

CRECIMIENTO EMPRESARIAL SOSTENIBLE Y PERSPECTIVAS DEL DESARROLLO PERSONAL

BUSINESS GROWTH AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT OUTLOOK PERSONAL

Carlos Gonzales Añorga¹

RESUMEN

El crecimiento empresarial de tipo sostenible, como actividad indispensable en toda organización ha permitido proponer a las empresas modernas una alternativa de solución a la problemática del desarrollo personal que todo trabajador de cualquier organización aspira a concretizarla. Lo fundamental, es que el crecimiento empresarial de tipo sostenible a pesar de algunas limitaciones como es el de tipo financiero, influye considerablemente en el desarrollo de sus colaboradores. El crecimiento empresarial como una tarea inherente de toda organización es provechoso para el desarrollo corporativo de los recursos humanos.

Palabras claves: Perspectivas humanas, motivación, desempeño laboral.

ABSTRACT

The sustainable business growth rate, as essential activity in any organization has allowed modern enterprises propose an alternative solution to the problem of personal development that every worker in any organization aims to concretize. The bottom line is that sustainable business growth rate despite some limitations such as financial information, influences the development of its employees. The growth business as a task inherent in any organization is helpful for the development of corporate human resources.

Keywords: Human perspectives, motivation, job performance.

¹Facultad de Ciencias Empresariales. Email: cgonzales@unifsc.edu.pe

INTRODUCCIÓN

El crecimiento empresarial de manera sostenible incide favorablemente en las perspectivas de desarrollo personal de los trabajadores. Por lo tanto el crecimiento empresarial es un factor de desarrollo humano, en el impacto económico y de igual manera en mayores practicas de inversión social.

Perspectivas Humanas.-En realidad este factor esta muy relacionado con la motivación, que es el resultado de la influencia reciproca de la persona y la situación dada en un determinado contexto social. Sin duda las personas tienen un impulso motivador que defiere unas de otras, pero sabemos que su intensidad varía según las personas.

Las perspectivas humanas traen consigo la motivación de las personas, lo que a su vez se manifiesta en procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de esas personas para conseguir sus objetivos.

Ahora bien, los elementos fundamentales a los que se ha aludido: Intensidad, dirección y persistencia, traen consigo ciertas características que es necesario considerar: La Intensidad consiste en cuanto se esfuerza la persona, es el factor del que siempre se menciona cuando se toca el tema de la motivación, pero no es vinculante que una intensidad produzca buenos resultados de desempeño si ese esfuerzo no se canaliza en una dirección, que beneficie a la propia persona.

Así mismo existe el factor de la persistencia, que es la medida de cuanto tiempo sostiene una persona su esfuerzo. Las personas motivadas se aferran a sus perspectivas lo suficiente para alcanzar sus metas.

Por ello en cuanto a perspectivas, se va a tener en cuenta fundamentalmente las teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow y la teoría de las expectativas de Vroom, que son las que tienen relación directa con el presente comentario.

El tema tratado es de sumo interés para los empresarios y trabajadores en general, porque el crecimiento empresarial continúa a pesar de algunas limitaciones. En nuestra región se visualiza un crecimiento sostenible, que no genera un clima de desarrollo social y laboral dirigido hacia los recursos humanos, por lo que podría presentarse como factor de frustración individual y generalizada, lo que evidentemente traería consigo un clima de conflictividad social que nadie desea.

Ahora bien, las empresas no pueden descansar, necesitan ir mejorando continuamente, para no ser desplazadas por sus competidores.

Jerarquía de la necesidades.- Para contextualizar la perspectiva de desarrollo personal es indispensable ver el ordenamiento en la que se encuentra el recurso humano, con las cinco necesidades siguientes:

Necesidades fisiológicas, en las que se considera satisfacer al hambre, la sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

Necesidades de seguridad, en las que consideraba la defensa y la protección de daños físicos y emocionales.

Necesidades sociales, en las que se considera el afecto, la sensación de formar parte de un grupo, la aceptación y la amistad.

Necesidades de estima, en las que se considera: Factores internos de estima: como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones y factores externos de estima: como posición, reconocimiento y atención.

Necesidades de autorrealización, como el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de ser: crecimiento desarrollo del personal propio y autorrealización.

Toda empresa debe integrarse hacia las perspectivas motivadoras que tienen sus trabajadores.

En la medida en que unas necesidades queden razonablemente satisfechas, la siguiente se vuelve la dominante: Así, las necesidades fisiológicas y de seguridad están definidas como de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización están definidas como de orden superior. La distinción entre unas y otras radica en la premisa de que las necesidades de orden superior se gratifican internamente, dentro de la persona, en tanto que la satisfacción de las necesidades de orden inferior tiene un origen sobre todo externo, es decir, elementos como salario, contrato, etc. Así pues, el presente artículo comentado encaja perfectamente en el marco de la teoría de Maslow, citado por Robbins (2004), ya que las perspectivas de desarrollo humano están relacionadas con el esfuerzo o gratificación interna para poder satisfacer las necesidades de orden superior.

Teoría de las Expectativas.- Una de las explicaciones de la motivación más aceptada actualmente es la teoría de las expectativas. Esta afirma que la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de la expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que la persona encuentra atractivo. En términos más prácticos, la teoría de la expectativa asevera que una persona se sentirá motivada para desarrollar esfuerzos en ciertas actividades, si cree que con ello tendrá buenos resultados que le servirán como medios que hagan satisfacer sus metas y objetivos personales.

Por tanto la teoría se enfoca en tres relaciones:

- a. Relación de esfuerzo y desempeño: Probabilidad percibida de que ejercer esfuerzos en determinada área se podrá hacer con buen desempeño.
- b. Relación de desempeño y recompensa: Grado en que las personas creen que desempeñándose en cierto nivel le traerá el resultado deseado.

- c. Relación de recompensa y metas personales: Es el grado en que las recompensas sociales satisfacen las necesidades o metas personales.

La clave de comprender las perspectivas de las personas, esta en comprender la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow y la teoría de las expectativas de Vroom. Las personas, según la teoría de las necesidades, en forma constante están tratando de satisfacer sus necesidades, puesto que las necesidades de orden superior deben ser satisfechas de manera interna, entonces les corresponde a las propias personas esforzarse de la manera respetiva.

El propósito del presente comentario es hacer participe que el crecimiento empresarial sostenible incide significativamente en las perspectivas de desarrollo personal en los trabajadores de las organizaciones; al mismo tiempo comprende el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a. Que los recursos humanos de las empresas consideran que el crecimiento empresarial es un factor para el desarrollo personal.
- b. Que el grado existente en la sostenibilidad de desarrollo empresarial influye en el impacto económico de las empresas.
- c. Que el crecimiento empresarial incide en mayores practicas de inversión social.

Para una mejor comprensión sobre el tema comentado, es necesario presentar algunas evidencias estadísticas de los actores en referencia.

Tabla 1. El Gerente siempre atribuye el Crecimiento Empresarial al Personal de la Empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	-	-	-	-
De acuerdo	5	33,3	33,3	33,3
Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	4	26,7	26,7	60
En desacuerdo	6	40	40	100
Muy en desacuerdo	-	-	-	-
Total	15	100	100	

Existe un 33,3% de trabajadores que opina que el gerente frecuentemente reconoce la labor realizada por el personal; sin embargo un 40% considera que el gerente no es capaz de reconocer la labor realizada por el

CONCLUSIONES

Con este comentario he tratado de dar a conocer que el crecimiento empresarial sostenible, esta paralelamente alimentada y desarrollada junto con el crecimiento o desarrollo personal.

Tabla 2. El Ambiente Laboral permite un mejor Desarrollo Empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	-	-	-	-
De acuerdo	5	33,3	33,3	33,3
Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	1	6,7	6,7	40
En desacuerdo	7	46,7	46,7	86,7
Muy en desacuerdo	2	13,3	13,3	100
Total	15	100	100	

personal y un 26,7% manifiesta su indiferencia con respecto a esta pregunta; pareciera que la indiferencia al contestar refleja cierto temor.

Un 33% manifiesta su conformidad por el ambiente laboral en la empresa, el cual les permite desarrollar sus funciones sin problema alguno, un 7% optó por la ambivalencia, mientras que la mayoría representado por el 47% considera que el ambiente laboral no reúne las características necesarias para realizar adecuadamente las tareas y un 13% manifiesta su total desacuerdo.

Los recursos humanos (trabajadores), como factor más importante de toda organización, debe ser considerada muy útil e importante en su desarrollo, pues toda empresa emprendedora siempre debe estar ávida a lo que su personal desea hacer en el futuro y para ello hay que apoyarlo en todo sentido. Toda empresa debe brindar un ambiente laboral propicio, para no perjudicar la productividad de su personal.

No existe considerablemente una relación adecuada y sostenida entre empresariado y personal actuante; al no ser un factor incidente, se propiciaría una crisis laboral, para ello el gerente tendría que liderar, y a la vez brindarle todo tipo de ayuda en relación a su desarrollo personal e institucional.

Todo empresario deberá enfocarse en establecer un crecimiento empresarial constante, pero siempre teniendo en consideración las necesidades propias de su personal de manera corporativa.

Todo crecimiento corporativo (empresarial) siempre da buenos resultados en prácticas de inversión social y a la vez establece un impacto económico y por lo tanto desarrollo sostenible empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

1. Anzola, R. S. (2003). Administración de pequeñas Empresas. México: Mc Graw Hill.
2. Davenport, T. (2000). Capital Humano: Creando ventajas Competitivas a través de las Personas. España: Gestión 2000.
3. Flores, G. (1992). El Comportamiento Humano de las Organizaciones. Perú: Universidad El Pacifico.
4. Kushell, J. (2001). Solo para Emprendedores. Colombia: Grupo Editorial Norma.
5. Ortiz De Zarate, C. (2008). Como dirigir un Negocio Minorista. España: Deusto.
6. Pérez, L. J. (1996). La Empresa Organización Humana. Perú: Publicaciones UDEP.
7. Schneider, B. (2007). Cómo Construir Empresas Exitosas en Contextos de Inestabilidad. México: Editorial Norma.
8. Valdés, L. (2007). La Re-evolución Empresarial del Siglo XXI. Colombia: Editorial Norma.
9. Zepeda, H. F. (1999). Psicología Organizacional. México: Pesarron.