

# PSICOLOGÍA Y ECONOMÍA: CLAVES PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

## PSYCHOLOGY AND ECONOMICS: KEYS TO ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AT UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

Valery Julieth Berdugo Sierra <sup>1</sup>

María Andrea Bustamante Montes <sup>2</sup>

Keiner Joaquín Castillo Valencia <sup>3</sup>

Laura Valentina De La Rosa Zayas<sup>4</sup>

 Eduardo José Rafael Salazar Araujo <sup>5</sup>

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR-COLOMBIA

### RESUMEN

Esta investigación analiza la influencia de la psicología organizacional y la economía en la gestión administrativa de la Universidad Simón Bolívar, con énfasis en su impacto sobre la eficiencia operativa y el clima organizacional. Mediante un enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a miembros del personal administrativo para conocer sus percepciones y experiencias respecto a estos factores. El estudio adoptó un diseño de caso único, permitiendo explorar cómo la gestión financiera y la motivación del personal influyen en el desempeño institucional. Los resultados de esta investigación pretenden aportar a la formulación de estrategias que optimicen la administración universitaria, promoviendo un entorno de trabajo más eficiente, motivador y alineado con los objetivos de la institución.

**Palabras clave:** Psicología organizacional, economía, gestión administrativa, eficiencia operativa, clima organizacional.

### ABSTRACT

This research analyzes the influence of organizational psychology and economics on the administrative management of the Universidad Simón Bolívar, with an emphasis on their impact on operational efficiency and organizational climate. Using a qualitative approach, semi-structured interviews were conducted with members of the administrative staff to understand their perceptions and experiences regarding these factors. The study adopted a single case design, allowing an exploration of how financial management and employee motivation influence institutional performance. The findings aim to contribute to the development of strategies that optimize university administration, fostering a more efficient, motivating, and institutionally aligned work environment.

**Keywords:** Organizational psychology, economics, administrative management, operational efficiency, organizational climate.

<sup>1</sup> Estudiante del programa de Administración de Empresas, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: [valery.berdugo@unisimon.edu.co](mailto:valery.berdugo@unisimon.edu.co).

<sup>2</sup> Estudiante del programa de Administración de Empresas, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: [maria.bustamante@unisimon.edu.co](mailto:maria.bustamante@unisimon.edu.co).

<sup>3</sup> Estudiante del programa de Administración de Empresas, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: [keiner.castillov@unisimon.edu.co](mailto:keiner.castillov@unisimon.edu.co).

<sup>4</sup> Estudiante del programa de Administración de Empresas, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios. E-mail: [laura.delarosaz@unisimon.edu.co](mailto:laura.delarosaz@unisimon.edu.co).

<sup>5</sup> Profesor, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar. E-mail: Profesor, Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar. E-mail: [eduardo.salazar@unisimon.edu.co](mailto:eduardo.salazar@unisimon.edu.co).

## 1. INTRODUCCIÓN

En el dinámico y competitivo campo de la gestión organizacional, la comprensión profunda de las disciplinas de psicología y economía es esencial para mejorar tanto la eficiencia operativa como el clima organizacional (Adsua Arrufat, 2024). La integración de estas dos áreas no solo fortalece la toma de decisiones, sino que también impulsa la sostenibilidad y el desarrollo estratégico de las organizaciones. La psicología organizacional, que estudia el comportamiento humano en el entorno laboral, abarca factores clave como la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional (Robbins & Judge, 2022). Por su parte, la economía proporciona herramientas fundamentales para la gestión eficiente de los recursos, optimizando procesos y garantizando la viabilidad financiera. Mankiw (2021) subraya la importancia de una asignación eficiente de recursos y de tomar decisiones estratégicas para mejorar la productividad.

A este enfoque, Prieto, Villasmil-Molero y Urdaneta (2011) agregan que la gestión humana en organizaciones postmodernas debe incorporar tanto aspectos psicológicos como económicos para alcanzar la excelencia organizacional. Juntas, ambas disciplinas ofrecen un enfoque integral para una administración más eficaz y adaptativa. Del Vecchio et al. (2020) también abogan por la integración de estas áreas, al proponer lineamientos estratégicos que fortalezcan la gestión gerencial, especialmente en contextos universitarios.

En este contexto, la Universidad Simón Bolívar, ubicada en Barranquilla, Colombia, emerge como un caso de estudio clave para analizar cómo la gestión financiera y la motivación del personal influyen en la eficiencia operativa y el clima organizacional. Esta investigación se enfoca en explorar cómo la integración de conceptos de psicología y economía puede optimizar el funcionamiento institucional y elevar la calidad de los servicios ofrecidos tanto a estudiantes como a colaboradores. La relevancia del estudio radica en su capacidad para proporcionar una comprensión integral de la interacción entre la psicología, la economía y la gestión organizacional.

Se empleará un enfoque cualitativo para profundizar en las percepciones del personal administrativo sobre la gestión financiera y la motivación. Mediante entrevistas semiestructuradas y un análisis exhaustivo de los datos recolectados, se busca identificar cómo estos factores impactan directamente en la eficiencia operativa y el clima organizacional, estableciendo así una base sólida para futuras mejoras en la gestión administrativa de la Universidad Simón Bolívar.

A nivel global, la integración de la psicología y la economía en la gestión organizacional ha cobrado una relevancia crucial para abordar problemas como el estrés laboral, que afecta a más del 20% de los trabajadores en todo el mundo (OIT, 2021). Asimismo, la economía desempeña un papel clave en la toma de decisiones sobre la asignación eficiente de recursos, como lo muestran investigaciones de las Naciones Unidas sobre la relación entre la inversión en capital humano y el crecimiento económico (Naciones Unidas, 2020). En América Latina, los desafíos en la gestión organizacional se presentan de manera particular, destacándose la persistente informalidad laboral, tal como lo señala el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019), lo que requiere aplicar la psicología organizacional para mejorar la motivación y eficiencia en sectores informales. Adicionalmente, factores como la volatilidad de los precios de las materias primas y la desigualdad económica, abordados por Cepal (2018), continúan afectando el desarrollo económico regional.

Esta investigación, al abordar estos factores en el contexto de la Universidad Simón Bolívar, permitirá obtener valiosas lecciones sobre cómo optimizar la gestión administrativa en una institución educativa, y a su vez, contribuir al cuerpo de conocimientos en la intersección de la psicología, la economía y la gestión organizacional.

## 2. FUNDAMENTO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

A continuación, se presentan algunos antecedentes clave que abordan la intersección de la psicología organizacional y la economía en la gestión administrativa, especialmente en el contexto universitario. Estos estudios proporcionan una base teórica y empírica que ilustra cómo la integración de estas disciplinas puede optimizar la eficiencia operativa, el clima organizacional y la sostenibilidad en las instituciones educativas. Los antecedentes seleccionados exploran tanto el impacto de la psicología en la gestión humana y el comportamiento organizacional, como las implicaciones de la economía para la toma de decisiones estratégicas y la asignación eficiente de recursos, temas cruciales para la investigación que se desarrolla en la Universidad Simón Bolívar.

Herbert A. Simon, uno de los pioneros en este campo, revolucionó la teoría de la administración con su obra *Administrative Behavior* (1947), en la que introdujo el concepto de “racionalidad limitada” y subrayó la importancia de la toma de decisiones en las organizaciones. Simon adoptó un enfoque interdisciplinario que combinó psicología, economía y teoría de la administración, lo que le permitió desarrollar ideas que siguen siendo fundamentales en la gestión organizacional. Su trabajo sentó las bases para la comprensión de la toma de decisiones en las organizaciones durante la década de 1940-1950, destacando la necesidad de abordar los límites cognitivos en los procesos decisionales (Simon, 1947).

En la década de 1960-1970, James G. March y Richard Cyert expandieron las ideas de Simon. En su libro *Behavioral Theory of the Firm* (1963), exploraron cómo las empresas toman decisiones en condiciones de incertidumbre y conflicto, utilizando estudios de caso y análisis empíricos para desarrollar su teoría. La obra de Cyert y March subraya la importancia de los procesos de decisión y la adaptación organizacional en entornos complejos. Su enfoque profundizó en la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre, lo que resultó en la formulación de teorías clave sobre el comportamiento organizacional en contextos de conflicto y crisis (Cyert & March, 1963).

A finales de la década de 1980 y principios de 1990, Michael Jensen y William Meckling introdujeron la teoría de la agencia, que centró su atención en los conflictos de interés entre los propietarios y los gerentes. Su artículo *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure* (1976) destacó cómo estos conflictos pueden ser mitigados mediante estructuras de incentivos adecuadas. Su trabajo integró conceptos económicos clave para abordar la eficiencia organizacional y la alineación de intereses en la gestión empresarial, contribuyendo a la comprensión de los conflictos de agencia y la estructura de incentivos durante las décadas de 1980-1990 (Jensen & Meckling, 1976).

En la década de 2000-2010, la psicología organizacional ganó relevancia con los trabajos de Edgar Schein sobre la cultura organizacional. En su libro *Organizational Culture and Leadership* (1985), Schein exploró cómo la cultura influye en el comportamiento organizacional y la efectividad de la gestión. Utilizando estudios de caso y entrevistas, Schein destacó la importancia de la cultura organizacional para promover la cohesión interna y mejorar el rendimiento. Su obra fue clave para consolidar la importancia de la cultura en el éxito de las organizaciones (Schein, 1985).

Más recientemente, en la década de 2010-2020, la integración de la economía del comportamiento en la gestión organizacional ha ganado prominencia. Investigaciones de autores como Daniel Kahneman y Richard Thaler sobre los sesgos cognitivos y la toma de decisiones han transformado la manera en que las organizaciones diseñan políticas y estructuras para mejorar la toma de decisiones y la eficiencia operativa. Estos estudios contribuyen a entender cómo los sesgos pueden afectar los procesos organizacionales y cómo la economía del comportamiento puede ofrecer soluciones prácticas para mitigar estos efectos (Kahneman & Thaler, 2017).

El análisis de la evolución de la gestión organizacional muestra una tendencia hacia la integración de múltiples disciplinas para abordar problemas complejos. La combinación de psicología y economía ha permitido el desarrollo de teorías y prácticas más completas y efectivas, adaptándose a los cambios en el entorno organizacional global. Esta integración sigue siendo fundamental para la evolución de la gestión en diversas áreas, incluida la gestión universitaria, que es el foco de la investigación en la Universidad Simón Bolívar.

## 2.2. Marco Teórico

La gestión organizacional moderna enfrenta desafíos complejos que requieren un enfoque interdisciplinario. La psicología y la economía son dos disciplinas fundamentales para mejorar la eficiencia operativa y el clima organizacional. Este marco teórico explora cómo estas disciplinas influyen en la gestión organizacional, con un enfoque particular en la Universidad Simón Bolívar.

### 2.2.1. Psicología organizacional

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se enfoca en el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones. Esta disciplina analiza cómo las personas interactúan en el entorno laboral y cómo estas interacciones afectan el rendimiento, la satisfacción y el bienestar de los empleados. Según Pérez (2013), la psicología organizacional proporciona herramientas para mejorar el bienestar emocional, la motivación y la productividad de los colaboradores.



Nota: Adaptado de Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.

### 2.2.2. Características de la psicología organizacional

La psicología organizacional analiza los comportamientos de los individuos dentro de una organización, evaluando y seleccionando al personal, diseñando programas de formación y desarrollo, y realizando estudios sobre las variables psico laborales que influyen en las organizaciones (Acosta Carrillo, 2021). Esta disciplina se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento de los empleados mediante la aplicación de principios psicológicos.

### 2.2.3. Influencia en la Administración

La psicología organizacional influye en la administración al proporcionar estrategias para mejorar el bienestar emocional y la motivación de los empleados. Según Pérez (2013), esta disciplina ayuda a crear un clima laboral positivo, lo cual es esencial para la retención de talento y la mejora de la productividad (Pérez, 2013). La implementación de programas de bienestar y desarrollo personal puede reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción de los empleados. La psicología organizacional tiene una influencia fundamental en la administración y gestión de las organizaciones al proporcionar herramientas clave para comprender y optimizar el comportamiento humano en el entorno laboral. A través de estudios sobre motivación, liderazgo, cultura organizacional y bienestar,



esta disciplina ayuda a los líderes a diseñar estrategias que mejoren el desempeño y la satisfacción de los empleados, fomentando un ambiente de trabajo positivo y productivo. Además, la psicología organizacional juega un papel crucial en la gestión del cambio, la selección y desarrollo de talento, y la mejora del clima laboral, lo que contribuye a reducir la rotación y aumentar el compromiso. En resumen, al integrar los principios psicológicos en la gestión, las organizaciones pueden no solo optimizar sus recursos humanos, sino también fortalecer su capacidad para adaptarse a los desafíos del entorno y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

#### **2.2.4. Aportes de la psicología organizacional**

Entre los aportes más significativos de la psicología organizacional se encuentran la gestión del estrés, el desarrollo de habilidades de liderazgo y la mejora de la comunicación organizacional. Estos elementos son cruciales para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo (Mayo, 1933; Herzberg, 1966). La psicología organizacional también contribuye a la evaluación del desempeño y la planificación de carreras, lo que permite a las organizaciones identificar y desarrollar el talento interno.

#### **Teorías relevantes**

- Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg: Frederick Herzberg propuso que existen factores que causan satisfacción laboral (motivadores) y factores que causan insatisfacción (higiénicos) (Herzberg, 1966). Los motivadores incluyen logros, reconocimiento y responsabilidad, mientras que los factores higiénicos abarcan condiciones laborales, salario y políticas de la empresa.
- Teoría de las Necesidades de Maslow: Abraham Maslow sugirió que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, desde las más básicas hasta las de autorrealización (Maslow, 1943). Esta teoría es fundamental para entender cómo las necesidades de los empleados influyen en su motivación y rendimiento.
- Teoría de los Dos Factores de McGregor: Douglas McGregor desarrolló las teorías X e Y, que describen diferentes estilos de gestión basados en las percepciones de los gerentes sobre la motivación de los empleados (McGregor, 1960). La Teoría X asume que los empleados son inherentemente perezosos y necesitan supervisión estricta, mientras que la Teoría Y postula que los empleados son auto motivados y buscan responsabilidad.

#### **2.2.5. Economía en la gestión organizacional**

La economía ofrece un marco esencial para comprender cómo se asignan los recursos dentro de una organización, influyendo directamente en decisiones clave como la inversión, la productividad y la sostenibilidad de la empresa. Al proporcionar herramientas para tomar decisiones informadas, la economía se convierte en un pilar fundamental de la gestión organizacional, ayudando a optimizar recursos, mejorar procesos y garantizar la estabilidad financiera. Desde una perspectiva microeconómica, la teoría económica permite evaluar la eficiencia operativa y señalar áreas donde los costos pueden reducirse sin comprometer la calidad o el rendimiento. Asimismo, la economía apoya la toma de decisiones estratégicas a largo plazo, tales como la inversión en capital humano, la planificación de la expansión y la gestión de riesgos. Además, la comprensión de los principios económicos habilita a los líderes empresariales para enfrentar desafíos como la volatilidad de los precios de insumos, la competencia en el mercado y la maximización del valor para los accionistas. Por lo anterior, la integración de la economía en la gestión organizacional no solo optimiza el uso de los recursos disponibles, sino que también fomenta el desarrollo sostenible y fortalece la capacidad de adaptación de la organización ante un entorno empresarial dinámico y en constante evolución.

#### **2.2.6. Características de la economía en la gestión**

La economía en la gestión organizacional se centra en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios. Analiza las variables macro y microeconómicas que afectan las decisiones empresariales (Sánchez Bañuelos, 2017). La economía empresarial estudia cómo las organizaciones pueden utilizar sus recursos de manera eficiente para maximizar sus beneficios y minimizar sus costos.



### 2.2.7. Influencia en la Administración

La economía influye en la administración al proporcionar información valiosa para la toma de decisiones estratégicas. La administración utiliza esta información para optimizar los recursos y maximizar los beneficios (Drucker, 1954). Las decisiones económicas informadas pueden mejorar la competitividad de la organización y su capacidad para adaptarse a cambios en el mercado.

### 2.2.8. Aportes de la Economía a la Administración

La economía aporta herramientas para la asignación eficiente de recursos, la inversión en capital humano y la implementación de tecnologías innovadoras. Estas estrategias son esenciales para mejorar la productividad y la competitividad de la organización (Porter, 1985). La economía también ayuda a las organizaciones a entender y gestionar los riesgos financieros, lo que es crucial para su sostenibilidad a largo plazo.

### 2.2.9. Teorías Relevantes

- *Teoría de la ventaja competitiva de Porter:* Michael Porter argumenta que las empresas pueden obtener una ventaja competitiva mediante la diferenciación, el liderazgo en costos y el enfoque (Porter, 1985). Estas estrategias permiten a las organizaciones destacarse en el mercado y atraer a más clientes.

**Figura 2: Estrategias de Ventaja Competitiva de Porter**



Nota: Adaptado de Contreras Campos, E. (2020). La ventaja competitiva de Michael Porter. Universidad Ricardo Palma

- *Teoría de la agencia:* Jensen y Meckling (1976) describen la relación entre los propietarios (principales) y los gerentes (agentes) de una empresa, y cómo los intereses de ambos pueden alinearse (Jensen & Meckling, 1976). Esta teoría es fundamental para entender los problemas de gobernanza corporativa y cómo pueden resolverse mediante

## 2.3. Aplicación en la Universidad Simón Bolívar

En el ámbito universitario, la integración de conceptos provenientes de la psicología y la economía se revela como una estrategia crucial para abordar la complejidad de la gestión académica y administrativa. La Universidad Simón Bolívar, reconocida por su compromiso con la excelencia educativa y la formación integral de sus estudiantes, se encuentra en una posición privilegiada para aprovechar estos enfoques interdisciplinarios. La aplicación de la psicología organizacional y los principios económicos no solo optimiza la eficiencia operativa y el ambiente de trabajo, sino que también contribuye significativamente a la calidad de la educación y al bienestar general de toda la comunidad universitaria.

### 3. MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de la investigación es cualitativo, adecuado para explorar la influencia de la gestión financiera y la motivación del personal en la eficiencia operativa y el clima organizacional en la Universidad Simón Bolívar. Este enfoque permite obtener una comprensión profunda de las percepciones y experiencias del personal administrativo, utilizando métodos que favorecen una exploración exhaustiva de las variables en estudio (Denzin & Lincoln, 2011; Creswell, 2014). Se optó por un diseño de estudio de caso único, centrado en la Universidad Simón Bolívar, lo que posibilita una exploración intensiva del contexto específico de la universidad y facilita un análisis detallado de cómo la gestión financiera y la motivación impactan en la eficiencia operativa y el clima organizacional. Al concentrarse en un solo caso, se obtiene una visión más matizada del fenómeno (Stake, 1995).

La población objeto de estudio está compuesta por el personal administrativo de la universidad, abarcando colaboradores de diversos niveles y departamentos. La muestra consta de 4 funcionarios, representativos de diferentes áreas, adscritos a la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad Simón Bolívar, (dirección de Desarrollo Organizacional, Jefe de Contratación, coordinador de Desarrollo Organizacional y coordinador de selección) lo que asegura una visión integral de los temas de investigación. Según Patton (2015), este tamaño de muestra es adecuado para captar la diversidad de experiencias sin sacrificar la profundidad del análisis. Se empleará un muestreo intencional, seleccionando a aquellos participantes que puedan ofrecer información relevante y enriquecedora, de acuerdo con los objetivos de la investigación.

La técnica principal de recolección de datos será la entrevista semiestructurada, que permite explorar de manera flexible las experiencias de los participantes sobre la gestión financiera, la motivación y su impacto en la eficiencia operativa y el clima organizacional. Las entrevistas se realizarán de forma abierta, permitiendo profundizar en temas que surjan durante las conversaciones. Las entrevistas serán grabadas, con el consentimiento de los participantes, para luego ser transcritas y analizadas. Se utilizará el análisis de contenido, con la codificación, identificación de categorías y temas emergentes relacionados con los elementos clave del estudio, como la gestión financiera y la motivación del personal (Bardin, 2011).

El plan de trabajo incluye varias fases: preparación (1 día), en la que se desarrollará la guía de entrevistas y se seleccionarán los participantes; recolección de datos (2 días), que incluye la realización de entrevistas y recolección de documentos relevantes; transcripción y análisis de datos (6 horas); redacción del informe (1 semana), y revisión final del informe y ajustes (5 horas). La investigación se llevará a cabo respetando principios éticos clave, como la obtención de consentimiento informado y el uso responsable de los datos recopilados (Rubin & Rubin, 2012).

Las limitaciones de la investigación incluyen la dificultad de generalización debido al enfoque en un solo caso, lo que implica que los resultados no sean necesariamente aplicables a otras instituciones. Además, la subjetividad del análisis cualitativo podría influir en la interpretación de los resultados, lo que debe ser considerado al analizar los datos.

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de las entrevistas realizadas al personal administrativo de la Universidad Simón Bolívar, se obtuvieron respuestas detalladas que permiten comprender el impacto de la gestión financiera y la motivación del personal en la eficiencia operativa y el clima organizacional.

Al contrastar las respuestas obtenidas en las entrevistas con las teorías presentes en el marco teórico, se observan coincidencias y diferencias significativas en cuanto a la gestión financiera, la motivación del personal y su impacto en la eficiencia operativa y el clima organizacional.

1. **Gestión económica-financiera y eficiencia operativa:** La directora de Desarrollo Organizacional, Estela Camacho, subraya la importancia de una gestión financiera sólida para el uso eficiente de los recursos dentro de la universidad, lo cual posibilita la realización de inversiones estratégicas en áreas clave como infraestructura,



tecnología y proyectos de investigación. Esta afirmación resuena fuertemente con la teoría de la gestión financiera estratégica (Brigham & Ehrhardt, 2013), que destaca la necesidad de una administración eficaz de los recursos financieros para asegurar la competitividad y eficiencia operativa de una organización. Según esta teoría, la gestión financiera no debe limitarse solo a la supervisión de los recursos, sino que debe tener un enfoque proactivo hacia la optimización de los mismos, tomando decisiones que promuevan la inversión en áreas que garanticen un retorno de valor a largo plazo.

El concepto de gestión financiera estratégica subraya que las decisiones de inversión deben alinearse con los objetivos a largo plazo de la institución, y esto, como señala Camacho, permite mejorar la calidad de los servicios educativos, fortalecer la infraestructura y fomentar el desarrollo de proyectos de investigación que son esenciales para la innovación y el progreso académico. En este sentido, una adecuada planificación financiera no solo busca la asignación eficiente de los recursos, sino también la identificación de oportunidades de crecimiento que contribuyan al posicionamiento de la universidad como una institución competitiva y vanguardista en el ámbito educativo. Además, la implementación de una estrategia financiera sólida tiene un impacto directo en la eficiencia operativa. Según el enfoque de optimización de recursos presente en la teoría financiera, el uso adecuado de los fondos permite una gestión más efectiva de los procesos internos, reduciendo costos operativos innecesarios y maximizando el impacto de cada inversión. Este tipo de gestión asegura que los recursos sean canalizados hacia áreas que generen un valor tangible y sostenible, como la mejora de la infraestructura tecnológica y los avances en proyectos de investigación, lo cual no solo incrementa la calidad educativa, sino que también potencia el prestigio institucional.

Este enfoque también se vincula con las teorías sobre gestión del capital humano y economía organizacional. Cuando los recursos financieros se gestionan de manera eficiente, la universidad tiene la capacidad de invertir en la capacitación y el bienestar del personal, lo cual es fundamental para garantizar una operación fluida y un ambiente de trabajo motivador. La mejora en las condiciones de trabajo, facilitada por una adecuada asignación de recursos, a su vez contribuye a aumentar la satisfacción y productividad del personal administrativo y docente, lo que se traduce en una mayor eficiencia operativa y un clima organizacional positivo. Por lo tanto, una gestión financiera efectiva no solo mejora la infraestructura física y tecnológica de la universidad, sino que también genera un círculo virtuoso en el que la optimización de los recursos fortalece la operatividad general, el desempeño académico y la satisfacción de los colaboradores, todo lo cual incide directamente en la competitividad y sostenibilidad de la institución a largo plazo.

2. **Motivación del personal y clima organizacional:** Camacho también destacó el rol crucial de la motivación para generar un ambiente positivo y productivo dentro de la universidad. Este enfoque es congruente con la teoría de la motivación humana de Herzberg (1966), quien propone que existen dos categorías de factores que afectan el bienestar y el rendimiento de los empleados: los factores higiénicos y los motivacionales. Los primeros, como las condiciones de trabajo y el salario, son necesarios para evitar la insatisfacción, pero son los factores motivacionales (como el reconocimiento y el apoyo a los empleados) los que realmente impulsan la motivación y el desempeño. La entrevista resalta cómo el sentirse valorado por la organización, a través del reconocimiento y el apoyo, puede elevar el compromiso y la eficiencia del personal. Este enfoque refleja directamente la premisa de Herzberg, que sugiere que los factores motivacionales son fundamentales para fomentar el rendimiento organizacional y, por ende, para lograr una mayor productividad y satisfacción entre los empleados.

Asimismo, el resultado de la revisión del clima organizacional realizada en 2023, que arrojó un índice positivo del 85%, pone de manifiesto la importancia de mantener un ambiente laboral saludable y motivador. Este hallazgo se conecta estrechamente con la teoría de la cultura organizacional de Schein (2010), quien sostiene que el clima organizacional es un reflejo directo de la cultura interna de la institución. Según Schein, una cultura organizacional positiva y sólida, que promueve el bienestar, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo, es esencial para la cohesión interna y el compromiso de los colaboradores. Las iniciativas implementadas en la universidad, como el fomento del trabajo en equipo y el bienestar laboral, ayudan a fortalecer esa cultura, asegurando un ambiente en el que los colaboradores se sienten valorados y apoyados.

De acuerdo con Schein, un ambiente de trabajo saludable contribuye no solo a la satisfacción de los empleados, sino también a la mejora de la eficiencia organizacional, al reducir la rotación de personal, incrementar la colaboración y fomentar un sentido de pertenencia dentro de la comunidad universitaria. Además, este tipo de clima positivo





favorece la integración de toda la comunidad universitaria, promoviendo un entorno armónico que es clave para la productividad y el éxito a largo plazo de la institución.

Por lo tanto, tanto la teoría de Herzberg como la de Schein resaltan la importancia de la motivación y el clima organizacional como factores determinantes para el desempeño y la eficiencia dentro de una institución. Estas teorías respaldan la visión de Camacho sobre cómo un ambiente positivo y de apoyo no solo favorece el bienestar de los colaboradores, sino que también impulsa el logro de los objetivos organizacionales de manera efectiva y sostenible.

3. **Motivación y retención de estudiantes:** La entrevista con Silvana Giacometo, coordinadora de selección, subraya la relación entre la motivación del personal y la retención de estudiantes, se vinculan estrechamente con la teoría de la motivación de Maslow (1943), que establece que los individuos tienen una jerarquía de necesidades que deben ser satisfechas de forma progresiva, desde las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) hasta las necesidades más complejas, como la autoestima y la autorrealización. Maslow sugiere que una vez que las necesidades básicas son cubiertas, las personas buscan la satisfacción de sus necesidades psicológicas y de desarrollo personal, lo que influye directamente en su motivación y comportamiento.

En el contexto universitario, la motivación del personal juega un papel crucial, ya que un entorno en el que los colaboradores sienten que sus necesidades de reconocimiento, seguridad y crecimiento profesional están siendo atendidas, les permite no solo desempeñarse de manera eficiente, sino también involucrarse más activamente en la mejora continua de los servicios educativos. Según la teoría de Maslow, cuando los empleados perciben que la institución valora su esfuerzo y apoya su desarrollo personal, alcanzan un nivel más alto de motivación, lo que se refleja en un mayor compromiso y rendimiento en sus tareas diarias.

Este aumento en la motivación del personal impacta directamente en la capacidad de la universidad para brindar un servicio educativo de alta calidad, ya que los colaboradores motivados están más inclinados a ofrecer el mejor apoyo posible a los estudiantes. De acuerdo con la visión de Maslow, el reconocimiento y la oportunidad de crecimiento profesional actúan como factores motivacionales de primer orden, lo que, en consecuencia, mejora la calidad del servicio educativo y la experiencia estudiantil. Como resultado, esto influye en la retención de estudiantes, pues los estudiantes se benefician de un entorno educativo donde tanto los docentes como el personal administrativo están comprometidos, lo que mejora la satisfacción estudiantil y fomenta la permanencia en la institución.

Por tanto, la motivación del personal, respaldada por la teoría de Maslow, no solo se limita a la mejora del desempeño individual, sino que también tiene un efecto multiplicador en el ambiente educativo global de la universidad, contribuyendo de manera significativa a la retención de estudiantes. Esta relación resalta la importancia de crear un entorno laboral que no solo atienda las necesidades básicas del personal, sino que también fomente el crecimiento personal y profesional, creando así una sinergia que beneficia tanto a los empleados como a los estudiantes y, en última instancia, a la institución en su conjunto.

4. **Psicología económica y retención de talento:** En cuanto a las declaraciones de María Molina, jefa de contratación, quien resalta la relevancia de la psicología económica y el acompañamiento psicológico en el ámbito laboral, estas se pueden vincular de manera directa con la teoría del capital humano de Becker (1964). Según Becker, las inversiones en el bienestar de los empleados, que incluyen tanto los beneficios tangibles como los intangibles, son fundamentales para mejorar el rendimiento y la retención a largo plazo del talento. La teoría del capital humano sugiere que el personal no solo debe ser considerado como un recurso laboral, sino como una inversión cuyo desarrollo y bienestar continuo repercute positivamente en el rendimiento de la organización.

El acompañamiento psicológico y el fomento del trabajo en equipo, mencionados por Molina y otros entrevistados, se alinean perfectamente con esta perspectiva, ya que el apoyo emocional y el sentido de pertenencia que proporcionan estas prácticas son esenciales para fortalecer el capital humano. Al abordar no solo las necesidades profesionales, sino también las emocionales y psicológicas de los empleados, la universidad está construyendo un entorno de trabajo que fomenta la motivación y el desarrollo personal. Este tipo de inversiones intangibles contribuye a la creación de un espacio laboral saludable, donde los empleados sienten que su bienestar es prioritario, lo cual tiene un impacto directo en su compromiso y satisfacción laboral. Además, la psicología económica, que estudia cómo las condiciones emocionales y psicológicas afectan las decisiones económicas, juega un papel crucial en la

comprensión de las necesidades subyacentes que influyen en la permanencia de los empleados. En este sentido, el acompañamiento psicológico y la promoción de un entorno de trabajo en equipo tienen un efecto multiplicador al reducir el estrés laboral, aumentar la cohesión grupal y mejorar el bienestar general de los empleados. Estos factores no solo contribuyen a la motivación intrínseca, sino que también minimizan los riesgos de rotación y fuga de talento, favoreciendo la retención a largo plazo de los colaboradores clave.

Por lo tanto, las declaraciones de María Molina refuerzan la importancia de ir más allá de los incentivos económicos directos y considerar factores como el bienestar emocional y el desarrollo personal como parte integral de la estrategia de gestión de talento. Al implementar este enfoque, la universidad no solo optimiza el capital humano existente, sino que también crea un entorno de trabajo más resiliente y sostenible. Esta alineación con la teoría del capital humano, que valora las inversiones en la salud y el bienestar de los empleados, subraya la necesidad de considerar a los colaboradores como activos estratégicos cuya satisfacción y desarrollo son esenciales para el éxito organizacional a largo plazo.

Las respuestas obtenidas en las entrevistas corroboran las teorías presentes en el marco teórico, destacando la importancia de una gestión financiera eficiente y una motivación bien gestionada para el clima organizacional, la eficiencia operativa y la retención tanto de empleados como de estudiantes. La integración de factores financieros, motivacionales y psicológicos, tal como se sugiere en las entrevistas, parece ser una estrategia clave para el éxito institucional y la cohesión interna de la Universidad Simón Bolívar.

Estos hallazgos subrayan la relevancia de una gestión integral que combine aspectos financieros, motivacionales y psicológicos para lograr un entorno universitario eficiente, armónico y productivo.

**Tabla 1.** Resultados de entrevistas: impacto de gestión financiera y motivación en la eficiencia operativa y clima Organizacional

| Pregunta                                                                                                                                   | Entrevistados                     | Resumen de respuestas                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿Cómo influyen la gestión financiera y la motivación en la eficiencia operativa y el clima organizacional de la Universidad Simón Bolívar? | María Bustamante y Estela Camacho | La gestión financiera sólida y la motivación del personal son clave para mejorar la eficiencia operativa y el clima organizacional. La adecuada distribución de recursos permite inversiones que mejoran los servicios, mientras que la motivación fomenta un ambiente productivo y positivo. |
| ¿Qué iniciativas se han implementado para mejorar el clima organizacional?                                                                 | Laura De La Rosa y Carolina Ariza | Implementación de un plan enfocado en el trabajo en equipo y bienestar laboral. Revisión del clima en 2023 con resultados del 85% positivo.                                                                                                                                                   |
| ¿Qué impacto tiene la motivación del personal en la retención de estudiantes?                                                              | Valery Berdugo y Silvana          | La motivación del personal es crucial. La selección adecuada de personal y la capacitación continua afectan directamente la retención estudiantil, ya que los profesores motivados ofrecen mejores herramientas pedagógicas y crean un ambiente educativo positivo.                           |
| ¿Cómo influyen los principios de psicología económica en las decisiones de contratación y retención de talento?                            | Keiner Castillo y María Victoria  | La psicología económica ayuda a promover proyectos a largo plazo que benefician tanto a estudiantes como a la universidad. Acompañamiento psicológico y trabajo en equipo son esenciales para la motivación y retención del personal.                                                         |

Fuente: Elaboración propia (2024)

## 5. CONCLUSIONES

Este estudio analizó el impacto de la gestión financiera y la motivación del personal en la eficiencia operativa y el clima organizacional de una institución educativa. A través de entrevistas realizadas al personal administrativo, se pudo observar cómo una correcta administración de los recursos financieros, combinada con estrategias de motivación y bienestar laboral, incide positivamente en el rendimiento organizacional, contribuyendo a la creación de un entorno laboral productivo y armonioso. Las conclusiones obtenidas se alinean con las teorías fundamentales sobre gestión financiera, motivación y cultura organizacional, que sustentan la importancia de integrar estos elementos para optimizar el funcionamiento de las organizaciones.

La integración de la psicología y la economía en la gestión organizacional ofrece herramientas clave para enfrentar los desafíos actuales en la administración educativa, promoviendo una gestión más eficiente y la creación de un clima organizacional positivo. Los resultados de la investigación proporcionan una base sólida para la mejora continua de la gestión financiera y la motivación del personal, orientando futuras políticas y prácticas que favorezcan la eficiencia operativa y el bienestar institucional. Estos hallazgos también abren la puerta a investigaciones adicionales que profundicen en la interacción entre la psicología, la economía y la gestión organizacional en diversos contextos académicos y empresariales, subrayando la importancia de una gestión integral para alcanzar un entorno universitario eficiente y armónico, que beneficie tanto a los estudiantes como al personal.

Se puede inferir que la motivación de los empleados depende de dos tipos de factores: los factores higiénicos y los motivacionales. Los primeros, como las condiciones laborales y la seguridad en el empleo, son cruciales para prevenir la insatisfacción, pero no son suficientes para generar motivación. Por otro lado, los factores motivacionales, como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la autonomía, son los verdaderos impulsores del compromiso y la satisfacción laboral, lo que se traduce en un desempeño superior y mayor productividad.

En el contexto de la institución, la gestión financiera eficiente, al facilitar inversiones en áreas clave como infraestructura, tecnología y proyectos de investigación, mejora la calidad educativa y las condiciones de trabajo, lo que tiene un impacto directo en la motivación del personal. Esta relación resalta los principios de la teoría de la motivación de Herzberg, que subraya que un entorno laboral saludable, basado en el reconocimiento y el apoyo, incrementa el compromiso y la eficiencia del personal. Además, las iniciativas de bienestar laboral, trabajo en equipo y desarrollo profesional mencionadas en las entrevistas reflejan claramente los factores motivacionales propuestos por Herzberg. Estas acciones no solo aumentan la satisfacción en el trabajo, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y alinean los objetivos individuales con los de la institución, lo que es esencial para mantener un clima organizacional positivo. Al fomentar la motivación intrínseca, se crea un entorno de trabajo armonioso, donde los empleados se sienten valorados y apoyados, lo que, según Herzberg, se traduce en un rendimiento más alto y un clima organizacional saludable.

Por último, el índice positivo obtenido en la revisión del clima organizacional, que alcanzó un 85%, refuerza la relevancia de las estrategias implementadas para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Esto demuestra cómo las políticas de motivación y bienestar laboral tienen un impacto tangible en el desempeño organizacional y en la satisfacción del personal, lo que respalda la necesidad de seguir promoviendo un enfoque integral que combine la gestión financiera eficiente con la motivación del personal para lograr el éxito organizacional.

## 6. LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta Carrillo, J. (2021). *La psicología organizacional y su impacto en la gestión de recursos humanos*. Editorial Académica.
- Bardin, L. (2011). *Análisis de contenido*. Editorial Akal.
- BID. (2019). *La informalidad laboral en América Latina: Un desafío persistente*.

- Cepal. (2018). *La inversión en capital social para la reducción de la desigualdad*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). *A behavioral theory of the firm*. Prentice-Hall.
- DANE. (2022). *Estadísticas sobre la rotación laboral en Colombia*.
- Del Vecchio, D. A. S., Guilianny, J. G., Prieto, R., & Marcano, A. I. P. (2020). Lineamientos estratégicos para fortalecer la gestión gerencial en universidades de la costa atlántica. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 155-171.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE handbook of qualitative research* (4th ed.). SAGE Publications.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics* (9th ed.). Cengage Learning.
- March, J. G., & Cyert, R. M. (1963). *A behavioral theory of the firm*. Prentice-Hall.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- Naciones Unidas. (2020). *La inversión en capital humano y su relación con el crecimiento económico*.
- OIT. (2021). *El estrés laboral en el ámbito global: Datos e implicaciones*.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pérez, M. (2013). *La psicología organizacional y su impacto en la productividad laboral*. Editorial Psicoempresarial.
- Prieto, R., del Carmen Villasmil-Molero, M., & Urdaneta, L. (2011). Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 8(2), 1-12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative interviewing: The art of hearing data* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership* (1st ed.). Jossey-Bass.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations* (1st ed.). Free Press.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. SAGE Publications.