

COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL Y VENTAJA COMPETITIVA

María Guadalupe Barrera García, Universidad Autónoma de Coahuila
Werner Varela Castro, Universidad Autónoma de Coahuila
Jerome Paolacci, Universidad Autónoma de Coahuila
Ramón Heredia Martínez, Universidad Tecnológica de Torreón

RESUMEN

Las organizaciones pueden basar gran parte de su éxito en la creación de ventajas competitivas, debido a que estas logran una diferenciación y por lo tanto un posicionamiento. Una ventaja competitiva nos ayudara a mantenernos en el mercado, porque con ella se satisfacen las necesidades y deseos de los clientes, de mejor manera de como lo hacen los competidores. Si decimos que el personal es una parte muy importante de las organizaciones, y que es fundamental para el buen funcionamiento de las operaciones de la organización, podemos aseverar que el comportamiento individual de los empleados influye en el desempeño organizacional. Cuando los empleados están satisfechos en el trabajo ofrecen un mejor servicio a los clientes. Pero no solo es la satisfacción del empleado lo que se requiere, sino también que tengan los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para realizar su trabajo. La presente investigación, tiene como objetivo conocer que características individuales, de personalidad, valores, principios y habilidades de los empleados, influyen en el buen desempeño de la organización y por lo tanto proporcionan ventajas competitivas.

PALABRAS CLAVES: Comportamiento Individual, Personalidad, Ventaja Competitiva

INDIVIDUAL BEHAVIOR AND COMPETITIVE ADVANTAGE

ABSTRACT

Organizations can base much of their success in creating competitive advantages which helps them achieve differentiation and therefore positioning. A competitive advantage helps us stay in the market, because the needs and desires of customers are met in a way better than competitors are able to. If the staff is a very important part of organizations, and is essential for the proper functioning of the operations of the organization, we can assert that individual employee behavior affects organizational performance. Happy employees offer better service to customers. In addition to employee satisfaction, employees must have the knowledge, skills and attitudes necessary to perform their job. This research determines which individual characteristics, personality, values, principles and skills of employees, influence performance of the organization and therefore provide competitive advantages.

JEL: M1, M2, M3

KEYWORDS: Individual Behavior, Personality, Competitive Advantage

INTRODUCCIÓN

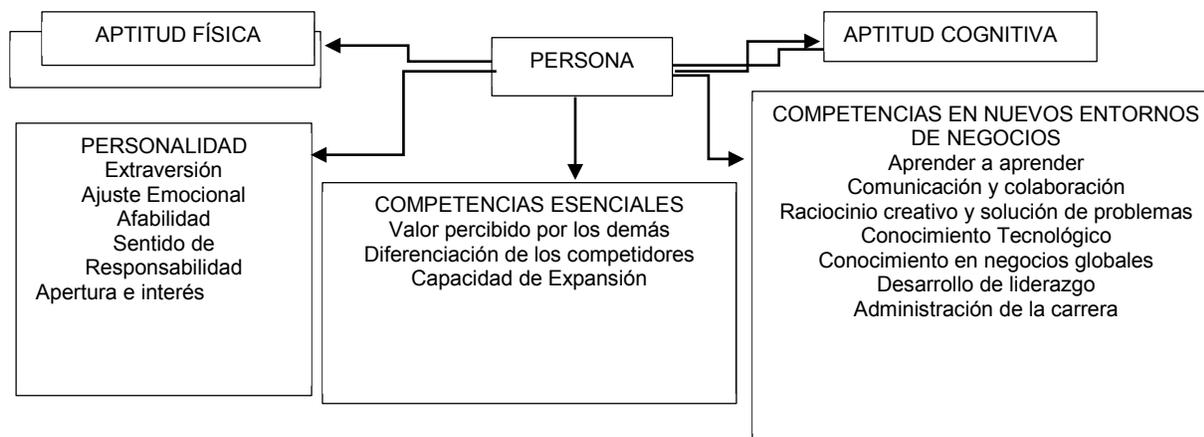
Observando el entorno organizacional en una empresa, pudimos captar que los empleados se encuentran insatisfechos en muchos aspectos de su trabajo. Uno de los problemas más frecuentes es la falta de compromiso que existe por parte de ellos en su labor, y se ve reflejado en su desempeño. Esta situación es debido a una mala actitud y si decimos que la actitud es la respuesta que ellos dan al entorno o al medio ambiente, creemos que este entorno no es el adecuado. Lo ideal es que la actitud que ellos tengan al ir a trabajar sea la mejor, y con esto se encuentren satisfechos con su trabajo. En los mandos medios y superiores existe mal manejo de liderazgo y consideramos que esto puede repercutir en conflictos internos que ocasionan tensión y un clima organizacional difícil. Es necesario crear equipos de trabajo más que grupos de trabajo, que a su vez proporcionen ventajas competitivas a la organización, y por lo tanto consideramos que es importante analizar el comportamiento individual, debido a que todas las personas somos diferentes, y esas diferencias hacen del comportamiento individual un estudio sumamente complicado. De la bibliografía analizada se deduce, que los valores, actitudes, percepciones, personalidad y emociones son parte integral del comportamiento organizacional y que, en cierto momento proporcionan los aspectos que a una empresa le permiten desarrollar alguna ventaja competitiva. Desconocemos los aspectos de las personas que integran la empresa, que les permiten generar dichas ventajas competitivas.

REVISIÓN LITERARIA

Las Competencias de la Persona a Partir de Sus Aptitudes

Las organizaciones no existen sin personas, las cuales son proveedoras de conocimientos, habilidades y competencias; para ello manifiestan aptitudes físicas y aptitudes cognitivas (Figura 1). La personalidad es una tendencia que consiste en comportarse de determinada manera en diferentes situaciones, y explica la estabilidad del comportamiento de una persona a lo largo del tiempo. Las dimensiones de la personalidad son: extraversión, ajuste emocional, afabilidad, sentido de responsabilidad, apertura e interés. Las competencias esenciales son la comunicación, la participación y un profundo compromiso de las personas para trabajar en busca de los objetivos de la organización. Para que una competencia sea considerada esencial o básica para la organización, debe cumplir tres condiciones: el valor percibido por los demás, la diferenciación de los competidores y la capacidad de expansión. En los entornos de negocios se requieren ciertas competencias como lo son: el aprender a aprender, la comunicación y colaboración (Chiavenato & Brito, 2009).

Figura 1: Competencias Esenciales

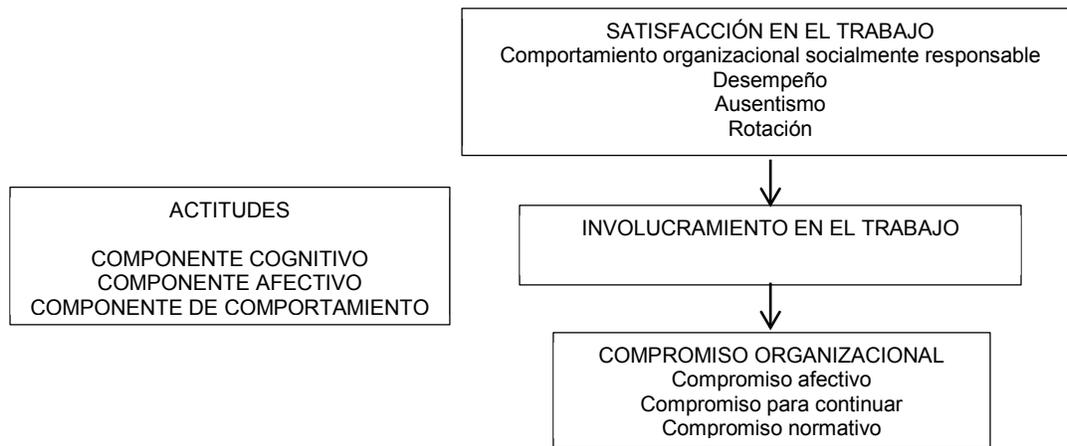


Fuente: Elaboración propia tomado de (Chiavenato & Brito, 2009)

Compromiso Organizacional a Partir de las Actitudes

Las actitudes tienen tres componentes: cognición, afecto y comportamiento; éstos son los componentes que nos ayudan a comprender la complejidad de las actitudes, las cuales influyen en el comportamiento. Las actitudes más importantes de los empleados son: la satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional e identificación del empleado (Figura 2). Las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a alguien o a algo, mientras que los estados de ánimo son sentimientos menos intensos que las emociones. Las emociones se desarrollan para ayudar a los humanos a resolver problemas. (Robbins, Judge, & Brito, 2009).

Figura 2: Componentes de las Actitudes



Las actitudes más importantes de los empleados son: la satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional e identificación del empleado Elaboración propia tomado a partir de (Robbins, Judge, & Brito, 2009)

Satisfacción en El trabajo para evitar acciones negativas. Las actitudes son los sentimientos y las creencias que determinan la forma en que los empleados perciben su entorno, y forman una estructura mental que afecta el modo en el que vemos las cosas (Figura 3). La satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos que tiene un empleado hacia su actividad laboral, y se relaciona con la estabilidad, compromiso e involucramiento. Las actitudes tienen efecto en los empleados sobre su desempeño, índice de rotación, absentismo, robos y violencia. (Newstrom & Guzmán Brito, 2007).

Figura 3: Comportamiento en el Trabajo

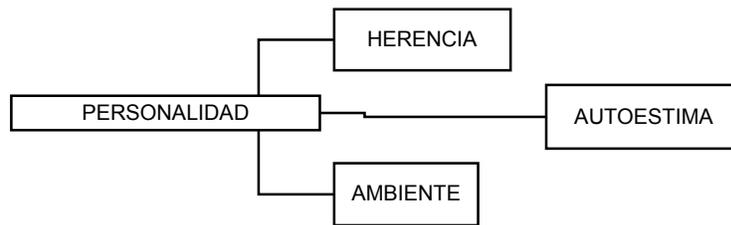


Las actitudes son los sentimientos y las creencias que determinan la forma en que los empleados perciben su entorno, y forman una estructura mental que afecta el modo en el que vemos las cosas Elaboración Propia tomando de Newstrom & Guzman Brito, 2007)

Factores de la Personalidad

La conducta significa siempre una interacción compleja de la persona y la situación. Los hechos en el ambiente (incluidos la presencia y el comportamiento de otros), influyen sobremanera en la forma en que la gente se conduce en cualquier momento particular. Comprender la personalidad de un individuo consiste en discernir tanto lo que esa persona tiene en común con los demás, como lo que hace que sea única. La personalidad parte de la herencia y del ambiente y esto forma la autoestima (Figura 4), Los “Cinco Grandes” factores de la personalidad como suelen denominarse, describen el ajuste, la sociabilidad, la escrupulosidad, la amabilidad y la apertura intelectual de una persona. (Hellriegel, Slocum Jr, & Woodman, 2004).

Figura 4: Origen de la Personalidad



Comprender la personalidad de un individuo consiste en discernir tanto lo que esa persona tiene en común con los demás, como lo que hace que sea única. La personalidad parte de la herencia y del ambiente y esto forma la autoestima Elaboración propia a partir del libro Comportamiento Organizacional (Hellriegel & J.W., 2004)

Comportamiento Organizacional cambio cultural y mejora continua. En este artículo (Hernández, 2003), se menciona que las empresas se enfrentan hoy a un entorno donde la evolución se ha acelerado hacia un ambiente más competitivo, y donde los clientes, los trabajadores, los financieros, accionistas y los proveedores son cada día más demandantes. Los valores son convicciones básicas que condicionan la forma de ver las cosas y un modo específico de conducta o estado final de existencia). Las actitudes son proposiciones evaluativas, favorables o negativas (Figura 5), respecto a personas, objetos o acontecimientos, y reflejan opiniones de algo.

Figura 5: El Ser En el Trabajo



Las actitudes son proposiciones evaluativas, favorables o negativas respecto a personas, objetos o acontecimientos, y reflejan opiniones de algo. Fuente: Elaboración propia tomada de (Hernández, 2003)

El Proceso Racional de Toma de Decisiones

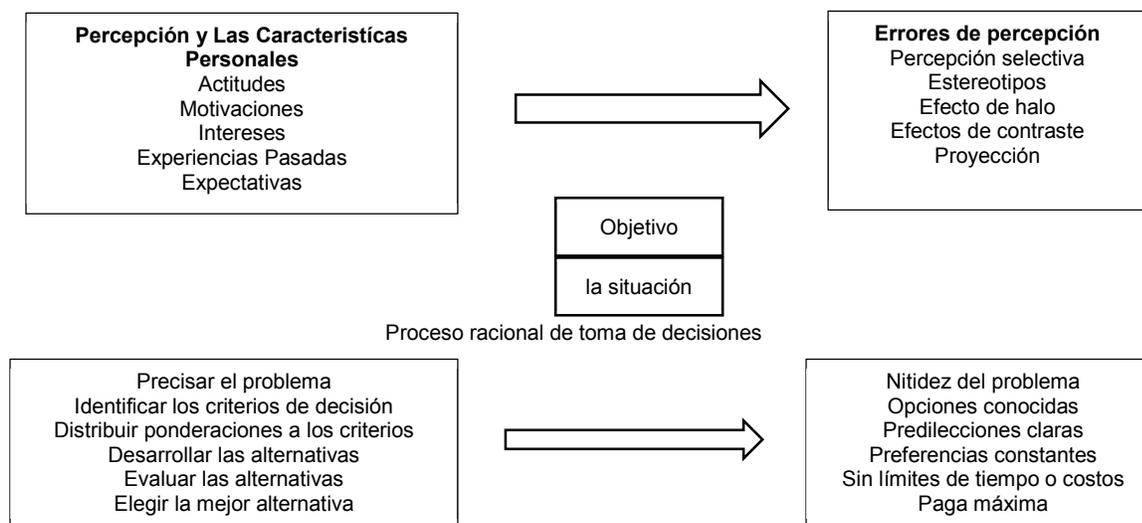
La toma individual de decisiones es una parte relevante del comportamiento organizacional. Así como los individuos toman decisiones, se deben preocupar por la calidad de las mismas, que se ven influenciadas con mucha frecuencia por sus propias percepciones (Figura 6). Los problemas que son visibles, por lo

general poseen mayor probabilidad de ser seleccionados que los relevantes. Las personas encargadas de tomar las decisiones desean parecer competitivos, por eso es que enfocan su atención en problemas que son visibles. (Amorós, 2007).

Artículos y Revistas Académicas

Se define un conjunto de 9 dimensiones relacionadas con el ambiente organizacional, las cuales, teóricamente influyen en las actitudes productivas de los trabajadores, como son la comunicación, la estructura, las herramientas motivacionales, el liderazgo, los objetivos, la renovación e innovación, la responsabilidad y la flexibilidad, los riesgos, así como los tipos de contrato. Las dimensiones que aparecen como subvariables, los factores determinantes o influyentes del clima organizacional son comunicación y conflicto, estructura y procesos, herramientas motivacionales, liderazgo, objetivos, renovación e innovación, responsabilidad y flexibilidad, riesgos, y tipo de contrato. Se puede definir productividad como

Figura 6: Percepción y Toma de Decisiones



La toma de decisiones por los individuos se ven influenciadas con mucha frecuencia por sus propias percepciones Fuente: Elaboración propia a partir de (Amorós, 2007)

la medida de desempeño que abarca eficacia y eficiencia cuantificada por los resultados obtenidos entre la cantidad de recursos utilizados. El cálculo de productividades se puede llevar a cabo bajo distintos enfoques comprendidos básicamente en dos tipos de procedimientos: paramétricos y no paramétricos. Los métodos paramétricos se sirven para el análisis de la productividad de técnicas econométricas, no requiriendo supuestos de partida, por lo que son más precisos. (Dominguez, Delgado, Vargas, Bravo, & Becerra, 2009). Cuando la organización toma la decisión de quién es la persona que ocupará el cargo, las características individuales desaparecen por la acción social y organizacional, el problema para la organización es lograr que la persona se comporte como ella espera que lo haga. (Romero Buj, 2008)

Existen relaciones entre el nivel de satisfacción en el trabajo que experimentan los trabajadores encuestados con el grado de utilización de sus conocimientos o habilidades, con la capacitación que les proporciona la empresa y con la costumbre del jefe en indicarles cómo realizan su trabajo. (Rouquette & Saleme). En la medida en que el trabajador perciba que la organización está interesada y preocupada genuinamente por el bienestar de sus trabajadores, estos se involucrarán y tendrán una mejor disposición hacia el trabajo y para permanecer en la empresa. (Tejada & Arias, 2005). Las nuevas realidades exigen cooperar en vez de

competir, porque cada ser humano es un asociado, un colaborador creativo y responsable que se auto renueva y aprende continuamente. (Medina & Primera, 2004). Se debe tener muy presente la necesidad de conformar organizaciones y ambientes laborales que contribuyan al desarrollo y al crecimiento del factor humano en las organizaciones, y también al logro de la calidad de vida en el trabajo. (Patlán, Navarrete, & García, 2010). En el clima de tipo autoritario la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo, y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima de tipo autoritario paternalista, existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en otros niveles, lo cual motiva a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado. En el clima de tipo participativo consultivo, la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales; se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar. En el clima participación en grupo, existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral. La forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica. Los primeros climas mencionados, corresponden a un sistema cerrado, caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

Los siguientes climas, corresponden a un sistema abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos y se intenta satisfacer las necesidades sociales de los empleados, interactuando en el proceso de toma de decisiones. (Sandoval, 2004). Para prevenir la presencia de comportamientos organizacionales negativos como es el estrés laboral, la sobrecarga y presión en el trabajo, la alienación, mecanización y rutinización, deberán darse cambios sustanciales en las organizaciones, desde el establecimiento de normas para el diseño del trabajo que eviten efectos negativos en el trabajador hasta la generación de diseños organizacionales, puestos de trabajo y estilos de dirección que contribuyan no solo al logro de los objetivos organizacionales sino también al sano y equilibrado desarrollo del factor humano en las organizaciones. Por el contrario, deben favorecerse los comportamientos positivos, benéficos o favorables tanto para la organización como para el factor humano, para este fin deben generarse múltiples esfuerzos para lograr una fuerza de trabajo más satisfecha, más plena y en completo equilibrio entre los ámbitos laboral, familiar y social. (Patlán, García, & Navarrate).

En un contexto de presión constante a la “performance”, la problemática de la eficiencia de una política de bienestar laboral se plasma necesariamente, en el cálculo de un impacto sobre la calidad organizacional. Cabe mencionar que “promover el bienestar de los empleados” tiene que encontrar una contraparte pragmática en acciones de fuerte impacto, sabiendo que interrogantes fundamentales como ¿El bienestar de los trabajadores constituye siempre un factor de reducción de costos y generador de una mejor eficacia comercial, productiva y contable? o ¿Los motivos de la búsqueda del bienestar depende de “una cuasi obra filantrópica” o al contrario de una voluntad propia y calculada, expresando una responsabilidad “Social” de la empresa. (Delobbe, 2009).

METODOLOGÍA

La presente investigación es explicativa, sin manipular a los sujetos de investigación, lo cual la hace una investigación no experimental, mostrando un panorama de estado. Esta investigación es transversal porque

la recolección de datos se realizó en un solo momento y tiempo determinado, donde se tuvo como objetivo describir las variables a analizar.

Problema de Investigación: Conocer las características individuales, de personalidad, valores, principios y habilidades de los empleados, que influyen en el buen desempeño de la organización.

Hipótesis: H_T: Existen características individuales y de personalidad que proporcionan ventajas competitivas a las empresas.

Se aplicó para la investigación, un instrumento de elaboración propia integrado por 49 variables de razón y 6 variables nominales a 63 sujetos. Estas variables fueron determinadas a partir de 3 interrogantes, formuladas en base al marco teórico. La opción de respuesta para cada una de las variables, fue una escala de razón con un rango de porcentaje del 0% (nada de acuerdo) al 100% (totalmente de acuerdo). Para el análisis de los datos, se utilizaron los paquetes NCSS y SPSS, con los cuales se obtuvieron los estadísticos; frecuencias y porcentajes para las variables nominales que caracterizan a los sujetos de la muestra, los estadísticos descriptivos por variable (univariable), máximo, mínimo, media, mediana, desviación estándar, Z, coeficiente de variación, coeficiente de dispersión, asimetría (SK), Curtosis (K) y la prueba de la probabilidad de la normalidad: Ómnibus K2.

A partir de las variables reales simples de razón se obtuvo la reducción de dimensiones a seis Factores significativos de 7 obtenidos, mediante el método de análisis factorial (mínimos cuadrados). Estas variables artificiales muestran la variación total ya que las seis dimensiones explican en términos más significativos el 81.89% del fenómeno a investigar, además mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach; la estructura del instrumento de medición mostro una confiabilidad y validez del 98.87%, con un error de estimación de tan solo el 0.43%.

Tabla 1: Operacionalización de las Variables

Variables Simples	Operacionalización	Item No.	Interrogante
Ventajas Competitivas	Aspectos que una empresa o persona hacen mejor que las demás para competir. Medida en escala de razón del 0% al 100%	1	Son gente especializada
		22	Tienen capacidad para resolver problemas
Habilidades	Capacidad para hacer algo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	2	Cuentan con habilidades de acuerdo a su función
		13	Cuentan con habilidades de comunicación verbal y escrita
		33	Continuamente mejoran la calidad de sus habilidades
Consecuencia	Resultado de las acciones realizadas. Medida en escala de razón del 0% al 100%	3	Tienen facilidad en toma de decisiones
Individuales	Propias de una persona o de un individuo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	4	Son creativos
		29	Son autónomos
Proporcionar	Aportar algo. Medida en escala de razón de 0% l 100%	5	Tienen iniciativa
Personalidad	Conjunto de aspectos que definen a una persona. Medida en escala de razón del 0% al 100%	6	Su personalidad es con orientación al logro
		46	Confían en sí mismos
Características	Aspectos que caracterizan o distinguen una cosa, situación o persona. Medida en escala de razón del 0% al 100%	7	Dominan la tecnología
		8	Dominan las tecnologías de la información
Cumplir	Realizar lo prometido o lo que debe hacerse. Medida en escala de razón del 0% al 100%	9	Son responsables
Disposición	Estar de acuerdo en hacer algo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	10	Tienen motivación
		15	Tienen intención de aprender continuamente
Influir	Forma en como algo contribuye a otra situación. Medida en escala de razón del 0% al 100%	11	Influyen en los demás
Empleados		12	Tienden a trabajar en equipo

	Personal humano de una organización. Capital humano. Medida en escala de razón del 0% al 100%	37	Conocen diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo
Orden	Colocar algo donde debe estar. Emitir un mandato. Medida en escala de razón del 0% al 100%	14	Ejercen liderazgo de acuerdo a su función
Diferenciar	Distinguir observar la diferencia. Medida en escala de razón del 0% al 100%	16	Están dispuestos a nuevos aprendizajes
Conocimiento	Tener conciencia sobre la existencia de algo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	26	Generan soluciones alternativas
		17	Generan conocimiento
		18	Aplican el conocimiento
		19	Difunden el conocimiento
Fundamento	Base de una cosa. Medida en escala de razón del 0% al 100%	34	Generalmente mejoran la calidad de sus conocimientos
		20	Reconocen problemas
Definir	Explicar el porqué de algo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	23	Saben manejar los conflictos
		21	Saben definir los problemas
Inteligente	Capacidad de razonar. Medida en escala de razón del 0% al 100%	32	Son visionarios (Saben definir sus metas)
		24	Ofrecen solución analítica a los problemas
Contribuir	Dar ayuda en algo. Poner algo de nuestra parte. Medida en escala de razón del 0% al 100%	26	Generan soluciones alternativas
		25	Ofrecen solución creativa a los problemas
Ganancia	Obtener un beneficio. Medida en escala de razón del 0% al 100%	27	Tienen capacidad para resolver la adversidad
Carácter	Temperamento de un individuo que lo hace actuar ante ciertas circunstancias. Medida en escala de razón del 0% al 100%	28	Pueden llevarse bien con los demás
		30	Pueden adaptarse a situaciones que son ambiguas e inciertas
Principios	Fundamentos que rigen el actuar de una persona. Medida en escala de razón del 0% al 100%	31	Cuentan con estándares y principios personales que guían su conducta
Resultado	Consecuencia de una acción. Medida en escala de razón del 0% al 100%	35	Especifican claramente los resultados que desean
Logro	Obtener algo deseado. Medida en escala de razón del 0% al 100%	36	Conocen formas de facilitar el logro de las tareas en equipo
Desempeño	Forma en que una persona realiza algún trabajo o alguna actividad. Medida en escala de razón del 0% al 100%	38	Se fijan estándares de desempeño altos
Distintivo Cualidades	Que diferencia. Medida en escala de razón del 0% al 100%	39	Solicitan retroalimentación
		40	Expresan su gratitud
		41	Son gente comprometida
		42	Tienen capacidad de servicio
Satisfacer	Lograr un cometido. Sentirse contentos con algo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	43	Se sienten satisfechos en su trabajo
Éxito	Obtener un resultado deseado, ganancia o logro. Medida en escala de razón del 0% al 100%	44	Consideran su trabajo como una superación personal
Empresas	Entidad laboral constituida por capital y trabajo. Lugar de trabajo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	45	Sienten que han obtenido beneficios importantes de su trabajo
Competidores	Empresas o personas que hacen lo mismo que uno. Medida en escala de razón del 0% al 100%	47	Crean que la empresa para la cual laboran es superior a la competencia
Organización	Empresa o lugar de trabajo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	48	La percepción de su entorno influye en el desempeño diario de su trabajo
Consciente	Tener conciencia o conocimiento sobre algo. Medida en escala de razón del 0% al 100%	49	Están conscientes de cómo contribuyen al logro de los objetivos organizacionales

RESULTADOS

Análisis de Datos Descriptivo

Una vez aplicado el instrumento a la muestra, esta se comportó de la siguiente manera: el 60% de los entrevistados corresponde al sexo masculino mientras que el 40% son del sexo femenino. El 43.86% de los entrevistados tienen entre 20 y 30 años, seguido por el 38.10% que tienen entre 30 a 40 años, un 17.46% están entre 40 a 50 años y únicamente el 1.59% tienen entre 60 y 70. Respecto al puesto de trabajo 21% de los entrevistados son empleados, 27% supervisor, 24% gerente; otro puesto 11%, y en último lugar técnico con el 5%. Un 68% de los entrevistados han estudiado hasta licenciatura, seguido por el 27% que tienen un postgrado, el 3% estudio hasta preparatoria y solo el 2% tiene estudios técnicos. El sector que más se repite como centro de trabajo de los entrevistados es el de servicios (37%), seguido por el sector

metalúrgico con un 13%, la industria manufacturera obtuvo un 11%, el comercio y la agroindustria 8%, comunicaciones y transportes al igual que la industria de la construcción 6%, y en último lugar la industria metal-mecánica con el 5%. El medio ambiente donde se aplicó el instrumento está integrado por personas en su mayoría solteras con un 63%.

Análisis de Datos Multivariable

Para determinar si el estudio contenía variables validadas, se realizaron tres pruebas iniciales; la primera es la medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) la cual determina el porcentaje mínimo de probabilidades de correlación entre las variables de la investigación, un mínimo aceptable es de 0.50 (Tabla 2); el segundo estudio es la prueba de esfericidad de Bartlett, en el cual a través de la Chi-cuadrada se determinó el nivel de aceptación de las respuestas de los encuestados; la diferencia es el error máximo existente en la correlación de las variables y la significancia, cuyo margen debe encontrarse entre 0 y 0.1 para determinar muestras mínimas (Tabla 2).

Tabla 2: Prueba de KMO y Bartlett

Medida de Adecuación de Kaiser-Meyer- Olkin.		0.844
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrada aproximada	4672.010
	Df.	1176
	Sig.	0.000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) la cual determina el porcentaje mínimo de probabilidades de correlación entre las variables de la investigación, un mínimo aceptable es de 0.50 Fuente: Elaboración propia

En la prueba se muestra que la validez del estudio con la correlación de las variables es de 84.4% inicial, lo que indica un nivel meritorio; además la Chi-cuadrada se encuentra en un nivel aceptable por lo cual al correlacionar las variables, se obtuvieron datos significativos, a través de los cuales se probó la hipótesis inicial; el factor mínimo de validez en la prueba de esfericidad de Bartlett fue de 1,176, cuyo nivel de significancia se aproxima a 0.0. Estas dos pruebas nos permiten establecer que el análisis factorial es una correcta medida para corroborar la hipótesis de investigación. En la Tabla 3 aparece el estudio de la varianza explicada, en donde las variables se reducen a comunalidades y se determina el nivel máximo de explicación de la encuesta para la investigación; un nivel mínimo aceptable es de 50%, el resto se explica con la teoría contenida en la revisión de la literatura y con ello se complementa el modelo para la aplicación en la organización.

Tabla 3: Varianza Total Explicada Mediante Factores

Factor	Eigenvalues Iniciales			Extracción			Rotación		
	Total	% de Varianza	Cumulativa %	Total	Mínimos Cuadrados % de Varianza	Cumulativa %	Mínimos Cuadrados Total	Con Varimax % de Varianza	Cumulativa %
1	32.157	65.627	65.627	31.992	65.291	65.291	10.795	22.031	22.031
2	2.626	5.360	70.987	2.448	4.996	70.286	7.493	15.292	37.323
3	1.834	3.743	74.729	1.628	3.322	73.608	6.307	12.872	50.194
4	1.393	2.843	77.572	1.232	2.515	76.123	4.357	8.892	59.086
5	1.279	2.609	80.181	1.112	2.269	78.392	4.254	8.681	67.768
6	1.090	2.224	82.405	.909	1.856	80.247	4.095	8.358	76.126
7	1.044	2.131	84.536	.807	1.646	81.893	2.826	5.768	81.893

El estudio por comunalidades y las sumas rotatorias el nivel de explicación del estudio cuantitativo para esta investigación sobrepasa el 81.89% de explicación, por lo cual se considera que las respuestas permiten corroborar la hipótesis. Fuente: Elaboración propia.

Al realizar el estudio por comunalidades y las sumas rotatorias el nivel de explicación del estudio cuantitativo para esta investigación sobrepasa el 81.89% de explicación, por lo cual se considera que las respuestas permiten corroborar la hipótesis.

Análisis Factorial

Una vez concluidas las pruebas de KMO, Bartlett y varianza explicada, las cuales fueron satisfactorias, se realizan las lecturas de las variables que integraran el instrumento, agrupadas en factores, y se verifica por último que la estructura del factor sea válida y confiable por lo que se realiza el siguiente Re-test (Ver Tabla 4).

Tabla 4: Re-Test

Factor	Variables	Re-test con Alfa de Cronbach	
Factor 1 COMPROMISO, CONOCIMIENTOS Y SU APORTACIÓN A LAS EMPRESAS	Consideran su trabajo como una superación personal Sienten que han obtenido beneficios importantes de su trabajo Se sienten satisfechos en su trabajo Generan conocimiento Se fijan estándares de desempeño altos Difunden el conocimiento Conocen formas de facilitar el logro de las tareas en equipo Tienen capacidad de servicio Son visionarios (Saben definir sus metas) Están dispuestos a nuevos aprendizajes Conocen diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo Generan soluciones alternativas Ofrecen solución analítica a los problemas Ofrecen solución creativa a los problemas Tienen capacidad para resolver la adversidad Tienen capacidad para resolver problemas Pueden adaptarse a situaciones que son ambiguas e inciertas Tienen a trabajar en equipo Saben definir los problemas	Su personalidad es con orientación al logro Generalmente mejoran la calidad de sus conocimientos Están conscientes de cómo contribuyen al logro de los objetivos organizacionales Son gente comprometida Tienen intención de aprender continuamente Especifican claramente los resultados que desean Continuamente mejoran la calidad de sus habilidades Saben manejar los conflictos Aplican el conocimiento	0.984013
Factor 3 HABILIDADES Y TOMA DE DECISIONES CREATIVAS	Cuentan con habilidades de acuerdo a su función Tienen facilidad en toma de decisiones Gente especializada Son creativos		0.971496
Factor 4 INFLUENCIA DEL DOMINIO DE LA TECNOLOGÍA	Dominan la tecnología de la información Dominan la tecnología Influyen en los demás		0.905126
Factor 5 CORTESIA Y MEJORA PERSONAL	Expresan su gratitud Solicitan retroalimentación Son autónomos Generalmente mejoran la calidad de sus conocimientos Continuamente mejoran la calidad de sus habilidades		0.896109
Factor 6 PRINCIPIOS PERSONALES Y SU IMPLICACIÓN	Pueden llevarse bien con los demás Cuentan con estándares y principios personales que guían su conducta Reconocen problemas		0.941389
			0.905313

Una vez concluidas las pruebas de KMO, Bartlett y varianza explicada, las cuales fueron satisfactorias, se realizan las lecturas de las variables que integraran el instrumento, agrupadas en factores, y se verifica por último que la estructura del factor sea válida y confiable por lo que se realiza el siguiente Re-test Fuente: Elaboración propia

Se analizaron las siguientes variables ordinales, para contestar las preguntas de la investigación, donde se recurrió a medidas de tendencia central, de dispersión, variabilidad y pruebas de normalidad, para ver el comportamiento del factor (Tabla 5)

Tabla 5: Factor 1, Compromiso, Conocimientos y Su Aportación a las Empresas

FACTOR 1	Factorial	Min	Max	Media	Mediana	Desviación estándar	Z	CV	CD	SK	K	Om K2
SUPERA44	0.907	0	100	72.46	80	24.84	2.92	0.34	21.93	-1.2	3.98	0.000
BENEFI45	0.851	10	100	72.54	80	23.52	3.08	0.32	22.22	-0.98	3.33	0.006
SATISF43	0.812	0	100	74.30	80	23.05	3.22	0.31	20.81	-1.27	4.27	0.000
GENCON17	0.680	10	100	68.02	75	24.96	2.72	0.37	25.61	-0.8	2.57	0.031
DESALT38	0.665	0	100	68.41	70	25.99	2.63	0.38	28.35	-0.86	3.04	0.021
DIFCON19	0.628	0	100	70.24	80	23.41	3.00	0.33	21.93	-0.91	3.39	0.010
LOGRO036	0.591	10	100	69.35	75	22.42	3.09	0.32	23.23	-0.86	2.95	0.023
SERVIC42	0.586	12	100	77.29	80	21.82	3.54	0.28	20.42	-1.23	3.96	0.000
VISIÓN32	0.585	10	100	68.10	80	24.04	2.83	0.35	23.81	-0.71	2.73	0.064
NVOAPR16	0.582	10	100	74.76	80	21.03	3.55	0.28	19.64	-0.98	3.61	0.004
FORJAR37	0.561	10	100	68.89	75	22.73	3.03	0.33	23.81	-0.73	2.78	0.058
PERSON06	0.548	0	100	72.38	75	21.79	3.32	0.30	22.33	-0.84	3.68	0.011
CALCON34	0.532	10	100	69.21	80	23.51	2.94	0.34	22.22	-0.86	2.81	0.023
CONSCI49	0.525	0	100	77.22	90	23.67	3.26	0.31	19.14	-1.32	4.28	0.000
COMPRO41	0.521	15	100	75.95	80	22.54	3.37	0.30	20.93	-1.12	3.59	0.001
RESULT35	0.520	10	100	71.98	80	21.84	3.30	0.30	19.94	-0.97	3.27	0.007
CALHAB33	0.519	10	100	70.08	80	23.48	2.98	0.34	22.12	-0.9	3.07	0.015
CONFLI23	0.516	10	100	71.43	80	22.90	3.12	0.32	21.23	-0.88	3.13	0.017
APREND15	0.515	20	100	72.62	80	22.36	3.25	0.31	20.34	-0.91	2.9	0.016
APLCON18	0.515	10	100	75.40	80	21.35	3.53	0.28	19.44	-1.02	3.59	0.003

El factor 1 (Tabla 5) muestra que los empleados que consideran su trabajo como una forma de superación personal, sienten que han obtenido beneficios importantes de su trabajo y por lo tanto se sienten satisfechos en él Fuente: Elaboración propia

Consideración Valorativa: El factor 1 (Tabla 5) muestra que los empleados que consideran su trabajo como una forma de superación personal, sienten que han obtenido beneficios importantes de su trabajo y por lo tanto se sienten satisfechos en él; eso contribuye a que generen, apliquen y difundan el conocimiento. Estos empleados son visionarios, continuamente mejoran la calidad de sus habilidades y conocimientos, así que tienen intención de aprender continuamente y están dispuestos a nuevos aprendizajes. Se fijan estándares de desempeño altos, conocen formas de facilitar el logro de las tareas del equipo y de forjar relaciones fuertes entre los miembros del equipo, lo que los ayuda a manejar los conflictos; su personalidad es con orientación al logro, especifican claramente los resultados que desean, tienen capacidad de servicio, están conscientes de cómo contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y son gente comprometida. Esto comprueba lo dicho por (Chiavenato & Brito, 2009) acerca de una dimensión de la personalidad que consiste en un profundo compromiso de las personas para trabajar en busca de los objetivos de la organización. Así mismo, (Robbins, Judge, & Brito, 2009) menciona como las actitudes de los empleados son la satisfacción en el trabajo, el involucramiento y el compromiso organizacional. Por su parte (Newstrom & Guzman Brito, 2007) dice que la satisfacción en el trabajo se relaciona con la estabilidad, el compromiso e involucramiento.

Consideración Valorativa: Las variables relacionadas en el factor 2 (Tabla 6), indican que los empleados que saben definir problemas, tienen capacidad para resolverlos, generan soluciones alternativas, analíticas y creativas a ellos, tienen capacidad para vencer la adversidad, pueden adaptarse a situaciones ambiguas e inciertas y tienden a trabajar en equipo. Contrastando los resultados de este factor con las referencias, tomamos que las nuevas realidades exigen cooperar en vez de competir, porque cada ser humano es un colaborador creativo y responsable que aprende continuamente. (Medina & Primera, 2004). (Amorós, 2007) dice que así como los individuos toman decisiones, se deben preocupar por la calidad de las mismas, que se ven influenciadas con mucha frecuencia por sus propias percepciones. Las personas encargadas de tomar las decisiones desean parecer competitivos, por eso es que enfocan su atención en problemas que son visibles.

Tabla 6: Factor 2, Resolución de Problemas y Trabajo en Equipo

FACTOR 2	Factorial	Min	Max	Media	Mediana	S	Z	COV	COD	ST	KT	Om K2
SOLALT26	0.748	0	100	71.83	80	23.88	3.01	0.33	21.13	-1.15	3.86	0.001
ANAPRO24	0.731	0	100	68.73	80	25.14	2.73	0.37	23.02	-0.91	3.07	0.014
CREPRO25	0.730	0	100	70.32	80	24.39	2.88	0.35	22.22	-1.02	3.47	0.004
ADVERSI27	0.702	0	100	72.75	80	23.15	3.14	0.32	20.50	-1.21	4.32	0.000
RESPRO22	0.579	10	100	75.54	80	21.11	3.58	0.28	19.82	-1	3.64	0.004
AMBIGU30	0.556	0	100	71.83	80	23.70	3.03	0.33	21.53	-1.08	3.65	0.002
EQUIPO12	0.530	10	100	72.86	80	22.89	3.18	0.31	22.22	-0.82	3.06	0.027
DEFPRO21	0.530	20	100	73.57	75	20.68	3.56	0.28	21.80	-0.62	2.63	0.110

Factor 2 (Tabla 6), indican que los empleados que saben definir problemas, tienen capacidad para resolverlos, generan soluciones alternativas, analíticas y creativas a ellos, tienen capacidad para vencer la adversidad, pueden adaptarse a situaciones ambiguas e inciertas y tienden a trabajar en equipo. Fuente: Elaboración propia

Consideración Valorativa: En el factor 3 (Tabla 7), descubrimos, que los empleados que cuentan con habilidades de acuerdo a su función saben tomar decisiones, tienen capacidad para resolver problemas, son gente especializada y personas creativas. Revisando en el marco teórico comprobamos que en los entornos de negocios se requieren ciertas competencias como lo son: el aprender a aprender, la comunicación y colaboración (Chiavenato & Brito, 2009), es decir habilidades para llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo. La toma individual de decisiones es una parte relevante del comportamiento organizacional. Los problemas que son visibles, por lo general poseen mayor probabilidad de ser seleccionados que los relevantes. (Amorós, 2007).

Tabla 7: Factor 3, Habilidades y Toma de Decisiones Creativas

FACTOR 3	Factorial	Min	Max	Media	Mediana	S	Z	COV	COD	Sk	K	Om K2
HABILIO2	0.795	20	100	79.52	80	17.50	4.54	0.22	15.87	-1.07	4.35	0.001
DECISIO3	0.669	10	100	71.19	80	22.89	3.11	0.32	22.72	-0.6	2.57	0.113
RESPRO22	0.655	10	100	75.54	80	21.11	3.58	0.28	19.82	-1	3.64	0.004
ESPECIO1	0.601	5	100	71.29	77.5	23.19	3.07	0.33	22.69	-0.89	3.44	0.011
CREATIO4	0.500	10	100	69.21	80	22.99	3.01	0.33	23.41	-0.59	2.36	0.070

En el factor 3 (Tabla 7), descubrimos, que los empleados que cuentan con habilidades de acuerdo a su función saben tomar decisiones, tienen capacidad para resolver problemas, son gente especializada y personas creativas. Fuente: Elaboración propia

Consideración Valorativa: Los resultados del análisis multivariable en el factor 4 (Tabla 8), determinan que las personas que dominan las tecnologías de la información, así como las personas que dominan la tecnología, tienen la capacidad de influir en los demás. También se menciona que las empresas se enfrentan hoy a un entorno donde la evolución se ha acelerado hacia un ambiente más competitivo y donde los clientes, los trabajadores, los financieros, accionistas y los proveedores son cada día más demandantes (Hernández, 2015). Esto implica que los empleados estén actualizados en la tecnología necesaria para llevar a cabo sus funciones. Las personas que tienen esta ventaja, tienen la capacidad de influir en los demás, por el reconocimiento que se les da.

Tabla 8: Factor 4, Influencia del Dominio de la Tecnología

Factor 4	Factorial	Min	Max	Media	Median	S	Z	Cov	Cod	St	Kt	Om K2
TICS 08	0.829	0	100	70.71	80	23.60	3.00	0.33	22.32	-0.96	3.51	0.006
TECNOL07	0.814	0	100	71.67	80	24.76	2.89	0.35	22.52	-1.05	3.52	0.003
INFLUY11	0.596	10	100	68.89	70	21.93	3.14	0.32	24.49	-0.8	3.12	0.030

Factor 4 (Tabla 8), determinan que las personas que dominan las tecnologías de la información, así como las personas que dominan la tecnología, tienen la capacidad de influir en los demás Fuente: Elaboración propia

Consideración Valorativa: Las personas que expresan su gratitud y piden retroalimentación, son autónomas y continuamente mejoran la calidad de sus habilidades y sus conocimientos (Tabla 9). Estos resultados nos

ayudan a responder la interrogante sobre los principios o valores personales que las empresas desean tengan sus empleados para diferenciarse de los competidores. Entre los “Cinco Grandes” factores de la personalidad, denominados por (Hellriegel, Slocum Jr, & Woodman, 2004) se describe la sociabilidad, la amabilidad y la apertura intelectual de una persona.

Tabla 9: Factor 5, Cortesía y Mejora Personal

Factor 5	Factorial	Min	Max	Media	Median	S	Z	Cov	Cod	St	Kt	Om	K2
GRATIT40	0.569	0	100	69.25	80	27.64	2.51	0.40	25.85	-1.04	3.29	0.004	
RETROA39	0.561	0	100	64.29	80	30.27	2.12	0.47	30.36	-0.77	2.44	0.028	
AUTONO29	0.526	5	100	71.35	80	24.45	2.92	0.34	22.72	-0.99	3.24	0.006	
CALCON34	0.502	10	100	69.21	80	23.51	2.94	0.34	22.22	-0.86	2.81	0.023	
CALHAB33	0.501	10	100	70.08	80	23.48	2.98	0.34	22.12	-0.9	3.07	0.015	

Las personas que expresan su gratitud y piden retroalimentación, son autónomas y continuamente mejoran la calidad de sus habilidades y sus conocimientos Fuente: Elaboración propia

Consideración Valorativa: Los resultados obtenidos muestran que las personas que pueden llevarse bien con los demás, cuentan con principios y estándares personales que guían su conducta y saben reconocer problemas (Tabla 10). En la revisión literaria (Patlán, García, & Navarrate), mencionan que se debe contribuir al sano y equilibrado desarrollo del factor humano en las organizaciones. La débil calidad de las interacciones sociales en empresas, resulta un factor preponderante en el funcionamiento y desarrollo de las mismas; precisa que las causas son plurifactoriales y acumulativas, dejando al empleado sin armas en frente de las tensiones laborales; insiste sobre la importancia de resaltar y trabajar sobre las dimensiones de la personalidad. (Wasmer, 2012) (Chiavenato & Brito, 2009) Comentan que las dimensiones de la personalidad son: extraversión, ajuste emocional, afabilidad, sentido de responsabilidad, apertura e interés. Por lo tanto se comprueba lo dicho por los autores analizados en el marco teórico.

Tabla 10: Factor 6, Principios Personales y Su Implicación

Factor 6	Factorial	Min	Max	Media	Median	S	Z	Cov	Cod	St	Kt	Om	K2
LLEBIE28	0.569	10	100	77.46	80	21.99	3.52	0.28	19.84	-1.43	4.77	0.000	
PRINCIB1	0.617	20	100	74.68	80	23.17	3.22	0.31	22.72	-0.83	2.7	0.027	
RECPRO20	0.544	30	100	73.89	80	19.60	3.77	0.27	18.75	-0.65	2.58	0.082	

Los resultados obtenidos muestran que las personas que pueden llevarse bien con los demás, cuentan con principios y estándares personales que guían su conducta y saben reconocer problemas Fuente: Elaboración propia

Análisis de Regresión

En este apartado se revisa la explicación significativa y el contraste de la hipótesis para mostrar que las características individuales y de personalidad si contribuyen al logro de los objetivos y también proporcionan ventajas competitivas a las organizaciones.

Como se observa en la Tabla 11, las 47 variables independientes que integran las características de los individuos para dos modelos bajo estudio, mostraron: En el modelo M1, impactan en un 89.8% en los cambios que suceden en la competitividad de la empresa en relación con otras organizaciones, de acuerdo al coeficiente de determinación R² y solo en 10.2% se debe a otras variables ya que los entrevistados si creen que la empresa para la cual laboran es superior a la competencia. La función del modelo M2, muestra un mejor resultado ya que con un coeficiente de determinación de 96% y un menor error de estimación, explica que los empleados están altamente relacionados y conscientes de cómo contribuyen ellos con sus características y personalidad al logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 11: La Empresa es Superior a la Competencia y el Logro de Objetivos Empresariales

Resumen de los Modelos				
Modelo	R	R Cuadrada	R cuadrada ajustada	Error Estándar de estimación.
M1. Variable dependiente: Competitividad organizacional	0.948	0.898	0.579	17.574
M2. Variable dependiente: Logro de objetivos Empresariales	0.980	0.960	0.835	9.622

En el modelo M1, impactan en un 89.8% en los cambios que suceden en la competitividad de la empresa en relación con otras organizaciones, de acuerdo al coeficiente de determinación R2 y solo en 10.2% se debe a otras variables ya que los entrevistados si creen que la empresa para la cual laboran es superior a la competencia. La función del modelo M2, muestra un mejor resultado ya que con un coeficiente de determinación de 96% y un menor error de estimación, explica que los empleados están altamente relacionados y conscientes de cómo contribuyen ellos con sus características y personalidad al logro de los objetivos organizacionales Fuente: Elaboración propia

Como muestra la Tabla 12, la función de regresión del modelo M1, si toma en cuenta las diferentes personalidades de los individuos como parte de la relación competitiva de la organización por lo que se considera altamente significativa (0.016) para pronosticar mejoras en la competitividad como un todo ya que la distribución F permite establecerlo al ser mayor la calculada que la crítica; $F_c (2.813) > F_t (2.20)$ Por otra parte el modelo de regresión M2, en la misma tabla 12, observa también que los empleados en las empresas están altamente conscientes que con sus características personales contribuyen al logro de objetivos lo cual es muy significativo (0.000) y para explicar la relación como un todo, la distribución F lo permite establecer al ser mayor la calculada que la crítica de tablas; $F_c (7.664) > F_t (2.20)$ al 95% de confianza y en ambas funciones. En los dos modelos descritos se incluyeron 47 predictores de personalidad y características individuales como impacto de la competitividad y logro de los objetivos, para las cuales se estimaron todos sus coeficientes como se muestra en la Tabla 13.

Tabla 12: Análisis de Varianza de los Modelo de Competitividad y Logro de Objetivos

Anova Modelo M1					
M1. Variable dependiente: Competitividad empresarial	Suma de cuadrados	g. l.	Media Cuadrados	F	Sig.
Regresión	40,828.7	47	868.6	2.813	0.016
Residual	4,632.9	15	308.8		
Total	45,461.6	62			
Anova Modelo M2					
M2. Variable dependiente: Logro de objetivos empresariales	Suma de cuadrados	g. l.	Media Cuadrados	F	Sig.
Regresión	33,350.0	47	709.5	7.664	0.000
Residual	1,388.8	15	92.5		
Total	34,738.8	62			

La función de regresión del modelo M1, si toma en cuenta las diferentes personalidades de los individuos como parte de la relación competitiva de la organización por lo que se considera altamente significativa (0.016) para pronosticar mejoras en la competitividad como un todo ya que la distribución F permite establecerlo al ser mayor la calculada que la crítica; $F_c (2.813) > F_t (2.20)$ Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 13, Encontramos que la Significancia de la “t” muestra que a pesar de que el ajuste del modelo se ve positivo, la sección de la tabla de coeficientes presentada, muestra que hay demasiados predictores en el modelo, 12 para el modelo M1 de la competitividad y 10 para M2 que refiere al logro de objetivos partiendo de estas características individuales y de personalidad, a pesar de esto hay varios coeficientes no significativos, lo que indica que estas variables no contribuyen mucho al modelo.

Tabla 13: Análisis de los Coeficientes con la Distribución T de Student Para los Modelos de Competitividad y Logro de Objetivos Empresariales

Predictores del Modelo	Coeficientes							
	M1. Competitividad Organizacional				M2. Logro de Objetivos Empresariales			
	B	Error Estándar	T	Sig.	B	Error Estándar	T	Sig.
(Constante)	18.669	31.122	0.600	0.558	15.769	17.040	0.925	0.369
ESPECI01	-0.300	0.340	-0.883	0.391	-0.155	0.186	-0.830	0.420
HABILI02	-0.473	0.473	-1.000	0.333	-0.192	0.259	-0.742	0.470
DECISI03	-0.732	0.550	-1.331	0.203	0.033	0.301	0.109	0.914
CREATI04	1.167	0.628	1.859	.083*	-0.149	0.344	-0.433	0.671
INICIA05	-0.674	0.739	-0.912	0.376	-0.010	0.404	-0.025	0.980
PERSON06	0.308	0.543	0.566	0.579	0.116	0.298	0.390	0.702
TECNOL07	-1.657	0.620	-2.670	0.017*	0.168	0.340	0.495	0.627
TICS 08	1.171	0.717	1.632	0.124	-0.030	0.393	-0.076	0.940
RESPONS09	0.524	0.862	0.607	0.553	-0.252	0.472	-0.533	0.602
MOTIVA10	-0.211	0.507	-0.417	0.683	0.300	0.278	1.082	0.297
INFLUY11	0.386	0.387	0.997	0.334	0.352	0.212	1.660	0.118
EQUIPO12	-1.018	0.748	-1.361	0.194	-0.374	0.410	-0.912	0.376
COMUNIC13	0.899	0.533	1.686	0.112	-0.032	0.292	-0.111	0.913
LIDERAZ14	0.035	0.572	0.062	0.951	0.272	0.313	0.868	0.399
APREND15	1.179	0.645	1.827	0.088*	-0.365	0.353	-1.034	0.317
NVOAPR16	-1.232	0.767	-1.606	0.129	0.282	0.420	0.671	0.512
GENCON17	-0.190	0.699	-0.272	0.790	-0.491	0.383	-1.283	0.219
APLCON18	-0.648	0.567	-1.142	0.271	0.466	0.311	1.499	0.155
DIFCON19	0.570	0.607	0.940	0.362	0.066	0.332	0.199	0.845
RECPRO20	0.117	0.632	0.185	0.856	0.135	0.346	0.391	0.701
DEFPRO21	-0.404	1.163	-0.347	0.733	0.186	0.637	0.293	0.774
RESPRO22	0.673	0.673	0.999	0.334	0.880	0.369	2.387	0.031*
CONFLI23	-1.026	0.861	-1.192	0.252	-1.092	0.471	-2.318	0.035*
ANAPRO24	-0.568	0.639	-0.889	0.388	0.230	0.350	0.658	0.521
CREPRO25	1.422	0.965	1.474	0.161	-1.119	0.528	-2.120	0.051*
SOLALT26	-0.018	0.668	-0.028	0.978	0.008	0.366	0.022	0.983
ADVERS127	0.497	0.933	0.533	0.602	1.079	0.511	2.112	0.052*
LLEBIE28	0.203	0.399	0.509	0.618	0.071	0.219	0.325	0.750
AUTONO29	0.247	0.383	0.644	0.530	-0.482	0.210	-2.299	0.036*
AMBIGU30	-0.418	0.698	-0.599	0.558	-0.280	0.382	-0.734	0.474
PRINCI31	0.663	0.484	1.370	0.191	0.286	0.265	1.079	0.297
VISIÓN32	-1.521	0.759	-2.003	0.064*	0.212	0.416	0.511	0.617
CALHAB33	-0.876	0.656	-1.335	0.202	-0.352	0.359	-0.981	0.342
CALCON34	1.214	0.679	1.789	0.094*	0.694	0.372	1.868	0.081*
RESULT35	0.850	0.395	2.154	0.048*	-0.400	0.216	-1.850	0.084*
LOGRO036	-1.099	0.642	-1.713	0.107*	-0.354	0.351	-1.009	0.329
FORJAR37	0.728	0.541	1.346	0.198	0.401	0.296	1.353	0.196
DESALT38	0.889	0.514	1.729	0.104*	-0.098	0.282	-0.349	0.732
RETROA39	0.473	0.333	1.421	0.176	0.594	0.182	3.257	0.005*
GRATIT40	-0.578	0.396	-1.460	0.165	-0.223	0.217	-1.028	0.320
COMPRO41	0.009	0.610	0.015	0.989	0.641	0.334	1.919	0.074*
SERVIC42	0.273	0.627	0.435	0.670	-0.455	0.343	-1.326	0.205
SATISF43	-0.434	0.554	-0.783	0.446	-0.255	0.303	-0.842	0.413
SUPERA44	-0.094	0.714	-0.132	0.897	0.904	0.391	2.313	0.035*
BENEFIA45	1.460	0.752	1.940	0.071*	-0.187	0.412	-0.454	0.656
CONFIA46	-1.797	0.780	-2.304	0.036*	-0.402	0.427	-0.941	0.362
ENTORN48	0.831	0.455	1.828	0.088*	0.219	0.249	0.881	0.392

En la Tabla 13 para los 47 predictores de personalidad y características individuales como impacto de la competitividad y logro de los objetivos, se estimaron todos sus coeficientes. *Significativo al 5% dos colas, respectivamente. Gujarati & Porter (2010). Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Debido a la inquietud expresada en los antecedentes, se eligió el tema de Comportamiento Organizacional, orientando la investigación al comportamiento individual y su influencia en la creación de ventajas competitivas para las empresas. En base al marco teórico se formuló un instrumento de 49 variables ordinales y 7 nominales, el cuál fue aplicado a 63 sujetos de investigación, empleados de diferentes

empresas en la Comarca Lagunera, principalmente del sector servicios, industria metalúrgica e industria manufacturera. Las edades de los entrevistados en su mayoría oscila entre los 20 y 40 años y su escolaridad es principalmente de licenciatura y postgrado. En los resultados se aprecia, que los entrevistados consideran que el comportamiento individual si influye en la generación de ventajas competitivas, así que se puede decir que si existen características de la personalidad que proporcionan ventajas competitivas a las empresas. Esto se puede constatar en el análisis factorial, donde se especifican ciertas características importantes de personalidad como lo son el considerar el trabajo como una forma de superación personal, una personalidad con orientación al logro, ser comprometidos, estar dispuestos a aprender continuamente y contribuir al logro de los objetivos de la empresa mediante el trabajo en equipo, tender a forjar relaciones fuertes en el equipo, fijarse estándares de desempeño altos, tener capacidad de servicio, saben manejar los conflictos, ser visionarios especificar claramente los resultados que desean.

Así mismo se encontraron habilidades de los empleados como saber vencer la adversidad, la capacidad de definir y resolver problemas, proporcionar soluciones analíticas, creativas y alternativas para resolver dichos problemas y pedir retroalimentación. Definitivamente, un empleado con esas características representa un activo valioso para la empresa y este proporciona una ventaja competitiva con su preparación, disposición, actitud y personalidad. Podemos concluir que la gente especializada cuenta con habilidades de acuerdo a su función, sabe tomar decisiones y son capaces de resolver problemas. En general todos los entrevistados estuvieron de acuerdo y se comportaron como un grupo homogéneo en su apreciación sobre los valores y principios que desean que las empresas tengan sus empleados para diferenciarse de los competidores, y estos se refieren a expresar su gratitud, a poder llevarse bien con los demás, a pedir retroalimentación y ser comprometidos.

Como parte de la conclusión de las relaciones funcionales obtenidas se dice que para mejorar la competitividad los individuos contribuyen de manera significativa mediante el uso eficiente y dominio de la tecnología, ya que esta, como parte del entorno, influye en el desempeño diario de su trabajo, de tal manera que los sujetos confían en su creatividad y en sí mismos, pues sienten que han obtenido beneficios importantes de su trabajo; por lo que se identifican con una personalidad visionaria (Saben definir sus metas) con altos estándares de desempeño, ya que especifican claramente los resultados que desean, porque conocen formas de facilitar el logro de las tareas en equipo. Por otra parte generalmente mejoran la calidad de sus conocimientos, y aunque cuentan con habilidades de comunicación verbal y escrita también las mejoran. Por lo tanto, la hipótesis de investigación sobre la existencia de características individuales y de personalidad que proporcionan ventajas competitivas a las empresas, quedo debidamente contrastada y corroborada mediante los instrumentos estadísticos aplicados.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica de Santo Toribio de M.
- Chiavenato, I., & Brito, M. (2009). *Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Delobbe, N. (2009). *Bien-etre au travail et performance de l'organisation*. Louvain: Crecis.
- Domínguez, A. L., Delgado, D. L., Vargas, A. M., Bravo, S. J., & Becerra, B. M. (2009). El clima organizacional como detonante de la productividad empresarial.
- Hellriegel, D., & J.W., S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Hernández, R. (2003). *Comportamiento Organizacional, Cambio Cultural y Mejora Continua*. Entorno.

Medina, M., & Primera, M. N. (2004). Comportamiento organizacional de las unidades sectoriales de información de la Universidad de Zulia. *Revista Venezolana de Información*, 60-72.

Newstrom, J., & Guzman Brito, M. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw Hill.

Patlán, P. J., García, V. M., & Navarrate, Z. D. (s.f.). *Comportamiento organizacional positivo Vs negativo: Análisis y confrontación*.

Patlán, P. J., Navarrete, Z. D., & García, V. M. (2010). El lado oscuro de las organizaciones: efectos negativos en el factor humano. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 71-86.

Robbins, S., Judge, T., & Brito, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

Romero Buj, D. (2008). La dimension individual en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 51-60.

Rouquette, J. O., & Saleme, M. (s.f.). Estadística y comportamiento organizacional. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 113-135.

Sandoval, C. M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. 83-88.

Tejada, T. J., & Arias, G. F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 295-309.

Wasmer, E. (2012). *insatisfaction au travail: sortir de l'exception francaise*. Paris: Institut Montaigne.

La organización y distribución de la presente investigación se tomó del libro: Schmelkes, C. (1998). *Presentación de anteproyectos e informes de investigación, 2ª edición, Oxford University press: Impresora y editora Rodríguez*.

RECONOCIMIENTOS

Agradecemos a la Facultad de Economía y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Coahuila por el apoyo recibido para presentar y publicar esta investigación.

BIOGRAFÍA

María Guadalupe Barrera García es Licenciada en Mercadotecnia con Maestría en Administración, catedrática de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Coahuila y coordinadora de la Licenciatura en Mercadotecnia de la Facultad de Economía y Mercadotecnia de la UAdeC

Werner Varela Castro tiene Maestría en Sistemas Computacionales Administrativos y es Candidato a Doctor, catedrático de la Escuela de Sistemas de la Universidad Autónoma de Coahuila y coordinador del Posgrado de la Facultad de Economía y Mercadotecnia de la UAdeC.

Jerome Paolacci es Doctor en Interfase Naturaleza – Sociedad, es catedrático de tiempo completo de la Facultad de Economía y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Coahuila

Ramón Heredia Martínez, es Contador Público, con maestría en Economía en la especialidad de Finanzas, Candidato a Doctor en Administración y Alta Dirección y Director de Vinculación en la Universidad Tecnológica de Torreón.

