

# **INFLUENCIA DE LA COMPETITIVIDAD HUMANA EN LOS PROFESIONALES DE INGENIERÍA DE SISTEMAS EN UNA EMPRESA DE TECNOLOGÍA EN LA CIUDAD**

**Nombres y apellidos**  
**Yenifer Rada Valera**  
**Código estudiantil: 20091416388**

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:  
**ESPECIALIZACIÓN EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

**Tutor(es):**  
**Enohemit Olivero Vega**

## **RESUMEN**

A raíz de los cambios presentados a nivel global por causa de la pandemia y la presencia de conflictos bélicos entre las naciones, se observa cómo estas situaciones afectaron de manera significativa el sistema económico mundial, como se describe en un artículo publicado por el Banco Mundial (2020) acerca de cómo el COVID-19 (coronavirus) hundió la economía mundial y en otro artículo del mismo Banco se describe cómo la invasión de Rusia a Ucrania afectó. No ajenos a los cambios globales, las empresas como unidad productiva y generadora de riqueza tuvieron inconvenientes por las variables económicas a nivel mundial y la globalización, llevando a los directivos e inversionistas a reorientar las estrategias empresariales, ajustando el core de competencias que le permitan lograr la sostenibilidad en el tiempo, afrontando las amenazas externas y al mismo tiempo realizando una revisión de las debilidades internas. Por lo anterior, es claro que para la ejecución de la estrategia es necesario revisar los niveles de competitividad organizacional, que permitan enfrentar los desafíos tecnológicos, para lograr el posicionamiento en el mercado y así atraer y retener los clientes, Porter, M. E. (2008). Para ello, es menester la revisión de todas las áreas de las empresas, incluyendo todo lo relacionado con el capital humano; por lo cual, se están revisando procesos, relaciones, condiciones laborales, perfiles y momentos de verdad con los colaboradores, Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2017).

La metodología utilizada en este ejercicio investigativo fue en un enfoque cuantitativo el cual se enfocó en la comprensión e interpretación de las experiencias humanas a través de una encuesta que está divididas en 4 secciones que corresponden a las dimensiones del ser humano, a través de la herramienta google forms, para un total de 24 preguntas. Asimismo, se utilizará la Escala de Likert con preguntas cerradas, (las respuestas se valoran en una escala del 1 al 5 (1= totalmente desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= ni de acuerdo, ni desacuerdo 4; de acuerdo 5; totalmente de acuerdo) para entender la posición del empleado. En cuanto a los resultados los trabajadores de la empresa de tecnología y con relación a la pregunta de qué tan actualizados se encuentran en el campo profesional en que se desempeñan, encontramos que, en total, un 92,8% se mantienen actualizados, de los cuales un 57,1% se encuentra completamente consciente de esta actividad y un 35,7% en menor grado. En relación al grado de compromiso en la salud emocional por las implicaciones del estrés laboral, generado por la presión de las actividades cotidianas y los tiempos a cumplir, encontramos que solo el 50% de los profesionales controlan este factor, de los cuales solo el 12,5% lo considera a cabalidad, a diferencia del 37,5% que lo considera en menor grado. Este factor es de crucial cuidado ya que el otro 50% compromete su salud emocional por el estrés, de los cuales el 12,5% se encuentra en una zona de alerta por no estimar el compromiso en su salud; por lo cual, el manejo del estrés es de vital importancia al momento de establecer planes de mejora. Solo el 62,5% considera la actividad física como aporte real y fuente de competitividad para su vida laboral. El 31,3% no reconoce exclusivamente la actividad física para su devenir diario y la considera igualmente para fines estéticos. En consideración al equilibrio entre las necesidades en el trabajo y las espirituales, el 75,1% de los profesionales de ingeniería de sistemas reconoce un equilibrio claro, de los cuales el 43,8% encuentra la conexión total, mientras el 31,3% la considera en menor grado. El 18,8% desestima el equilibrio, y el 6,1% no lo encuentra. En este trabajo de investigación se idéntico la importancia de la competitividad humana en los profesionales de ingeniería de sistemas, y se señala la necesidad de trabajar en las dimensiones emocionales, físicas y espirituales para lograr un equilibrio y un mayor fortalecimiento de la competitividad humana.

**Palabras clave:** Competitividad, dimensiones, Ingeniería de sistema

## ABSTRACT

As a result of the changes presented at the global level due to the pandemic and the presence of armed conflicts between nations, it is observed how these situations significantly affected the world economic system, as described in an article published by the World Bank (2020) about how COVID-19 (coronavirus) sank the world economy and another article from the same Bank describes how Russia's invasion of Ukraine affected it. Not alien to global changes, companies as a productive and wealth-generating unit had problems due to global economic variables and globalization, leading managers and investors to reorient business strategies, adjusting the core of competencies that allow them to achieve sustainability over time, facing external threats and at the same time reviewing internal weaknesses. Due to the above, it is clear that for the execution of the strategy it is necessary to review the levels of organizational competitiveness, which allow facing technological challenges, to achieve market positioning and thus attract and retain customers, Porter, M. E. (2008). For this, it is necessary to review all areas of the companies, including everything related to human capital; therefore, processes, relationships, working conditions, profiles and moments of truth are being reviewed with collaborators, Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2017). The methodology used in this investigative exercise was a quantitative approach which focused on the understanding and interpretation of human experiences through a survey that is divided into 4 sections that correspond to the dimensions of the human being, through the tool google forms, for a total of 24 questions. Likewise, the Likert Scale will be used with closed questions, (answers are valued on a scale from 1 to 5 (1= totally disagree; 2= disagree; 3= neither agree nor disagree 4; agree 5; totally agree) to understand the position of the employee Regarding the results of the workers of the technology company and in relation to the question of how up-to-date they are in the professional field in which they work, we found that, in total, a 92.8% keep up-to-date, of which 57.1% are fully aware of this activity and 35.7% to a lesser degree Regarding the degree of commitment to emotional health due to the implications of work stress, generated by the pressure of daily activities and the times to comply, we found that only 50% of professionals control this factor, of which only 12.5% fully consider it, unlike 37.5% who do so. considered to a lesser degree.

This factor is of crucial care since the other 50% compromise their emotional health due to stress, of which 12.5% are in an alert zone for not estimating the compromise in their health; Therefore, stress management is of vital importance when establishing improvement plans. Only 62.5% consider physical activity as a real contribution and a source of competitiveness for their working life. 31.3% do not exclusively recognize physical activity for their daily development and also consider it for aesthetic purposes. Considering the balance between work and spiritual needs, 75.1% of systems engineering professionals recognize a clear balance, of which 43.8% find the total connection, while 31.3% considers it to a lesser degree. 18.8% dismissed the balance, and 6.1% did not find it. In this research work, the importance of human competitiveness in systems engineering professionals is identified, and

the need to work on the emotional, physical and spiritual dimensions is pointed out to achieve a balance and a greater strengthening of human competitiveness.

Keywords: Competitiveness, dimensions, System Engineering.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acevedo, (2012), La competitividad humana. [https://read.amazon.com/?asin=B009OL79U0&ref\\_=dbs\\_t\\_r\\_kcr](https://read.amazon.com/?asin=B009OL79U0&ref_=dbs_t_r_kcr) \*Plataforma de Amazon\*
2. Banco Mundial (2020) La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>
3. Banco mundial (2022) La invasión de Rusia a Ucrania impide la recuperación económica posterior a la pandemia en los países emergentes de Europa y Asia central. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/10/04/russian-invasion-of-ukraine-impedes-post-pandemic-economic-recovery-in-emerging-europe-and-central-asia>
4. Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and globalization. Cengage Learning. [https://scholar.google.com/co/scholar?q=Hitt,+M.+A.,+Ireland,+R.+D.,+%26+Hoskisson,+R.+E.+%282017%29.+Strategic+management:+Concepts+and+cases:+Competitiveness+and+globalization.+Cengage+Learning.&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com/co/scholar?q=Hitt,+M.+A.,+Ireland,+R.+D.,+%26+Hoskisson,+R.+E.+%282017%29.+Strategic+management:+Concepts+and+cases:+Competitiveness+and+globalization.+Cengage+Learning.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
5. Porter, M. E. (2008) The five competitive forces that shape strategy. Harvard Business Review, 86(1), 78-93. Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49313875/Forces\_That\_Shape\_Competition-libre.pdf?1475494627=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DForces\_That\_Shape\_Competition.pdf&Expires=1686026671&Signature=EONj0FnptPnpuPJI3x0sqSRRbOssz2tkpG7JNq9qsLohw9dHuH
6. Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2017). Human resource management and organizational effectiveness: Yesterday and today. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance
7. [https://www.researchgate.net/publication/270798201\\_Human\\_resource\\_management\\_and\\_organizational\\_effectiveness\\_Yesterday\\_and\\_today](https://www.researchgate.net/publication/270798201_Human_resource_management_and_organizational_effectiveness_Yesterday_and_today)
8. Navarro, (2005), Capital humano: su definición y alcances en el desarrollo local y regional. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf>
9. Rosales, (2017), El desarrollo humano: una propuesta para su medición <https://www.redalyc.org/pdf/543/54353312007.pdf>