

Relación existente entre la conformación de los seres humanos y las instituciones creadas por el hombre

Relationship between the conformation of human beings and institutions created by man

Winston Armando Concepción Velásquez*

Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú

* Autor correspondiente: wconcepcion@unitru.edu.pe (W. Concepción)

RESUMEN

Las organizaciones creadas por el hombre presentan una serie de características heredadas de su creador, el hombre, el estudio de cada una de estas permitirá conocer mejor a las organizaciones pues existen estudios científicos sobre el ser humano que pueden aplicarse a la gestión de las organizaciones. La presente investigación busca analizar relación entre la conformación de los seres humanos y las organizaciones creadas por el hombre. Para lo cual se describe la conformación física y mental de los seres humanos. Así mismo se describe la conformación material e inmaterial de las organizaciones creadas por el hombre. Se utilizan los métodos: Inductivo – Deductivo, Analítico, Sintético, Observación y Descriptivo, en las diferentes etapas de la elaboración de la investigación. Se concluye que existe amplia relación entre la organización empresarial y el ser humano, en la investigación realizada se han podido elaborar una representación de las teorías administrativas que fueron elaboradas por autores sin conocer que existía una relación con la estructura humana.

Palabras clave: Estructura de las Organizaciones; Estructura humana.

ABSTRACT

The organizations created by man present a series of characteristics inherited from their creator, the man, the study of each of these will allow to know better the organizations because there are scientific studies on the human being that can be applied to the management of organizations. This research seeks to analyze the relationship between the formation of human beings and organizations created by man. For which physical and mental conformation describe humans. Likewise, the tangible and intangible formation of the organizations created by man is described. The methods used: Inductive - Deductive, analytic, synthetic, observational and descriptive, in the different stages of the development of research. Conclude that's there is broad relationship between business organization and man in the investigation have been able to develop a representation of administrative theories that were developed by authors without knowing that there was a relationship with the human structure.

Keywords: Organizational Structure, Human Structure.

1. INTRODUCCIÓN

Existen problemas en la gestión de las instituciones públicas como privadas que requieren investigación por parte de filósofos, psicólogos, economistas que son los estudiosos de la conducta humana.

La solución de estos problemas ha dado origen a diversas teorías y técnicas con injerencia a cambios en el interior de las instituciones así como también de su relación con el medio que les rodea, entre estas teorías están las de clima laboral, reingeniería y calidad total, marketing, etc.

La presente investigación permite aplicar los conocimientos de la biología y la psicología humana científicamente aceptados para aplicarlos a las instituciones públicas y privadas.

El filósofo Karl Popper hace referencia a tres mundos o sustratos de la realidad y los denomina Mundo 1, Mundo 2 y Mundo 3. (Wikipedia, 2014)

Primeramente tenemos el Mundo 1, espacio temporal de los objetos y eventos físicos, la materia y la energía, y los sistemas biológicos.

El Mundo 2, mental o psicológico está compuesto por estados mentales conscientes e intencionales.

El Mundo 3, es el mundo de los productos de la mente humana como el idioma, cuentos e historias, mitos religiosos, conjeturas científicas o teorías, construcciones matemáticas, canciones y sinfonías, pintura y escultura. Algunos objetos del mundo 3 pertenecen también al mundo 1. (Popper, 1978)

Teniendo una cosmovisión basada en la doctrina de los tres mundos de Karl Popper (Opuslibros, 1991) es posible apreciar que en la conformación de organismos vivos, específicamente los seres humanos y las instituciones creadas por el hombre se observa que ambos tienen en su conformación análogamente hablando una parte inmaterial y otra material.

Los seres humanos presentan una conformación física y mental que les dan sus características únicas. La parte inmaterial o mental comprende: el consciente y el inconsciente estudiados por la psicología. La parte material o biológica es estudiada por la biología. (Popper & Eccles, 1993)

Las instituciones son mecanismos de índole social y cooperativa, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser de cualquier dimensión, reducido o amplio, hasta coincidir con toda una sociedad). Las instituciones trascienden las voluntades individuales, al identificarse con la imposición de un propósito considerado como un bien social, es decir, "normal" para ese grupo. Su mecanismo de funcionamiento varía ampliamente en cada caso, aunque se destaca la elaboración de numerosas reglas o normas que suelen ser poco flexibles y amoldables (Haidar 2012).

El término "institución", etimológicamente, comparte raíz con instrucción, instructor, institutriz e instituto. Muchas instituciones son organizaciones formalmente establecidas, aunque otras no; ni siquiera tienen por qué corresponderse con un lugar físico, extendiéndose a las normas de conducta y costumbres consideradas importantes para una sociedad, como las particulares organizaciones formales de gobierno y servicio público, o incluso a hechos sociales contingentes (como el conducir un automóvil por la derecha en unos países y por la izquierda en otros), o al aprecio que se siente por una persona digna de especial respeto y consideración (tal o cual artista o personaje popular es considerado "una institución").

Como estructuras y mecanismos de orden social, las instituciones son uno de los principales objetos de estudio en las ciencias sociales, como la antropología, la sociología, la ciencia política, la economía y la administración de empresas entre otras. Las instituciones son también un tema de estudio central para el derecho, el régimen formal para la elaboración e implantación de reglas. (Verdugo, 2010)

Las organizaciones tienen también una conformación inmaterial o superestructura conformada por las reglas político, económicos, cultural, religioso, etc. Y la parte material o infraestructura conformada por las fuerzas productivas, bienes muebles, equipos y capital como lo afirma en la tesis del materialismo histórico que sostiene Carlos Marx en el prólogo de su obra "Contribución a la crítica de la economía política" (Marx, 2008, pág. 8).

Una organización es la concreción material de las instituciones. Es una construcción social, un sistema socio-técnico integrado, construido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y población o audiencia externa, que les otorga sentido (Schvarstein, 1992)

La presente investigación muestra una visión comparativa de la estructura de la sociedad a partir de conocimientos ya aceptados como es el organismo humano y sus procesos mentales para conocer mejor la sociedad.

La Teoría General de Sistemas es una corriente iniciada por Von Bertalanffy y continuada por Boulding, el esfuerzo central de este movimiento es llegar a la integración de las ciencias y pasa a través de todos los diferentes campos del saber humano, explica y predice la conducta de la realidad; es un enfoque interdisciplinario y por lo tanto, aplicable a cualquier ámbito tanto natural como artificial.

Este enfoque permite relacionar conceptos de las ciencias médicas a la ciencia sociales de la administración y economía.

Platón representa al estado como un magnífico y espléndido ser humano y compara las funciones del hombre con las de aquel; Cicerón confronta al conductor político con el espíritu que dirige al cuerpo humano.

El estudio de las características físicas y mentales del ser humano permitirá conocer mejor a las organizaciones pues existen estudios científicos sobre el ser humano que pueden aplicarse a la gestión de las organizaciones.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Objeto de estudio

Instituciones empresariales en el Perú.

Variables

Variable Independiente : Conformación de los seres humanos
 Variable Dependiente : Estructura de las Instituciones.

Variable	Dimensión	Indicador
Independiente: Conformación de los Seres humanos	Material	Estructura
		Organización
	Inmaterial	Personalidad
		Inteligencia
Independiente: Estructura de las Instituciones	Material	Estructura
		Organización
	Inmaterial	Liderazgo
		Clima laboral

Población:
 Instituciones empresariales en el Perú.

Muestra:
 Colegio Profesional de Economistas de La Libertad.

2.2 Medios

- Estatuto del Colegio de Economistas de La Libertad (CELL)
- Organigrama del CELL.
- Entrevista

2.3 Métodos y técnicas

Métodos

Se utilizan los métodos:

- Observación y Descriptivo
- Inductivo - Deductivo
- Análítico, Sintético, en las diferentes etapas de la elaboración de la investigación.

Técnicas

Las técnicas utilizadas para tomar los datos de interés para la presente investigación son:

- Investigación bibliográfica
- Encuestas
- Entrevistas
- Observación.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

LA RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y LAS PARTES DEL CUERPO HUMANO

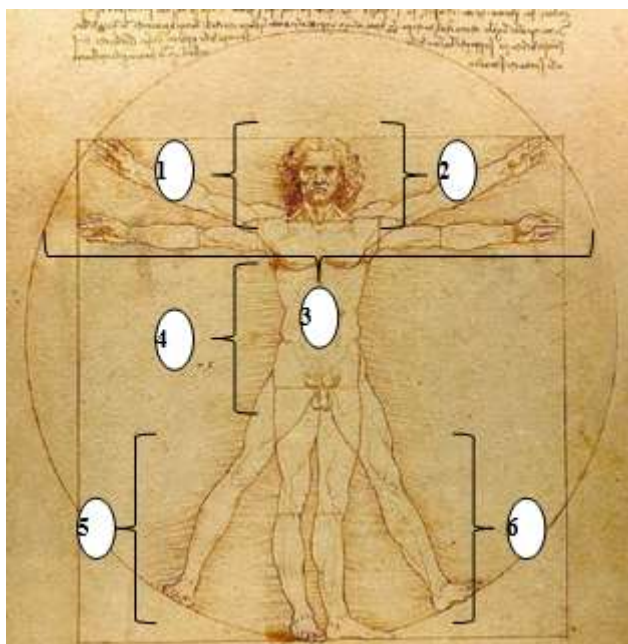


Figura 1: Diagrama del Cuerpo Humano

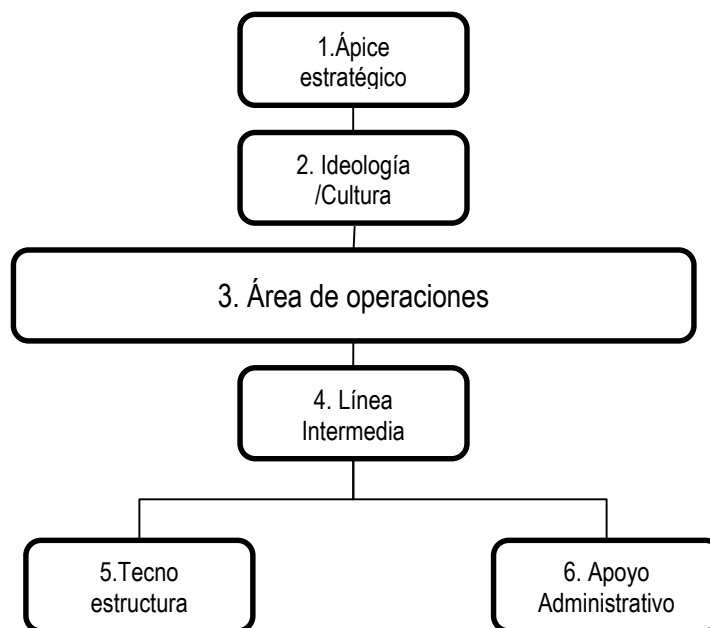


Figura 2: Estructura Organizacional – Las 6 Partes Básicas (Mintzberg 1989)

Puede observarse la similitud entre la estructura de la organización empresarial y la estructura física del hombre. Hay que complementar que la organización debe fortalecer áreas específicas que resultan de la división del trabajo a medida que se va desarrollando, así como el ser humano va fortaleciendo sus extremidades a medida que va desarrollando habilidades con la edad.

EL CICLO DE VIDA DE LA EMPRESA Y LAS ETAPAS DE LA VIDA

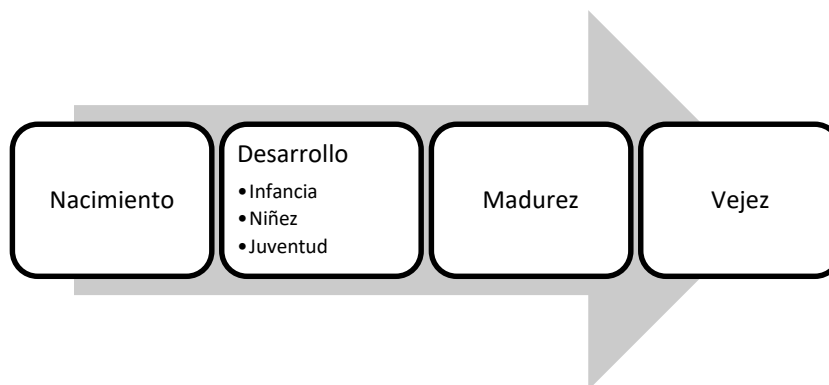


Figura. 3: Ciclo de vida del Ser humano (Duque 2007)

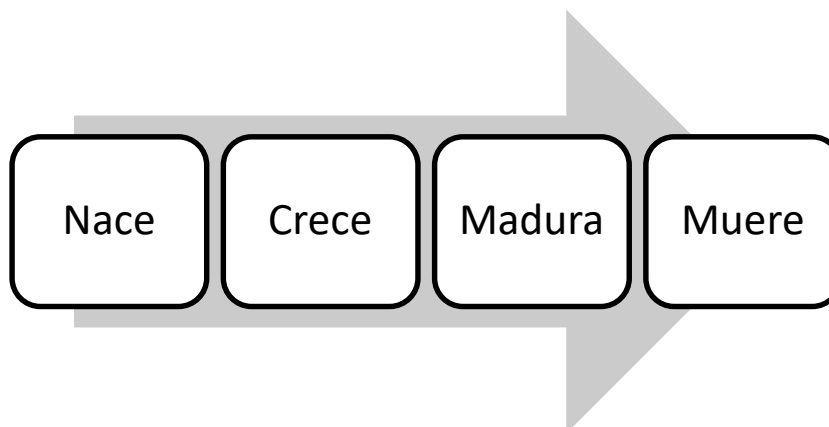


Figura 4: Ciclo de vida de la empresa (Canteros y Pessagno 2004)

Existen un periodo existencial similar establecido por las ciencias sociales y las ciencias médicas dentro del cual tanto la empresa como el ser humano se forman, se desarrollan, alcanzan la madurez y tienen el declive.

Los criterios prenatales del ser humano pueden aplicarse a la empresa, pues aunque la teoría de las ciencias sociales no lo incluye debo señalar que existe un periodo prenatal empresarial caracterizado por la etapa de formación de la empresa, la cual nace con la idea y luego se plasma materialmente.

Así mismo, señalar que la teoría del ciclo de vida humana de diversos autores concluye con la vejez y no considera a la muerte como parte del ciclo, debiendo considerarlo. Esto último es considerado en los Apuntes empresariales de ESAN: “Al igual que los seres humanos, las empresas tienen un ciclo de vida y atraviesan por diferentes etapas de desarrollo teniendo un inicio y un fin.” (CONEXIÓN ESAN, 2016)

LAS NECESIDADES EMPRESARIALES SEGÚN MORGAN (1986) Y LAS NECESIDADES HUMANAS SEGÚN MASLOW (1943)

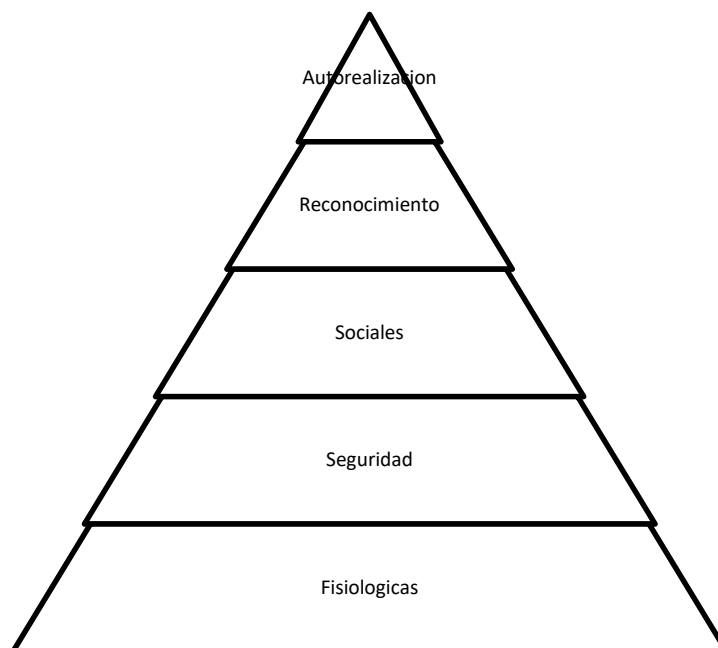


Figura 5: Pirámide de necesidades humanas Abram Maslow

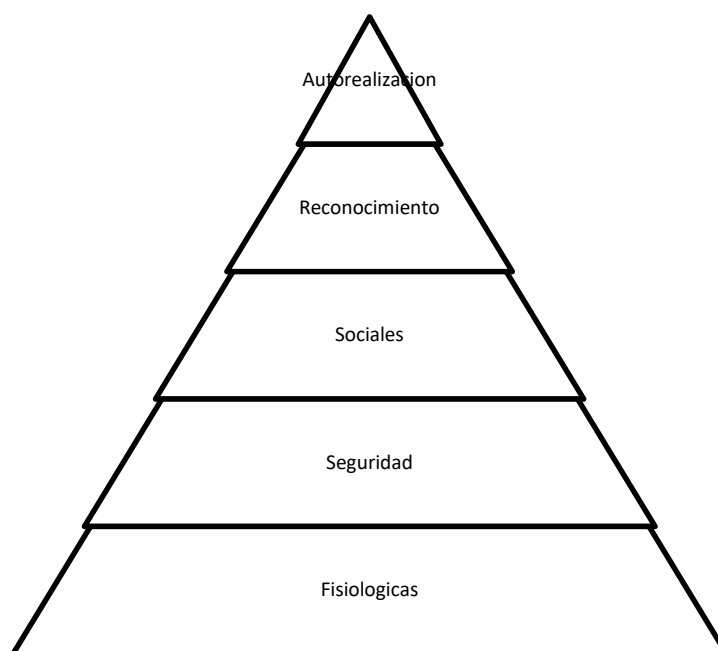


Figura 6: Pirámide de necesidades organizacionales

La teoría de las necesidades humanas según Maslow tiene como idea básica que: sólo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Según la pirámide de Maslow dispondríamos de:

Necesidades fisiológicas, como respirar, beber agua (hidratarse) y alimentarse. Necesidad de dormir (descansar) y eliminar los desechos corporales. Necesidad de evitar el dolor. Necesidad de mantener la temperatura corporal, en un ambiente cálido o con vestimenta.

Necesidades de seguridad y protección, como seguridad física y de salud, proteger tus bienes casa, dinero, automóvil, etc. Necesidad de vivienda (protección).

Necesidades sociales (afiliación) como contar con relaciones de amistad, pareja, colegas o familia). Aceptación social.

Necesidades de estima (reconocimiento) como Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad. La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio. La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima e ideas de inferioridad.

Autorrealización, tiene como último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización». Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

Las necesidades organizacionales según Morgan son muy similares.

Necesidades fisiológicas: Sueldos y salarios, implementos necesarios y comodidad en las condiciones de trabajo.

Necesidades de seguridad: Planes de salud, seguros, pensiones.

Necesidades sociales: Organización del trabajo, interacciones entre trabajadores, colegas, actividades deportivas y sociales, excursiones entre los miembros de la organización

Necesidades de estima: creación de logros, autonomía, responsabilidad y control del personal, identidad y reconocimiento, promoción y recompensas por logros.

Necesidad de autorrealización: Compromiso del trabajador, el trabajo es mucho más que un trabajo por sueldo y tiene un significado en la vida del trabajador

EL LIDER DE LA ORGANIZACIÓN Y EL CLIMA LABORAL

Las personas tienen diferente carácter, el líder de la organización debe tener un carácter generalmente descrito por Juan Sebastián Celis Maya como: “El carácter de un líder principalmente se basa en el autocontrol emocional. En el dominio y la maestría de nuestras emociones y sentimientos. Debido a que un líder es una persona común y corriente, y debido a un líder sabe que puede tener altibajos emocionales y pasar dificultades y momentos duros en su vida, la habilidad que más llega a desarrollar es la inteligencia emocional.

Por tanto, si quieres ser un buen líder, debes aprender a controlar tus emociones y sentimientos, sobre todo con las actitudes de los demás.”

William Bridges, señala que las organizaciones son diferentes en tamaño, estructura y carácter, cada organización tiene diferentes características. En las organizaciones los pares de tendencias opuestas son extraversión / introversión, detección / intuición, pensamiento / sentimiento y juzgar / Percepción.

El carácter del líder determina el clima laboral. Por clima laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

Puede apreciarse entonces que el carácter del líder se impregna en la empresa creando un adecuado clima laboral y que aquellas personas que no tienen un adecuado carácter y son responsables de dirigir una organización generan un clima laboral inadecuado.

4. CONCLUSIONES

Existe relación entre la organización empresarial y el ser humano, en la investigación realizada se han podido elaborar una representación de las teorías administrativas que fueron elaboradas por autores sin conocer que existía una relación con la estructura humana.

Son múltiples los puntos de comparación entre la conformación del ser humano y las instituciones creadas por él mismo, varios filósofos a lo largo de la historia han logrado observar algunas aristas de estos fenómenos, entre ellos están Platón, Cicerón, Maslow, Morgan, entre otros.

El hecho de ampliar la descripción de las relaciones existentes entre el ser humano y las instituciones creadas por el hombre permite tener una visión de la empresa como un organismo vivo y una gestión científica de las organizaciones.

Considerar a las empresas como un organismo vivo permite un estudio científico del análisis, diagnóstico y solución de las anomalías y los problemas que pueda presentar en las diferentes etapas del ciclo vital de la empresa.

AGRADECIMIENTOS

Al Colegio de Economistas de la Libertad y el Sr. Decano Econ. Alfredo Meléndez Aschieri.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bridges, W. 2003. "El carácter de las organizaciones: Aplicación del tipo de personalidad al desarrollo organizacional". Panorama Editorial S.A. De C.V. México. 164 pp.
- Canteros, G. y Pessagno L. 2004. ¿En qué etapa de su Ciclo de Vida se encuentra su organización? Introducción de diago stage [Versión electrónica], Ideas innovadoras para una mejor práctica de negocios: Temas de management, II. 9-11 pp
- Celis Maya, J. S. Recuperado el 2 de Diciembre de 2015, de sebascelis <http://www.sebascelis.com/caracter-de-un-lider/>
- Conexión ESAN. 2016. afirma que: "Al igual que los seres humanos, las empresas tienen un ciclo de vida y atraviesan por diferentes etapas de desarrollo teniendo un inicio y un fin."
- Conexión ESAN Recuperado el 12 de 12 de 2016 desde Apuntes empresariales / Administración <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/06/el-ciclo-de-vida-organizacional-de-una-empresa/>
- Duque Yepes, H.2007. "Los ciclos vitales del ser humano". Tomo I. Editorial San Pablo. Lima. 102 pp.
- Haidar, J.I., 2012. "Impact of Business Regulatory Reforms on Economic Growth," Journal of the Japanese and International Economies, Elsevier, vol. 26(3), September 285–307 pp
- Marx, K. 2008. Contribución a la crítica de la economía política 9º Ed. Siglo XXI Editores SA de C.V. México 410 pp.
- Maslow A. 1954/1998. El hombre autor realizado: Hacia una psicología del ser. Editorial Kairós. Barcelona. 360 pp
- Mintzberg, H.1989. Sobre Administración: al interior de este extraño mundo de las organizaciones. Free Press. 261 pp.
- Morgan, G. 1990 Imágenes de la Organización; Editorial RA-MA Madrid 420 pp.
- Opuslibros. 1991. Recuperado el 15 de 08 de 2014, de http://www.opuslibros.org/Index_libros/Recensiones_1/popper_sel.htm
- Popper, K.R. 1978. "Three Worlds", The Tanner Lecture on Human Values, Delivered at the University of Michigan, April. 27 pp.
- Popper, K., & Eccles, J. C. 1993. El Yo y su Cerebro 2º ed. Editorial Labor SA. S. C. Santos, Trad. Barcelona, España. 667 pp.
- Schvarstein, L. 1992 Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes. Ediciones Paidós. Buenos aires, Argentina. 273 pp.
- Verdugo, M. y García A.2010. Manual de derecho político Instituciones políticas. Tomo I. Editorial jurídica de Chile. Santiago, Chile. 153 pp.
- Wikipedia Recuperado el 22 de 08 de 2014, de Wikipedia: http://es.wikipedia.org/wiki/Doctrina_de_los_tres_mundos_de_Karl_Pop