



## EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LAS ACTITUDES DEL TALENTO HUMANO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

### ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND ITS IMPACT ON THE ATTITUDES OF HUMAN TALENT IN THE UNIVERSITY SCOPE

Ing. Luis Briones Saltos, Mg. Sc.<sup>1</sup>  
lbriones@utm.edu.ec

Ing. Rosa Cedeño Zambrano, Mg. Sc.<sup>2</sup>  
rmcedeno@utm.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Luis Briones Saltos y Rosa Cedeño Zambrano (2018): "El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (noviembre 2018). En línea

[//www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional-actitudes.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional-actitudes.html)

#### RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo general analizar el comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí de la República del Ecuador. Fundamentada en las teorías de Robbins (2004), Schermerhorn (2007), Chiavenato (2008), Ferrer (2015) y Luthans (2013). Fue deductivo-inductivo, analítica-descriptiva de campo, utilizando una muestra de 79 colaboradores, la técnica para recabar información fue la encuesta, considerando los resultados efectivos y confiables, demostraron que las actitudes impactan de manera significativa para el logro de los objetivos en el comportamiento de los colaboradores de la institución, los valores que rigen el quehacer institucional, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de su entorno laboral. En tal virtud, el comportamiento organizacional en las instituciones de nivel superior deben poseer un cúmulo de cualidades, para adoptarse a los cambios en la organización para ser más competitivos. Se concluye enfatizando la importancia del papel que juegan estos elementos en la vida de las personas y de las organizaciones diagnosticando su estado presente, así como proyectarse al futuro, a través de los resultados que se alcanzaron en la investigación.

**PALABRAS CLAVES:** Relaciones interpersonales-responsabilidad-compromiso-satisfacción laboral

<sup>1</sup> Ing. Comercial. Master en Educación y Desarrollo Social. Docente Agregado a tiempo completo. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí. Actualmente estudios finales en la Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Técnica de Manabí

<sup>2</sup> Ing. Comercial. Master en Educación y Desarrollo Social. Docente Auxiliar 2 a tiempo completo. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí. Actualmente estudia Doctorado en Ciencias Contables, Administrativas y financieras en la Universidad La Habana-Cuba.

## **SUMMARY**

The main objective of the research was to analyze the organizational behavior and its impact on the attitudes of human talent in the Faculty of Administrative and Economic Sciences of the Technical University of Manabí of the Republic of Ecuador. Based on the theories of Robbins (2004), Schermerhorn (2007), Chiavenato (2008), Ferrer (2015) and Luthans (2013). It was deductive-inductive, analytical-descriptive field, using a sample of 79 collaborators, the technique to gather information was the survey, considering the effective and reliable results, showed that the attitudes have a significant impact for the achievement of the objectives in the behavior of the employees of the institution, the values that govern the institutional task, job satisfaction and interpersonal relationships of their work environment. In this virtue, the organizational behavior in higher level institutions must have a set of qualities, to be adopted to changes in the organization to be more competitive. It is concluded emphasizing the importance of the role played by these elements in the lives of people and organizations diagnosing their present state, as well as projecting into the future, through the results that were achieved in the research

**KEYWORDS:** Interpersonal relationships-responsibility-commitment-job satisfaction

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Comportamiento organizacional tiene como objetivo en buscar la calidad y la productividad en la mayoría de las organizaciones, porque surge una significativa diferencia y la principal ventaja competitiva de las empresas, puesto que provienen de las personas que trabajan en ella. Chiavenato (2008), causando que son las que conservan el statu existente, y al mismo tiempo generan la innovación.

La Universidad Técnica de Manabí (UTM) tienen establecido a el talento humano e integrado por profesionales sumado a esto las actitudes, habilidades, cultura, comportamiento y valores, generando a que cada uno de ellos ocupe diferentes cargos funcionales en la institución, efectivamente esto hace que ellos actúen de diferentes maneras y realicen su trabajo cumpliendo con la misión de la organización, esto se demuestra en los resultados.

Sin embargo, al trabajar en equipo surge la problemática, ya que se suscitan inconvenientes de comunicación, predominando la comunicación informal, y por ende el compañerismo y la confianza que existen en los colaboradores de la institución, da origen a rumores o se tergiversa la información, provocando actitudes y formas de pensar que no llegan a una solución.

Cabe indicar, que la UTM, específicamente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas (FCAE), que es el lugar donde se recopiló información para la presente investigación, sus áreas de trabajo que la conforman están situadas en diferentes edificaciones, lo cual general conflicto en la convivencia que puede llegar a ser casi nula, dando como resultado que el logro de los objetivos institucionales no se cumpla.

El logro de los objetivos comunes sólo puede concentrarse si las persona que interactúan en la institución, establecen una relación laboral lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma con actitudes que rigen el comportamiento humano de manera armónica.

Los centros de educación superior en el Ecuador a partir de la promulgación de la reciente Ley de Educación Superior cuentan con un órgano de control externo como lo es el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), quien ha promulgado una serie de lineamientos con fines de renovar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; cambios que debieron haber ocasionado modificaciones en la conducta del talento humano.

La Universidad Técnica de Manabí ha logrado en un tiempo algo pequeño, ir ascendiendo de categoría D a la B, a partir de transformaciones y planes de mejora, en donde parte primordial han sido las reformas de procesos, procedimientos y la estructura misma de las tareas realizadas por el talento humano, en concordancia con los cambios propuestos por el CEAACES, en búsqueda de una adecuada calidad en la enseñanza superior.

Bennis (1996) señala que: “En la medida que los cambios se vuelven un factor permanente y acelerado, la adaptabilidad del individuo organizacional a tales cambios resulta cada vez más determinante en la supervivencia de cualquier empresa”.

Una de las problemáticas que aqueja a toda entidad, es el poder conocer profundamente las causas de la conducta de ciertas personas que conforman su recurso, toda vez que cada individuo tiene características propias de personalidad, de percepción, pero siempre está presente su accionar dentro de una sociedad.

Continuamente se vienen realizando evaluaciones al talento humano, pero no se le ha dado una dimensión grupal, de forma de tener una visión más clara del comportamiento organizacional, mucho más cuando la cultura e identidad corporativa se ha modificado en los últimos años.

En base a lo anterior, el problema queda formulado de la siguiente manera: ¿Cómo impacta el comportamiento organizacional en las actitudes del talento humano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí?

Las exigencias de una educación caracterizada por la formación de personas críticos, creativos y reflexivos, se hace necesario instituciones educativas orientadas a reforzar constantemente las cualidades de su personal a través de planes y políticas que incluyan todo un sistema coordinado, tomando en cuenta las competencias individuales para el logro de la eficiencia y eficacia de dichos recursos.

Asimismo, estos planes y políticas deberán estar orientados a permitir asignar, dirigir y controlar las actividades del talento humano, cuyo objetivo es de brindar un comportamiento organizacional que justifique una mayor atención a los procesos. En tal sentido, el comportamiento organizacional de las instituciones educativas implica que el talento humano debe poseer valores, motivación, toma de decisiones, liderazgo, cultura, que conlleven a la contribución en el logro de los objetivos personales como organizacionales.

Por lo expuesto, se considera la importancia de la presente investigación, que radicó en evaluar el impacto del comportamiento organizacional en las actitudes del talento humano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, diagnosticando su estado presente, así como proyectarse al futuro, a través de los resultados al ser alcanzados en la investigación.

## **2. DESARROLLO Y ANÁLISIS**

Hace ya un siglo que los analistas y académicos empezaron a ubicar una creciente atención en el estudio sistemático de la administración. Aunque gran parte de la atención inicial se centre en las condiciones físicas de trabajo y los principios de la administración y la ingeniería industrial, alrededor de la década de 1940 se amplió el enfoque para incluir al esencial factor humano. Esto dio ímpetu a la investigación relacionada con las actitudes del individuo, la dinámica grupal y las relaciones entre administradores y trabajadores. (Robbins, 2004).

Es así, que con el tiempo surgió la disciplina del Comportamiento Organizacional (CO) con un enfoque más amplio e incluyente. Actualmente continúa evolucionando como una disciplina dedicada al conocimiento científico de los individuos y los grupos dentro de las instituciones, al igual que de las implicaciones para las actitudes que rigen el comportamiento del talento humano.

Según (Luthans 2013), menciona que el campo académico del comportamiento organizacional CO existe desde hace medio siglo, por lo que en la actualidad está más específico dentro de las instituciones públicas y privadas. Según este autor, indica con claridad que el CO en acción, son algunas cosas que nunca cambian realmente.

Para (Molina 2016), Los diferentes procesos que inciden en el comportamiento organizacional y que acontecen los niveles de análisis permiten establecer adecuadas estrategias para comprender y mejorar los retos del cambio empresarial, convirtiéndose así en la llave maestra para alcanzar un liderazgo eficaz.

La importancia que tiene la habilidad para tratar con otras personas, en relación a lo anterior, el CO se enfoca con los puestos laborales, ausentismos, rotación del talento humano, productividad, rendimiento humano y administración. Incluyendo temas centrales como la motivación, el poder y el comportamiento del líder, la comunicación interpersonal, el proceso y la estructura de los equipos, el aprendizaje, la percepción y el desarrollo de las actitudes, los procesos de cambio, el conflicto, el diseño de actividades y la atención laboral, con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

## **2.1 Comportamiento Organizacional (CO)**

Son los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. Es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de los actos y actitudes. Sus raíces están en las disciplinas de las ciencias sociales, a saber: psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas (Gordon, 2000).

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organización, como por ejemplo: empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional (Davis y Newstrom, 2005).

Según su definición formal, el CO es el estudio de los individuos y grupos dentro de las organizaciones. El aprendizaje sobre comportamiento organizacional ayuda a comprender mejor el contexto del trabajo en relación con el individuo y otras personas. También puede ampliar las posibilidades de éxito en su proyección profesional en los nuevos lugares de trabajo en un contexto más dinámico, cambiante, complejo y desafiante como el que se presenta hoy... así como el reto del mañana. (Schermerhorn, 2007).

El comportamiento refleja cómo las organizaciones en su conjunto difieren unas de otras en cuanto a las conductas que en ellas se observan, esas diferencias son determinadas y puestas de manifiesto por aspectos tales como: los procedimientos operativos estándar, la estructura global de la organización y otras pautas de conducta que son tácitas pero poderosas. (Robbins, 2004).

Para un jefe, la conducta relacionada con el rendimiento incluirá acciones como las de identificar los problemas de rendimiento, planificar, organizar y controlar el trabajo de sus empleados y crear un clima de motivación entre ellos. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2004).

El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. Comprende tres campos de análisis: el individuo, el grupo y la organización.

El individuo analiza en un micro aspecto, al nivel individual del colaborador, sobre este campo y resaltan temas como los rasgos de personalidad, diferencias entre las personas, las actitudes de los empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo. La formación de grupos y la toma de decisiones en grupo.

La perspectiva "macro" o global parte de la organización como unidad de análisis primaria. Esto se denomina teoría organizacional, la cual se focaliza en temas de diseño de la organización y estructura organizacional (Champoux, 2011).

Realizando un análisis de los autores mencionados con respecto al contexto del comportamiento organizacional, puede verse como un campo interdisciplinario valioso para el desarrollo, eficiencia y eficacia del liderazgo del gerente educativo, es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones, se apoya en un fundamento de investigación cada vez más sólido que analiza y describe la conducta y comportamiento de los miembros de una institución.

## **2.2. Actitudes**

Según Robbins 2004, son "proposiciones evaluatorias favorables o desfavorables de objetos, personas o circunstancias. Reflejan los sentimientos personales respecto a algo", las actitudes no son los mismos que los valores, porque es la respuesta o reflejo que tiene un ser humano en el corazón.

La idea de considerar a las organizaciones como culturas, en las que hay un sistema de significados que comparten los miembros, es un fenómeno relativamente reciente. Hasta mediados de la década de 1980, se pensaba básicamente en las organizaciones como un medio racional para coordinar y controlar grupos de personas. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero las organizaciones son más que eso. También tienen una personalidad, como los individuos. Pueden ser rígidas o flexibles, hostiles o acogedoras, innovadoras o conservadoras. (Siliceo, 2001).

Schermerhorn (2007), indica que el cambio organizacional en una organización debe responder a los cambios del entorno, los esfuerzos por estimular las innovaciones, facultar a los empleados y formar grupos de trabajo son ejemplos de actividades de cambio planeado dirigidas a responder a los cambios en el entorno. Como el éxito o el fracaso de una

organización se debe más que nada a lo que sus empleados hacen o dejan de hacer, el cambio planeado también abarca la modificación del comportamiento de individuos y grupos de la organización.

Existe un amplio espectro de investigaciones respecto del cambio organizacional desde diversas perspectivas teóricas, variables involucradas, métodos de estudio y actores involucrados (Ferrer, 2015; Lee, Weiner, Harrison & Belden, 2013; Rodríguez & Mladinic, 2016; Romero, Matamoros & Campo, 2013, Pérez, Vilariño & Ronda, 2016). El cambio organizacional se ha definido como un proceso observable por el cual las organizaciones pasan de un estado actual a algún estado futuro, con el propósito de incrementar su efectividad, a través de la adaptación a las nuevas contingencias a las cuales se enfrentan.

La necesidad de actualización e innovación, las transformaciones internas, y/o adquisición de nuevos aprendizajes para sus miembros (Chiavenato, 2009). El cambio organizacional exige “un esfuerzo, intelectual o físico provoca inquietud, incertidumbre, temores, desconfianza y sensación de riesgo” (Porret, 2010, p. 32).

Los cambios profundos o de segundo orden, poseen una mayor influencia en la organización y cultura organizacional y su principal característica es la dificultad para ser generados a consecuencia del profundo impacto que tienen en los trabajadores, las demandas de tiempo que implican y los recursos que estos exigen en las diferentes áreas de la organización. Salgado Lería, Arcos, Pineda, González (2018).

Un equipo de trabajo genera sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Así, los esfuerzos individuales resultan en un nivel de desempeño que es mayor a la suma de esas contribuciones. Estas definiciones ayudan a aclarar por qué tantas organizaciones han reestructurado recientemente sus procesos de trabajo alrededor de equipos.

Los equipos pueden realizar una variedad de cosas como hacer productos, proveer servicios, negociar tratos, coordinar proyectos, ofrecer asesoría y tomar decisiones. Existen cuatro tipos de equipos los cuales son los más comunes y que es probable se encuentren en una organización: equipos de solución de problemas, equipos de trabajo auto dirigidos, equipos multidisciplinarios y equipos virtuales.

Se requiere de liderazgo y una estructura adecuada en el equipo para acordar sobre los aspectos específicos del trabajo y hacerlo concordar con las habilidades individuales. Esto, por cierto, puede ser proporcionado directamente por la administración o por los mismos miembros del equipo mientras cumplan con los roles de promotor, organizador, productor, conservador y de vínculo.

### **3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación fue bibliográfica y científica, no experimental, analítica-descriptiva de campo, deductiva-inductiva, por cuanto se consultó en textos, documentos e internet, y de campo aplicando diálogos con el talento humano que labora en la institución. Específicamente se realizó la técnica de la encuesta como medio instrumental para obtener los resultados en el diagnóstico. Utilizando como instrumento de medición un cuestionario cualitativo y cuantitativo con categorías en escala de Likert, lo señala (Franklin, 2013) como un tipo de escala de medición unidireccional, que consiste en la presentación de una serie de juicios al encuestado, los niveles se solicitan en términos de acuerdo o desacuerdo con la pregunta o sentencia.

Este tipo de escala se centra en que las variaciones de respuesta se darán por las diferencias individuales existentes. Afirma (Sampieri H. 2006), que la validez para recopilar la información es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. En consecuencia se logró mediante el instrumento utilizado para la recopilación de información, realizar el análisis estructurado y altamente reflexivo de las variables involucradas en la presente investigación.

El diseño de la investigación fue esgrimiendo los conocimientos obtenidos en esta área para aplicarlos en forma práctica en beneficio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, se incluyeron a los actores de la indagación para que sean parte activa de la información exclusiva y descriptiva detallando los enfoques conceptuales necesarios para alcanzar las metas deseadas. Según Llor, Cedeño & Ormazá (2017), determinan que el análisis estadístico está basado en los datos proporcionados por un formulario de encuesta dirigido tanto a los altos funcionarios como al resto del personal de la empresa; en la presente investigación se realiza las encuestas a los estratos que en su conjunto son los colaboradores de la FCAE.

#### 4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se consideró al talento humano que labora en la FCAE-UTM, entre directivos, docentes, administrativos y servicios, mediante el cual se aplicó el cálculo de la muestra.

La población que se escogió estuvo representada por un claustro integrado de 133 colaboradores con fecha de corte al 15 de mayo del 2018, información proporcionada por la dirección de talento humano de la UTM, distribuida por estratos, que incluye a los directivos, docentes de planta y contrato, personal Administrativo y de Servicios de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí.

Se seleccionó la muestra por ser un valor representativo de la población. Se determinó que debía ser aleatoria o probabilística, por ser el tipo de muestra más apropiada en los diseños de investigación por encuestas, para luego extrapolar estos resultados. (Hernández, 2004; Morales, 2011). Utilizando la fórmula correspondiente a una población finita, ya que se conoce el total de la población, donde se utilizaron los siguientes datos para el respectivo calculo:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{Z^2 p * q}}$$

##### Datos:

- e = 7 % = 0,07 Error máximo permisible.
- Z = 1,96 Valor de Z en la tabla de distribución normal.
- p = q = 0,50 Varianza de la población.
- N total = 133 Población total talento humano FCAE

##### Calculo de la muestra correspondiente Al talento humano de la FCAE:

$$n = \frac{133}{1 + \frac{(0,07)^2(133-1)}{(1,96)^2(0,5*0,5)}} = \frac{133}{1 + \frac{(0,0049*132)}{(3,8416*0,25)}} = \frac{133}{1 + \frac{(0,5635)}{(0,9604)}} = \frac{133}{1+0,5867} = \frac{133}{1,5867} = 79$$

n = 79 colaboradores FCAE

#### 5. RESULTADOS

En los siguientes gráficos se destacan los datos corresponden a la información general obtenida de la encuesta efectuada al talento humano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, para evaluar las variables en estudio de la presente investigación, sean el comportamiento organizacional y las actitudes del talento humano.

##### Gráfico 1: Valores que rigen el quehacer institucional en el talento humano de la FCAE



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

De acuerdo a los resultados en el gráfico 1, se considera que los valores que rigen el quehacer institucional en el talento humano de la FCAE, el eje de mayor importancia escogido por los encuestados es la responsabilidad con 75%. Manifiesta Mestre (2008) que la responsabilidad moral, vivida por cada una de las personas de modo singular e intransferiblemente, con sus propias circunstancias, depende de tantos factores y situaciones. Para Wester (2008) la responsabilidad vincula las acciones individuales con las relaciones sociales y, con los contextos de acción; así como con sus condicionamientos, limitaciones, oportunidades, y desafíos. Cedeño, Loor & Lozano (2017), manifiesta que la responsabilidad es uno de los valores trascendentales que tiene el Talento Humano.

Según los autores mencionados, que defienden su concepción sobre la responsabilidad, consideramos que su importancia radica en el cumplimiento de las obligaciones, en el cuidado al tomar decisiones y también al realizar una actividad. En este caso, la institución determina a la responsabilidad como un valor que deben tener todo el talento humano que labora en la FCAE, y al obtener los resultados, la mayoría de los colaboradores asumen distintas responsabilidades en cada momento y circunstancia del trabajo, por el hecho de ser responsable en las actividades programadas en la institución. Equivale con asumir las consecuencias de las decisiones y acciones en la búsqueda del progreso social por lo que la formación es tarea de la educación universitaria.

Asimismo, los encuestados indican que la honestidad con el 53%, compromiso 52%, respeto 51%. No con ello desestimando el liderazgo con el 34% que es el eje fundamental para la toma decisiones, en la cuales quedarán de manifiesto estos valores. Lo que respecta al cumplimiento 43%, imparcialidad 22% y mística de trabajo 20%. Todos estos valores son necesarios para el buen desempeño de los colaboradores de la institución, motivados en su ambiente de trabajo y cada vez pondrán mayor dedicación y empeño en lo que hacen. Buscando del trabajo profesional una actividad digna que escrute el bien del hombre y de la sociedad, permitiendo a su vez que el profesionalista trascienda, convirtiéndose en una persona íntegra, en un verdadero universitario humano.

## **Gráfico 2: Actitud del talento humano en la FCAE**



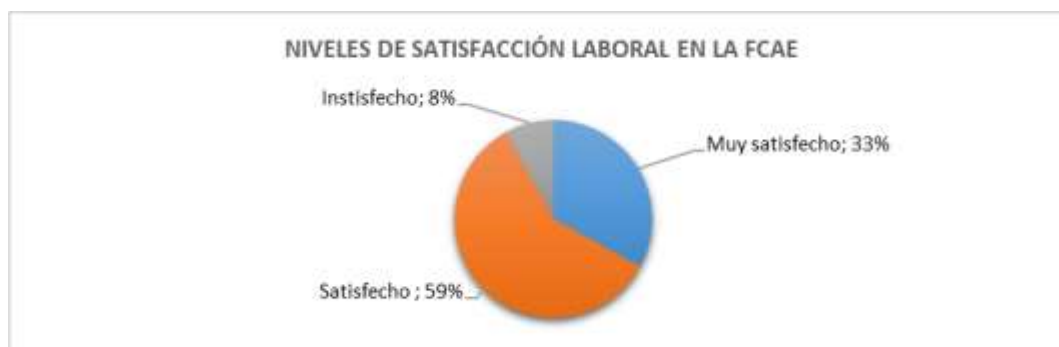
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

El gráfico 2, representa la actitud del talento humano de la FCAE, el 41% responde que es muy buena, mientras que el 29% indica que es buena, el 24% excelente, el 6% regular. De manera global es preocupante, al analizando los resultados expuestos porque es procedente que se deben aplicar estrategias para que el talento humano que labora en la facultad, mejore de manera radical la actitud que concierne al cumplimiento de los objetivos en la institución.

Para Sánchez, & García Vargas (2017), El éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las instituciones, de tal forma que los colaboradores consideren los objetivos de la organización como propios. Para aumentar el compromiso, las autoridades competentes de la facultad pueden hacer hincapié en la planificación de la trayectoria profesional en el desarrollo del empleado.

Desarrollar la participación en el trabajo, pidiendo la opinión de sus colaboradores para hacer las tareas más interesantes y desafiantes, se logra generar empatía, involucrando el interés por el bienestar del talento humano en función de las actividades que realizan, demostrando significancia en el comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes que genera el talento humano analizado en la presente investigación.

### Gráfico 3: Niveles de satisfacción laboral en la FCAE



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

Según el gráfico 3, cuyos datos representan los niveles de satisfacción laboral en el lugar de trabajo, los encuestados respondieron el 59% está satisfecho, el 33% muy satisfecho y el 8% insatisfecho.

Analizando los resultados obtenidos sobre la satisfacción laboral aplicada al talento humano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, la mayoría de los colaboradores están satisfechos, es importante recalcar que dentro de la escala consideramos que para que la institución genere mayores resultados deben estar en su totalidad muy satisfechos. Esto se debe a múltiples factores, señala Dailey (2012), la satisfacción laboral es una actitud esencial del empleado, que se correlaciona con la eficacia operativa y la ventaja

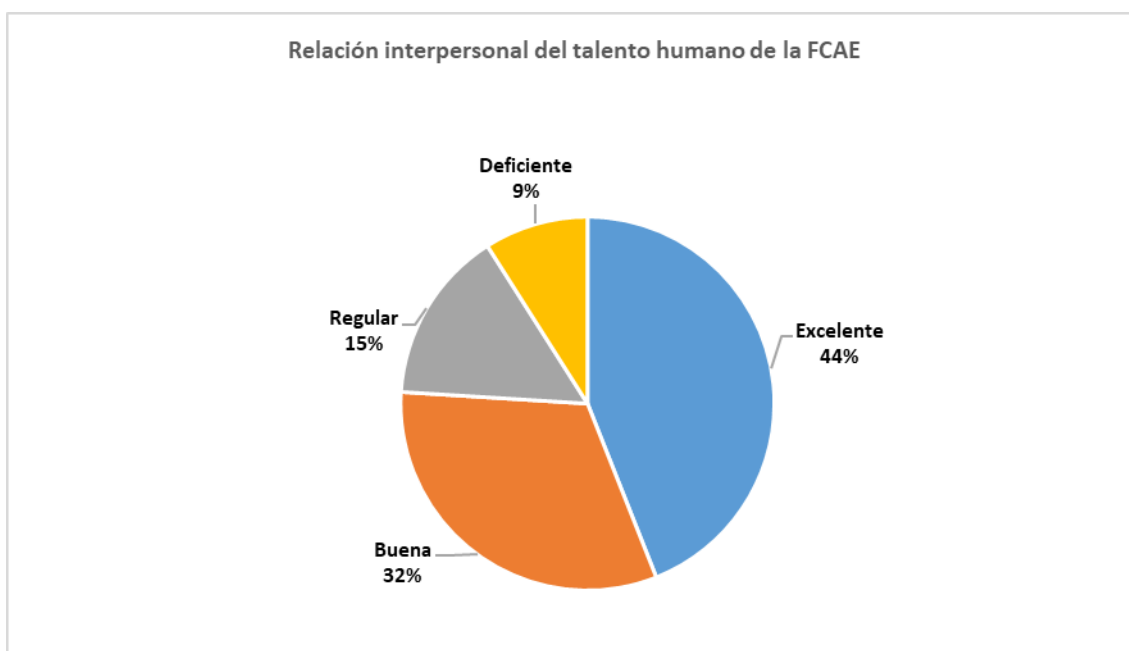


competitiva, prediciendo la rotación, el ausentismo, la salud física y emocional, el desempeño y la percepción de la justicia de los sistemas de compensación de los empleados.

Los determinantes de la satisfacción laboral suceden desde lo individual o desde la organización, con diferencias individuales, como los rasgos de personalidad, que influyen en la satisfacción de los empleados. De manera similar, los niveles de satisfacción laboral se determinan con los años en la profesión y las expectativas laborales de desafíos y responsabilidad. Lo que refiere a que en la institución en los últimos años se han generado cambios para mejorar la calidad de la educación superior, y los resultados lo determinan claramente por ello existen colaboradores que están insatisfechos.

Mediante este análisis logramos determinar que la organización es un conjunto de fuerzas poderosas que influyen en la satisfacción laboral y profesional del empleado, aplicando actitudes y aptitudes personales y poder asumir riesgos. Los colaboradores que tienen mayor necesidad de logros se encuentran más satisfechos cuando sus trabajos requieren esfuerzo físico o intelectual. La existencia de un reto laboral hace que el empleado se sienta más comprometido, física e intelectualmente, con su trabajo. Dailey (2012). Por lo tanto, el reto laboral estimula a los empleados a estar más alertas físicamente y más preparados mentalmente para desempeñar su tarea.

**Gráfico 4: Relación interpersonal del talento humano de la FCAE**



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta*

El gráfico 4, los colaboradores encuestados contestaron que el 44% es excelente la relación interpersonal entre los compañeros de trabajo, el 32% buena, el 15% regular y el 9% deficiente. Es evidente que para los colaboradores de la Facultad la relación interpersonal impacta en las actitudes del talento humano tal como lo muestra en el gráfico 2, su relación es implícita, para (Steers, 1981) define la participación en el trabajo como el grado de identificación del empleado con su trabajo, de participación activa en el mismo y de consideración de su trabajo como determinante clave de su autoestima.

La participación en el trabajo está determinada por las características del puesto en cuestión, mientras que el compromiso con la organización está mucho más relacionado con las características de la firma, señala (Rabinowitz y Hall, 1977) es un componente central de la satisfacción con la vida. Por ende a los empleados deben permanecer activos en la participación en el trabajo por uniformidad, para poder fortalecer su deseo de estar física y psicológicamente involucrados a los resultados favorables de trabajo.

Es importante considerar que la participación en el trabajo contribuye a las percepciones de autoestima, y es posible notar cuándo está presente, porque el empleado participativo se describe a sí mismo en términos relacionados al trabajo. Sin duda, debido a las

exigencias actuales el trabajo puede tornarse muy absorbente, y someterse a problemas de salud. Pero al estar estimulado y con motivaciones con buena remuneración y un ambiente laboral favorable se logra el resultado de obtener el compromiso con la organización a lo largo del tiempo, de manera lenta pero firme.

Es posible que un colaborador esté satisfecho con su trabajo y estar comprometido con la organización, los directivos deben buscar la manera de recompensar a sus empleados e interactuar con ellos, a largo plazo, la percepción de los empleados sobre la equidad y el equilibrio de sus superiores, lograran aumentar el compromiso con la organización.

## **6. CONCLUSIONES:**

1. El comportamiento organizacional en las instituciones de nivel superior deben poseer un cumulo de cualidades, para adoptarse a los cambios en la organización para ser más competitivos. Son las actitudes que impactan de manera significativa en el logro de los objetivos en el comportamiento de los colaboradores de la institución, los valores que rigen el quehacer institucional, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de su entorno laboral.
2. Los valores que rigen el quehacer al talento humano de la FCAE, son necesarios para el buen desempeño de los colaboradores de la institución, motivados en su ambiente de trabajo y cada vez pondrán mayor dedicación y empeño en lo que hacen. Buscando del trabajo profesional una actividad digna que escrute el bien del hombre y de la sociedad, permitiendo a su vez que el profesionista trascienda, convirtiéndose en una persona íntegra, en un verdadero universitario humano.
3. Para aumentar el compromiso en el talento humano de la FCAE, las autoridades competentes de la facultad pueden hacer hincapié en la planificación de la trayectoria profesional en el desarrollo del empleado, generando la participación en el trabajo, pidiendo la opinión de sus colaboradores para hacer las tareas más interesantes y desafiantes, logrando empatía, en función de las actividades que realizan, demostrando significancia en el comportamiento organizacional y por ende en la actitudes del personal de la institución.
4. La satisfacción laboral se logró analizar que la organización es un conjunto de fuerzas poderosas que influyen en la satisfacción laboral y profesional del empleado, aplicando actitudes y aptitudes personales y poder asumir riesgos. Asumiendo que los colaboradores que tienen mayor necesidad de logros, se encuentran más satisfechos cuando sus trabajos requieren esfuerzo físico o intelectual.
5. Las relaciones interpersonales del talento humano de la FCAE en el diagnóstico realizado denota que falta motivación para que el colaborador sea participativo. Sin duda, debido a las exigencias actuales, el trabajo puede tornarse muy absorbente, y someterse a problemas de salud. Pero al estar estimulado con buena remuneración y un ambiente laboral favorable se logra el resultado de obtener el compromiso con la organización a lo largo del tiempo, con firmeza y responsabilidad para que permanezcan activos en la participación del trabajo por uniformidad, tal como lo exige la educación en el ámbito universitario.

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Cedeño R., Loor H., Lozano G. (2017). Valores corporativos: factor crítico del éxito empresarial. Memorias del III CICAIE congreso internacional de ciencias administrativas y económicas. UTM. pág. 544. ISBN: 978-9942-948-12-0
2. Chiavenato I. (2008). Gestión del talento humano. Tercera edición
3. Chiavenato, I. (2005). Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill.

4. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2ª edición). (J.M. Chacón, Ed.) México D.F.: Mc Graw Hill.
5. Dailey R. (2012) *Comportamiento Organizacional*. Primera edición. Gran Bretaña. <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
6. Dubrin A. (2004). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. 2a Edición.. Thomson Editores. S.A. México.
7. Ferrer, R.M. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 102-114. <https://dx.doi.org/10.18004/riics.2015.julio.102-114>.
8. Franklin, E. (2013). *Auditoria Administrativa. Evaluación y diagnóstico empresarial*. Pearson. Tercera edición.
9. Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2004). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. Mc Graw Hill. Buenos Aires.
10. Gordon, J. (2000). *Comportamiento Organizacional*. 5ta. Edición. Prentice Hall.
11. Jorge Salgado Roa, Francisco Lería Dulčić, Lina Arcos , Cynthia Pineda, Claudia González (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología Vol. 36 (1), 2018 (ISSN 0254-9247)*. *Revista de Psicología Vol. 36 (1), 2018 (ISSN 0254-9247)*. Universidad de Atacama-Chile. Disponible en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/15205/pdf>.
12. Lee, S.Y., Weiner, B.J., Harrison, M.I. & Belden, C.M. (2013). Organizational transformation: a systematic review of empirical research in health care and other industries. *Med Care Res Rev*, 70(2), 115-42. <http://dx.doi.org/10.1177/1077558712458539>
13. Loor, Cedeño & Ormaza (2017), El campo ocupacional del ingeniero comercial. *Revista ECA Sinergia*, N°1 vol. 8. Universidad Técnica de Manabí.
14. Luthans Fred (2013). *Comportamiento organizacional*. Undécima edición. Mc Graw Hill.
15. Margarth G., Nercida R. y Yasmarili T. (2011). *Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas Negotium*, vol. 6, núm. 18, enero-abril, 2011, pp. 102-128 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. [/www.revistanegotium.org.ve](http://www.revistanegotium.org.ve) 18 (7) 102-128. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
16. Mestre, Alberto LA ÉTICA DE LA RESPONSABILIDAD SEGÚN ROBERT SPAEMANN *Universitas, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, núm. 10, 2008, pp. 233-257 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476150829010>
17. Molina S., Briones I., Arteaga H. (2016). Comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista científica Dominio de la Ciencia*, ISSN: 2477-8818. Vol. 2, núm. 4, oct., 2016, pp. 498 – 510. disponible en <file:///C:/Users/UTM/Downloads/Dialnet-EIComportamientoOrganizacionalYSulImportanciaParaLa-5802885.pdf>
18. Newstrom, J. W. (2005). *Comportamiento humano en el trabajo* Décima Primera Edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. México.

19. Pérez, L.M., Vilariño, C.M. & Ronda, G.A. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 37(3), 286-294. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362016000300007&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000300007&lng=es&tlng=es).
20. Porret, M.G. (2010). *Gestión de personas, Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (Cuarta edición ed.). (ESIC, Ed.) Madrid, España
21. Rabinowitz, S. and Hall, D. (1977) *Organizational Research on Job Involvement*. *Psychological. Bulletin*, 31, 265–288.
22. Responsabilidad “Valor universitario” C.D. JOSÉ TRUJILLO ÁVILA. Descargado <http://web.uaemex.mx/identidad/docs/RESPONSABILIDAD.pdf>
23. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall. México.
24. Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. 8va. Edición. Editorial Prentice Hall. México.
25. Rodríguez, V. & Mladinic, A. (2016). Ambivalencia actitudinal ante el cambio organizacional: un análisis desde el individuo en contexto laboral. *Psyke* (Santiago), 25(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.7764/psyke.25.1.733>.
26. Romero, J., Matamoros, S. & Campo, C.A. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(50), 35-52. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828692004>
27. Sampieri H., (2006). *Metodología de la investigación* (cuarta ed.). Mexico: Mc. Graw Hill.
28. Sánchez T., Magda G., García V., Ma. de Lourdes E. (2017). Satisfacción Laboral en los entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio *Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161-166 Universidad Tecnológica de Pereira Pereira, Colombia. disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
29. Schormerherm, O. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill. Madrid.
30. Siliceo. (2001). *Liderazgo, valores y cultura organizacional*. Editorial McGraw Hill. México.
31. Steers, R. (1981) *Introduction to Organizational Behavior*. Glenview, IL: Scott-Foresman
32. Wester, J. H. (2008). “Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana”. *Utopía y praxis latinoamericana*. N° 42. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*. CESA-FCES, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.