

Más allá de las ventas: El crecimiento sostenible de las empresas comienza con las personas

Orlando Cerda, MBA¹

Keiser University, Latin American Campus

ORCID: 0009-0002-5690-2751

Resumen

En el actual panorama empresarial, caracterizado por una orientación hacia métricas tradicionales como el incremento de ventas y la reducción de costos operativos, se subestima con frecuencia el papel del capital humano en el logro de un crecimiento sostenible. El presente estudio, titulado *“Motivación y Rendimiento: Un análisis de la relación entre la psicología organizacional y el logro de objetivos y metas en empresas nicaragüenses”*, se fundamenta en una encuesta aplicada a 1,491 empleados y examina la correlación entre factores psicosociales, desempeño individual y resultados organizacionales. Los hallazgos evidencian que la satisfacción laboral, la motivación y la gestión adecuada del estrés son determinantes para alcanzar objetivos individuales y colectivos. La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el compromiso y la productividad; la motivación actúa como catalizador del rendimiento; y el estrés crónico reduce la eficiencia, incrementa el ausentismo y eleva los costos por rotación de personal. Asimismo, se identificó que los estilos de liderazgo transformacional y delegativo fomentan confianza, innovación y autonomía, en contraste con el liderazgo autocrático, cuya efectividad es limitada. Un hallazgo relevante consiste en que la inversión en programas de bienestar laboral y retención contribuye a reducir costos asociados a la rotación, estimados en más de \$3,500 por empleado de nivel medio. En conclusión, la investigación confirma que las empresas que priorizan la psicología organizacional y el bienestar del personal construyen ventajas competitivas sostenibles y consolidan una base sólida para el éxito a largo plazo.

Palabras clave: psicología organizacional, motivación laboral, satisfacción laboral, liderazgo transformacional, bienestar empresarial, productividad.

¹ Orlando Salvador Cerda Vásquez es un profesional nicaragüense con una Maestría en Gerencia Empresarial de la Universidad Thomas More y una Licenciatura en Economía y Finanzas de la misma universidad. Actualmente se desempeña como director general de Investigación Interactiva y es profesor a tiempo completo en Keiser University Latin American Campus. Además, ha sido reconocido como finalista a nivel latinoamericano en el INCAE Entrepreneur Award 2021 y es miembro investigador de la Sociedad Argentina de Investigación de Mercado y Opinión Pública (SAIMO).

Abstract

In today's business landscape, which is predominantly oriented toward traditional metrics such as increasing sales and reducing operational costs, the role of human capital in achieving sustainable growth is often underestimated. This study, titled "*Motivation and Performance: An Analysis of the Relationship between Organizational Psychology and the Achievement of Goals in Nicaraguan Companies*", is based on a survey of 1,491 employees and examines the correlation between psychosocial factors, individual performance, and organizational outcomes. Findings reveal that job satisfaction, motivation, and effective stress management are decisive in achieving both individual and collective goals. Job satisfaction is positively associated with commitment and productivity; motivation acts as a catalyst for performance; and chronic stress reduces efficiency, increases absenteeism, and raises turnover costs. Furthermore, transformational and delegative leadership styles were identified as fostering trust, innovation, and autonomy, in contrast to autocratic leadership, which proved less effective. A key result highlights that investing in employee well-being and retention programs significantly reduces costs associated with turnover, estimated at more than \$3,500 per mid-level employee. In conclusion, this research confirms that companies prioritizing organizational psychology and employee well-being not only enhance productivity but also build sustainable competitive advantages, thereby consolidating a strong foundation for long-term success.

Keywords: organizational psychology, work motivation, job satisfaction, transformational leadership, workplace well-being, productivity.

Introducción

En el competitivo panorama empresarial de hoy, las compañías a menudo se centran en métricas de crecimiento tradicionales: aumentar las ventas, reducir los gastos operativos y maximizar las ganancias a corto plazo. Si bien estos objetivos son vitales, existe una perspectiva de crecimiento igualmente crucial, aunque a menudo subestimada, que puede generar un éxito sostenible y a largo plazo: el bienestar y el desarrollo del capital humano.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la psicología organizacional y el logro de objetivos en empresas nicaragüenses, evaluando cómo factores como la satisfacción laboral, la motivación y la gestión del estrés inciden en el rendimiento individual y colectivo. Asimismo, busca identificar el impacto de diferentes estilos de liderazgo en la productividad y en la construcción de un crecimiento empresarial sostenible. La investigación se divide en cuatro partes. La primera parte explora la conexión entre el bienestar de los empleados y su rendimiento dentro de las empresas. La segunda parte explica cómo una buena gestión del factor humano puede reducir los costos de las empresas. La tercera parte resalta el papel crítico que juega el liderazgo en las metas de las empresas. Finalmente, la cuarta parte ofrece algunas recomendaciones para mejorar la innovación y la productividad empresarial.

I. La conexión entre el bienestar de los empleados y el rendimiento

Nuestra investigación, basada en una encuesta a 1,491 empleados nicaragüenses, reveló correlaciones significativas entre los factores de la psicología organizacional y el logro de metas individuales. Estos hallazgos subrayan que el rendimiento de un departamento o de toda la empresa no es solo el resultado de las ventas o la producción, sino la culminación de los logros de cada persona en la organización.

Estos son algunos de los puntos clave de la investigación:

- **Satisfacción y rendimiento:** Se encontró una correlación positiva considerable entre la satisfacción laboral y el logro de objetivos a nivel individual. Los empleados que se sienten valorados, con salarios y beneficios justos, y que tienen oportunidades de crecimiento, tienden a estar más comprometidos y a ser más productivos.

- **Motivación como motor:** La motivación laboral mostró una correlación positiva con el logro de metas individuales. Los empleados motivados están más dispuestos a enfrentar desafíos y a alcanzar altos niveles de desempeño.
- **El impacto negativo del estrés:** El estrés laboral crónico tiene un impacto negativo en la salud y el rendimiento, lo que aumenta el ausentismo y la rotación de personal, y disminuye la productividad.



Figura 1. Estrés laboral y rendimiento de los trabajadores. Fuente: Elaboración propia.

II. Reducir costos a través del bienestar

Una de las conclusiones más importantes del estudio es que una buena gestión del factor humano puede reducir costos significativamente. Por ejemplo, la investigación muestra que los costos asociados a la rotación de un solo empleado de nivel medio pueden superar los \$3,500 dólares, cubriendo la liquidación, los procesos de selección y la capacitación del nuevo personal. Estos costos son evitables si se invierte en el bienestar y la retención del personal.

III. Un liderazgo más allá de la autoridad

El estudio también resalta el papel crítico del liderazgo en el éxito organizacional. Se encontró que los estilos de liderazgo transformacional y delegativo son los más efectivos para

el logro de metas, mientras que el liderazgo autocrático (donde el supervisor toma todas las decisiones sin consultar) tiene la menor efectividad.

Un líder transformacional inspira a su equipo con una visión compartida y promueve el crecimiento profesional, mientras que un líder delegativo confía en su equipo, dándoles autonomía para trabajar de forma independiente. Ambos estilos fomentan un ambiente de confianza, innovación y alta moral.

IV. Invertir para prosperar

Los resultados de esta investigación son claros: las empresas que priorizan la psicología organizacional y el bienestar de sus empleados están mejor posicionadas para alcanzar sus metas y prosperar a largo plazo. Al fomentar la satisfacción laboral, promover la motivación y mitigar el estrés, las organizaciones pueden crear un entorno donde la innovación y la productividad florecen de forma natural.

Se recomienda a las empresas:

- **Adoptar estilos de liderazgo delegativo o transformacional** para fomentar la autonomía y un liderazgo visionario.
- **Implementar programas de reconocimiento**, ya que solo el 24.75% de los empleados se siente valorado por sus logros.
- **Promover la comunicación abierta** para que los empleados se sientan valorados y escuchados.

Estrategias para mejorar el compromiso de los empleados

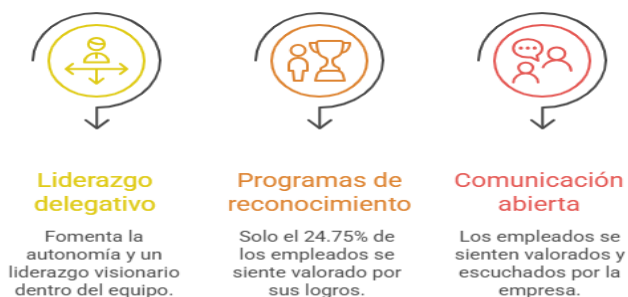


Figura 2. Estrategias para mejorar el compromiso de los empleados. Fuente: Elaboración propia.

En última instancia, el crecimiento sostenible no se trata solo de números en una hoja de cálculo, sino de las personas que hacen posible esos números. Al invertir en su equipo, las empresas no solo mejoran el rendimiento y reducen costos, sino que también construyen una base sólida para un éxito duradero en el mercado.

Conclusiones

Los resultados de este estudio permiten reafirmar que el capital humano constituye el principal recurso estratégico para el desarrollo organizacional sostenible en el contexto nicaragüense. Si bien las métricas financieras continúan siendo un referente importante en la evaluación del éxito empresarial, los hallazgos demuestran que el bienestar y la motivación de los empleados son variables determinantes en la productividad y en la consecución de metas colectivas. En este sentido, la satisfacción laboral y la motivación no deben concebirse únicamente como elementos intangibles, sino como factores medibles que inciden directamente en la competitividad de las organizaciones.

El análisis evidenció que el estrés laboral, cuando no es gestionado adecuadamente, genera pérdidas significativas tanto en la salud de los trabajadores como en la eficiencia organizacional. La rotación y el ausentismo asociados a esta problemática representan costos evitables mediante estrategias proactivas de bienestar y retención. De este modo, invertir en programas de apoyo psicosocial, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional se convierte en una estrategia empresarial costo-efectiva.

Asimismo, los estilos de liderazgo analizados ofrecen una visión clara sobre la relevancia de transformar las prácticas gerenciales tradicionales. El liderazgo transformacional y delegativo no solo impulsan el logro de objetivos, sino que también promueven un clima de confianza, innovación y autonomía que resulta esencial en entornos dinámicos y altamente competitivos. Por el contrario, el liderazgo autocrático evidencia limitaciones considerables al no fomentar la participación ni la creatividad de los colaboradores.

En conclusión, la evidencia recopilada confirma que las empresas nicaragüenses que priorizan la psicología organizacional, el bienestar de su personal y estilos de liderazgo inclusivos poseen mayores posibilidades de sostener su crecimiento y de consolidar ventajas

competitivas a largo plazo. El éxito sostenible, por tanto, no radica únicamente en indicadores económicos, sino en la capacidad de valorar e invertir en las personas que hacen posible dichos resultados.

Referencias

Cerda, O. S. (2025). *Motivación y Rendimiento: Un estudio sobre la relación entre la psicología organizacional y el cumplimiento de objetivos y metas en las empresas nicaragüenses*. Managua, Nicaragua: Investigación Interactiva.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54-67.

Johns, G. (2010). *Presenteeism in the workplace: A review and research agenda*. Journal of Organizational Behavior, 31(4), 519-542.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*. En M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). Guilford Press.

Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). *Job stress, counterproductive work behavior, and interpersonal conflict: New perspectives on experience sampling studies*. Journal of Applied Psychology, 96(1), 101-119.

Podsakoff, N. P., & MacKenzie, S. B. (1997). *Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research*. Human Performance, 10(2), 133-151.

Tzafrir, S. S. (2005). *The relationship between trust, HRM practices, and firm performance*. International Journal of Human Resource Management, 16(9), 1600-1622.