

VALORACION DEL FACTOR HUMANO DENTRO DEL PROCESO
EMPRESARIAL

JANETH VELASQUEZ FONTALVO

Ensayo presentado para optar el título de
TRABAJADORA SOCIAL

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
ESPECIALIZACION EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
BARRANQUILLA

2000

VALORACION DEL FACTOR HUMANO DENTRO DEL PROCESO EMPRESARIAL

El hombre como especie orgánica de nuestro sistema biótico como es nuestra sociedad, en la que el hombre se encuentra inmersa de manera abierta por su particularidad psicosocial que lo conduce a agruparse y esto a su vez le exige la necesidad de dar y recibir recíprocamente afecto, esa misma característica especial de la humanidad hace que cada subconjunto del sistema, aporte significativamente a la sociedad; esto ha hecho que se convierta en imprescindible, para el auge de nuestro medio social, y éste a su vez le exige dinamismo constante.

Muchos pensadores filosóficos consideran la existencia de la especie orgánica en el planeta tierra, lo cual, lo conlleva a celebrar un estrecha relación entre la naturaleza y el hombre mismo, esta relación fue la causa principal que impulsó al hombre a buscar espacio en el medio social, el cual despertó el ego inherente haciendo que solo primara el ego y no el nosotros entre ellos. De ahí que se origina la lucha entre el

hombre y el mismo hombre por su afán de sobrevivir.

A raíz de este problema en los siglos XVI y XVII sobreviene una etapa, en donde hay señores dueños de grandes extensiones de tierras, pero a pesar de ser propietarios de las tierras necesitaban de la mano de obra para que trabajasen, esto hizo que se requiriera de la fuerza de trabajo de aquellos que no poseían nada, lo que ameritó a que ofrecieran su mano de obra por un costo menor de lo que realmente valía, a raíz de esta causa se originó la explotación del hombre por el hombre.

De acuerdo a lo anterior el hombre fue buscando nuevos rumbos que lo condujeron al emigrar hacia las ciudades, y en esa época entraba éste la utilización de la máquina, es aquí cuando el hombre comienza a tener una relación hombre-máquina, la cual tampoco fue fructífera en sus condiciones sociales y económicas, porque aún seguía sometido a los mismos tratamientos que le antecedian cuando se desempeñaba en sus labores manufactureras, esto dio pie a que la clase obrera se uniera para proclamar sus derechos ante la clase capitalista, de ahí que se originan los movimientos que buscaban el bienestar de ellos como también el de sus familiares.

Con base en esa realidad social, todavía el hombre sigue luchando en su campo laboral por alcanzar el reconocimiento que realmente se merece el capital humano de una organización.

Con base en lo planteado en el párrafo anterior, es obvio que a través de este ensayo se pretende contribuir en lo social, por el hecho que el hombre es la base vital de toda una sociedad. Se hace pertinente que el ser humano en el campo empresarial pueda desarrollar sus capacidades intelectuales, como sus habilidades sociales, que tiene por su naturaleza. Por esta razón se requiere que los que lideran el capital intelectual tengan un alto grado de sensibilidad que haga factible el desarrollo integral de los individuos y sus relaciones interpersonales para que alcancen mayor asertividad.

De tal manera, que le permita obtener una cohesión social sumamente satisfactoria con sus colaboradores, para así lograr un gran nivel de comunicación entre los líderes y su capital intelectual; porque se hace necesario que los que lideran la energía humana logren captar la diversidad de riqueza intelectual con quienes congenian en su transición como jefe, para que a su vez puedan promoverlo en el campo

empresarial y al mismo tiempo puedan fortalecerlo cuando este necesite ser capacitado.

De esta manera se obtendrá un éxito tanto empresarial como espiritual entre los individuos puesto que el hombre es sumamente espiritual, de ahí se obtendrá un hombre plenamente realizado como capital social, ya que el hombre es la esencia de todo el sistema social por su enorme riqueza que en él se guarda.

Se hace que los que administren la energía humana le den la valoración que se merecen dentro del campo empresarial pues de él depende la transitoriedad de la organización y de la misma sociedad en la que se encuentra, puesto que el hombre no se puede manejar aislado o ajeno de la sociedad, porque en la medida en que el hombre mejora sus conocimientos alcanza un mayor desarrollo social, lo que es benéfico para todos.

Haciendo la revisión bibliográfica en el módulo de gestión del talento humano en la Universidad Simón Bolívar, se encontró en el listado un tema que tenía similitud con la temática escogida, dicho tema se titula la

administración del Recurso Humano para el Logro de la Calidad Total.

En lo que se refiere a las teorías sociales se encontraron muchos aportes dados por las diferentes disciplinas las cuales se han dedicado a la investigación del hombre, en el que lo señala como la fuente transformadora del ámbito empresarial, lo que a su vez le sugiere a los encargados de administrar la energía humana que le den la valoración que éste se amerita.

Pues ha quedado muy claro que en el ámbito empresarial el hombre no solo utiliza su fuerza física sino también hace uso de su capacidad mental que es muy rica a la luz de la realidad social, pues el hombre en su proceso de socialización ha demostrado que es capaz de llevar una buena relación interpersonal.

Para entrar a darle desarrollo al ensayo se hace pertinente mencionar las diferentes teorías planteadas con relación a la motivación como base del desarrollo motivacional de los seres humanos en el que se basa la elaboración de este ensayo.

1. TEORIAS MOTIVACIONALES

Teoría XY Douglas McGregor plantea dos posiciones X o Y :

- a. El ser humano aborrece el trabajo (Teoría X)
- b. Realiza su trabajo como juega o descansa (Teoría Y)

La ubicación del trabajador de uno o de otro lado del continuo XY dependerá su motivación.

2. TEORÍA DE LA JERARQUIA

Teoría de las necesidades, su exponente Abraham Maslow.

- a. Necesidades fisiológicas (hambre, vivienda)
 - b. Necesidades de seguridad (estabilidad de empleo, protección física emocional).
-

- c. Necesidad sociable (pertenecer a grupos, afecto, amor)
- d. Necesidades psicológicas (reconocimiento, autoestima)
- e. Necesidad de realización plena (la utilización de todo el potencial de la persona para lograr el máximo desarrollo).

3. TEORÍA DE LOS FACTORES

Federick Heraberg.

- a. Factores higiénicos (beneficios sociales, la supervisión política de la empresa).
- b. Factores motivacionales (reconocimiento, la responsabilidad de trabajo, oportunidad, desarrollo, prestigio).

4. TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES

David Mc Clelland

- a. Urgencia de sobresalir (superar niveles)
- b. La necesidad de poder o de influir en la conducta de la persona.
- c. Necesidad de filiación (el deseo de mantener una relación amistosa).

El siguiente ensayo será fundamentado en el interrogante que a continuación se expresa, ¿Es la motivación factor influyente en el ámbito empresarial?

A esta pregunta se le dará respuesta en la medida en que se vaya avanzando en el ensayo.

A partir de los aportes dados por los estudios de la conducta humana, esto sirve con base en la teoría administrativa para colocarlas en tela de juicio, las maneras, como se lideraba la energía humana lo que a su vez permitió los cambios de mentalidad en los líderes; el primero en contribuir en el cambio de mentalidad administrativa fue el ingeniero

Taylor¹ en su análisis en el libro Desarrollo Industrial, el cual centró su teoría, que la coordinación de la energía humana no debe darse en extremo, sino que debe existir una sinergia entre los que lideran y la energía humana, pues la empresa la constituyen todos los que hacen parte de ella.

La misión principal de la empresa, es que sus miembros alcance su máxima proyección, permitiendo esto una gran ventaja al desarrollo organizacional, el cual dio motivo que el hombre fuera visto como el eje principal del desarrollo organizacional, sin embargo de que el hombre es la Ciencia de la empresa, no ha recibido el trato que se merece en el campo empresarial porque aún no se ha llegado a manejar el lineamiento óptimo en las relaciones interpersonales entre los gerentes y el talento humano, porque aún se mantiene una posición unilateral, lo que hace imposible la participación del talento en la toma de decisiones.

Siendo esto obstáculo para su desarrollo personal y para la misma organización que dada de la mano Abraham Maslow² con su aporte

¹ TAYLOR, Frederick. Sicología Industrial. México : Mc Graw-Hill, 1992.

² MASLOW, Abraham. Motivación y Emociones. México : Mc Graw-Hill, 1990.

psicológico en el libro Motivación y Emociones afirma que el rol del potencial humano en el ambiente empresarial ha sido muy fructífero por las numerosas cualidades intelectuales que éste ha dejado entrever en su transitoriedad en la empresa pero para poder extraer más de su consciente que en el proceso de socialización los líderes puedan vislumbrar las necesidades de sus subalternos.

Pero que su accionar vaya encaminado hacia las necesidades de sus colaboradores, es importante que los que lideran la energía humana alimenten el ego de los individuos en forma colectiva y sana que ayuden al individuo a desarrollarse como potencia para así lograr mayor dinamismo en ello, de tal manera que lo lleven a sentirse a gusto con lo que realiza.

Hawthorne en el libro Psicología Industrial, considera que la motivación es esencial en el campo empresarial, ya que la empresa no actúa por si sola debido a su conformación humana, es por ende que algunos comparen a la empresa con un carro el cual, necesita ser conducido por alguien que haga posible su despegue.

³ HAWTHORNE. Gestión total de personal. Santafé de Bogotá : Grijalbo. 1994.

Pero con la diferencia que la empresa necesita de un líder que dirija con entusiasmo al potencial humano que compone la organización para que las relaciones sean más empáticas. Porque cuando hay una buena sinergia en las relaciones se obtiene un mayor rendimiento por parte del talento humano.

Muy a pesar de que la motivación es entendida como la fuerza que impulsa al hombre a actuar, no se ha logrado trabajar plenamente en ello porque a nivel organizacional solo lo han visionado en la parte higiénica y no lo han relacionado ampliamente en la parte de la socialización, porque sino hay una buena socialización en el proceso empresarial los niveles de comunicación son muy pobres, puesto que la comunicación es un agente catalizador en las relaciones interpersonales. Se hace necesario que todo el personal esté bien informado.

Hoy las nuevas gerencias requiere que sea muy asertiva las relaciones interpersonales entre los líderes y el capital humano. Pero que se posibilite un mayor grado de participación de sus integrantes, en el desarrollo organizacional porque se hace relevante que los líderes le den

la libertad a todos sus miembros de expresar sus puntos de vista en la toma de decisiones que se vaya a tomar en determinada situación.

De ahí que las gerencias sean tanto de tipo social y financiero, pero la parte financiera solo posibilita la obtención de la materia prima y lo más importante es el capital social por su enorme aporte que este hace, el cual contribuye al bienestar de todo, lo que exige es que los liderazgos no se manejen unidireccionalmente, sino que se den en todas las direcciones.

Yoder⁴ en su análisis en el libro Administración de Personal manifiesta que las relaciones que se manejan en el campo laboral solo obedecen al compromiso contractual, sin embargo refiriéndonos a lo considerado por Yoder, en el que dice que las relaciones que se manejan en campo empresarial solo obedecen a una contratación, pero además de ser una contratación, se deben aceptar las ideas que surjan de los empleados, pues la empresa es un sistema abierto.

En vista de la exigencia de la sociedad moderna de hoy, que se hace imperante en el medio social con relación a los mercados, se hace más

⁴ YODER. Administración de Personal. Santafé de Bogotá : Ecor. 1992.

exigente y competitivos, razón por lo que las organizaciones trabajan con base en el conocimiento y la creatividad de sus subalternos, de ahí la responsabilidad de los directivos que manejen factores motivantes que permitan a los individuos reflejar sus capacidades intelectuales.

Por esa numerosa variedad de potencial que ha mostrado el hombre en el campo empresarial, se ha constituido en el arte de la empresa, pero a su vez la gran preocupación porque en la medida en que muestra su potencial, a su vez refleja su necesidad de que su conocimiento sea reconocido y valorado por los que interactúan junto con él.

En consideración a la necesidad de autorrealización que tiene el ser humano, los líderes trabajan su accionar con base en las expectativas de su capital social. Indudablemente para lograr una mayor motivación entre los individuos como es sabido que la motivación actúa como impulsor interno que lo lleva a la movilización del hombre en busca de satisfacer sus necesidades.

Con base en el párrafo anterior la empresa ha mostrado gran interés de que sus clientes internos logren proyectarse como potencias que son, por

tanto la empresa tendrá que encaminar su liderazgo, sea más humanístico y compartido, para así alcanzar una mayor reciprocidad en el intercambio de ideas entre los líderes y el capital social.

Pero la característica que deben tener los líderes del siglo XXI, es tener un pleno conocimiento de sí mismo que le permita conocer sus propios sentimientos y actitudes y valores.

El liderazgo juega una doble partida en la relación a los intereses, pues no solo el líder trabaja con base en las necesidades de autorrealización del talento humano y la transitoriedad de la empresa sino que también va en busca de su proyección. Hoy el hombre se ha constituido en un reto para la organización los cuales tiene que estar innovando sus estrategias para así alcanzar un equilibrio en el campo social, ya que las necesidades tanto del medio como del hombre, son cambiantes, pues la empresa es un sistema abierto a la incidencia tanto externa como interna.

Es por eso que la empresa encamina su dirección hacia un liderazgo compartido que optimice un clima laboral agradable. Sin embargo, esto

requiere que los líderes sean ajenos al compromiso que ellos tienen con sus subalternos.

Cuando se habla de un liderazgo compartido, se maneja de una manera figurada, en donde el poder no solo lo tiene el líder por su función de orientar sino que el poder lo tiene todo el conjunto de individuos que componen la organización por los aportes que puedan hacer, la idoneidad del líder tiene que estar siempre presente en sus relaciones interpersonales con su equipo de trabajo, para una mayor simetría.

La gerencia debe trabajar su liderazgo bajo la perspectiva de su empleado con relación a la visión y misión de la empresa, pues el objetivo de la empresa se apunta hacia la calidad de vida de su empleado. Hoy se ha hecho tan importante la motivación en el campo laboral que de ella depende la productividad de la gente en el ámbito empresarial, es por ende que los líderes trabajan la motivación junto con el autoestima, la que se hace imprescindible para el progreso personal de los individuos.

CONCLUSION

Para un mayor desarrollo integral de los individuos, dentro del proceso empresarial, los líderes deben poseer ciertas características que los identifiquen y a su vez sirvan para que este los proyecte en beneficio de sus colaboradores.

Entre estas características se encuentran :

1. Percepción social. Leer El Ambiente Social
2. Asertividad Social. Habilidad para un funcionamiento interpersonal efectivo.
3. Innovación. Formular estrategias de innovación y desplegada.
4. Tener el concepto de fracaso como una forma de aprendizaje.
5. La comunicación. Comunicar las decisiones al equipo de trabajo.

El avance o el estancamiento de la empresa dependerá de las condiciones que hemos descrito como fundamentales para que lideren el proceso

empresarial.

- Promover la participación de los individuos
 - Crear ambiente motivacional
 - Actuar democráticamente
 - Impulsar el bienestar social del trabajo
 - Facilitar la integración
-

BIBLIOGRAFIA

CASTILLO APONTE, José. Gestión Total de Personal. 3ª edición. Santafé de Bogotá : Grijalbo S.A. 1994.

CASTILLO APONTE, José. Administración de Personal. 1ª. Edición. Santafé de Bogotá : Ecor, 1992.

B. SHULT, Duane. Psicología Industrial. 2ª edición. México : Mc Graw-Hill, 1992.

CHARRY RODRIGUEZ, Jorge Alirio. Gerencia del Control Interno. 1ª edición. Santafé de Bogotá : Biblioteca Jurídica Dike, 1995.

DER EVE, Marc. El futuro de la Gerencia. Santafé de Bogotá : Legis S.A. 1990.

GUERIN WILS, Le Louarn. Planeación Estratégica de los Recursos Humanos. Santafé de Bogotá : Legis, 1992.

MEYER N., Dean E. BOONE, Mary. La informática en la gerencia. 1ª edición. Santafé de Bogotá : Legis, 1990.

P. MULLEN, Thomas., A. STUMPF, Stephen. Estrategia y Liderazgo. Santafé de Bogotá : Legis S.A., 1992.
