (2016) realizan un trabajo compilatorio en el que destacan las investigaciones más relevantes con los tópicos relacionados con la espiritualidad del individuo y su correlación con niveles organizacionales. Al respecto, presentan siete temas principales que cubren los estudios seleccionados:

- Concepto/definición de espiritualidad organizacional.
- Factores que fomentan el desarrollo de la espiritualidad en la organización.
- Diferencias entre espiritualidad y religión.
- Beneficios de la espiritualidad en las organizaciones.
- Dimensiones de la espiritualidad organizacional
- Valores de la espiritualidad en las organizaciones y
- Formas de identificar y medir la espiritualidad organizacional.

Por su parte, Mitroff & Denton (1999), con base en una serie de entrevistas, concluyen que el personal normalmente conduce su vida espiritual en ambientes distintos al laboral. De aquí surge la problemática de generar este vínculo que, a juicio de los autores, sitúan la espiritualidad como fuente de motivación relevante en el ámbito empresarial.

### ***Teoría del apego***

Un referente teórico de los trabajos de Mitroff & Denton (1999) se fundamenta en la *Teoría del apego* de John Bowlby, el más connotado de un grupo de psicólogos británicos de los años 30 interesado en desarrollar una respuesta que contrastara los postulados que hasta entonces se tenían sobre el tema (especialmente de la escuela freudiana). La teoría marca la tendencia del ser

humano por establecer conexiones afectivas con otras personas e intenta explicar por qué la separación no deseada y la pérdida afectiva generan un amplio rango de emociones negativas o trastornos de personalidad (Bowlby, 1998).

En este sentido, establecieron cuatro formas de apego (seguro, evasivo, evasivo-temeroso, ansioso) en la forma de relacionarse con las personas que demostrarían una correlación persistente entre el apego de un individuo con su “cuidador” principal, que no necesariamente es la madre (Grossmann, Grossmann & Waters, 2005). Al respecto, Mitroff, Denton & Alpaslan (2009) acotan que la teoría no impone toda la responsabilidad de los padres en el desarrollo y futura personalidad del niño, pues actitudes y comportamientos vienen revestidos de la complejidad de todo un sistema familiar.

Un posterior trabajo retomaría la teoría del apego para resaltar su influencia respecto a la espiritualidad en el lugar de trabajo. Los resultados del estudio señalaron que las variables de la teoría podrían explicar cómo y por qué algunos trabajadores y directivos percibían la espiritualidad como un factor relevante en sus labores, y por qué otros opinaban lo contrario. Así, superar los apegos en estadios tempranos, dentro del desarrollo humano (Wilber, 2006) supone trascender el ser y convertirse en “uno” con los otros; no hacerlo deriva en un obstáculo para involucrarse en la espiritualidad. Sin embargo, la tesis más fuerte de aquel estudio fue aseverar que las organizaciones con una fuerte dimensión espiritual eran más seguras en términos de conexión personal-organización (Mitroff, 2003).

Los resultados de las entrevistas también mostraron interesantes posturas con respecto al trabajo en las organizaciones: en general las personas quieren poder explotar todo su potencial dentro y fuera del ambiente laboral; quieren trabajar para organizaciones con un fuerte talante ético; quieren hacer una labor que sea interesante y si bien hacer dinero fue también una respuesta, este ítem se encontraba en un distante cuarto lugar (Mitroff, 2003).

### ***Espiritualidad y religión***

Mitroff (2003) proporcionó claves para entender la concepción de espiritualidad y establecer distinciones entre esta y religión. El estudio señala que la inmensa mayoría de entrevistados consideró que la religión divide a las personas, es intolerante, dogmática, de “mente cerrada” y tiene una estructura formal; la espiritualidad, por otro lado, se valoró como un aspecto tanto personal como universal, tolerante, de mente abierta e incluyente.

Esta dicotomía tiene sustento en las posturas de investigadores que consideran que, si ha de admitirse algún tipo de religión en el trabajo, debe ser una de carácter “universal” (de la que aún estaríamos lejos de concebir). Pero es precisamente la idea de una “religión universal” la que mejor daría cuenta de lo que es espiritualidad (Fowler, 1995).

A partir de estas consideraciones sobre la espiritualidad especialmente su integración en los ámbitos en que se desarrolla el individuo de forma competitiva surge otras en consonancia con la rigurosidad estadística y los datos. Se ha subrayado la forma en que las organizaciones han venido incorporando la espiritualidad en sus estructuras; gerentes y administradores cada vez más ven la necesidad de crear un ambiente de trabajo espiritual que favorezca las habilidades del trabajador a través, por ejemplo, de programas que promuevan los valores corporativos que tengan impacto en el trabajador (Leigh, 1997).

En esta línea Finlayson (2001) describe cómo se ha trasladado el valor espiritual en aspectos que van desde la libertad para que el individuo personalice su lugar de trabajo y genere espacios de meditación hasta cursos para que se consoliden los valores y principios de los trabajadores con la misión y visión de las empresas. Estudios como este parecen demostrar los beneficios que significan para las organizaciones la espiritualidad en el trabajo como una experiencia de interconexión y confianza entre los participantes en los procesos laborales, desde la voluntad individual, y que conduce al grupo a generar una cultura organizacional motivacional,

caracterizada por la reciprocidad y la solidaridad. El resultando es un desempeño general mejorado, que finalmente se traduce en durabilidad y excelencia (Marques, 2005)

Cierto consenso entre algunos investigadores indica que aquellas empresas que promueven modelos de espiritualidad en sus estructuras poseen atributos que impactan en la efectividad del equipo. Al respecto, Daniel (2010) menciona creatividad, confianza y respeto entre los atributos más importantes que favorecen al desarrollo del ambiente organizacional, lo que redundará en la efectividad del equipo de trabajo:

- Aportando significativamente a la generación de confianza entre los miembros del equipo de trabajo.
- Contribuyendo significativamente al desarrollo de la creatividad entre el equipo de trabajo.
- Influyendo significativamente en el respeto manifestado entre los miembros del equipo.

### ***Mediciones de la espiritualidad***

La Escala de Evaluación de Espiritualidad y Sentimientos Religiosos (ASPIRES, por sus siglas en inglés) fue desarrollada por Piedmont (2004) para responder a los cuestionamientos sobre las propiedades psicométricas de los instrumentos empleados para evaluar aquellos conceptos. ASPIRES se convirtió entonces en una herramienta de gran relevancia para el estudio de la espiritualidad, entendiendo este constructo como universal (Piedmont, 1999), cuya importancia radica en la posibilidad de ampliar los conocimientos empíricos de esta área, en un contexto cultural.

Por otra parte, si bien la mayoría de los estudios son revisiones teóricas sobre la espiritualidad organizacional, algunos han realizado mediciones cuantitativas identificando sus valores o dimensiones, lo que ha generado controversias, puesto que se ha cuestionado la pertinencia de cuantificar un tema de complejidad social y personal (Tecchio, Cunha, & Santos, 2016).

De acuerdo con los autores, mientras que algunos estudios se han enfocado en medir niveles de espiritualidad en el lugar de trabajo otros dirigen sus esfuerzos precisamente en identificar la forma adecuada de realizar estas mediciones (Ashmos & Duchon, 2000; Khasawneh, 2011; Petchsawanga & Duchon, 2009).

Sin embargo, una posible solución a esta problemática se manifiesta en las llamadas “dimensiones” conformadas por factores que servirían para evaluar las reacciones del personal, las mismas muestran la dimensión en términos cuantificables (usando por ejemplo escalas Likert). Las mediciones consideran tres niveles: individual, unidad de trabajo (departamento, área) y organizacional (Ashmos, Duchon, 2000; Milliam, 1999).

No obstante, estos dos últimos (unidad de trabajo y organizacional) no han tenido un particular éxito, toda vez que los trabajadores en realidad se les inquiera por su relación con la organización, con otros trabajadores y con situaciones laborales, lo que genera resultados poco confiables (Ashmos & Duchon, 2000). En todo caso, estos autores han usado recursos estadísticos para llevar a cabo análisis con base en datos recolectados (análisis factorial exploratorio, análisis de correlación entre variables, desviación estándar, análisis de regresión, promedios, entre otros). No obstante, la controversia aún pone de manifiesto la validez de los números para sostener una medición teniendo en cuenta el amplio espectro de significados del término espiritualidad, además de ser un aspecto tan íntimo como individual y, sobre todo, si esto es suficiente para explicar cómo afecta al lugar de trabajo y sus actores, aun cuando no sobra aclarar que toda investigación tiene limitaciones susceptibles de ser superadas, y que en últimas la espiritualidad en las organizaciones ha cobrado especial atención como una dimensión capaz de incidir en la competitividad.

#### ***2.2.2.4. Dimensión física***

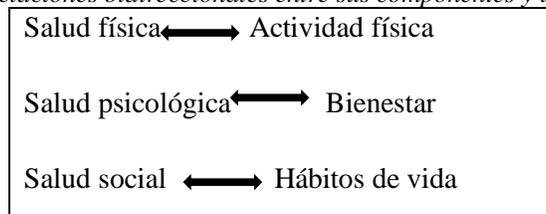
Las cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en relación con la salud y seguridad ocupacional, han servido de herramienta a un acervo literario tan amplio como robusto. Junto con esta, otras agencias internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concuerdan en que la salud, seguridad y bienestar del trabajador es de primordial importancia, no solo para este y su núcleo familiar, sino para la productividad, sostenibilidad y competitividad de los países; en últimas para las economías del mundo (Ylikoski, 2016).

Un aspecto que subraya el bienestar del individuo es la promoción de la salud, definido como el proceso que minimice o elimine sus riesgos, así como el mantenimiento y promoción de la habilidad para trabajar, lo cual depende de sostener el balance entre las dimensiones física, mental y social (Sorensen et al., 2011) además de los hábitos relacionados con la condición física, energía y vitalidad. En este sentido, Cantón (2001) refiere que las personas son conscientes de que la práctica de actividad físico-deportiva (que redunde en buena condición física) contribuye a que el cuerpo se encuentre mejor (en todos los niveles) y más preparados para enfrentar los diversos riesgos en materia sanitaria que cercan en nuestra vida cotidiana, teniendo en cuenta la cobertura de nuestras necesidades básicas, así como la disposición de tiempo y recursos.

Si bien el concepto de salud tiene diversas acepciones desde varios campos disciplinarios, en aras de integrar estas definiciones se considera lo que Cantón (2001) señala en cuanto al carácter “más global” y multidimensional de salud: comprende buenas condiciones físicas, psicológicas y sociales, concepto este predominante en las definiciones internacionales actuales de salud, y en esta línea la actividad física tiene una marcada incidencia en la calidad de vida en cuanto a mejoras (condición física, relaciones interpersonales, emociones positivas, entre otras) y prevenciones (deterioro físico, alteración emocional, relaciones sociales poco efectivas, entre

otras) por lo que el autor establece relaciones bidireccionales entre sus componentes y los conceptos conexos a salud:

*Figura 4. Relaciones bidireccionales entre sus componentes y los conceptos.*



Fuente: Elaboración propia.

Los antecedentes literarios demuestran que el ejercicio físico tiene una fuerte influencia en factores distintos al de la salud física. Al respecto, varios estudios han evidenciado un incremento de autoestima, disminución de estrés y molestias físicas, mejores relaciones sociales (vecinales y familiares), mayor sentido de pertenencia hacia la comunidad y disfrute de la vida, además de mejorar las prácticas de autocuidado (Trejos & Meza, 2017). En efecto, aspectos emocionales como ansiedad y depresión, estrés, mejora de la capacidad intelectual y cognitiva, han venido involucrando el rol positivo de la actividad deportiva en su comprensión y manejo (Ramírez, Vinaccia, & Suárez, 2004). De acuerdo Castillo (2018) “solo una perspectiva sistémica bio-psico-social-ambiental del ser humano permite entender que las diferentes funciones fisiológicas y cognitivas están interrelacionadas y que cambios o modificaciones positivas en algunas de ellas repercuten en cambios y modificaciones en esferas diferentes del organismo humano” (p. 26).

En consonancia con salud y bienestar, pero especialmente con la actividad deportiva, se asocian los términos estilo de vida y calidad de vida, esta última directamente influenciada por la primera (Gutiérrez, 2000). La constitución de los estilos de vida viene dada por la adquisición de diversos hábitos (saludables o no saludables), lo cuales están estrechamente vinculados a los hábitos de vida, por lo que sería más apropiado hablar de hábitos saludables de vida. Entre los que se consideran más favorables para la salud contempla los de una alimentación correcta, una

actividad física adecuada y unas pautas de descanso regulares y apropiadas (Hellín Gomez, 2002).

Al igual que términos como *salud y bienestar*, el deporte ha sido analizado desde distintos campos del conocimiento (biológico, psicológico, médico, entre otros) y en diversos ámbitos como el escolar, el académico, el competitivo, entre otros, por lo que es apenas lógico encontrar toda una serie de acepciones del término. A pesar de las ventajas psicológicas y físicas suscitadas en estos estudios, otras investigaciones han demostrado la difícil tarea de sostener prácticas deportivas o actividad física programada en adultos. Estas actitudes y comportamientos, de acuerdo con Yang (1988) tendrían su fuente en el escaso o uso inadecuado de instalaciones deportivas, el desconocimiento de métodos apropiados que guíen la práctica deportiva y, no menos importante, los propios problemas personales.

En este sentido, el estudio *el efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar* sugiere que el seguimiento de un programa de ejercicio físico sistematizado y controlado influye positivamente en la productividad, satisfacción laboral y bienestar. Por tanto, la investigación sugiere la conveniencia de desarrollar programas con estas características, controlados por un profesional y adaptados idiosincrásicamente a las personas (De Miguel et al., 2011).

Cumplir con estos logros implica, entre tantos factores, asegurar la salud mental y física del individuo a través de la promoción y protección de este ítem. La evidencia muestra que, en el largo plazo, este aspecto tiene efectos significativamente positivos en las organizaciones; las más exitosas y competitivas son aquellas que tienen los mejores registros en salud y seguridad, y por ende trabajadores más saludables y satisfechos (Burton, 2010). Aún más, los efectos generales de la salud del trabajador sobre la salud y prosperidad de la sociedad fueron reconocidos en 2008,

año en el que la OMS aprobó la Carta de Tallin, *Sistemas sanitarios, salud y riqueza*, en la que se subrayó la conexión entre salud y riqueza. La Carta declara:

“Más allá de su valor intrínseco, la mejora de la salud contribuye al bienestar social a través de su impacto en el desarrollo económico, la competitividad y la productividad. Los sistemas de salud de alto rendimiento contribuyen al desarrollo económico y la riqueza” (Tallin Charter, 2008)

Este circuito entre la buena salud del individuo y la alta productividad corporativa conlleva a la prosperidad económica de los países y al bienestar socioeconómico del trabajador, este último completa el ciclo si se considera precisamente como un aspecto determinante de la salud social, pues por lo general las personas con mejor estatus socioeconómico tienen mejores condiciones de salud que las personas en estado de pobreza (Burton, 2010). A continuación, la figura 5 complementa esta serie de información.

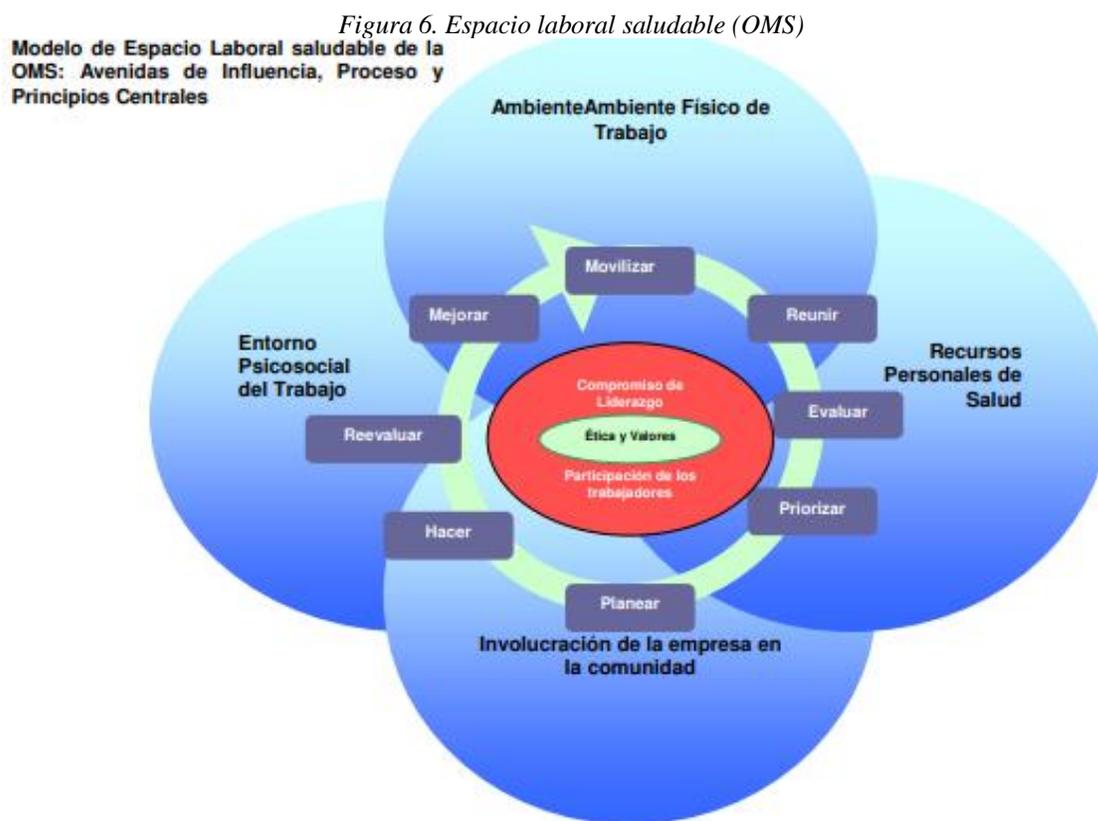
*Figura 5. Relación entre la salud y la riqueza.*



Fuente: Adaptado de (Burton, 2010).

El referente de entornos laborales saludables de la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2010) constituye un amplio estudio sobre las condiciones sanitarias de las personas en el entorno laboral. En virtud de la extensa problemática que ha significado la salud y bienestar de las personas, especialmente en relación con sus actividades laborales, el estudio destaca la importancia de implementar estrategias que promuevan de forma integrada la salud, seguridad y bienestar del trabajador, así como el desarrollo y aplicación de políticas con este fin; la

protección de la salud del individuo desde su lugar de trabajo; el acceso a servicios básicos de salud ocupacional; la comunicación pertinente para mejorar la salud del trabajador, y considerarla en todos los contextos sociales en los que se encuentre inmersa, incluyendo el educativo. Por medio de su modelo de Espacio Laboral Saludable, la OMS exhorta a todos los actores involucrados a trabajar mancomunadamente para contribuir al desarrollo e implementación de estas políticas dirigidas a los entornos físicos y psicosociales del trabajador (ver figura 6).



## **CAPÍTULO 3.**

# **DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Enfoque metodológico**

Con el propósito de dar cumplimiento a lo planteado en los objetivos de esta investigación, se consideró el enfoque cuantitativo, ante la necesidad de obtener datos reales para medir la variable competitividad humana en la población objeto de estudio. Esta medición permitió dar respuesta a las preguntas planteadas y a validar las hipótesis formuladas a partir del análisis de datos que se realizó con el método estadístico aplicado. Las premisas anteriores, las confirma Hernández Sampieri (2018) con el planteamiento de las características del enfoque cuantitativo, en las que se encuentran:

- Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación: ¿cada cuánto ocurren y con qué magnitud?
- El investigador o investigadora plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, aunque en evolución. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas
- Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar con métodos estadísticos

Para este enfoque, si se sigue rigurosamente el proceso y, de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento.

#### **3.2. Tipo y diseño de la investigación**

El tipo de investigación es descriptiva, ya que se especificaron las propiedades o características y se realizó el análisis y descripción del nivel de la competitividad humana de los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar de acuerdo con el nivel jerárquico al que

pertenecen en la institución. El diseño fue de carácter transversal-exploratorio, por la tipología de la investigación permite en un único momento y por única vez aplicar el instrumento a los funcionarios de la Universidad Simón Bolívar para medir y analizar la variable de competitividad humana. Se determinó que es exploratoria, al hacer una revisión exhaustiva para referenciar investigaciones relacionadas con el tema de la competitividad humana, se validó que carece de guías de investigación; a diferencia del tema competitividad empresarial; en lo que respecta a ser competitivo desde lo humano, es muy limitada las investigaciones relacionadas con el tema y en especial en esta población a investigar. Esto se sustenta con lo expuesto por Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes.

Esta tipología investigativa permite analizar la variable competitividad humana desde una mirada particular a lo general a través de la lógica deductiva. En el marco de esta investigación se diseñó un instrumento para medir la variable competitividad humana y las cuatro dimensiones que se definieron en este estudio. Este instrumento fue validado por expertos que garantizaron la confiabilidad, la validez y la objetividad de este.

### **3.3. Herramientas y estrategias metodológicas**

#### **3.3.1. Fuentes primarias y secundarias**

Las fuentes de información primaria se obtuvieron a través del instrumento aplicado, esta encuesta se diseñó con el fin de recoger los datos necesarios para la obtención de resultados significativos. Se implementó la técnica encuesta, que acorde con los planteamientos de (López & Sandoval, 2016), se considera una de las técnicas más usadas en las ciencias sociales; que día a día trasciende en el ámbito de la investigación científica. (Cordoba, 2005) & (Chagoya, 2008), la describen como instrumento fundamental que facilita la recolección de información mediante un

cuestionario de preguntas. Además, se empleó como fuente primaria el documento de concepción de la estructura en la Universidad Simón Bolívar.

Para acceder a la población objetivo se solicitó la aprobación y respaldo de la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad Simón Bolívar con el propósito de ser autorizados para obtener la información de los funcionarios que hicieron parte de la muestra. La Universidad cuenta con bases de datos de carácter institucional que contempla información de cada funcionario, específicamente para esta investigación se proporcionó datos básicos de identificación, cargo y los correos electrónicos institucionales; con esta información fue posible contactarlos y enviar la información sobre el propósito y la intención de medir el nivel de la competitividad humana en la institución.

Las fuentes secundarias se obtuvieron mediante la indagación y análisis de fuentes teóricas como lo son los libros, tesis y los artículos científicos, que contribuyeron a la formulación de un referente teórico de esta investigación. Con esta indagación bibliográfica se define nuestra variable competitividad humana y las cuatro (4) dimensiones que lo conforman: Intelectual, espiritual, emocional y física.

### ***3.3.2. Técnicas e instrumentos de la investigación***

En esta investigación se planteó una estrategia metodológica, que aún en medio de las condiciones en la que se encontraba la población objetivo, como es el trabajo virtual desde casa, se logró determinar el nivel de la competitividad humana en los colaboradores de la universidad Simón Bolívar, sede Barranquilla. Además, permitió hacer un comparativo por nivel del cargo y las dimensiones que determinan la competitividad humana.

Para ello, se diseñó una encuesta que fue aplicada de manera virtual, facilitando el envío del instrumento a toda la población, obtener datos y hacer el análisis estadístico de la información. Se siguió un patrón específico de preguntas que fue orientado por los asesores expertos. El propósito

de esta asesoría fue garantizar que el instrumento facilitaba la contabilización y comprobación de resultados a través de los procedimientos estadísticos.

De acuerdo con lo anterior, se estructuró un instrumento, conformado por cuarenta y cuatro (44) ítems que pretendieron evaluar la variable competitividad humana; desde sus cuatro (4) dimensiones: intelectual, espiritual, emocional y física. Estas afirmaciones fueron diseñadas con el propósito de determinar la recurrencia de cada comportamiento asociado; para ello se contó con cinco opciones de respuesta tipo escala Likert: (1) Nunca (2) Rara vez (3) Algunas Veces (4) Casi siempre (5) Siempre. Adicionalmente para analizar los resultados finales, se tuvo en cuenta la siguiente escala.

*Tabla 3. Nivel de la competitividad institucional.*

<b>NIVEL DE COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL</b>	
BAJO	1 -1,7
MEDIO	1,8 - 3,3
ALTA	3,4 - 5,0

**Fuente: Elaboración propia**

El ítem 23 del instrumento fue planteado de manera inversa o en negativo, como estrategia para ejercer control sobre la dinámica de respuesta de los participantes y garantizar la objetividad en las respuestas. Ello implica que la escala de valoración de este ítem sea inversa también, es decir, contrario que en los demás ítems, la opción de respuesta que refleja más afinidad con la competitividad humana es el 1 y el que menos refleja afinidad es el 5. En consecuencia, a la hora de hacer el análisis estadístico de la información, en la fase de preparación de datos, se hizo un proceso de recálculo para homogenizar las escalas, sustituyendo las respuestas “1” por “5”, “2” por “4”, “4” por “2” y “5” por “1”. Luego de esta recodificación, las respuestas al ítem 23, fueron procesadas de la misma manera que todos los demás.

Este producto, en su primera versión fue sometido a revisión, por parte de los asesores de la investigación y el estadístico experto, quienes realizaron los ajustes en temas de redacción,

interpretación y objetivo de las afirmaciones. Lo que permitió la depuración y corrección de todas las preguntas, específicamente por temas de redacción, uso de términos, aunque se conservó la misma intención. Todas las dimensiones fueron sensibles de mejora.

Con el propósito de mejorar el instrumento se continuó con la revisión y asesoría en tema de metodología y en análisis estadístico de la información; con la finalidad de afinar los detalles e ir considerando temas como la validación de este. Como resultado de este proceso, después de varias revisiones y debates, se consideró que todas las afirmaciones eran pertinente y coherentes con las dimensiones y los indicadores a medir. Al final de la revisión, se conservó el total de afirmaciones formuladas, quedaron un total de cuarenta y cuatro (44). Finalmente, aprobado el instrumento, quedaron distribuido los ítems de la siguiente manera:

*Tabla 4. Número de afirmaciones por indicador.*

<b>Variable</b>	<b>Subvariable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>N° de afirmaciones</b>
Competitividad humana	Dimensión Intelectual	Reconocimiento de las habilidades intelectuales	Del 1 al 4
		Aplicación del conocimiento	Del 5 al 8
		Apertura a nuevos aprendizajes	Del 9 al 12
	Dimensión Espiritual	Conciencia del propósito de vida	Del 13 al 16
		Conciencia del equilibrio interior	Del 17 al 20
		Creencias espirituales	Del 21 al 24
	Dimensión Emocional	Empatía hacia el otro	Del 25 al 29
		Armonía en las relaciones interpersonales y espacio de trabajo	Del 30 al 34
	Dimensión Física	Equilibrio entre salud y vida laboral	Del 35 al 39
		Equilibrio entre interés personal y vida laboral	Del 40 al 44

**Fuente: Elaboración propia**

Con el instrumento validado y aprobado, se procedió a definir el tamaño de la muestra: Para ello, se aplicó la encuesta a una muestra pilotó conformada por 20 personas del área de Talento Humano, así: Nivel estratégico uno (1) Nivel Táctico uno (1) Nivel operacional

catorce (14) y Nivel auxiliar cuatro (4). El propósito de la prueba piloto fue determinar que el análisis estadístico a realizarse fuese confiable y las conclusiones sean extrapolables a la población completa, para ello se tuvo en cuenta los siguientes pilares: Un buen proceso de muestreo, selección de la metodología de análisis y ejecución de la metodología seleccionada.

En ese sentido, lo primordial del muestreo era la base del levantamiento de información. Ahora bien, la calidad del muestreo fue vital para seleccionar el método adecuado, el tamaño y la selección de la muestra, de tal manera que los colaboradores seleccionados representaran aquellos que no participaron en la encuesta. Por otro lado, la muestra piloto, luego hizo parte de la muestra definitiva, es decir, los colaboradores que participaron en el pilotaje conformaron parte de la muestra final.

#### ***3.3.2.1. Técnica de recolección de datos***

La encuesta se aplicó de manera virtual a todos colaboradores que tienen contrato fijo vigente con la Universidad Simón Bolívar, es decir setecientos cuarenta y tres (743) colaboradores, todos con acceso al enlace que fue enviado a los correos electrónicos institucionales. Para la recolección de datos se empleó el software gratuito Google Forms, gracias a esta herramienta facilitó las encuestas en línea. Este mecanismo proporcionó la información necesaria y los gráficos de las respuestas en tiempo real.

Los funcionarios que participaron en la medición pertenecen a un nivel jerárquico de la Universidad. Así mismo, al tener contrato vigente facilitó la comunicación por los correos electrónicos institucionales que fueron facilitados por el área de contratación de la Institución.

Dando cumplimiento a la planeación del presente trabajo de investigación se estimó para la recolección de datos tres (3) meses. Durante este periodo de tiempo se contempló: el envío de la encuesta a los funcionarios de la muestra, el tiempo de respuesta de los participantes para contestar la encuesta, la tabulación de la información, análisis e interpretación de los resultados.

### **3.4. Hipótesis y variables**

#### **3.4.1. Hipótesis**

Para la esta investigación se plantean las siguientes hipótesis:

- HI: La competitividad humana tiene las mismas características en todos los niveles jerárquicos de la Universidad Simón Bolívar.
- HO: La competitividad humana no tiene las mismas características en todos los niveles jerárquicos de la Universidad Simón Bolívar.
- HA: Las características de la competitividad humana son indiferentes en los niveles jerárquicos de la Universidad Simón Bolívar.

#### **3.4.2. Variables**

##### **3.4.2.1. Definición de la variable**

En lo que corresponde a la presente investigación la variable a estudiar es la “Competitividad Humana” en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar de la sede Barranquilla. En este sentido, se construyó un concepto propio que denota que la competitividad humana, es la capacidad que tiene el individuo para desarrollar ventajas competitivas mediante un equilibrio entre las dimensiones intelectual, espiritual, emocional y física para obtener una posición destacada en el ámbito personal y organizacional.

Así mismo, la definición de la variable competitividad humana, se construye a partir de los postulados de Acevedo (2011) y Fernández & Zambrano (2020) que denotan que la competitividad humana es una característica propia del ser humano para competir, satisfacer objetivos personales y organizacionales reflejándolo en la capacidad para asociar conocimientos; actitudes; aptitudes; estabilidad mental; emocional y espiritualidad; con la satisfacción personal y profesional.

Por consiguiente, fortalecer la competitividad humana en los colaboradores de la universidad Simón Bolívar, permite no solo estudiar la competitividad desde el factor humano, sino además a partir de los resultados identificar planes de desarrollo en pro del fortalecimiento de estas.

*Tabla 5. Variables e indicadores presentes en el instrumento.*

<b>Variable</b>	<b>Subvariable</b>	<b>Indicadores</b>
Competitividad humana	Dimensión Intelectual	Reconocimiento de las habilidades intelectuales
		Aplicación del conocimiento
		Apertura a nuevos aprendizajes
	Dimensión Espiritual	Conciencia del propósito de vida
		Conciencia del equilibrio interior
		Creencias espirituales
	Dimensión Emocional	Empatía hacia el otro
		Armonía en las relaciones interpersonales y espacio de trabajo
		Equilibrio entre salud y vida laboral
	Dimensión Física	Equilibrio entre interés personal y vida laboral

**Fuente: Elaboración propia**

### **3.5. Diseño de Muestreo**

Para caracterizar algunos factores y cómo estos están asociados y son determinantes en la Competitividad Humana en el cuerpo de colaboradores de la Universidad Simón Bolívar Sede Barranquilla, y con la intención de garantizar la mayor diversidad en la muestra seleccionada, se decidió aplicar un diseño de encuesta por muestreo probabilístico estratificado (Heeringa et al., 2010; Otzen & Manterola, 2017), que permita alcanzar niveles deseados de representatividad y confiabilidad para garantizar la inferencia, requiriendo de bajos consumos de recurso.

Para la realización del diseño de muestreo se ha tenido en cuenta la división del talento humano de la institución en la sede de Barranquilla por sus niveles de cargo, la cual es la siguiente: Nivel Auxiliar, Nivel Operacional, Nivel Táctico, Nivel Estratégico.

#### **3.5.1. Población Objetivo**

Todo proceso de muestreo probabilístico requiere de una población objetivo plenamente definida y deseablemente tangible, en la cual cada individuo sea identificable y susceptible de ser

encuestado (Alvi, 2016), aunque en la práctica esto no siempre es posible. Para esta investigación se han definido para cada departamento la población objetivo siguiente: *El conjunto de todos los empleados de la Universidad Simón Bolívar Sede Barranquilla.*

Para efectos de la presente investigación la población objeto de estudio ha sido dividida en dos poblaciones: la población 1, que está conformada por 323 profesores de planta con o sin funciones administrativas y la población 2 conformada por 420 administrativos. Se seleccionó para la población Profesores de Planta teniendo en cuenta que su contrato está vigente durante todo el año académico y esto facilitó la accesibilidad para la aplicación del instrumento de medición y recolección de resultados.

### **3.5.2. Unidad de Análisis**

La unidad de análisis o unidad última de muestreo (UUM) son los individuos que laboran en la sede Barranquilla de la Universidad Simón Bolívar.

### **3.5.3. Alcance de la Encuesta**

Puesto que los resultados de esta investigación son de gran relevancia e interés para la institución, los procedimientos de muestreo y de análisis de resultados son tales que garanticen la representatividad y la inferencia hacía el total de la población objetivo con adecuados niveles de precisión y fiabilidad.

### **3.5.4. Marco Muestral y Diseño de Muestreo**

En este estudio se cuenta con un marco muestral predeterminado y claramente definido que lista todas y cada una de las unidades de análisis que nos interesan para derivar nuestra muestra directamente de él. El marco muestral está constituido por 743 empleados activos, de los cuales, 154 pertenecen al nivel Auxiliar, 518 al nivel Operacional, 50 al nivel táctico y 21 al nivel Estratégico.

### 3.5.5. *Diseño De Muestreo*

Se calcula el tamaño de una muestra aleatoria de empleados de acuerdo con la variabilidad del estimador de proporción bajo la consideración de máxima indeterminación (Skinner & Wakefield, 2017). El tamaño de muestra obtenido se ha distribuido por estratos (niveles de cargo) a través del método de afijación proporcional (dado que no se cuenta con información sobre la variabilidad de las variables de interés (Hansen et al, 1953; Tillé, 2005), la selección de empleados, dentro de cada estrato, se hace de acuerdo con un diseño de muestreo aleatorio simple sin reemplazo.

### 3.5.6. *Tamaño de la muestra*

Como se mencionó anteriormente el tamaño de la muestra de UUM's (empleados de la institución en la sede Barranquilla), se determinó de acuerdo con la variabilidad del estimador de proporciones considerando el principio de máxima indeterminación, a través de la expresión:

$$n = \frac{Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \bar{P}(1 - \bar{P})N(Deff)(r)}{\varepsilon^2(N - 1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \bar{P}(1 - \bar{P})}$$

Donde:

***n***: *Tamaño de la muestra.*

**$Z_{\frac{\alpha}{2}}$**  = *El valor del percentil 95 de la distribución normal estandar.*

**$\bar{P}$**  = *Valor de la proporción muestral.*

***N*** = *Tamaño de la población.*

***Deff*** = *Efecto del diseño en el tamaño de la muestra por conglomeración.*

***r*** = *Factor de ajuste de la muestra por posibles casos de no respuesta*

**$\varepsilon$**  = *Error máximo permitido en la estimación.*

$$Z_{\frac{\alpha}{2}} = 1.95996$$

$$\bar{P} = 0.5$$

$$N = 743.$$

$$Deff = 1.3$$

$$r = 1.05$$

$$\varepsilon = 0.05$$

$$n = \frac{(1.95996)^2(0.5)(0.5)(743)(1.3)(1.05)}{(0.05)^2(742) + (1.95996)^2(0.5)(0.5)} \approx 346$$

Para cada estrato (nivel de cargo) se calcula el tamaño muestral, basado en la expresión siguiente para la afijación proporcional al tamaño (Alvi, 2016):

$$n_h = \frac{N_h}{N} n$$

Donde:

$n_h$ : *Tamaño de la muestra en cada estrato.*

$N_h$  = *Tamaño de cada estrato.*

$N$  = *Tamaño de la población.*

$n$  = *Tamaño de la muestra total*

### **Nivel Auxiliar**

$$N_h = 154$$

$$N = 743$$

$$n = 346$$

$$n_h = \frac{154}{743} 346 \approx 72$$

### **Nivel Operacional**

$$N_h = 518$$

$$N = 743$$

$$n = 346$$

$$n_h = \frac{518}{743} 346 \approx 242$$

### *Nivel Táctico*

$$N_h = 50$$

$$N = 743$$

$$n = 346$$

$$n_h = \frac{50}{743} 346 \approx 24$$

### *Nivel Estratégico*

$$N_h = 21$$

$$N = 743$$

$$n = 346$$

$$n_h = \frac{21}{743} 346 \approx 10$$

Nótese que por efectos de las aproximaciones en los cálculos y por trabajar con valores enteros para las unidades de muestreo el tamaño de la muestra se aumentó a 348 en vez del valor

inicial de 346. La tabla 6 muestra la información acerca de los tamaños de los estratos, los tamaños mínimos de muestra y los tamaños efectivamente alcanzados.

*Tabla 6. Distribución de tamaños de muestra por niveles de cargo*

<b>Nivel de Cargo</b>	<b>T. Estrato</b>	<b>T. Muestra Objetivo</b>	<b>T. Muestra Alcanzado</b>
<b>Auxiliar</b>	154	72	80
<b>Operacional</b>	518	242	246
<b>Táctico</b>	50	24	31
<b>Estratégico</b>	21	10	10
<b>Totales</b>	<b>743</b>	<b>348</b>	<b>367</b>

**Fuente: Elaboración propia**

### **3.5.7. Selección de la Muestra**

#### **3.5.7.1. Criterio de inclusión**

Se han incluido individuos que sean empleados activos en la Universidad Simón Bolívar y laboren en la sede Barranquilla.

#### **3.5.7.2. Criterio de Exclusión**

Se han excluido los individuos que al momento de la encuesta no tengan contrato vigente con la Universidad Simón Bolívar o no laboren en la sede Barranquilla. También aquellos individuos que por sus condiciones laborales o cotidianas les sea imposible o muy difícil acceder a un equipo de cómputo y conexión a internet, esto debido que la encuesta será 100% mediada por la virtualidad.

### **3.5.8. Confiabilidad y validez del instrumento**

#### **3.5.8.1. Confiabilidad del instrumento**

Para el proceso de validación del instrumento, se realizó inicialmente la validación cualitativa del instrumento a través de juicios de expertos, conformado por las especialistas Viviana Cervantes Atia candidata a doctora en administración y la magíster en procesos humanos, Rosalba Pérez Fontalvo. Para la validación cuantitativa se hizo con el método de omega de McDonald, que permitió determinar la fiabilidad de la consistencia interna del

instrumento. El método de consistencia interna permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o una única dimensión teórica de un constructo latente que se conoce como una medida de la fiabilidad de la consistencia interna de los ítems que forman una escala de medida. (Frías-Navarro, 2019).

La medida de la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados entre sí (Welsch & Zhou, 2007). Al menos se necesitan dos ítems para poder estimar el valor del coeficiente alfa de Cronbach (es recomendable tener al menos 3 ítems en la escala) y cuanto mayor el número de ítems mayor será la fiabilidad de la escala. Todas las escalas de respuesta que utilizan la escala tipo Likert son politómicas, es decir, tienen más de dos alternativas de respuesta. Se trata de escalas de respuesta ordenada o graduadas porque la asignación de los números enteros a las distintas opciones de respuestas es una escala ordinal. A partir de las puntuaciones obtenidas por distintos sujetos en un mismo ítem se pueden realizar inferencias sobre quiénes tienen una actitud más o menos favorable, pero no se puede determinar cuál es la distancia entre los sujetos que responden con alternativas diferentes. Estrictamente hablando, no se trata de escalas de respuesta de intervalo sino ordinales. De ahí que, en general, si las opciones de respuesta son de 6 o menos se recomiende optar por el estadístico de Omega (Frías-Navarro, 2019).

El coeficiente omega de McDonald se aplica cuando la escala de respuesta es ordinal y, en ocasiones se considera más adecuado, pues el alfa de Cronbach tiene como supuesto aplicarse cuando la escala de respuesta de las variables es de naturaleza continua (escala de intervalo). El coeficiente de consistencia interna ordinal omega es conceptualmente semejante al alfa de Cronbach y la diferencia principal se encuentra en que el omega se basa en la matriz de correlación policórica entre los ítems (más adecuada para datos ordinales) en lugar de la matriz

de covarianza (correlación) de Pearson (más adecuada para datos continuos) y por ello es más apropiado para estimar la consistencia interna cuando los datos son ordinales (Ruiter et al., 2014).

En definitiva, no se aconseja estimar el alfa de Cronbach cuando no se cumple el supuesto de tau-equivalencia de los ítems, los errores están correlacionados y la escala de medida no es de intervalo y tiene siete o menos alternativas de respuesta. Requisitos, por otra parte, difíciles de cumplir en los instrumentos de medida que se aplican en general en las Ciencias Sociales y la Psicología (Dunn et al., 2014) y, por lo tanto, se necesitará estimar otros coeficientes como el omega de McDonald que es más robusto (Viladrich et al., 2017). Para considerar un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente omega, éstos deben encontrarse entre 0.70 y 0.90 (Campo- Arias & Oviedo, 2008), aunque en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a 0.65 (Katz, 2006).

### ***3.5.8.2. Análisis de la confiabilidad***

En esta investigación se utilizaron los coeficientes Omega para reportar la confiabilidad de los resultados. Los cálculos se hicieron con la función “reability” del paquete semTools (Miller et al., 2021).

Puesto que, dentro de este instrumento, los factores pueden ser consideradas subescalas en sí mismas, se presentan los valores de consistencia interna para cada una de ellas. La tabla 7 muestra la consistencia interna (omega) para cada factor. Los valores Omega están discriminados en consistencia total (consistencia de la subescala), general (consistencia de la orientación de los ítems hacia el constructo general) y grupal (consistencia de los ítems hacia la subescala). Se observa que el valor mínimo para Omega (0.651) se alcanza en el factor Intelectual, mientras que los demás factores oscilan, entre 0.663 y 0.902.

*Tabla 7. Medidas de consistencia interna por factor.*

Omega	Intelectual	Espiritual	Emocional	Física
Total	0.850	0.816	0.902	0.868
General	0.850	0.816	0.902	0.868
Grupal	0.651	0.663	0.688	0.688

**Fuente: Elaboración propia**

### **3.5.9. Validez del instrumento**

#### **3.5.10. Descripción de la Metodología del Análisis Factorial (FA)**

El Análisis Factorial (FA, por sus siglas en inglés) es un modelo estadístico que representa las relaciones entre conjuntos de variables. Plantea que estas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables no observables (Latentes) denominadas factores, siendo el número de factores substancialmente menor que el de variables (Ferrando Piera & Anguiano Carrasco, 2010). El Análisis Factorial (FA), es una de las técnicas analíticas más utilizada para conjuntos de variables cuantitativas continuas, por su facilidad para definir una métrica entre ellas, sin embargo, es también frecuente que dichas escalas posean una métrica más próxima a niveles de medida categóricos, cualitativos, discretos, nominales, ordinales, todos ellos considerados no métricos (González et al., 2011).

Previo al desarrollo de este tipo de análisis, es imprescindible verificar la adecuación de la técnica a los datos disponibles. Uno de los requisitos que deben cumplirse para la aplicación de esta técnica al análisis de información proveniente de un instrumento aplicado a una muestra de individuos, es que las variables sean concomitantes. En este sentido, conviene estudiar la matriz de correlaciones entre todos los ítems del instrumento con el objetivo de decidir si es apropiado o no someterla a un proceso de factorización. La existencia de correlaciones altas en dicha matriz nos permite deducir la existencia de una interdependencia entre las mismas, suponiendo recomendable el empleo de esta técnica. Su estudio viene determinado por diversos

procedimientos estadísticos que, una vez aplicados, velarán por el empleo o no del análisis factorial. Estas técnicas son (González, 2003): Identificación del Determinante de la Matriz de Correlaciones, Test de esfericidad de Barlett, Medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Medida de adecuación de la Muestra MSA y la verificación del supuesto de multinormalidad.

Para realizar el FA es importante calcular algunas medidas o criterios que permitan decidir si es viable llevar a cabo el Análisis Factorial con los datos y muestras disponibles. Entre los principales criterios a analizar tenemos, El determinante de la matriz de correlaciones: Si dicho determinante es muy bajo, entonces significa que existen variables con intercorrelaciones muy altas, y entonces es factible continuar con el análisis factorial. Sin embargo, el determinante no debe ser igual a cero, pues en este caso la estructura de los datos no sería válida para ejecutar un FA (Montoya Suárez, 2007). El Test de Esfericidad de Bartlett: Se utiliza para probar la Hipótesis Nula que afirma que las variables no están correlacionadas en la población. Es decir, comprueba si la matriz de correlaciones es una matriz identidad. Se puede dar como válidos aquellos resultados que nos presenten un valor elevado del test y cuya fiabilidad sea menor a 0.05. En este caso se rechaza la Hipótesis Nula y se continúa con el Análisis (Montoya Suárez, 2007). El Índice Kaiser-Meyer-Olkin: Mide la adecuación de la muestra. Indica qué tan apropiado es aplicar el Análisis Factorial. Los valores entre 0.5 y 1 indican que es apropiado aplicarlo (Montoya Suárez, 2007).

Çelik et al. (2018) muestran una serie de umbrales para interpretar los resultados de los procedimientos de análisis de adecuación de la muestra, estos se presentan en la tabla 8.

*Tabla 8. Umbrales para la interpretación de los resultados de los análisis de adecuación.*

		<b>p-valor:</b>
		<b>Test de Bartlett</b>
		<b>Test de Mardia</b>
<b>KMO y SMA</b>	<b>Determinante</b>	<b>Test de Henze-Zirkler</b>

<b>Test de Royston</b>					
0.90 - 1.00	Meritorio	0.00 - 0.05	Excelente	0.00 - 0.01	Alta Significancia
0.80 - 0.89	Bueno	0.06 - 0.10	Bueno	0.02 - 0.05	Buena Significancia
0.70 - 0.79	Regular	0.10 - 0.20	Regular	0.06 - 0.10	Regular Significancia
0.60 - 0.69	Pobre	0.20 o más	Malo	0.10 o más	No Significante
0.50 - 0.59	Mediocre				
0.00 - 0.49	Inaceptable				

**Fuente: Elaboración propia**

- *Rotación de los Factores Iniciales:* con frecuencia es difícil interpretar los factores iniciales, por lo tanto, la extracción inicial se rota con la finalidad de lograr una solución que facilite la interpretación. Hay dos sistemas básicos de rotación de factores, los métodos de rotación ortogonales (mantienen la independencia entre los factores rotados: varimax, quartimax y equamax) y los métodos de rotación no ortogonales (proporcionan nuevos factores rotados que guardan relación entre sí) (Montoya Suárez, 2007).
- *Multicolinealidad:* cada una de estas pruebas de hipótesis, contrasta la hipótesis nula: “El conjunto de variables tiene distribución normal multivariada” contra la hipótesis alterna: “El conjunto de variables NO tiene distribución normal multivariada”.

Cuando el supuesto de multinormalidad es violado de manera significativa, se acude a los métodos de estimación robustos. Estos métodos corrigen la desviación de la multinormalidad de los datos y estiman, el estadístico de prueba, los errores típicos y los índices de ajuste robustos (Cava et al., 2015).

### **3.5.11. Análisis y Estructura del Instrumento**

La estructura propuesta para la organización de los ítems y dimensiones en el instrumento está dada por: Cuatro (4) dimensiones (Intelectual, Espiritual, Emocional y Física), cuarenta y cuatro (44) ítems que evalúan el constructo Competitividad Humana. La organización es la siguiente:

- **Dimensión Intelectual.** Está conformada por los indicadores “Reconocimiento de habilidades intelectuales (Rhi)” explorada a través de los ítems I1 a I4, “Aplicación del

conocimiento (Ac)” visualizada en los ítems I5 a I8 y “Apertura de nuevos aprendizajes (Ana)” visualizada en los ítems I9 a I12.

- **Dimensión Espiritual.** La conforman los indicadores “Conciencia del propósito de la vida (Cpv)” explorada en los ítems I13 a I16, “Conciencia del equilibrio interior (Cei)” materializada en los ítems I17 a I20 y “Creencias espirituales (Ce)” visualizada en los ítems I21 a I24.
- **Dimensión Emocional.** Conformado por los indicadores “Armonía en las relaciones interpersonales y espacio de trabajo (Ariet)” a través de los ítems I25 a I29 y “Empatía hacia el otro (Eo)” visualizada en los ítems I30 a I34.
- **Dimensión Física.** Explicada a través de los indicadores “Equilibrio entre salud y vida laboral (Esv)” explorada en los ítems I35 a I39 y “Equilibrio entre interés personal y vida laboral (Eiv)” ítems I40 a I44.

Cada ítem se evalúa con una escala de Likert de cinco (5) niveles ordenados de manera descendente en cuanto a la percepción del nivel de cumplimiento de la característica evaluada en el ítem. Este instrumento fue diligenciado por un total de treientos sesenta y siete (367) participantes con diferentes niveles de cargos (Estratégicos, Táctico, Operacional y Auxiliar).

Es importante anotar que, por la naturaleza de los datos, en lugar de calcular las matrices de correlación de Pearson, se calcularon las matrices de correlación policóricas y fueron usadas en todos los procedimientos (Freiberg, Stover, De la Iglesia & Fernández, 2013)

El método de estimación que se eligió fue el de mínimos cuadrados generalizados (gls) debido a que es robusto y no paramétrico y las características de la información a procesar así lo exigieron; el método de rotación de factores aplicado fue el promax, que supone una

rotación oblicua, la cual es más compatible con los datos brutos que el supuesto de ortogonalidad de otros métodos.

### 3.5.12. Medidas de Adecuación de la Muestra

#### *Índice de Adecuación Muestral Individual (MSA)*

Las funciones utilizadas para todos estos cálculos fueron, “polychoric” y “cortest.bartlett” del paquete “psych” (Procedures, 2021), “det” del paquete “base” (R Core Team, 2020) y “KMOS” del paquete “REdaS” (Maier, 2015).

Las medidas de adecuación muestral para ítems individuales están dadas en la tabla 9. Como puede verse, todos los valores de MSA son superiores o iguales a 0.80. El valor de KMO (0.88) como medida de adecuación general de la muestra es bueno. El determinante de la matriz de correlaciones ( $7.264 \times 10^{-9}$ ) es excelente. Por último, el p-valor (0.000) en la prueba de esfericidad de Bartlett demuestra con una alta significancia que el conjunto de variables no es esférico (ver tabla 10).

En conclusión, en materia de correlaciones entre ítems, la muestra es adecuada para ser sometida al análisis factorial.

Tabla 9. Medidas individuales de adecuación de la muestra.

<b>Índice de Adecuación Muestral Individual MSA</b>									
<b>Ítem</b>	<b>I1</b>	<b>I2</b>	<b>I3</b>	<b>I4</b>	<b>I5</b>	<b>I6</b>	<b>I7</b>	<b>I8</b>	<b>I9</b>
<b>MSA</b>	0.90	0.90	0.88	0.91	0.87	0.93	0.95	0.92	0.90
<b>Ítem</b>	<b>I10</b>	<b>I11</b>	<b>I12</b>	<b>I13</b>	<b>I14</b>	<b>I15</b>	<b>I16</b>	<b>I17</b>	<b>I18</b>
<b>MSA</b>	0.89	0.91	0.91	0.90	0.89	0.90	0.42	0.93	0.87
<b>Ítem</b>	<b>I19</b>	<b>I20</b>	<b>I21</b>	<b>I22</b>	<b>I23</b>	<b>I24</b>	<b>I25</b>	<b>I26</b>	<b>I27</b>
<b>MSA</b>	0.91	0.92	0.83	0.60	0.82	0.81	0.87	0.87	0.92
<b>Ítem</b>	<b>I28</b>	<b>I29</b>	<b>I30</b>	<b>I31</b>	<b>I32</b>	<b>I33</b>	<b>I34</b>	<b>I35</b>	<b>I36</b>
<b>MSA</b>	0.86	0.92	0.91	0.92	0.93	0.94	0.94	0.75	0.82
<b>Ítem</b>	<b>I37</b>	<b>I38</b>	<b>I39</b>	<b>I40</b>	<b>I41</b>	<b>I42</b>	<b>I43</b>	<b>I44</b>	
<b>MSA</b>	0.86	0.77	0.82	0.80	0.81	0.90	0.83	0.87	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Prueba de esfericidad de Bartlett

<b>Chi-Cuadrado</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>p-valor</b>
1564.811	946	0.000

Fuente: Elaboración propia

### ***Supuesto de multinormalidad***

Las funciones utilizadas para estos cálculos fueron “hzTest”, “mardiaTest” y “roystonTest” contenidas en el paquete “MVN” (Korkmaz & Goksuluk, 2019) . En cada uno de los tres test de multinormalidad ejecutados se obtuvo un p-valor (menor a 0.05), lo cual nos lleva al rechazo de la hipótesis nula con alta significancia estadística, es decir, el conjunto de variables no responde a una distribución multivariada (tabla 11). Las estimaciones deben hacerse por procedimientos robustos y no paramétricos.

*Tabla 11. P-valor para las pruebas de multinormalidad.*

<b>Test</b>	<b>p-valor</b>
Mardia	0.009
Henze-Zirkler	0.000
Royston	0.000

**Fuente: Elaboración propia**

Con la estructura elegida, de cuatro factores (Dimensiones) suprimiendo treinta y uno (31) ítems, se reportan las cargas factoriales en la tabla 12 (se han eliminado las cargas menores de 0.600 para garantizar un mejor ajuste).

*Tabla 12. Cargas factoriales. Instrumento suprimiendo 31 ítems.*

	<b>GS1</b>	<b>GS2</b>	<b>GS3</b>	<b>GS4</b>
<b>I1</b>				
<b>I2</b>				
<b>I3</b>				
<b>I4</b>				
<b>I5</b>				0.62
<b>I6</b>				0.63
<b>I7</b>				
<b>I8</b>				0.63
<b>I9</b>				0.65
<b>I10</b>				
<b>I11</b>				0.64
<b>I12</b>				
<b>I13</b>				
<b>I14</b>				
<b>I15</b>				
<b>I16</b>				
<b>I17</b>				
<b>I18</b>				
<b>I19</b>				
<b>I20</b>				
<b>I21</b>				

	GS1	GS2	GS3	GS4
I22			0.69	
I23			0.62	
I24				
I25				
I27	0.64			
I28				
I29				
I30	0.68			
I31	0.68			
I32	0.65			
I33				
I34	0.63			
I35				
I36				
I37				
I38				
I39				
I40		0.60		
I41				
I42		0.60		
I43		0.71		
I44		0.64		

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con estudios teóricos, la competitividad humana es explicada por cuatro (4) Dimensiones (factores) que son: Dimensión Intelectual, Dimensión Espiritual, Dimensión Emocional y Dimensión Física. La mejor estructura en términos de ajustes fue el modelo conformado por dieciseis (16) ítems, los cuales son: I5, I6, I8, I9, I11, I22, I23, I27, I30, I31, I32, I34, I40, I42, I43, I44.

Se procedió nuevamente al cálculo de las medidas de adecuación y la verificación del supuesto de multinormalidad, lo cual genera nuevos factores.

Las medidas de adecuación muestral para ítems individuales están dadas en la tabla 10. El valor de KMO (0.83) como medida de adecuación general de la muestra es bueno. Por último, el p-valor (0.000) en la prueba de esfericidad de Bartlett demuestra con una alta significancia que el conjunto de variables no es esférico (tabla 13).

En conclusión, en materia de correlaciones entre ítems, la muestra es adecuada para ser sometida al análisis factorial.

Tabla 13. Medidas individuales de adecuación con 16 ítems.

<b>Índice de Adecuación Muestral Individual MSA</b>									
<b>Ítem</b>	<b>I5</b>	<b>I6</b>	<b>I8</b>	<b>I9</b>	<b>I11</b>	<b>I22</b>	<b>I23</b>	<b>I27</b>	<b>I.30</b>
<b>MSA</b>	0.82	0.85	0.87	0.87	0.84	0.50	0.68	0.88	0.85
<b>Ítem</b>	<b>I31</b>	<b>I32</b>	<b>I34</b>	<b>I40</b>	<b>I42</b>	<b>I43</b>			
<b>MSA</b>	0.88	0.85	0.88	0.82	0.88	0.75			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14. Prueba de esfericidad de Bartlett con 13 ítems.

<b>Chi-Cuadrado</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>p-valor</b>
474.7597	120	0.000

Fuente: Elaboración propia

En cada uno de los tres test de multinormalidad ejecutados se obtuvo un p-valor (0.000), lo cual nos lleva al rechazo de la hipótesis nula con alta significancia estadística, es decir, el conjunto de variables no responde a una distribución multivariada (tabla 15). Las estimaciones deben hacerse por procedimientos robustos y no paramétricos.

Tabla 15. P-valor para las pruebas de multinormalidad con 16 ítems.

<b>Test</b>	<b>p-valor</b>
Mardia	0.000
Henze-Zirkler	0.000
Royston	0.000

Fuente: Elaboración propia

El porcentaje de varianza explicada por cada uno de los factores seleccionados y el acumulado por los cuatro (4) factores, se muestran en la tabla 16. Como puede verse, los cuatro factores explican el 48.00% de la varianza.

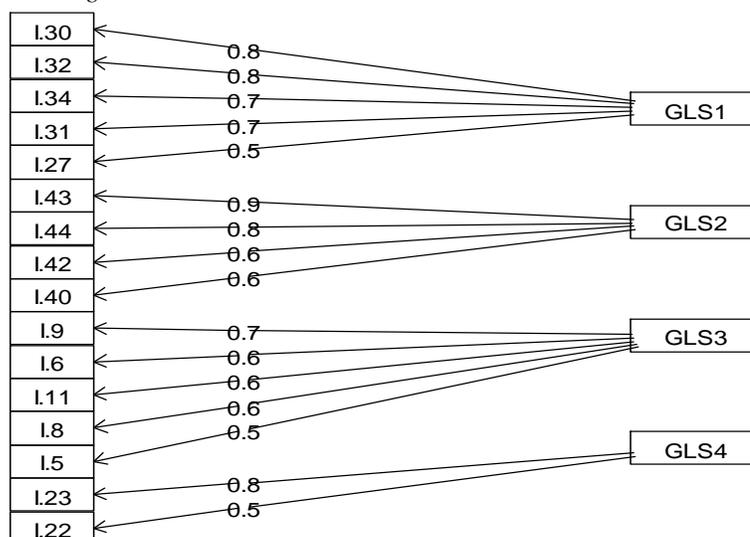
Tabla 16. Varianza explicada y acumulada por los 4 factores con 16 ítems.

<b>Factor</b>	<b>GLS1</b>	<b>GLS2</b>	<b>GLS3</b>	<b>GLS4</b>
<b>Proporción de Varianza explicada</b>	0.16	0.14	0.11	0.07
<b>Varianza Acumulada</b>	0.16	0.30	0.41	0.48

Fuente: Elaboración propia

En la figura 7 se puede apreciar que no todos los ítems tienen cargas superiores a 0.06 así las cosas se suprime los ítems I5, I22 y I27.

Figura 7. Estructura del instrumento con 16 ítem



Fuente: Elaboración propia

La mejor estructura en términos de ajustes fue el modelo conformado por trece (13) ítems, los cuales son: I6, I8, I9, I11, I23, I30, I31, I32, I34, I40, I42, I43 y I44, la estructura del instrumento se muestra a continuación (ver figura 7). Se procedió nuevamente al cálculo de las medidas de adecuación, la verificación del supuesto de multinormalidad, lo cual genera una nueva configuración de los factores.

Las medidas de adecuación muestral para ítems individuales están dadas en la tabla 16, como puede verse, todos los valores de MSA son superiores o iguales a 0.75. El valor de KMO (0.83) como medida de adecuación general de la muestra es bueno. Por último, el p-valor (0.000) en la prueba de esfericidad de Bartlett demuestra con una alta significancia que el conjunto de variables no es esférico (tabla 17). En conclusión, en materia de correlaciones entre ítems, la muestra es adecuada para ser sometida al análisis factorial.

Tabla 17. Medidas individuales de adecuación con 13 ítems.

Índice de Adecuación Muestral Individual MSA									
Ítem	I6	I8	I9	I11	I23	I.30	I31	I32	I34
MSA	0.86	0.85	0.86	0.81	0.83	0.82	0.86	0.84	0.85
Ítem	I40	I42	I43						
MSA	0.84	0.87	0.75						

Fuente: Elaboración propia

*Tabla 18. Prueba de esfericidad de Bartlett con 13 ítems.*

<b>Chi-Cuadrado</b>	<b>Grados de Libertad</b>	<b>p-valor</b>
338.4098	78	0.000

**Fuente: Elaboración propia**

En cada uno de los tres test de multinormalidad ejecutados se obtuvo un p-valor menor que 0.05, lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula, es decir, el conjunto de variables no responde a una distribución multivariada (tabla 18). Las estimaciones deben hacerse por procedimientos robustos y no paramétricos.

*Tabla 19. P-valor para las pruebas de multinormalidad con 16 ítems.*

<b>Test</b>	<b>p-valor</b>
Mardia	0.001
Henze-Zirkler	0.000
Royston	0.000

**Fuente: Elaboración propia**

El porcentaje de varianza explicada por cada uno de los factores seleccionados y el acumulado por los cuatro (4) factores, se muestran en la tabla 19. Como puede verse, los cuatro factores explican el 52% de la varianza.

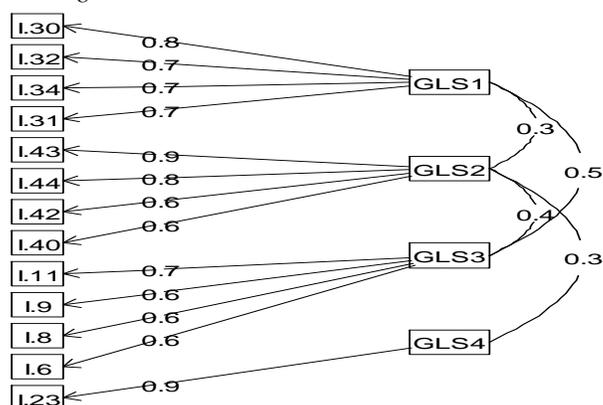
*Tabla 20. Varianza explicada y acumulada por los 4 factores con 13 ítems.*

<b>Factor</b>	<b>GLS1</b>	<b>GLS2</b>	<b>GLS3</b>	<b>GLS4</b>
<b>Proporción de Varianza explicada</b>	0.17	0.17	0.07	0.07
<b>Varianza Acumulada</b>	0.17	0.34	0.46	0.52

**Fuente: Elaboración propia**

En las figuras 8 se puede apreciar como los factores conservan estructuras de baja complejidad, es decir, los ítems cargan fuertemente sobre cada uno de sus factores. De acuerdo con los análisis anteriores, las dimensiones quedan conformadas así:

Figura 8. Estructura del instrumento con 13 ítems.



Fuente: Elaboración propia

GLS3= Dimensión Intelectual (I11, I6, I8, I9)

GLS4= Dimensión Espiritual (I23)

GLS1= Dimensión Emocional (I30, I31, I32, I34)

GLS2= Dimensión Física (I40, I42, I43, I44)

- La Dimensión Espiritual está explicada por el I23 que hace parte de *Ce*.
- La Dimensión Intelectual es cargada por los ítems que hacen parte de “*Rhi*”, “*Ac*” y de “*Ana*”.
- La Dimensión Emocional está en su mayoría cargada por los ítems que pertenecen a “*Eo*”.
- La Dimensión Física está cargada en su mayoría por los ítems que pertenecen “*Eiv*”.

### 3.6. Procedimiento metodológico.

Este estudio, propone analizar el nivel de competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar, para ello, se establecen las siguientes fases, que se describen a continuación.

- **Primera fase, características predominantes de la competitividad humana:**

En esta fase inicial se desarrollaron las siguientes actividades, encaminadas a determinar las características predominantes de la competitividad humana por nivel jerárquico; a fin de describir

los hallazgos e identificar elementos diferenciadores relevantes que permita a partir de los resultados focalizar las posibles áreas de intervención. Las actividades que conforman esta fase, incluyen: la definición de variables que miden las características de la competitividad humana, la elaboración y validación del instrumento por los expertos, la planeación y organización de la población objetivo por nivel jerárquico, la planeación y selección de la muestra piloto, y la aplicación del instrumento y análisis de resultados finales.

- ***Segunda fase, análisis de la relación existente entre la competitividad humana y los niveles jerárquicos:***

Una vez definido el instrumento que mide la competitividad humana y determinar los niveles jerárquicos que componen la estructura organizacional de la Universidad Simón Bolívar, se propuso en esta fase, definir las actividades para analizar la relación entre la variable competitividad humana y su comportamiento en cada nivel jerárquico, y a partir de este análisis, hacer un comparativo entre las dimensiones evaluadas, establecer puntos comunes y/o diferencias entre niveles jerárquicos e identificar las dimensiones que presentan comportamientos predominantes y requieren mayor intervención; con el fin, de obtener información que contribuya a definir los planes de intervención a seguir. Entre las actividades desarrolladas en esta fase, están: Determinar la muestra por cada nivel de la estructura organizacional, aplicación del instrumento competitividad humana, sistematización de los resultados, análisis comparativo de resultados por nivel jerárquico, identificación de aspectos relevantes entre las dimensiones evaluadas y su predominancia por nivel jerárquico.

- ***Tercera fase, diseño del plan de acción para fortalecer la competitividad humana:***

Una vez se conocen los resultados de la competitividad humana y su relación con los niveles jerárquicos, es posible en esta fase, establecer las actividades que posibiliten el diseño

de un plan de acción que este encaminado a fortalecer la competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar sede Barranquilla, que, a su vez, contribuya con la gestión del talento humano y sea consecuente con los intereses institucionales plasmados en la planeación estratégica institucional. A continuación, se mencionan las actividades que componen esta fase: Análisis comparativo de los resultados por dimensiones y por nivel de jerárquico, definición de estrategias de intervención, revisión de los objetivos estratégicos institucionales, diseño de propuesta, identificación de las áreas de talento humano que pueden contribuir con la ejecución del plan de acción.

**CAPÍTULO 4.**  
**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## 4. INFORME DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

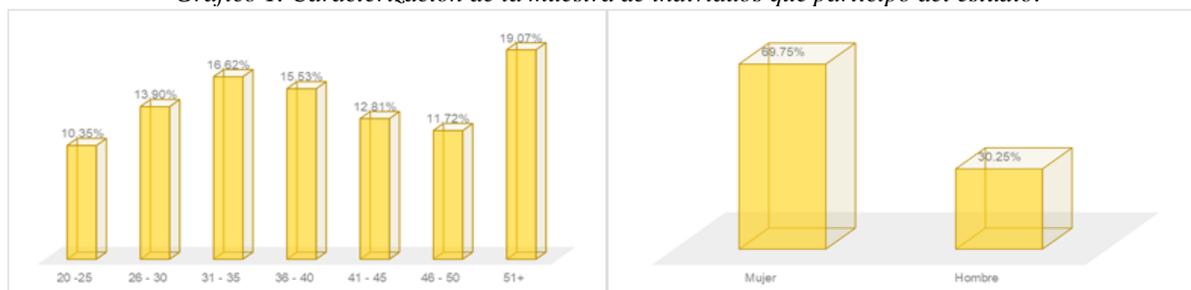
A continuación, se lleva a cabo el análisis descriptivo univariado y bivariado de las variables y dimensiones exploradas con el instrumento.

#### 4.1.1. Análisis Univariado

##### 4.1.1.1. Caracterización de la muestra

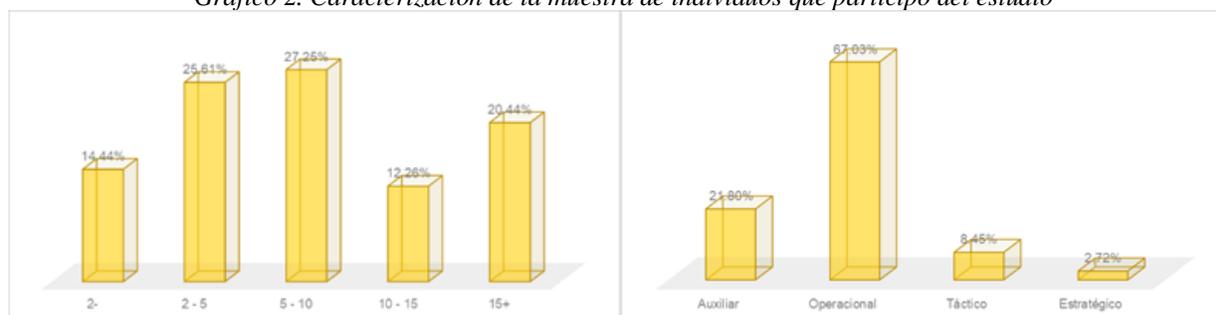
La muestra de empleados que participó respondiendo el instrumento estuvo conformada por individuos con edades de 20 años en adelante, el grupo de edades con más participantes (19.07%) fueron los de 51 o más años, en contraste con aquellos cuyas edades están entre 20 y 25 años que son menos comunes (10.35%) en la muestra. En general, cabe resaltar que más del 50% de los participantes presentan edades de 36 años o más (Ver gráfica superior izquierda en el gráfico 1). Según la gráfica superior derecha del gráfico 1, la gran mayoría de empleados de la universidad que participaron en el estudio son mujeres (69.75%).

Gráfico 1. Caracterización de la muestra de individuos que participó del estudio.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Caracterización de la muestra de individuos que participó del estudio

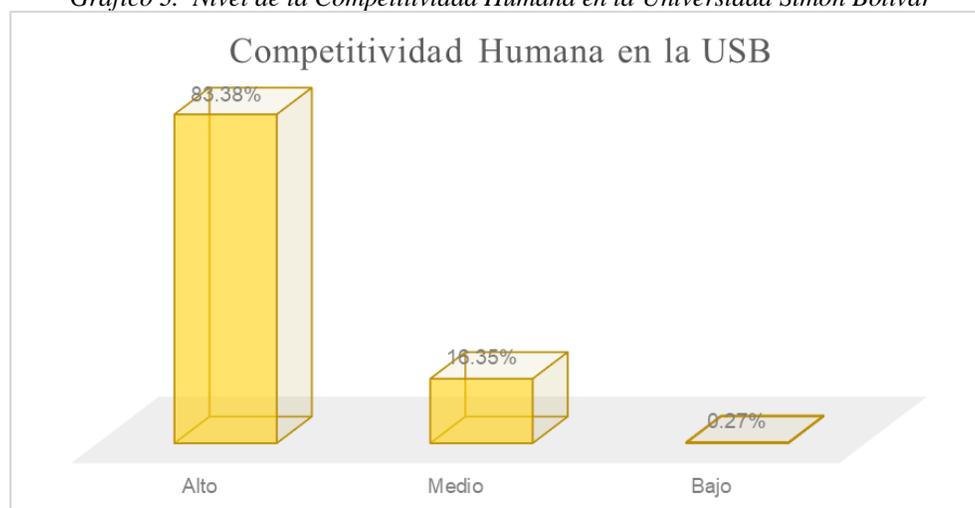


Fuente: Elaboración propia

Más de la mitad (52.86%) de los individuos en el estudio tienen una antigüedad de entre 2 y 10 años con la empresa y el grueso de trabajadores que hacen parte de la muestra se encuentra en el nivel Operacional (67.03%), en contraste con los niveles Táctico y Estratégico que en conjunto acumulan menos de 12% (11.17%) (Ver gráfico 2).

#### 4.1.1.2. Nivel de la Competitividad Humana en la Universidad Simón Bolívar.

Gráfico 3. Nivel de la Competitividad Humana en la Universidad Simón Bolívar

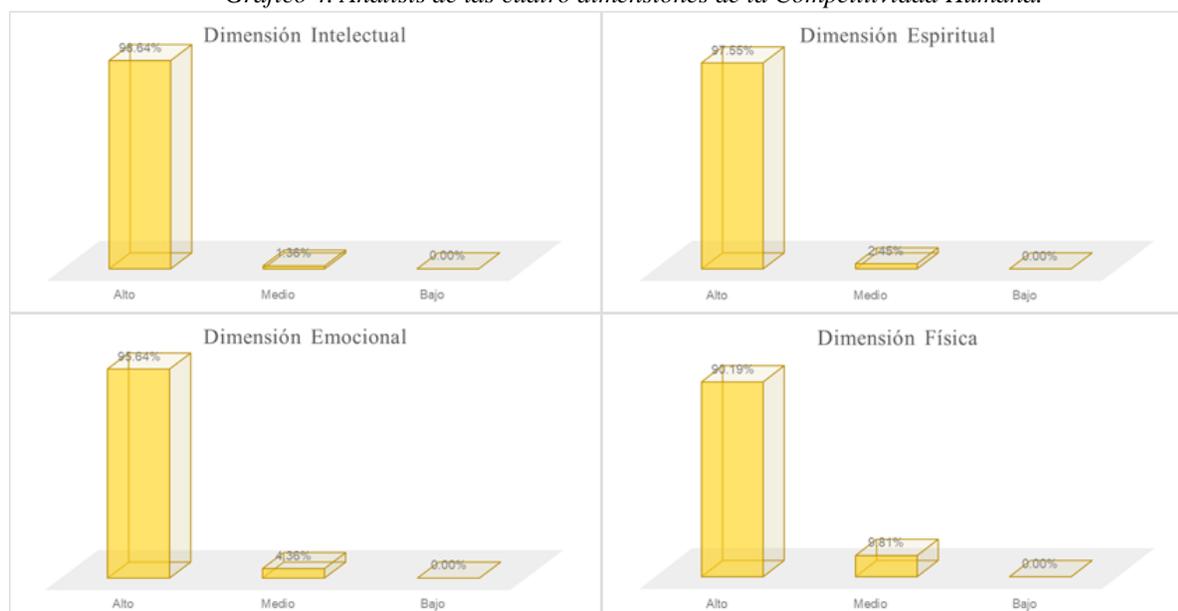


Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse en el gráfico 3, en general, en la Universidad Simón Bolívar, sede Barranquilla, el nivel de competitividad humana en la gran mayoría (83.38%) de los empleados de esta es alto, un 16.35% de su talento humano registra un nivel de competitividad medio y tan solo el 0.27% obtuvo un nivel bajo de competitividad.

Con este resultado, se logró dar respuesta al objetivo general planteado en esta investigación, que pretende analizar el nivel de la competitividad humana en los Colaboradores de la Universidad Simón Bolívar, lo que evidencia que se encuentra en un nivel alto, es decir, que los colaboradores se perciben como personas competitivas en el ambiente laboral.

Gráfico 4. Análisis de las cuatro dimensiones de la Competitividad Humana.



Fuente: Elaboración propia

Tal como se observa en el gráfico anterior, se describe los resultados de las dimensiones de la competitividad humana, estos resultados apoyan de los datos obtenidos en nivel de la competitividad.

Según el gráfico 4 más del 90.00% de los participantes obtuvo un nivel alto en las puntuaciones de la escala para las cuatro dimensiones abordadas y ninguno de ellos obtuvo el nivel bajo. Sin embargo, cabe resaltar que la dimensión con menor porcentaje de individuos con nivel alto (90.19%) y mayor en el nivel medio (9.81%) fue la dimensión física.

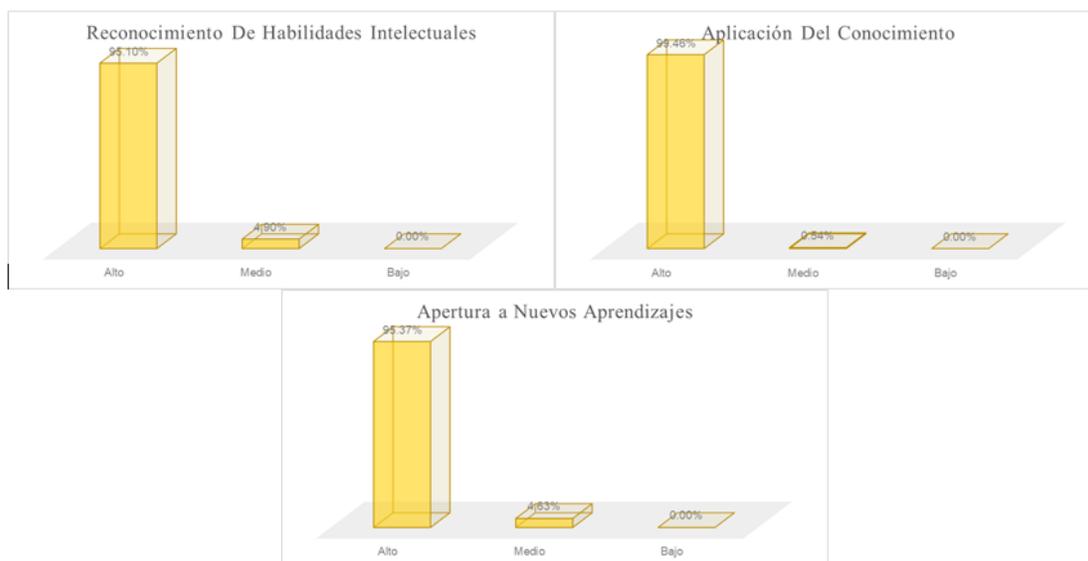
En términos generales, se pudiera inferir que la población de una institución de educación superior está más orientada a la desarrollar habilidades intelectuales, obtener nuevos conocimientos y potencializarlos que aquellas que impliquen un equilibrio entre la salud laboral, el interés y la vida personal. No obstante, aun cuando las diferencias son poco significativas, se puede tomar como referencia al momento de generar los planes de acción que den respuesta al tercer objetivo específico.

#### 4.1.1.3. Análisis de la competitividad humana por dimensiones e indicadores.

Puesto que las dimensiones son variables latentes o constructos, estas necesitan ser medidas a través de indicadores que, a su vez, también son variables latentes construidas con los aportes obtenidos a través de variables que sí pueden ser materializables y medibles, a continuación, analizamos los diferentes indicadores utilizados en la exploración de cada dimensión.

#### 4.1.1.4. Dimensión Intelectual

Gráfico 5. Análisis de los tres indicadores de la Dimensión Intelectual



**Fuente: Elaboración propia.**

Para abordar la Dimensión Intelectual se indagó sobre los indicadores “Reconocimiento de habilidades intelectuales”, “Aplicación del conocimiento” y “Apertura a nuevos aprendizajes”. Según el gráfico 5, en cada uno de los tres indicadores explorados, más del 95.00% de los individuos alcanzó un nivel alto, siendo el de mayor porcentaje de niveles altos alcanzados, el indicador “Aplicación del conocimiento” en el cual el 99.46% de los participantes obtuvo

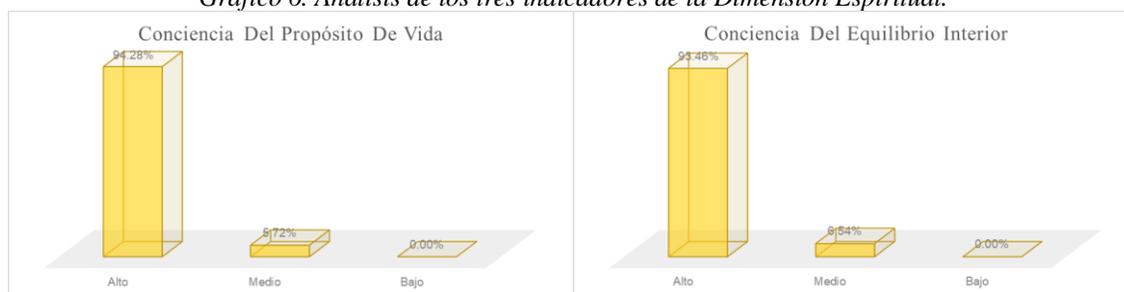
puntuación alta. Ningún individuo obtuvo puntuación bajo en alguno de los tres indicadores de esta dimensión.

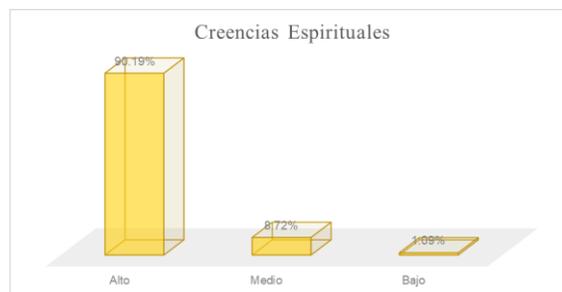
Tal como lo evidencian los resultados, se puede considerar que los encuestados reconocen que para ser competitivos en el ambiente laboral es necesario desarrollar habilidades intelectuales, mantener un contacto estrecho con los nuevos aprendizajes y poseer dominio tecnológico e innovador para aplicar los conocimientos. Lo anterior, guarda coherencia con lo expuesto por (Barrio Maestre, 2007) cuanto afirmo que la inteligencia mantiene una profunda relación con la voluntad y la libertad, al igual que con el conocimiento. No solo desde la perspectiva educativa, hacia una inteligencia teórica que proporciona un conocimiento del mundo, además, la inteligencia práctica ha de ayudar a tratar con la realidad descubriendo posibilidades nuevas en ella, captando sus potencialidades operativas, en tanto que pueden ser puestas en relación con los diversos proyectos personales y profesionales.

Adicionalmente, se puede considerar que los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar reconocen que la principal fuente de competitividad está en la capacidad para aprender y adaptarse lo que genera valor futuro y sobre los cuales se podrá sustentar una ventaja competitiva sostenida, tal como lo afirma (Sánchez Medina, Melián González, & Hormiga Pérez, 2007).

#### ***4.1.1.5. Dimensión Espiritual***

*Gráfico 6. Análisis de los tres indicadores de la Dimensión Espiritual.*





**Fuente: Elaboración propia**

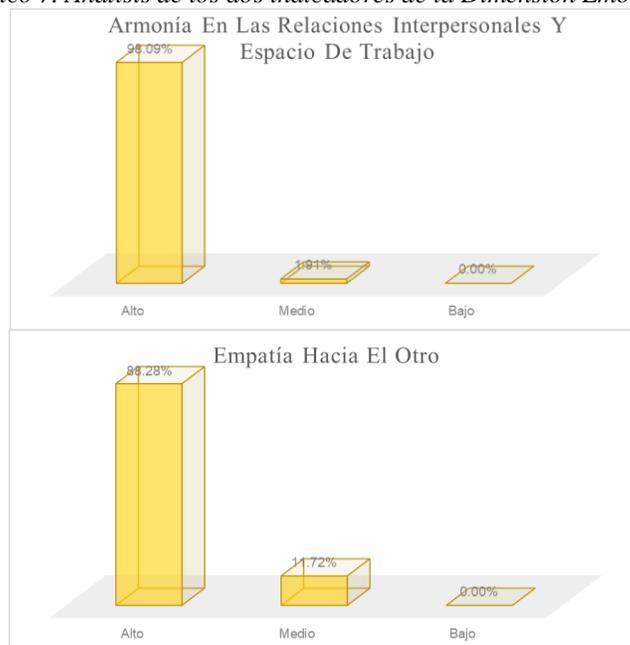
La Dimensión Espiritual fue abordada a través de los indicadores “Conciencia del Propósito de Vida”, “Conciencia del Equilibrio Interior” y “Creencias Espirituales”. En cada uno de los tres indicadores explorados, más del 90.00% de los individuos alcanzó un nivel alto, destacando que el mayor porcentaje (94.28%) de individuos que obtuvo nivel alto, lo hizo en el indicador “Conciencia del Propósito de Vida”. Es de resaltar que en el indicador “Creencias Espirituales” se alcanzó el menor porcentaje (90.19%) de nivel alto y, además, fue en el único que registro individuos con nivel bajo (1.09%) (Ver gráfico 6).

En concordancia con los postulados de Quinceno & Vinaccia (2009) que observa la consciencia a la espiritualidad, como la búsqueda del individuo por comprender cuestionamientos sobre el significado de la vida, y su relación con lo trascendente. Así mismo, Mytko & Knight (1999) establece que a través de la espiritualidad les permite a las personas mantener una conexión consigo mismo y con su entorno en busca de valor y significado, a fin de hallar paz y armonía.

Como se observan en los encuestados se identificaron con estas prácticas; aunque algunos estudios como el planteado por Ashmos & Duchon (2000) revela que aún existe la controversia para sostener una medición, teniendo en cuenta el amplio espectro de significados del término espiritualidad, en últimas la espiritualidad en las organizaciones ha cobrado especial atención como una dimensión capaz de incidir en la competitividad.

#### 4.1.1.6. Dimensión Emocional

Gráfico 7. Análisis de los dos indicadores de la Dimensión Emocional.



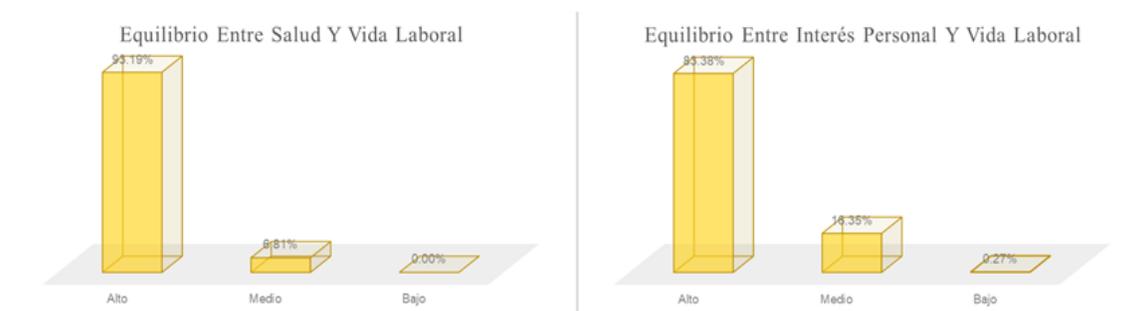
**Fuente: Elaboración propia.**

Los indicadores “Armonía en las Relaciones Interpersonales y Espacio de Trabajo” y “Empatía hacia el Otro” fueron considerados para caracterizar la Dimensión Emocional. Como se observa en el gráfico 7, el indicador “Armonía en las Relaciones Interpersonales y Espacio de Trabajo” muestra un gran porcentaje (98.09%) de individuos con niveles altos de puntuación, mientras que el indicador “Empatía hacia el Otro” es el indicador en el cual menos personas (88.28%) han alcanzado el nivel alto entre los indicadores analizados hasta el momento. Cabe anotar que en ninguno de los dos indicadores se presentaron individuos con nivel bajo de puntuación.

De acuerdo con los resultados y en congruencia con los postulados de Cherniss (2001) que expone que todo elemento de inteligencia emocional (clima organizacional, liderazgo, inteligencia emocional grupal e individual, etc.)—coadyuvan en la consecución de los objetivos corporativos y todos los componentes interrelacionados conduce a la eficacia organizativa.

#### 4.1.1.7. Dimensión Física

Gráfico 8. Análisis de los dos indicadores de la Dimensión Física.



Fuente: Elaboración propia

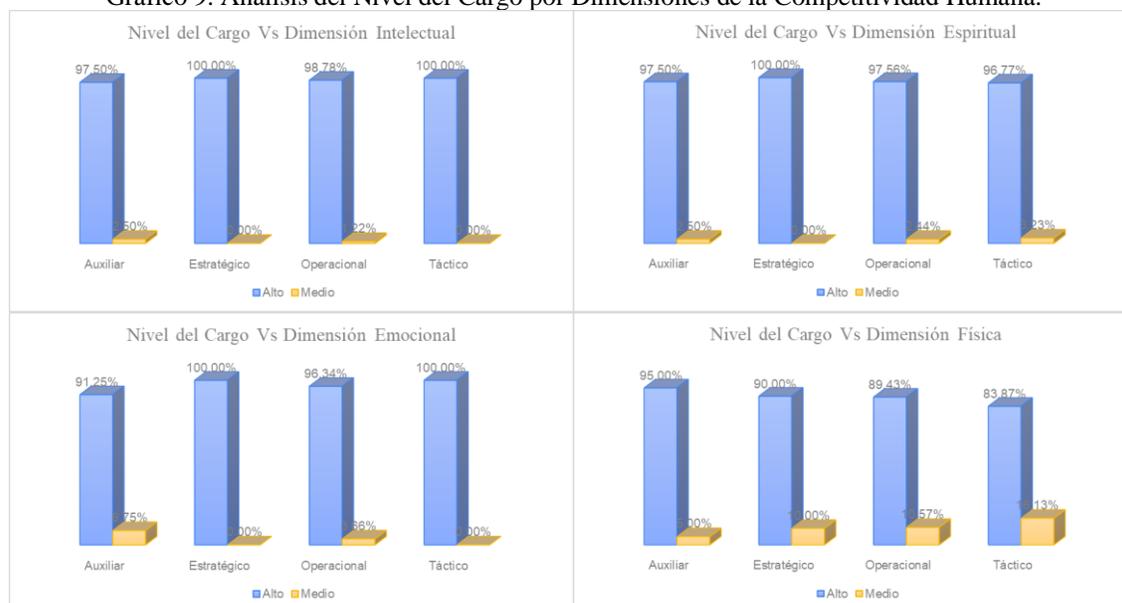
El análisis de la Dimensión Física estuvo basado en la información aportada por los indicadores “Equilibrio entre Salud y Vida Laboral” y “Equilibrio entre Interés Personal y Vida Laboral”. Según el gráfico 8, encontramos un caso particular de porcentaje relativamente bajo (83.38%) de individuos con puntuaciones de nivel alto en el indicador “Equilibrio entre Interés Personal y Vida Laboral”, mostrando además individuos que puntuaron bajo en el mismo indicador (0.27%).

De acuerdo a los resultados, si bien hay buen comportamiento en esta dimensión, es importante establecer en la Universidad Simón Bolívar acciones que promuevan el mayor desarrollo de la misma; al evidenciarse una variación en la tendencia de la puntuación general en comparación de las otras dimensiones abordadas, lo anterior, obedece a lo señalado por (Cantón, 2001) quién considera la necesidad de mantener buenas condiciones físicas, psicológicas y sociales, concepto que predomina en las definiciones internacionales actuales de salud, y en esta línea la actividad física tiene una marcada incidencia en la calidad de vida en cuanto a mejoras (condición física, relaciones interpersonales, emociones positivas, etc.) y prevenciones (deterioro físico, alteración emocional, relaciones sociales poco efectivas, etc.).

## 4.2. Análisis Bivariado

### 4.2.1. Análisis de las Dimensiones de la Competitividad Humana Vs Nivel Jerárquico.

Gráfico 9. Análisis del Nivel del Cargo por Dimensiones de la Competitividad Humana.



Fuente: Elaboración propia

Continuando con la descripción y análisis de la información recolectada; y la búsqueda de respuestas al segundo objetivo específico de la presente investigación, se procedió a realizar un análisis bivariado. Su finalidad fue cruzar los resultados de la competitividad humana en sus dimensiones y el nivel jerárquico para establecer la relación existente entre las mismas.

Como muestra en el gráfico 9, no parece haber ninguna diferencia entre los niveles alcanzados por los empleados participantes en las dimensiones con respecto al nivel jerárquico al que pertenecen. Ante este análisis, se puede comprobar la hipótesis HI que determinaba que la competitividad humana tiene las mismas características en todos los niveles jerárquicos de la Universidad Simón Bolívar.

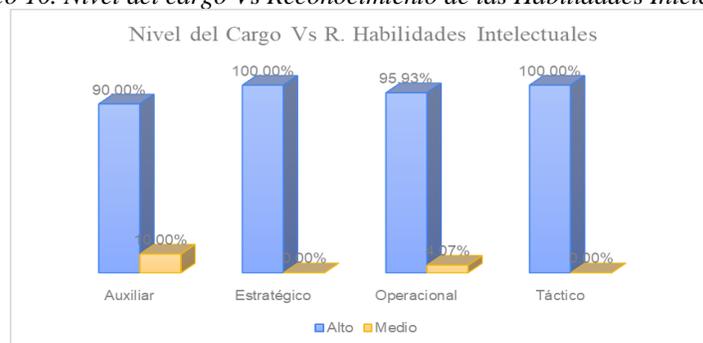
Esto se corrobora dado que, en cada dimensión, los porcentajes de participantes con puntuación alto, medio y bajo son casi iguales entre niveles del cargo. En el caso de la Dimensión Física, como ya lo habíamos notado con análisis anteriores, se puede destacar que aparecen

porcentajes un poco más altos (mayores que 10.00%) de participantes con puntuaciones medio, principalmente en los niveles táctico y estratégico.

Lo anterior, pone en manifiesto que la competitividad humana, no está asociada a la posición del cargo en las organizaciones, ni al nivel de responsabilidad, ni al nivel de autoridad & autonomía, ni a la subordinación o al manejo de personal que son algunas de las características diferenciadoras entre los niveles de los cargos; tal como plantea los autores Fernández & Zambrano (2020) la competitividad humana se alimenta de las respuestas dadas a un mercado cada vez más exigente que percibe la cualidad diferenciadora del profesional. Así mismo, Acevedo (2011) en su estudio sobre la competitividad humana reconoce que el individuo requiere para su desempeño en distintos ámbitos que actuando consecuentemente logra ser competitivo en el cargo en el que se desempeñe.

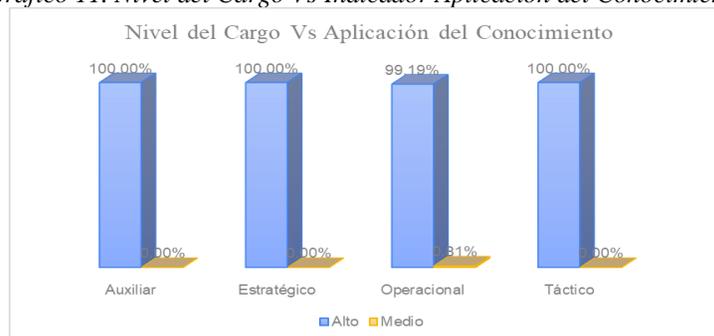
#### 4.2.2. Análisis por Dimensiones e Indicadores Evaluados Vs Nivel Jerárquico.

Gráfico 10. Nivel del cargo Vs Reconocimiento de las Habilidades Intelectuales.



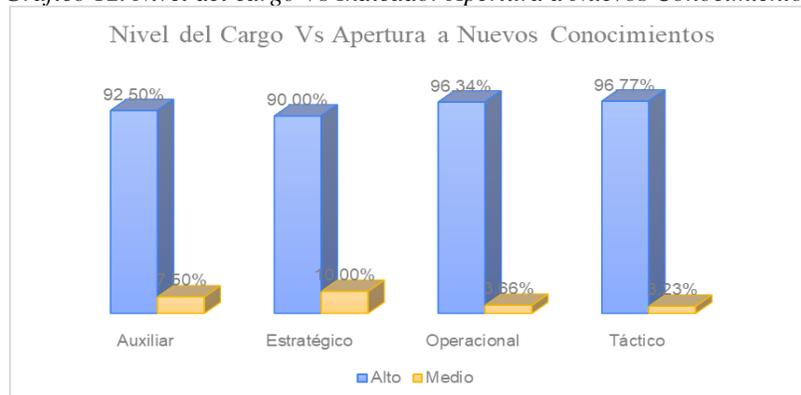
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. Nivel del Cargo Vs Indicador Aplicación del Conocimiento.



Fuente: Elaboración propia.

*Gráfico 12. Nivel del cargo Vs Indicador Apertura a Nuevos Conocimientos.*



**Fuente: Elaboración propia.**

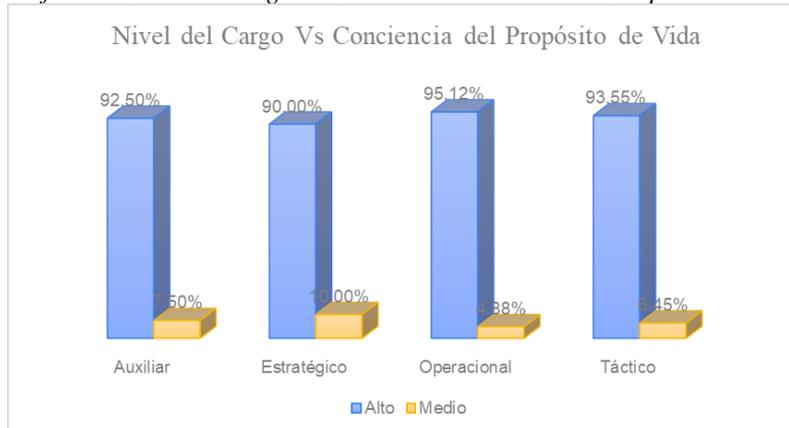
En consecuencia, con los resultados obtenidos y en respuesta al primer objetivo específico planteado en esta investigación, que pretende determinar las características predominantes de la competitividad humana por nivel jerárquico en la Universidad Simón Bolívar, se describen a continuación los siguientes hallazgos.

Los resultados obtenidos en la dimensión intelectual revelan que se mantuvo en todos los niveles jerárquicos en un porcentaje alto; vale la pena resaltar que aun cuando las diferencias no son significativas, es posible identificar que en el nivel auxiliar y el nivel estratégico se presentan resultados que varían con el nivel táctico y operacional, específicamente en lo que respecta a la apertura de nuevos conocimientos; tal como se describe a continuación.

En el gráfico 10, en cada nivel del cargo, el 90.00% o más de los colaboradores obtuvo un nivel alto en el indicador “Habilidades Intelectuales”, siendo el nivel auxiliar el que obtuvo un menor porcentaje de nivel alto en favor de un 10.00% con nivel medio. Por otra parte, en cada uno de los niveles del cargo, el porcentaje de participantes que alcanzó un nivel alto en la escala para el indicador “Aplicación del Conocimiento” es prácticamente el mismo y superior a 99.19%. Solo el 0.81% de los empleados del nivel operacional obtuvo un nivel distinto de alto (medio) (ver gráfico 11). Así mismo, en el indicador “Apertura a Nuevos Conocimientos” el nivel alto de

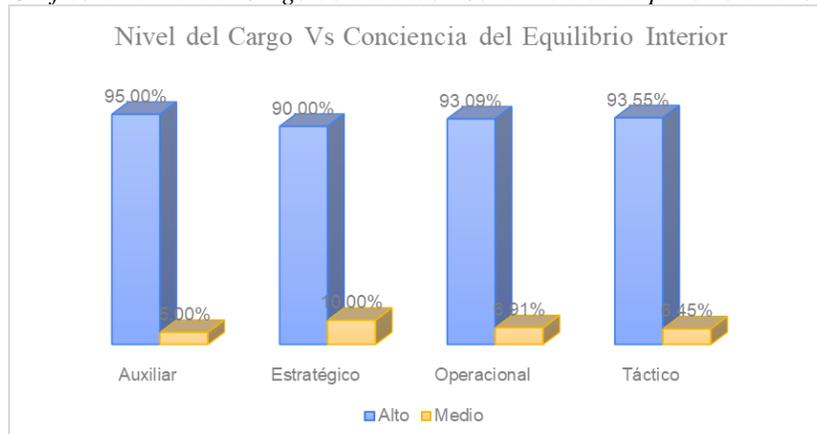
la escala fue alcanzado por al menos el 90.00% de los participantes en cada nivel del cargo, siendo el nivel estratégico en el que menos participantes (90.00%) alcanzó una puntuación alto (ver gráfico 12). Lo anterior confirma lo planteado por (Acevedo, 2011), quién propuso que analizar y observar lo que sucede en el entorno competitivo, es necesario para comparar y saber qué hacer para mejorar y avanzar, es una premisa del individuo competente. Siendo el aprendizaje y el dominio de las nuevas tecnologías una de las mayores necesidades para asumir las realidades cambiantes del entorno. En cuanto, a los indicadores que corresponde a la dimensión espiritual, se detallan los siguientes resultados:

*Gráfico 13. Nivel del cargo Vs Indicador Conciencia del Propósito de Vida.*



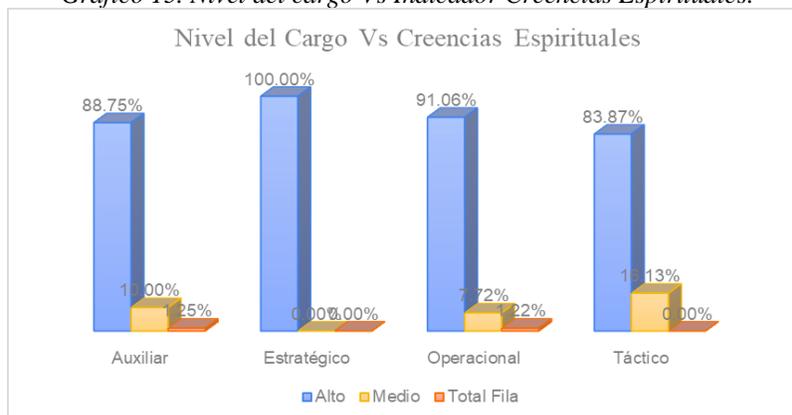
**Fuente: Elaboración propia.**

*Gráfico 14. Nivel del Cargo Vs Indicador Conciencia del Equilibrio Interior.*



**Fuente: Elaboración propia.**

Gráfico 15. Nivel del cargo Vs Indicador Creencias Espirituales.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados sobre la dimensión espiritual revelan que en cuanto al indicador “Conciencia del Propósito de Vida”, según el gráfico 13, todos los niveles de cargo cuentan con más del 90.00% de sus empleados con puntuación alto. Así mismo, puede verse en el gráfico 14, nuevamente el nivel de cargo estratégico es el que menos porcentaje de participantes (90.00%) presentó, esto en el nivel alto en la escala para el indicador “Conciencia del Equilibrio Interior”, mientras que los demás niveles de cargo tienen más de 90.00% de sus participantes con puntuación alto. Por otra parte, en el indicador “Creencias Espirituales” el nivel alto de la escala fue alcanzado por al menos el 83.87% de los participantes en cada nivel del cargo, siendo el nivel estratégico en el que más participantes (100.00%) alcanzó una puntuación alto y el nivel de cargo táctico el que menos porcentaje (83.87%) de participantes lo alcanzó (ver gráfico 15).

La información descrita anteriormente, permitió establecer que los indicadores conciencia del propósito de vida y del equilibrio interior, se mantienen con un porcentaje alto en todos los niveles jerárquicos; es notorio que el indicador creencias espirituales obtuvo algunas respuestas en nivel medio, específicamente en los cargos jerárquicos del auxiliar, operacional y táctico.

Al revisar en detalle los ítems que están asociados a este resultado hacen referencia a la relación existente entre el éxito profesional y las creencias espirituales, con la práctica o no de una religión. Tal como lo menciona (Mitroff & Denton, 1999), con base en una serie de

entrevistas, *A Study of Spirituality in the Workplace* (1999), se concluyó que el personal normalmente conduce su vida espiritual en ambientes distintos al laboral, aun cuando reconocen el vínculo de la espiritualidad y pueden sentirse conectado con todo lo demás, con el universo y consigo mismo, se puede inferir que hay una población menor que no lo vincula como una fuente que guarde relación con la competitividad. A continuación, se relacionan los resultados de los indicadores de la dimensión espiritual por nivel del jerárquico.

Por otra parte, en la dimensión emocional, se contemplaron los indicadores armonía de las relaciones Interpersonales y empatía hacia el Otro, tal como se evidencia en los siguientes gráficos, al igual que las otras dimensiones, no existe diferencias reveladoras entre los niveles jerárquicos. En el indicador “Armonía de las relaciones Interpersonales”, según el gráfico 16, todos los niveles tienen más del 96.00% de sus participantes con puntuación alto. Entre tanto, en el indicador “Empatía Hacia el Otro” el nivel alto de la escala fue alcanzado por el 80.00% de los participantes del nivel de cargo auxiliar mientras que el restante 20.00% obtuvo puntaje medio, siendo el nivel estratégico en el que menos participantes alcanzó una puntuación alto. El nivel del cargo táctico sobresale porque todos los participantes que a él pertenecen obtuvieron puntaje alto (ver gráfico 17).

En términos generales, se puede inferir que los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar son autoconscientes del vínculo afectivo-actitudinal y su relación con las emociones asociadas al Ser y Estar bien consigo mismo y con el Otro, para favorecer la comunicación, la interacción con los demás, su quehacer y el logro de sus propósitos. Tal como lo menciona (Manucci, 2016) “No hay competitividad sin emociones” las emociones son un elemento capaz de regular la calidad de respuesta y se define como un factor preponderante de las personas en su dinámica social y ofrece un abanico de respuestas a diversas situaciones dentro de las organizaciones y el contexto del individuo, no solo en sus distintos roles sociales

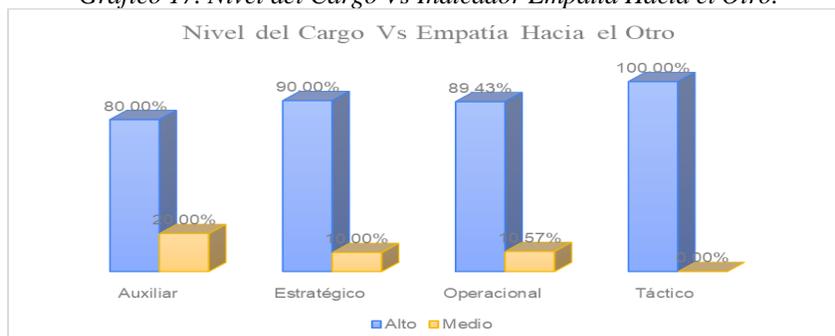
(laboral, académico) sino también en su relación con el otro. A continuación, se describen los resultados específicos en cada indicador.

*Gráfico 16. Nivel del Cargo Vs Armonía en las Relaciones Interpersonales.*



**Fuente: Elaboración propia.**

*Gráfico 17. Nivel del Cargo Vs Indicador Empatía Hacia el Otro.*



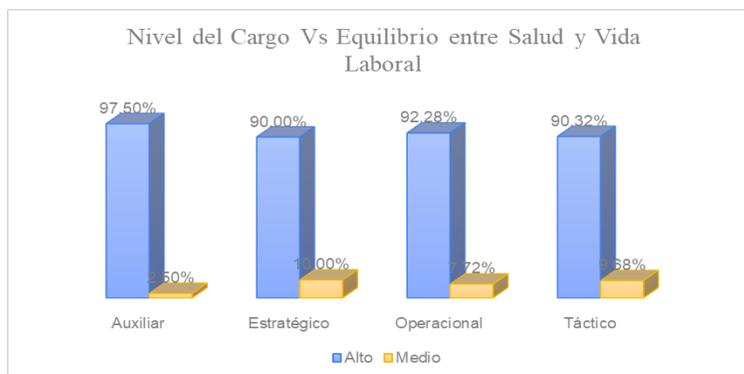
**Fuente: Elaboración propia.**

En cuanto a la dimensión física, se logró reconocer que más del 90.00% de los participantes obtuvo un nivel alto en el indicador “Equilibrio entre Salud y Vida Laboral”, siendo el nivel auxiliar el que obtuvo un mayor porcentaje de nivel alto (97.50%). Mientras que todos los niveles del cargo el porcentaje de participantes con puntuación alto en el indicador “Equilibrio entre Interés Personal y Vida Laboral” fue menor de 88.00%, esto contrasta con el hecho de que, en casi todos los indicadores, revisados por nivel del cargo, el porcentaje de participantes que obtuvieron puntaje alto superó al 90.00%. Resalta particularmente el nivel de cargo estratégico que presenta solo un 70.00% de participantes con nivel alto, frente a un 30.00% con nivel medio.

Analizando las anteriores puntuaciones, se puede inferir que en la dimensión física existen características diferenciadoras entre los niveles jerárquicos, que están asociados al equilibrio entre el interés personal y la vida laboral. Los comportamientos asociados a este indicador están: El uso del tiempo libre para realizar actividades de interacción social y fortalecer relaciones personales; destinar horarios libres para desarrollar actividades o hobbies personales que ayuden a optimizar su salud física y/o mental e invertir tiempo para practicar una actividad física-deportiva de interés como parte del autocuidado personal.

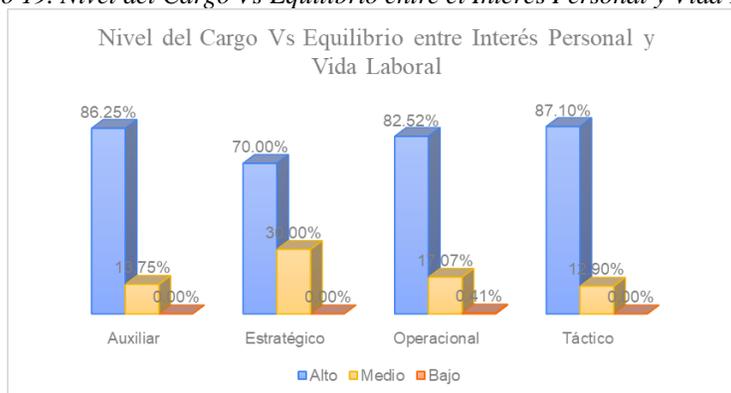
Los datos anteriores, permiten identificar las posibles acciones a implementar en respuesta a lo establecido en el objetivo tercero, que hace referencia al diseño de planes de acción para fortalecer las dimensiones de la competitividad humana. En consonancia con los resultados, se vincularán todos los niveles del cargo especialmente el estratégico con el responder a lo planteado por (Burton, 2010), que afirma que las organizaciones más exitosas y competitivas son aquellas que tienen los mejores registros en salud y seguridad, y por ende trabajadores más saludables y satisfechos y adicional que la salud, seguridad y bienestar del trabajador es de primordial importancia, no solo para este y su núcleo familiar, sino para la productividad, sostenibilidad y competitividad de los países; en últimas para las economías del mundo (Ylikoski, 2016). A continuación, se reflejan los datos relacionados con esta dimensión.

*Gráfico 18. Nivel del Cargo Vs Indicador Equilibrio salud y vida laboral.*



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 19. Nivel del Cargo Vs Equilibrio entre el Interés Personal y Vida Laboral.

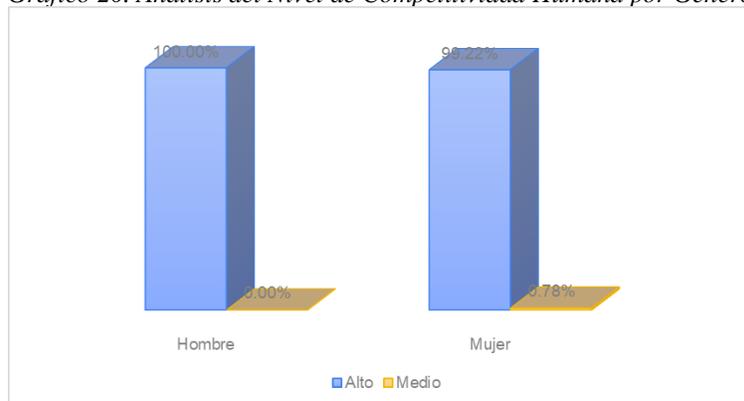


Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2.3. Otros Datos Comparativos Vs Nivel De La Competitividad Humana.

##### 4.2.3.1. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Género del Individuo.

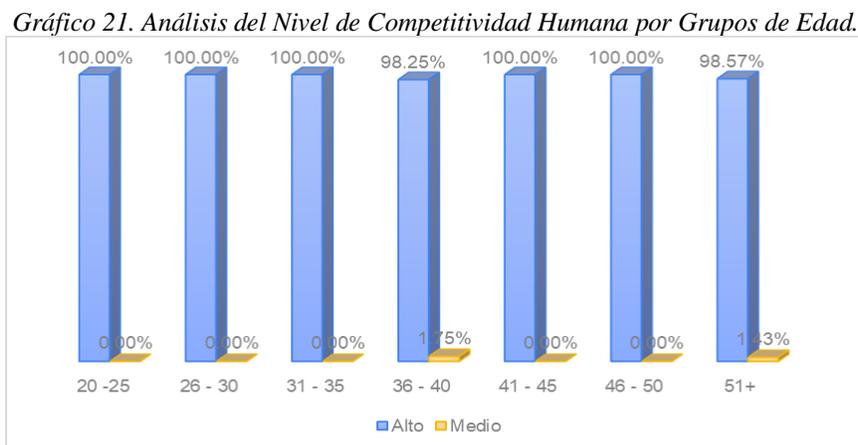
Gráfico 20. Análisis del Nivel de Competitividad Humana por Género.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el análisis de competitividad humana en relación con el género, no existe diferencia sustancial entre los hombres y las mujeres en cuanto a sus niveles de Competitividad Humana y, además, en ambos casos de género, más del 99.00% de los empleados presentaron una puntuación de nivel alto en dicha característica. Ver gráfico 20.

#### 4.2.3.2. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Grupos Etarios del Individuo.



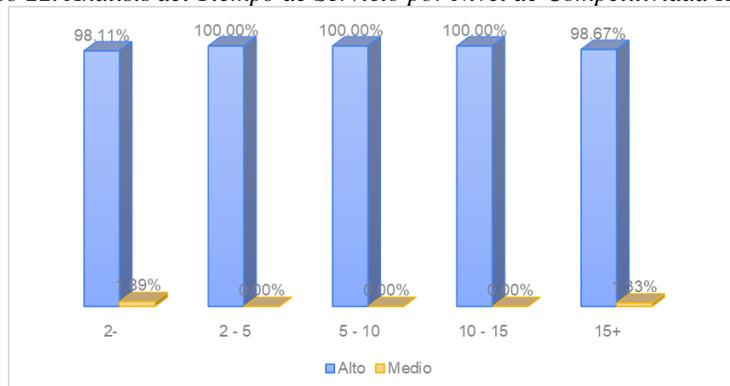
Fuente: Elaboración propia.

En todos los grupos etarios considerados más del 98.00% de los empleados presentaron una puntuación de nivel alto en Competitividad Humana, como puede verse en el gráfico 21, por tanto, se puede afirmar que no existe una influencia sustancial de la edad en el nivel de Competitividad de los participantes.

#### 4.2.3.3. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Tiempo De Servicio Del Individuo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, no existe influencia del tiempo de servicio en los niveles de competitividad alcanzados por los empleados participantes. Como se observa, en cada categoría de antigüedad al servicio de la empresa el porcentaje de individuos con puntuaciones alto, medio o bajo se mantienen similares, en el nivel alto más del 98.00%, en el nivel medio menos del 2.00% y en el nivel bajo 0.00%. Ver gráfico 22.

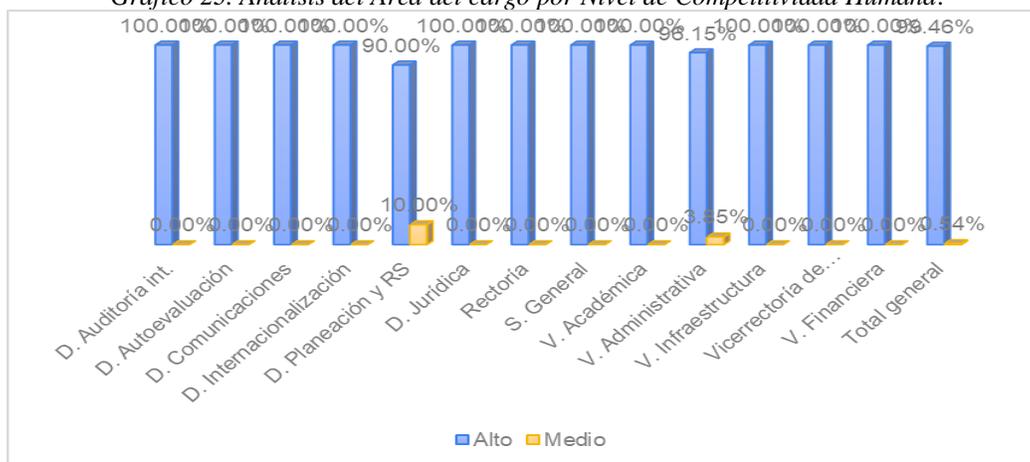
Gráfico 22. Análisis del Tiempo de Servicio por Nivel de Competitividad Humana.



Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2.3.4. Análisis Nivel de la Competitividad Humana Vs Áreas De La Estructura.

Gráfico 23. Análisis del Área del cargo por Nivel de Competitividad Humana.



Fuente: Elaboración propia.

No existe diferencia en los porcentajes de participantes que alcanzaron el nivel alto, medio o bajo comparados por áreas de la estructura organizacional. Como se observa, en el gráfico 23, en cada área el porcentaje de individuos con puntuaciones alto supera el 90.00%, el porcentaje de individuos con puntaje bajo es 0.00% y el porcentaje de empleados con puntaje medio es menor que 4.00%, excepto en el caso de Dirección de Planeación y Responsabilidad Social, área en que el porcentaje de trabajadores con puntaje alto es el menor (90.00%) y se incrementa el porcentaje de individuos con puntaje medio (10.00%).

#### 4.2.3.5. Análisis Por Dimensiones de la Competitividad Humana Vs Áreas De La Estructura.

Gráfico 24. Análisis de las Áreas Vs Dimensiones de la Competitividad Humana.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las dimensiones Intelectual y Espiritual no existe diferencia en los porcentajes de participantes que alcanzaron el nivel alto, medio o bajo. Además, en cada área de la empresa el porcentaje de empleados con puntuaciones bajo es 0.00% y con puntuaciones alto es mayor que 90.00% (ver gráfico 24). Ahora bien, en ambas dimensiones el área con más puntuaciones medio y menos puntuaciones alto es Dirección de Planeación y Responsabilidad Social. Analizando la Dimensión Emocional, observamos en el gráfico 24 que el porcentaje de nivel alto es mayor que 90.00% en cada área, excepto en el área Dirección de Comunicaciones en donde solo el 75.00% de los participantes alcanzó nivel alto, frente a un 25.00% que alcanzó nivel medio. Por último, la Dimensión Física es la que presenta mayor grado de variabilidad, encontrando tres áreas de la empresa (Dirección de Comunicaciones, Dirección de Planeación y Responsabilidad Social y Vicerrectoría de Infraestructuras) en las que el porcentaje de individuos con nivel alto en esa dimensión no supera el 80.00%, especialmente

en el área de Vicerrectoría de Infraestructuras, se presenta una marcada tendencia al nivel medio (66.67%) contra solo un 33.33% de empleados con nivel alto en la dimensión física.

### **4.3. Discusiones y reflexiones finales**

En la actualidad dada la situación social y de salud que se vive a nivel mundial, toda organización experimenta dos desafíos significativos; en el primer lugar debe actuar en consecuencia con las necesidades institucionales, la misión y sostenibilidad económica; pero además ser una oferta de valor para sus colaboradores, en beneficios y calidad de vida laboral, al reconocer que es a través de su personal que se puede llegar a mantener una ventaja competitiva sostenible.

Con la claridad de estas necesidades, se fundamenta esta investigación, que cumplió a satisfacción con los objetivos propuestos, y cuya intención fue, analizar el nivel de competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar con el propósito de determinar las características predominantes de la competitividad humana y analizar la relación existente entre los resultados obtenidos sobre el nivel de la competitividad humana y los niveles jerárquicos; de manera que a partir de los hallazgos obtenidos, se definen los planes de acción intervención de acuerdo a las necesidades identificadas.

Consecuentemente, con estos objetivos se adopta un modelo metodológico cuantitativo que apoyado con un análisis descriptivo y del diseño de encuesta por muestreo probabilístico estratificado, que permitió distribuir el tamaño de la muestra por niveles de cargo quedando definido así: Nivel estratégico (10), Nivel Táctico (24), Nivel Operacional (242) y el Nivel Auxiliar (42) para un total de 348; cabe resaltar que el tamaño de la muestra alcanzado fue superior, al finalizar participaron 367 colaboradores activos en la Universidad Simón Bolívar sede Barranquilla; obteniendo la mayor participación por los niveles auxiliar, operacional y táctico.

Así mismo, para la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se estimó a través del método omega de McDonald, una vez revisada la teoría, este método es ideal para estudios de Ciencias Sociales y la Psicología (Dunn et al., 2014) adicionalmente, este método es apropiado para estimar la consistencia interna cuando los datos son ordinales (Ruiter et al., 2014) y no son intervalos, como se sugiere para el método Alfa de Cronbach. Así mismo, la teoría sobre la confiabilidad mediante el coeficiente omega, establece que en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a 0.65 (Katz, 2006) por lo tanto, se concluye que el instrumento es confiable, dado que, el valor mínimo para Omega (0.651) se alcanza en el factor Intelectual, mientras que los demás factores oscilan, entre 0.663 y 0.902.

En cuanto a la validez del instrumento se utilizó la metodología del Análisis Factorial con el propósito de determinar las correlaciones entre las variable observadas en términos de un número menor de variables latentes, si cuenta con la carga factorial requerida para medir el constructo a evaluar en este caso, la competitividad humana. A partir de estos resultados, se logra establecer que el instrumento empleado cuenta con una estructura con 13 preguntas que cargan fuertemente sobre cada uno de las dimensiones que miden el constructo competitividad humana. Esta validación, confirma que el instrumento es apropiado para determinar la competitividad humana en los colaboradores de la Universidad Simón Bolívar.

Teniendo en cuenta las preguntas con mayor carga factorial y la revisión de la teoría en cuánto a las dimensiones del Ser cada una argumenta la importancia de su desarrollo para el éxito personal y profesional, se observa la relevancia del equilibrio entre cada una de ellas para el desarrollo de la competitividad humana, que al aplicarlo al contexto organizacional, se convierte en un elemento diferenciador para la adecuada gestión de los recursos humanos que contribuyen en la competitividad de las empresas. Es así, que las trece (13) preguntas hacen referencia a los comportamientos que un individuo asume para ser competitivos, con una percepción consciente

sobre los comportamientos propios para lograrlo y desde un actuar coherente para servir a las organizaciones y a los equipos en la consecución de objetivos comunes, siendo reconocido por sus actos. Tal como lo menciona, (Acevedo, 2011) la competitividad humana, es un proceso consciente y de constante autodesarrollo que aplica a cualquier campo donde tenga lugar el desempeño de las personas.

Una vez validado el instrumento tanto en su consistencia interna como en la validez para medir el constructo, se establece la siguiente estructura y organización de los ítems y las dimensiones en el instrumento aplicado se dio así: Cuatro (4) dimensiones (Intelectual, Espiritual, Emocional y Física), cuarenta y cuatro (44) ítems que evalúan el constructo Competitividad Humana.

Esta estructura y organización permitió analizar la variable competitividad humana en términos de las dimensiones mencionadas y los subdimensiones respectivas: En la dimensión Intelectual se mide el nivel de reconocimiento de las habilidades intelectuales, la aplicación del conocimiento y la apertura a nuevos aprendizajes. En la dimensión Espiritual se determina el nivel de conciencia del propósito de vida, la conciencia del equilibrio interior y las creencias espirituales. Así mismo, en la dimensión emocional, se establece el nivel de empatía hacia el otro, y la armonía en las relaciones interpersonales y espacio de trabajo. Por último, en la dimensión física se analiza el equilibrio entre salud y vida laboral, y el equilibrio entre interés personal y vida laboral.

Como resultado de lo anterior, se analizó la variable competitividad humana a nivel institucional, obteniéndose que el (83.38%) de los empleados se encuentra en un nivel alto, en nivel medio el 16.35% y tan solo el 0.27% del talento humano registra un nivel de competitividad bajo. Este resultado es producto de la consolidación de resultados de las dimensiones que se definieron para medir la variable, que se analizan a continuación.

En la dimensión intelectual se resalta el resultado obtenido, en lo que respecta a la aplicación del conocimiento en el cual el 99.46% de los participantes obtuvo puntuación alta. Ningún individuo obtuvo puntuación bajo en alguno de los tres indicadores de esta dimensión. Lo anterior guarda relación con lo planteado en la investigación que se realizó sobre la competitividad humana particularmente a egresados de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Simón Bolívar donde se ponderó el ámbito mental como el más alto, especialmente por las sub-dimensiones “comportamiento proactivo” y “disposición para el aprendizaje”. Ambos resultados son consecuentes con lo planteado por (Acevedo, 2011) “A mayor preparación, mayor número de oportunidades”. Así mismo, se valora que la población objetivo, al estar en un medio académico, referencia con preponderancia el conocimiento como elemento clave para ser competitivo en ambientes laborales, lo que fue evidente en los resultados de esta investigación.

En la dimensión espiritual, en cada uno de los tres indicadores explorados, más del 90.00% de los individuos alcanzó un nivel alto, destacando que el mayor porcentaje corresponde al indicador “Conciencia del Propósito de Vida”. Es de resaltar que en el indicador “Creencias Espirituales” aun cuando alcanzó un porcentaje en nivel alto, además, fue el único que registro individuos con nivel bajo (1.09%). Con estos resultados, se puede considerar que al vincular la espiritualidad en esta institución de educación superior, puede favorecer el nivel de consciencia del Ser para el Hacer, siendo relevante la implementación de acciones que promuevan: mayor bienestar, búsqueda consciente de la paz interior y del propósito de vida, gestión asertiva de las emociones y reconocimiento del vínculo con el medio que los rodea; con el fin de generar sensaciones emocionales positivas como la autoestima, la compasión, la resiliencia, el perdón y la esperanza, características claves que hacen parte de las personas que buscan encontrar un equilibrio entre el Saber, el Hacer y el Ser para el Lograr. Todo lo

anterior, desde una consciencia espiritual, que no necesariamente confluye con las creencias religiosas. Tal como lo menciona autores como (Deepak, 1994), quién plantea “esquemas espirituales” que pretenden determinar pautas que ofrezcan alternativas de desarrollo personal necesarias para el éxito del individuo.

En la dimensión emocional, el indicador armonía de las relaciones Interpersonales, el 96.00% de los participantes alcanzaron puntuación en alto. Entre tanto, en el indicador “Empatía Hacia el Otro” el nivel alto de la escala fue alcanzado por el 80.00%. Los resultados de esta dimensión reflejan que hay comportamientos que pueden ser susceptible de intervención para su fortalecimiento, especialmente, para los niveles jerárquicos con resultados en nivel medio. De acuerdo, a los datos obtenidos, en esta institución universitaria prevalece el trabajo cooperativo entre sus miembros, que puede favorecer el desarrollo de habilidades y oportunidades para ser competitivo, dado el aprendizaje, y la transferencia de conocimientos y experiencias que se obtiene a partir de esta interacción; Así mismo, es posible encontrar otros comportamientos, que al ser menos validados, pueden incidir en la práctica competitiva de los colaboradores en la institución, como son: la empatía y la escucha consciente. Lo anterior concuerda, con lo planteado por (Acevedo, 2011), que considera que las personas competentes ofrecen productividad, eficiencia amabilidad y responsabilidad, está pendiente de sus funciones y de lo que sucede en su entorno laboral, esmerándose por aportar nuevas ideas, valiéndose de los elementos fundamentales de la competitividad, entre ellos: la comunicación, fundamental para establecer relaciones con los colaboradores de nuestro entorno en cualquier ámbito.

Por su parte, en la dimensión física, los porcentajes de los indicadores que evalúan esta dimensión se mantienen en nivel alto. Así mismo, se observó resultados en nivel medio y bajo, específicamente, en el indicador equilibrio entre la vida personal y laboral. Los comportamientos asociados a este indicador, entre otros hacen referencia, al uso del tiempo libre para fortalecer

relaciones personales, para practicar actividad física y realizar actividades de interés familiar. A partir de los datos anteriores, se puede inferir que la dimensión física, para los colaboradores, este menos asociada con la competitividad humana, en comparación con las otras dimensiones. De igual forma, se podría considerar que a mayor responsabilidad en la jerarquía, menor tiempo de asumir estos hábitos, dado que el nivel estratégico, presentó un resultado significativo en nivel medio; sin embargo, en términos generales, en esta universidad, un porcentaje considerable de colaboradores reconoce que asume en menor frecuencia estos hábitos.

Tal como se observa, es necesario realizar acciones de intervención que promueva la toma de consciencia y por ende la práctica de estos comportamientos que son necesarios para encontrar un equilibrio en lo físico, lo emocional, lo intelectual y lo espiritual que redunde en su interés competitivo. Lo anterior, atendiendo lo expresado (Sorensen et al., 2011) que considera que un aspecto que incide en el bienestar del individuo es la promoción de la salud, definido como el proceso que minimice o elimine sus riesgos, así como el mantenimiento y promoción de la habilidad para trabajar, lo cual depende de sostener el balance entre las dimensiones física, mental y social. Así como asumir hábitos relacionados con la condición física, la energía y la vitalidad.

Por otra parte, siendo consecuentes con los resultados obtenidos y en respuesta al tercer objetivo específico establecido en esta investigación, se plantean las siguientes acciones que harán parte del plan general de intervención:

- Presentar los resultados de esta investigación a los siguientes directivos: Vicerrectoría Administrativa y a la Dirección de Talento Humano; con el fin, exponer la propuesta de intervención que estará dirigida a los colaboradores del nivel jerárquico de la institución. Estos planes se traducirán en programas integrales, que despierten el interés del personal y

sea un producto a la medida de las necesidades institucionales, sujeto a los resultados obtenidos en cada dimensión evaluada.

- Diseñar un portafolio de formación integral, con el propósito que anualmente, cada colaborador pueda inscribirse en los temas que considere le puedan ayudar a potencializar su competitividad. Esto combinado con programas de desarrollo de carácter institucional que se articulen con los resultados obtenidos en este estudio.
- Diseñar nuevas estrategias de intervención en bienestar laboral y cultura organizacional, para promover desde el quehacer institucional actividades que fomenten una cultura de bienestar emocional, físico y espiritual en pro de promover el interés por una competitividad consciente y propositiva.
- Presentar ante la Vicerrectoría administrativa la propuesta de una política institucional que promueva y establezca los lineamientos para implementar los planes de carrera en la Universidad Simón Bolívar, dado que actualmente se carece de ella.

### **CONCLUSIONES**

Tal como se ha expresado en la presente investigación, y en respuesta a los objetivos planteados, se realizan las siguientes conclusiones:

La competitividad humana, es la capacidad que tiene el individuo para desarrollar ventajas competitivas mediante un equilibrio entre las dimensiones intelectual, espiritual, emocional y física; a fin de obtener una posición destacada en el ámbito personal y organizacional. De acuerdo a los resultados de este estudio, no existe evidencia alguna que permita establecer diferencias significativas entre el nivel de la competitividad humana con el nivel jerárquico que ocupe en la institución, ni tiene influencia según el sexo, la edad o el tiempo de servicio; lo que es si es posible considerar, es que la competitividad es propio e inherente de cada ser humano y es

su responsabilidad encontrar un equilibrio entre las dimensiones asociadas al desarrollo intelectual, espiritual, emocional y físico.

De igual forma, se concluye que sin tener diferencias significativas entre las dimensiones que miden la competitividad humana, ni bajos resultados, es posible resaltar que las dimensiones espiritual, emocional y física, son susceptibles de intervención, y a partir de este estudio, es posible determinar cuáles son esas variables específicas que se deben fortalecer a nivel institucional. Cabe resaltar, que una de las ventajas de realizar esta investigación en la Universidad Simón Bolívar, es la posibilidad de impulsar este nuevo concepto de competitividad humana en los colaboradores; a fin de generar consciencia y proactividad para que sea asumido como un compromiso personal e institucional.

Así mismo, en consecuencia, con las teorías relevantes, son las organizaciones y en este caso específico, el área de talento humano bajo el liderazgo del nivel estratégico; los llamados a fomentar y promover prácticas que guíen y motiven al personal a encontrar ese equilibrio interior que redunde en su vida personal y profesional; con acciones que sean consecuentes con la generación de valor para el capital humano, en pro de su autodesarrollo y en miras de promover su competitividad.

Por otra parte, tal como se evidencia en los resultados del análisis factorial que validan la medición del constructo competitividad humana, se concluye que el instrumento aplicado, es apropiado y pertinente para medir la variable, lo que genera confianza y credibilidad en los resultados, que a su vez se convierte en un insumo de gran valor para las próximas investigaciones que se realicen sobre el tema, especialmente, porque se cuenta con pocos estudios sobre la competitividad humana y contar con un instrumento validado contribuye a construcción de nuestros conceptos alrededor del tema.

Por otra parte, tal como se evidencia en el análisis factorial de la muestra en el instrumento aplicado, los datos de las correlaciones validan los ítems que miden el constructo competitividad humana, esta información se considera de gran valor para las próximas investigaciones que se realicen sobre el tema. No obstante, para futuras investigaciones sobre el tema, se considera necesario revisar la posibilidad de determinar otros mecanismos para medir dicha variable, de manera que se logre reducir el nivel de subjetividad en las respuestas, dado que el tipo de preguntas que se formulan en los instrumentos, se evalúan de acuerdo con la autopercepción del evaluado, que puede poner en riesgo la objetividad de los resultados.

Por último, una vez revisado los antecedentes teóricos y las investigaciones realizadas sobre el tema, no se tiene una conclusión sobre cuáles son todas las dimensiones que pueden tener conexión en la competitividad humana. Lo que sí es posible considerar, al igual que las investigaciones anteriores, que el Ser humano es integral y al encontrar un equilibrio en su desarrollo intelectual, espiritual, emocional y físico puede, no solo, alcanzar niveles competitivos a nivel profesional y laboral, sino además enfocarse y ser consciente en cómo y para qué lograrlo.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acevedo, V. (2011). *Competitividad Humana*. Panamá: Grupo Editorial Norma.
- Alvi. (2016). *Techniques in Research*. University of Karachi, *Iqra*, 6461, 1–56.
- Ashmos, D. P., & Duchon, P. (2000). Spirituality at work: conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2).
- Azzollini, S., & González, F. (2011). *Ensayos sobre el tiempo subjetivo*. Madrid, España: Editorial Académica Española
- Barney, J. (1991). Firms resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17 (1) 99-120.
- Barrio Maestre, J. M. (2007). Dimensiones del crecimiento humano. *Educación y Educadores*, 10(1), 117-134.
- Begg, I. (2002). *Urban competitiveness*. Policy Press.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3 (1), 41-60.
- Bontis, N., Keow, W. C., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Bowlby, J. (1998). *El apego. Tomo 1 de la trilogía "El apego y la pérdida"*. Barcelona: Paidós.
- Bradley, K. (1997). Intellectual capital and the new wealth of nations. *BusinessStrategy Review*, Vol. 8, N° 1, PP. 53-62.
- Burh, P. N., & Johanson, U. (2003). Research and knowledge interaction: guidelines for intellectual reporting. *Journal of In. Journal of Intellectual Capital*.
- Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. Geneva, Switzerland: World Health Organization.

- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Cantón, C. E. (2001). Deporte, salud, bienestar y calidad de vida. Cuadernos De Psicología Del Deporte, 1. *Universitat de València*.
- Castillo Medina, N. D. (2018). Actividad física para la socialización de los adolescentes. *Trabajo de Grado de Especialidad Profesional*, Universidad Nacional De Tumbes, Trujillo, Perú.
- Castro, J. (2015). *Competitividad, reto de Colombia frente al mundo*. Gerencia Libre.
- Cava, M. J., Povedano, A., Buelga, S., & Musitu, G. (2015). Análisis psicométrico de la Escala de Ajuste Escolar Percibido por el Profesor (PROF-A). *Psychosocial Intervention*, 24(2), 63–69. <https://doi.org/10.1016/j.psi.2015.04.001>
- Chagoya, E. (2008). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion>
- Cherniss, C. (2001). Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness. In (Eds) The Emotionally Intelligent Workplace San Fransisco. *Jossey, Bass*, pp: 3-12.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). The Emotionally Intelligent Workplace. *Jossey-Bass San Francisco*.
- Cordoba, F. (2005). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Limusa.
- Cortés , M., & León , M. (2005). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Cruz , P., & Salcedo, A. (2012). *Propuesta para el Diseño de la Estructura Administrativa de la Dirección de Unidades de Servicio y Logística Empresarial (DUSLE) de la Universidad del Norte Basada en el Modelo de Gestión por Procesos*. Obtenido de Universidad del Norte.

Retrieved from <https://www.rics.org/south-asia/upholding-professional-standards/standards-of-conduct/ethics/>

Daniel, J. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, v. 29, n. 5.

Danvila, I. D., & Sastre, M. Á. (2012). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de estudios empresariales*, 20, 107-126.

De Miguel, C., Jesús María, Schweiger Gallo, I., de las Mozas Majano, Oscar, & Hernández López, J. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. . *Revista de Psicología del Deporte*, vol. 20, núm. 2,, pp. 589-604.

Deepak, C. (1994). *Las 7 leyes espirituales del éxito*. San Rafael, California: Amber- Allen Publishing.

Deshpandé, R., & Webster, F. (1989). Organizational culture and marketing: defining the research agenda . *Journal of Marketing*, Vol. 53, N. 1, pp. 3-15.

Draft, R. (1988). Essentials of organization theory and design. *Cincinnati: Southwestern*.

Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsdén, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>

Edvinsson, I., & Malone, M. (1999). El capital intelectual. *Gestión 2000, Barcelona*.

Fernández, W., & Zambrano, L. (2020). Competitividad humana en los egresados de la facultad de administración y negocios de la Y sede Barranquilla. (Tesis de maestría).

Fernández-Jardón, C. M., & Martos, M. S. (2016). Capital intelectual y ventajas competitivas en pymes basadas en recursos naturales de Latinoamérica. *Innovar 26 (60):117*.

Ferrando Piera, P. J., & Anguiano Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Factor Analysis as a Technique in Psychological Research*, 31(1),

18–33. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1793.pdf>

Finlayson, C. (2001). Belief in your business. *Oregon Business*, Vol. 24 No. 8, pp. 36-9.

Fowler, J. W. (1995). *Stages of Faith: The Psychology of Human Development and the Quest for Meaning*. . HarperCollins.

Freiberg Hoffmann, A., Stover, J. B., de la Iglesia, G., & Fernández Liporace, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias psicológicas*, 7(2), 151-164.

Frías-Navarro, D. (2019). Un Instrumento De Medida. Universidad de Valencia, 1–13. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. Nueva York, Basic Books. (Versión castellana (2001): Estructuras de la Mente. La Teoría de las Inteligencias Múltiples. México, FCE).

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, USA: Bantam Boks.

González, E. L., Carbonell, A. P., & Santana, G. R. (2011). Modelos complementarios al análisis factorial en la construcción de escalas ordinales: Un ejemplo aplicado a la medida del clima social aula. *Revista de Educacion*, 354, 369–397.

González. (2003). *Determinación de los Elementos que Condicionan la aplicación Práctica de un Análisis Factorial*. 83–96.

Grossmann, K., Grossmann, K., & Waters, E. (2005). *Attachment from Infancy to Adulthood, The Major Longitudinal Studies*. London: The Guilford Press.

Gutiérrez, M. (2000). Actividad física, estilos de vida y calidad de vida. *Revista de Educación Física*.

Hansen, Morris H., William N. Hurwitz, & W. G. M. (1953). *Sample Survey Methods and Theory volume i methods and applications. I*.

- Heeringa, S. G., West, B. T., & Berglund, P. A. (2010). Applied Survey Data Analysis. In C. & Hall (Ed.), *Applied Survey Data Analysis*. <https://doi.org/10.1201/9781420080674-9>
- Hellín Gomez, P. (2002). Hábitos físico-deportivos en la Región de Murcia: implicaciones para la elaboración del currículum en el ciclo formativo de actividades físico-deportivas. *Murcia: Universidad de Murcia*.
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw- Hill.
- Hernández, J., & Ibarra Miron, S. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades: un enfoque actual en la estrategia empresarial . *En Anales de estudios económicos y empresariales*.
- Instituciones, competitividad y desarrollo de CT&I. (2009).
- Kaplan, R., & Norton, D. (2004). La disponibilidad estratégica de los activos intangibles . *Harvard Deusto Business Review*, pp. 38-51.
- Katz, M. H. (2006). *Multivariable analysis* (2a ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Khasawneh, S. (2011). Cutting-edge panacea of the twenty-first century: workplace spirituality for higher education human resources. *International Journal of Educational Management*, v 25, n7, 2011.
- Krugman, P. (1994). *Competitiveness: a dangerous obsession*. Foreign Aff.
- Leal, A. (1991). Cultura organizativa y orientación al mercado: un análisis multisectorial en pymes. XIV Congreso Acede. *Murcia*.
- Leigh, P. (1997). The new spirit at work, *Training & Development*. Vol. 51 No. 3, pp. 26-41.
- Lev, B. (2001). Management, measurement and reporting. *Brookings Institution, Washington*.

- López , N., & Sandoval, I. (2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Obtenido de [http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion\\_cuantitativa\\_y\\_cualitativa.pdf](http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.pdf).
- Macías Bestard, C., Fernández Carrillo, A., Méndez Torres, V., Poch Soto, J., & Sevillano Andrés, B. (2015). Inteligencia humana. Un acercamiento teórico desde dimensiones filosóficas y psicológicas. *Revista Información Científica*, 91(3), 577-592.
- Maier, M. J. (2015). *Package REdaS*. 14.
- Manucci, M. (2016). *Competitividad emocional*. Ediciones B.
- Marques, J. (2005). Socializing a capitalistic world: redefining the bottom line. *Journal of American Academy of Business*, Vol. 7 No. 1, pp. 283-7.
- Martín de Castro, G., Delgado-Verde, M., López- Sáez, P., & Navas-López, J. (2010). Towards An Intellectual Capital Based View of the Firm: Origins and Nature. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 649-662.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of Emotional Intelligence. In R. J Sternberg (Ed) Handbook of human intelligence. *New York, Cambridge University Press*, p. 396-420.
- Miller, P., Quick, C., Selig, J., & Boulton, A. (2021). *Package 'semTools' R topics documented*.
- Milliam, J. (1999). Spirit and community at Southwest Airlines: An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*, v. 12. n. 3.
- Mitroff, I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, (10), 2, 375-382.
- Mitroff, I. I., Denton, E. A., & Alpaslan, C. M. (2009). A spiritual audit of corporate America: ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report). *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(1), 27-41.

- Mitroff, I., & Denton, E. A. (1999). Mitroff and E. Denton. (1999). A Spiritual Audit of Corporate America. San Francisco: Jossey-Bass, in press.
- Montoya Suárez, O. (2007). Application of the factorial analysis to the investigation of markets. Case of study. *Scientia et Technica*, 3(35), 281–286.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804281&info=resumen&idioma=ENG>
- Moori-Koenig, V., & Yoguel, G. (1998). *El desarrollo de capacidades innovativas de las firmas en un medio de escaso desarrollo del sistema local de innovación*. Universidad Nacional de General Sarmiento. Instituto de Industria.
- Mytko, J. J., & Knight, S. J. (1999). Body, mind and spirit: towards the integration of religiosity and spirituality in cancer quality of life research. *Psycho-Oncology: Journal of the Psychological, Social and Behavioral Dimensions of Cancer*, 8(5), 439-450.
- Nogueira, J. (2015). Espiritualidad y su relación con el bienestar subjetivo y psicológico. *{PSOCIAL}*, 1(2).
- OMS. (2010.). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Ginebra: Autor.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Procedures, T. (2021). *Package ‘psych .’*
- Padilla, R. (2006). *Instrumento de medición de la competitividad*. México: CEPAL.
- Paloutzian, R. F. & Park, C. L. (2013). *Directions for the future of the psychology of religion and spirituality: Research advances in methodology and meaning systems*. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (p. 651–665). The Guilford Press.
- Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. London, UK: Oxford University Press.

- Pertusa-Ortega, E., Molina-Azorin, J., & Claver-Cortes, E. (2010). Competitive strategy, structure and firm performance: A comparison of the resource-based view and the contingency approach. *Management Decision*, Vol. 48 No. 8, pp. 1282-1303.
- Petchsawanga, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, v. 12, n. 4.
- Peteraf, M. (1993). The conerstones of competitive advantage: resource-based view. *Strategic Management*, 14(3): 179-191.
- Peters, T., & Watermen , R. (1982). In search of excellence, 1st ed. *Cambridge: M.A: Harper & Row Publisher*.
- Piedmont, R. L. (1999). Does spirituality represent the sixth factor of personality? Spiritual transcendence and the five-factor model. *Journal of personality*, 67(6), 985-1013.
- Piedmont, R. L. (2004). Spiritual transcendence as a predictor of psychosocial outcome from an outpatient substance abuse program. *Psychology of Addictive Behaviors*, 18(3), 213.
- Pocel , A., & Borth, R. (2012). *Fortaleciendo la competitiidad organizacional mediante la gestión de recursos humanos*. *Ajayu*, 6(1). Obtenido de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones* (Vol. 1025). Buenos Aires: Vergara.
- Porter, M. (1998). *Clusters and the new economics of competition* (Vols. Vol. 76, No. 6). Boston: Harvard Business Review.
- Prieto Salcedo, F. (2017). *Estrategias para el fortalecimiento de la competitividad humana en los profesores de la facultad de Administración y Negocios de pregrado de la Universidad Simón Bolívar*.
- Quinceno, J. M., & Vinaccia, S. (2009). La salud en el marco de la psicología de la religión y la espiritualidad. *Diversitas*, 5(2), 321-336.

- R Core Team. (2020). *R: A Language and Environment for Statistical Computing* (4.0.3 (2020)).  
R Foundation for Statistical Computing. <https://www.r-project.org/>
- Ramírez, J. (1998). Cultura organizacional e identidad en la nueva competitividad. (12), 45-63.
- Ramírez, W., Vinaccia, S., & Suárez, G. (2004). El impacto de la actividad física y el deporte sobre la salud, la cognición, la socialización y el rendimiento académico: una revisión teórica. *Revista de estudios sociales*, 18, 67-75.
- Real Academia Española. (2017). *Recuperado el 26 de noviembre de 2018*. Obtenido de [www.rae.es: http://dle.rae.es/?id=A0rd5WL](http://dle.rae.es/?id=A0rd5WL)
- Rodríguez Fernández, M. I. (2011). ¿ Es la espiritualidad una fuente de salud mental o de psicopatología. *Revista PSIQUIATRIA*, 2-19.
- Roos et al. (1997). Intellectual capital: navigating in the new business landscape. 1st ed. *London: Macmillan Publications*.
- Ruiter, R. A. C., Kessels, L. T. E., Peters, G. J. Y., & Kok, G. (2014). Sixty years of fear appeal research: Current state of the evidence. *International Journal of Psychology*, 49(2), 63–70.  
<https://doi.org/10.1002/ijop.12042>
- Ruiz, J., & Aguilar, A. (2008). La inteligencia emocional como factor clave para la competitividad de las PYMES. *Quito: Universidad Católica*.
- S. Korkmaz, D. Goksuluk, G. Z. (2019). *Package ‘MVN.’*
- Sánchez Medina, A., Melián González, A., & Hormiga Pérez, E. (2007). El concepto del capital intelectual y sus dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(2),97-111.
- Simkin, H., & Azzollini, S. C. (2015). Personalidad, autoestima, espiritualidad y religiosidad desde el modelo y la teoría de los cinco factores. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 7(2), 2.

- Simkin, H., & Cermesoni, D. (2014). Factores de la personalidad, espiritualidad y su relación con la calidad de vida. *Calidad de vida y salud*, 7(1).
- Simkin, H., & Etchezahar, E. (2013). Las orientaciones religiosas extrínseca e intrínseca: validación de la " Age Universal" IE Scale en el contexto argentino. *Psyche (Santiago)*, 22(1), 97-106.
- Skinner, C., & Wakefield, J. (2017). Introduction to the design and analysis of complex survey data. *Statistical Science*, 32(2), 165–175. <https://doi.org/10.1214/17-STS614>
- Sobrinho, J. (2002). *Competitividad y ventajas competitivas: revisión teórica y ejercicio de aplicación a 30 ciudades de México*. Estudios demográficos y urbanos.
- Sorensen, J., Jenkins, P., Emmelin, M., Stenlund, H., Weinehall, L., & May, J. e. (2011). The Social Marketing of Safety Behaviors: A Quasi--Randomized Controlled Trial of Tractor Retrofitting Incentives. *American Journal Of Public Health*, 101(4): 678-684.
- Stefania Elena Carrera Cadena, T. L. (2013). *Diseño de la estructura organizacional y funcional de la empresa Distapiz Cia. Ltda.*
- Stewart TA. (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual. *Buenos Aires: Granica. .*
- Sveiby, K. E. (2000). *Measuring intangibles and intellectual capital* (pp. 337-354). Massachusetts, USA: The MIT Press.
- Tallin Charter. (2008). *Health Systems for Health and Wealth*. Obtenido de Consultado en [http://www.euro.who.int/healthsystems/Conference/Documents/20080620\\_10](http://www.euro.who.int/healthsystems/Conference/Documents/20080620_10)
- Tecchio, E. L., Cunha, C. J., & Santos, F. B. (2016). Spirituality in organizations. *Organizações & Sociedade*, 23(79), 590-608.
- Teece, D. (1982). Towards an economic theory of the multiproduct firm. *Journal of Economic Behaviour & Organization Intellectual Capital*, Vol. 4, N. 4, pp. 572-583.

- Tillé, I. (2005). Teoría de Muestreo. *Groupe de Statistique, Université de Neuchâtel*, 80.
- Trejos, D., & Meza, D. (2017). Actividad física: efectos en el bienestar físico, social y mental en la población de Goicoechea. *Rev. costarrica. salud pública*, 26(1), 74-85.
- Trillo, M., & Sánchez, S. (2006). Influencia de la cultura organizativa en el concepto de capital intelectual. *Intangible Capital*, 2(11):164-80.
- Ugoani, J. (2016). Emotional intelligence and organizational competitiveness: management model approach. *Independent Journal of Management & Production*, 7(3). Obtenido de Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4495/449546894004/>
- Universidad Simón Bolívar. (2019). *Política Integrada de Gestión*.
- Universidad Simón Bolívar. (s.f.). *Centro de documentos Universidad Simón Bolívar*. Obtenido de <https://unisimon.edu.co/servicios/centrodedocumentos>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Annals of Psychology*, 33(3), 755-782.
- Welsch, R. E., & Zhou, X. (2007). Application of robust statistics to asset allocation models. *REVSTAT–Statistical Journal*, 5(1), 97-114.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Management Journal*, 5: 171-180.
- Wilber, K. (2006). *Integral Spirituality, A Startling New Role for Religion in the Modern World*. . Boston: Integral Books.
- World Economic Forum. (2016). *¿Qué es la competitividad? Retrieved from*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2016/10/que-es-la-competitividad/>
- Yaguna, M. (2020). Estrategias para el fortalecimiento de la competitividad humana en administrativos y docentes de la Universidad de la Guajira. (Tesis de maestría). Barranquilla.
- Yang, J. (1988). Fitness consciousness and fitness habits. *Zhejiang Sports Science*, 20 (1), 51-54.

Ylikoski, M. (2016). *Health in the world of work: workplace health promotion as a tool for improving and extending work life*. Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2006:62.) pages 3.

## ANEXOS

## Anexo 1. Encuesta Aplicada

## Competitividad Humana

Agradecemos responder las siguientes preguntas seleccionando una de las opciones de respuesta. Su aporte es valioso para analizar los factores que determina la competitividad humana en la Universidad Simón Bolívar.

**\*Obligatorio**

### 1. Edad \*

Selecciona todos los que correspondan.

- De 20 a 25 años
- De 26 a 30 años
- De 31 a 35 años
- De 36 a 40 años
- De 41 a 45 años
- De 46 a 50 años
- Mayor de 51 años

### 2. Sexo \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Mujer
- Hombre

### 3. El cargo que ejerce es cómo: \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Profesor
- Administrativo
- Académico - administrativo

### 4. Nombre del cargo actual, especifique. \*

5. Nivel del cargo. Guía: Estratégico (Vicerrectores, Decanos, directores adscritos a Rectoría) Táctico (Directores de departamento, jefes) Operacional (profesores, investigadores, coordinadores, profesionales, asistentes, secretaría académica, analistas, desarrolladores, supervisores, entrenadores) Auxiliar (auxiliares, agentes, mantenimiento) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Estratégico  
 Táctico  
 Operacional  
 Auxiliar

6. Área a la que pertenece su cargo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Vicerrectoría Académica  
 Vicerrectoría de Investigación, extensión e innovación  
 Vicerrectoría de Infraestructura  
 Vicerrectoría Financiera  
 Vicerrectoría Administrativa  
 Secretaría General  
 Dirección de planeación y responsabilidad social  
 Dirección de Internacionalización y cooperación  
 Dirección de Autoevaluación  
 Rectoría  
 Dirección Jurídica  
 Dirección de Comunicaciones  
 Dirección de Auditoría interna

## 7. Años de servicio en la Institución \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de 2 años
- Entre 2 años y 5 años
- Entre 5 años y 10 años
- Entre 10 años y 15 años
- Más de 15 años

Otro:  \_\_\_\_\_

## INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que representan conductas o situaciones que pueden ser parte de su quehacer personal y/o laboral. Agradecemos responder acorde a su realidad y experiencia. Para ello, dispone de cinco opciones de respuesta.

La objetividad será su mejor contribución.

## 8. Posee habilidades para analizar y argumentar su postura dimensionando todo el contexto de la situación. \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

## 9. Se ha destacado por las habilidades que posee para resolver situaciones complejas \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

10. Se anticipa a presentar propuestas de mejora que tienen impacto en los resultados. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

11. Enfoca sus esfuerzos en fortalecer las competencias necesarias para superar las metas asignadas. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

12. Posee dominio en el uso de las herramientas tecnológicas que emplea para innovar y mejorar su desempeño. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Argumenta sus decisiones con datos y hechos concretos que demuestra con total dominio y confianza. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

14. Domina notablemente los temas relacionados con su profesión o cargo, que otros llegan a solicitar su orientación o asesoría. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

15. Le agrada participar en nuevos retos y/o funciones que le exijan poner a prueba sus conocimientos. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Sección sin título

16. Investiga y contempla otras experiencias de éxito al momento de resolver situaciones importantes en el cargo. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

17. Tiene mayor interés por asumir responsabilidades que exigen nuevos aprendizajes, que por aquellas que ya conoce y domina. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

18. Siente la necesidad de mantenerse actualizado y en constante formación para responder a las exigencias del contexto. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

19. Invierte tiempo y dedicación a investigar en temas de innovación que pueda implementar en el cargo. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

#### Sección sin título

20. Dedicar tiempo a definir metas personales y profesionales que sean coherentes con su propósito de vida. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

21. Tiene como propósito ser un referente ante los demás por sus conocimientos y habilidades. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

22. Contempla como propósito asumir desafíos y metas cada vez más exigentes. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

23. Considera que no es necesario definir un propósito para alcanzar metas profesionales. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

#### Sección sin título

24. Dedicar tiempo a reflexionar y/o meditar sobre sus actos antes de tomar decisiones que impactan los resultados. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

25. Reconoce que al utilizar técnicas de relajación o respiración mejora su concentración y rendimiento.\*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

26. Usted asume la responsabilidad de elegir como sentirse y actuar en consecuencia para lograr ese estado deseado.\*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

27. Reconoce que su éxito profesional guarda relación con la paz y el equilibrio interior que experimenta.\*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Sección sin título

28. Considera que existe relación entre su éxito profesional y sus creencias espirituales, aún cuando practique o no una religión. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

29. Reconoce a un ser supremo como guía espiritual al que recurre siempre que lo necesita. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

30. Se reconoce como una persona espiritual por la capacidad de conectarse con su poder interior. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

31. Cree que para mejorar sus capacidades es necesario asumir estados de conciencia consigo mismo. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

#### Sección sin título

32. Es reconocido por el equipo de trabajo por el apoyo que brinda para la consecución de resultados. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

33. El equipo reconoce el apoyo que brinda en las funciones y/o responsabilidades cuando uno de los miembros atraviesa por una situación difícil a nivel personal. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

34. En su área de trabajo es buscado para brindar orientación a resolución de situaciones consideradas de alta complejidad. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

35. Respeta las habilidades y características personales de cada uno de los miembros generando sinergia en el equipo. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

36. Invierte tiempo de su trabajo para escuchar y comprender las necesidades de sus compañeros a fin de orientarlos a partir de su experiencia y conocimiento. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Sección sin título

37. Sus compañeros de trabajo reconocen su capacidad de escucha y es por esto que lo buscan para comentarle situaciones inclusive de índole personal \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

38. Genera momentos para dialogar situaciones que estén afectando la sinergia del equipo de trabajo \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

39. En su área de trabajo es un referente por tener en cuenta las opiniones de los compañeros independientemente de su cargo o nivel jerárquico. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

40. Sus compañeros y otras áreas con las que interactúa validan que ante la mejora de los procesos tiene en cuenta el impacto que podría generarle a ellos. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

41. Sus compañeros reconocen su facilidad para ponerse en el lugar de ellos y es por esto que buscan su opinión a nivel profesional. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

#### Sección sin título

42. Participa en los espacios de pausas activas en las jornadas laboral ya que favorecen al desempeño y eficiencia de su trabajo. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

43. Participa de las actividades recreativas organizadas por la institución como parte del autocuidado de su salud psicosocial \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

44. Acata las actividades de promoción y prevención de la salud realizadas por la Institución a fin de contribuir con su bienestar laboral. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

45. Acoge las recomendaciones que brinda la Institución para la adecuación del puesto de trabajo a fin de prevenir enfermedades laborales \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

46. Comunica cualquier alteración en su estado de salud para que la organización pueda tomar las acciones pertinentes de prevención o cuidado. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

#### Sección sin título

47. Invierte tiempo en practicar una actividad física-deportiva de su interés como parte del autocuidado personal. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

48. Respeta los horarios laborales a fin de invertir su tiempo individual en actividades de interés familiar. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

49. Busca espacios de formación o actividades orientadas al crecimiento personal como parte de su bienestar psicosocial. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

50. En sus horarios libres desarrolla actividades o hobbies personales para mantener u optimizar su salud física y/o mental. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

51. En su tiempo libre realiza actividades de interacción social para fortalecer relaciones personales y renovar energías tanto física como mental. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Nunca
- Rara vez
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre