



Educere

ISSN: 1316-4910

educere@ula.ve

Universidad de los Andes
Venezuela

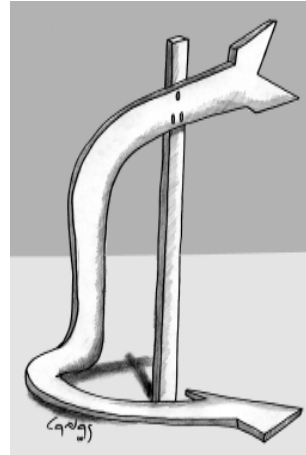
García de B., Omaira
Enfoque organizacional conductista: ¿Dicotomía o complementariedad?
Educere, vol. 4, núm. 10, julio-septiembre, 2000, pp. 47-56
Universidad de los Andes
Mérida, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35641007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



ENFOQUE ORGANIZACIONAL CONDUCTISTA: ¿DICOTOMÍA O COMPLEMENTARIEDAD?

OMAIRA GARCÍA DE B

NÚCLEO RAFAEL RANGEL, TRUJILLO - UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

Resumen

La intención es analizar el esquema teórico con el cual el Enfoque Conductista explica la práctica administrativa en cualquier organización. Se estudian contenidos empíricos, derivaciones conceptuales y nociones generales, a través de lo cual se representa el Enfoque Organizacional Conductista como teoría o cuerpo de constructos teóricos válidos para operacionalizarse en la práctica. Se parte de considerar que el Enfoque Organizacional Conductista es un Modelo de Desarrollo del Pensamiento Humanista, sin embargo la tendencia es hacia considerarlo como Metodología de Integración en el Pensamiento Administrativo; ello apunta a una interpretación dicotómica más que complementaria entre "modelo de sustentación teórica" y "metodología de orientación instrumentalista". Se inferirse en este estudio, que la flexibilidad del Modelo de Bagozzy y Phillips (1992) como sustentación del análisis al Esquema Organizacional Conductista, permite su representación como paradigma con variados Niveles de Conocimiento y Desarrollo Teórico, pero no puede inferirse sobre el rigor científico de base para interpretar la evolución del pensamiento administrativo mediante sus postulados. Se encontró que las organizaciones han hecho del Enfoque Organizacional Conductista una adaptación en la que no se distingue si se trata de categorías y contenidos empíricos acerca de la atención a las personas, o si son derivaciones o criterios sobre modelos de organizaciones para modificar la naturaleza del comportamiento de sus miembros.

Abstract An Organizational Behaviorist Approach: Dichotomy or Complement?

The purpose of this paper is to analyze the theoretical framework used by the Behaviorist Approach to explain administrative practice in any organization. A study is made of empirical content, conceptual derivations and general notions which make up the theory and theoretical constructs underlying the Organizational Behaviorist Approach and validate its operationality in practice. From considering the Organizational Behaviorist Approach as a Development Model of Humanist Thought, the tendency has shifted to towards viewing it as a Methodology of Integration in Administrative Thinking. This would indicate a dichotomous rather than complementary interpretation of a «model of theoretical sustainability» and a «methodology of instrumental orientation». The present paper assumes that the flexibility of Bagozzy and Phillip's model (1992), based on an analysis of the Organizational Behaviorist Framework, allows it to be used as a paradigm with various Levels of Knowledge and Theoretical Development. But it cannot be assumed that it is possessed of a sufficiently rigorous scientific base so as to interpret the evolution of administrative thinking by means of its postulates. It was found that organizations have adapted the Organizational Behaviorist Approach in such a way that it is impossible to determine if it is dealing with categories and empirical content in relation to people, or if it consists of derivations or criteria of organizational models designed to modify the behavior patterns of its component members.

Investigación

Introducción

Los teóricos de la evolución del pensamiento administrativo, consideran muy importante revisar los fundamentos teóricos, epistemológicos y metodológicos de las distintas corrientes que han dedicado su objeto real de conocimiento a las Organizaciones Sociales. El Enfoque Organizacional Conductista, como corriente del estudio del Comportamiento humano en las Organizaciones, ha sido notablemente abordado por muchas disciplinas sociales, en virtud de su interdisciplinaridad y la extensión de sus conceptos a muchos campos de las ciencias sociales. Para el presente estudio se parte de considerar este enfoque como un argumento dicotómico más que complementario, del que muchos estudiosos del área de la Administración han elaborado conjeturas que favorecen la conducción del recurso humano en pro de la tan pronunciada tendencia a la humanización del trabajo, por una parte, pero por otra, se han elaborado enunciados que en su esencia sólo son el favorecimiento de las condiciones de control, manipulación y disciplina que representan la cadena de conceptos claves para el logro de los objetivos organizacionales.

El origen del análisis del Enfoque Organizacional Conductista está en la metodología de Bagozzi Richard y Phillips Lynn (1982) de cuya obra se extraen algunos elementos generales para la obtención de teorías del área social, enmarcados en la concepción holística. Se revisa esta metodología porque fue propuesta para el caso de teorías organizacionales y se intenta expresarla específicamente para el Enfoque Organizacional Conductista tratando de operacionalizar o desagregar los procedimientos de la metodología holística para lograr el propósito de validar los constructos teóricos y la debida correspondencia entre los conceptos derivados y el plano observacional que caracteriza esta corriente teórica.

El motivo por el cual se selecciona el modelo de Bagozzi y Phillips como sustentación de este análisis, es que los investigadores partieron de ciertas declaraciones, como que en las teorías organizacionales tradicionales habían grandes inconvenientes para ser representada explícitamente su validación como teorías científicas, es decir, consideraron que era débil la prueba de las teorías tradicionales; de allí que los autores Bagozzi y Phillips se fundamentan en la conceptualización de sistemas teóricos propuestos por filósofos de la ciencia que han concebido a la teoría científica como una red especial y

compleja cuyos términos están representados por nudos que se conectan mediante cuerdas que son las definiciones o conceptos derivados que operacionalizan una teoría.

Se intenta específicamente, integrar amplios esquemas conceptuales que representan el Enfoque Organizacional Conductista, debido a que con la metodología holística que sustenta este análisis, no se pretende operacionalizar los esquemas de las teorías, en tanto que los estadísticos que han manejado procedimientos para la estimación de parámetros y prueba de hipótesis, han fallado en unir métodos con criterios formales para la construcción de teorías; es decir, que lo que se intenta con el enfoque holístico es incorporar aspectos de los procedimientos para la construcción de teorías y para la sistematización de teorías organizacionales, ya sea, estimando el grado de correspondencia entre mediciones y conceptos, identificando y corriendo errores sistemáticos y de azar, o, derivando representaciones no contaminadas de las hipótesis no observables, el cual es el mecanismo utilizado en el presente estudio.

Es importante señalar, como otra de las razones de sustentación en la metodología holística, el hecho de que de ella se aprovecha su condición de esquema de investigación organizacional, donde se propone la validación de teorías analizando la congruencia de los tres niveles conceptuales necesarios para intentar operacionalizarla.

Acerca de la metodología holística como mecanismo de representación del Enfoque Organizacional Conductista

La motivación en la escogencia del método de representación del Enfoque Organizacional Conductista a través de la propuesta de Bagozzi y Phillips, es que el enfoque holístico por ellos expuesto es una alternativa teórico-conceptual mediante la cual se especifican y explican conceptos, teorías y mediciones ampliamente, para proceder a representar fenómenos organizacionales. Es utilizado para representar secuencia de relaciones, estructuras intrincadas y procesos; para armonizar categorías que son absolutamente dependientes y que los gerentes consideran como propósitos organizacionales relevantes.

Esta metodología representa un componente Positivista en el que se parte de considerar que la teoría debe ser especificada sobre la base de investigaciones

empíricas para comparar y/o derivar predicción con observación. Sin embargo posee una tendencia de la corriente epistemológica Realismo Científico en la consideración de que la acumulación del conocimiento y las teorías anteriores orientan las investigaciones o construyen la investigación científica, de acuerdo a cambios en los contenidos o en los términos observacionales, para referirse a la confiabilidad instrumental, propia del Realismo Científico.

El método de representación holística – epistemológicamente hablando– muestra tendencias del Instrumentalismo, cuando considera que la teoría es utilizada como instrumento de medición y como predicción de nuevos hechos. No obstante, el enfoque holístico o sus procedimientos son lo suficientemente flexibles, de manera que se pueda seleccionar la tendencia epistemológica más conveniente a los propósitos claros del investigador y del contexto de la teoría de la cual se extraerá el análisis.

El propósito central en este trabajo utilizando la metodología holística, es mostrar la representación del Enfoque Organizacional Conductista como teoría organizacional, interpretando los aspectos de la corriente epistemológica. Realismo Científico, permitiendo identificar y desarrollar los siguientes conceptos:

El nivel de Supuestos Teóricos, denominados también conceptos abstractos, es interpretado como propiedades no observables, que pueden ser captados en sus verdaderos significados a través de conexiones formales como la Hipótesis, las Definiciones Teóricas o Conceptos Derivados y los Conceptos Empíricos. No obstante los Constructos Teóricos no siempre van a estar relacionados a Conceptos Derivados para alcanzar su verdadero significado, aunque, los Conceptos Derivados sí deben definirse como los Teóricos y estar unidos a los Conceptos Empíricos.

El nivel de Criterios o Conceptos Derivados así como los Constructos o supuestos Teóricos, no son observables, sin embargo, los Criterios, a diferencia de los Constructos Teóricos sí están unidos directamente a las Definiciones Empíricas. Estos últimos se refieren a propiedades cuya presencia en una determinada situación pueda ser apreciada intersubjetivamente a través de la observación directa.

El nivel de Reglas de Correspondencia incluye datos experimentales, o sea, pueden medirse mediante instrumentos objetivos cuando simplemente éstos son respuestas que han dado informantes claves; son elementalmente los términos observacionales, los referenciales entre la teoría o entre hipótesis y criterios teóricos.

Representar el Enfoque Organizacional Conductista mediante Constructos Teóricos, Derivados y Empíricos ofrece la ventaja de generar viabilidad de la representación de la teoría, cuando se establecen las correspondientes relaciones; en este sentido, existen según la propuesta de Bagozzi y Phillips, cuatro posibles tipos de relaciones entre los niveles de Constructos, Criterios y Contenidos que conectan y permiten visualizar el nivel a que corresponda cualquier término.

La primera relación posible entre estos niveles, es la que se establece mediante las Hipótesis No Observables, las cuales son lo mismo que referirse a Leyes Teóricas, Axiomas, Proposiciones No Observables, o también denominados supuestos. Existe una segunda relación, entre Definiciones Teóricas con las cuales se conectan un Constructo Teórico y un Concepto Derivado; relación establecida mediante una definición Nominal (cuando un concepto es sinónimo de otro concepto), o mediante una definición Deformada (cuando un concepto es sinónimo de otro concepto), o mediante una definición Deformada (cuando el significado de un concepto es extraído de otro con mayores detalles). Un tercer tipo de relación entre estos niveles de construcción teórica, es la que se establece entre las Reglas de Correspondencia y sus niveles anterior y posterior; estas reglas de Correspondencia, expresan una relación entre conceptos que definen un Modelo de Indicador Causal, según los debates de los filósofos de la Ciencia Carnap: 1956, Campel: 1969, Keat y Urry: 1975, citados por Bagozzi y Phillips (1982).

Mediante el Modelo de Indicador Causal, sustentación de la metodología holística (Bagozzi y Phillips: 1992), se entiende que, la existencia de un Concepto Teórico Derivado implica la concurrencia de eventos observables, medibles, explicables ligados a este concepto. Estos eventos observables dan cuenta de un concepto que le antecede; a mayor número de complejidad de eventos observables, mayor forma de operacionalización y especificación del significado del concepto de que se trate.

Para el presente estudio se reconoce una cuarta relación de conceptos, la denominada relación por Definiciones Empíricas. Esta relación legitima una Definición Teórica o Concepto Derivado, cuando iguala a ésta eventos físicos del mundo, de la vivencia o la experiencia de los sentidos, que permiten extender los postulados de una teoría conformando conceptos subordinados de las Definiciones Teóricas y Constructos Teóricos, que hacen a las suposiciones iniciales (Hipótesis No Observables) más amplias, extensibles y hasta transdisciplinarias, cuando permiten llegar a vincularse

con eventos, vivencias y/o experiencias explicables desde cualquier otra disciplina.

Representación del Enfoque Organizacional Conductista por medio de la Metodología Holística

En la presente representación se omite absolutamente la referencia al paradigma positivista según el cual las teorías nunca pueden mostrarse como verdaderas en tanto que no importa cuántas observaciones positivas son obtenidas en apoyo a la teoría, si la certeza de la teoría va a permanecer en dudas, haciendo de la teoría una explicación sujeta a mayor prueba o a su total reemplazo. Por ello se ha considerado más útil la validación como corroboración del todo, o sea el enfoque holístico como mecanismo para derivar representaciones no contaminadas de la hipótesis no observables.

La representación más adecuada para el presente estudio es la que considera la validación de Constructo, según la cual una observación se extiende hasta medir el concepto que se quiere medir, bajo un criterio de validez convergente, referida a que están de acuerdo dos o más intentos de medición de un mismo concepto con métodos diferentes; es decir cuando dos o más términos (como medidas) son verdaderos indicadores de un concepto. Esto es lo que se ha denominado como Reglas de Correspondencia. La referencia a la validez convergente es porque la misma es consistente con el Modelo Indicador Causal, el cual sugiere que un concepto subyacente causa variaciones comunes en las observaciones que reflejan un concepto.

El Enfoque Organizacional Conductista, resaltado dentro del panorama de esquemas, corrientes o enfoques administrativos, es denominado ampliamente como Teoría del Comportamiento Organizacional que se introduce en el mundo empresarial cuando en las organizaciones se empezara a hablar de “lado personal”, adquiriendo importancia en lo que se denominaría la era conductual, por destacar para el manejo de las organizaciones, elementos relacionados con el trato personal e interpersonal, y contrarrestar, como señala Quiroga (1993), el mecanismo de la teoría clásica.

Con el ánimo de resolver problemas de frustración provocados por la especialización del trabajo, aparecen los primeros psicólogos y sociólogos para explicar la necesidad de mejorar la concepción del trabajo, basada en los conceptos de individuo y grupo (Bessa de A.: 1982).

La etapa del comportamiento humano en las organizaciones, se originó, entre algunos eventos, de la relevancia de los aspectos que considerara el movimiento de las Relaciones Humanas y de la extensión de investigaciones sobre la conducta dadas a conocer a partir de 1939. Robbins (1994(a)). Junto con la creación del campo de la Psicología Industrial se defiende el estudio científico de la conducta humana, para dar a conocer patrones generales de conductas y diferencias de conductas individuales, grupales y organizacionales. De allí las denominaciones de comportamiento individual, grupal y organizacional.

El fenómeno conductista revela el desarrollo de habilidades para optimizar el recurso humano; realza mecanismos como las pruebas psicológicas recomendadas por la psicología industrial para mejorar la selección de empleados, así como la práctica de métodos de capacitación y diseño de puestos basadas en la teoría del aprendizaje, aunado a la práctica de técnicas motivacionales (autoestima, empatía, por ejemplo) que sugieran de las teorías motivacionales ya conocidas en ese entonces. (Dessler: 1992). El entonces difundido trabajo en el campo de la conducta, daba cuenta de teorías acerca del individuo, de grupo y organizaciones humanas, así como introduce la concepción de Sistemas Sociales. (Buckley: 1970). Chester Barnard, citado por Robbins (1994(a)) consideró que estos sistemas generaban el fenómeno de la cooperación entre empleados y trabajadores, así como incorpora la atención a los conceptos de “personalidad”, “conflicto”, “equipo” y “compromiso”, contra el individualismo imperante en la corriente de principios de siglo.

Del mismo modo, Dessler (1992) señala que las argumentaciones acerca de las relaciones Sociales de Interactuación se refuerzan con los denominados “roles” que demandaban mayor comunicación; esto da la idea del concepto de Comportamiento Organizacional como interacciones con otras organizaciones, entre las que señala a inversionistas, proveedores, clientes y organismos reguladores para algunos tipos de empresas, que legitimaba la concepción de sistema social y el desarrollo de la teoría del investigador Kurt Lewin, citado por Robbins (1994;a) a partir de quien se empezará a manejar los conceptos de “rotación” y “cambio”, “intereses” y “estabilización”, entre algunos.

Reconocidos investigadores sobre conducta humana, entre los cuales se destaca Mary Parket Follett en 1918, citada por Stoner y Freedman (1994) aportan a la Teoría Behaviorista ideas que tenían claras implicaciones para el Comportamiento Organizacional. Follett advierte sobre el potencial de la concepción de

“grupo”, “afiliación” y “rendimiento” donde los administradores, empleados de oficina y trabajadores se consideran parte de un trabajo en equipo. Estas argumentaciones generan derivaciones como “comunicación”, “percepción”, “motivación”, “afiliación”, “liderazgo”, “poder”, “autoridad” y “control personal”, convirtiendo a los estilos administrativos en una dependiente del grado de influencia de los términos conductuales en la organización. (Likert: 1971).

El punto de partida del Enfoque Organizacional Conductista, es el movimiento de las Relaciones Humanas, que convierte en esencia, el aumento de la satisfacción de los empleados como clave en el aumento de la productividad organizacional. La corriente de las Relaciones Humanas como antecedente teórico-práctico-conceptual del Enfoque Organizacional Conductista, sustentó sus argumentos en los sonados experimentos de fábrica de Hawthorne realizados por Elton Mayo y el centro de Investigaciones Sociales de Harvard entre 1924 y 1932 (Chiavenato: 1995), para mostrar elementos conceptuales de relación lineal en los siguientes binomios: ambiente de trabajo-productividad, factores psicológicos-satisfacción, remuneración-rendimiento, socialización-satisfacción, comunicación-rendimiento, organización informal-rendimiento, comunicación-moral, recompensa social-satisfacción, trabajo en grupo-moral, liderazgo-productividad, capacidades individuales (roles y posiciones)-liderazgo.

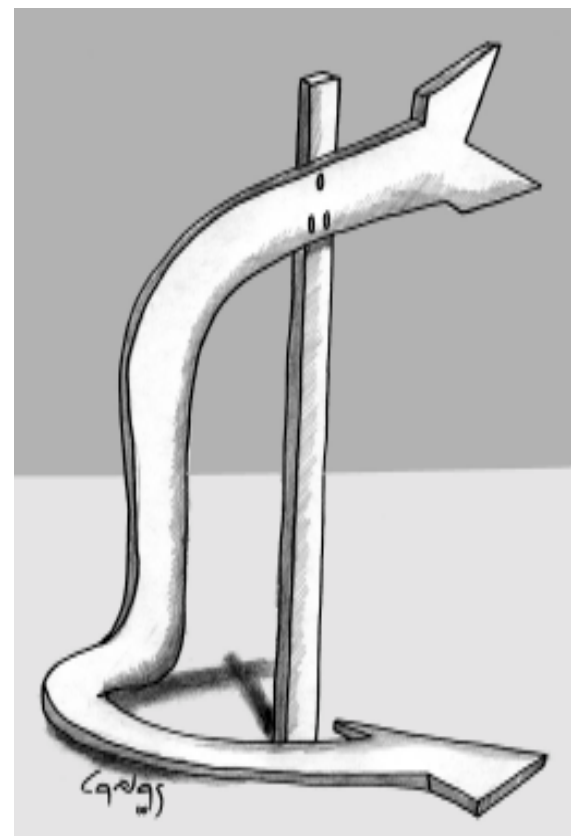
Trabajados estos binomios bajo el movimiento de Relaciones Humanas, se movieron los supuestos generales acerca de “trabajo”, “recursos”, y “resultados”, estableciendo como base los conceptos de “satisfacción”, “rendimiento” y “productividad” entre muchos, para corroborar como lo señala Reinhard Bendix citado por Kolb (et al: 1980) que el movimiento de las Relaciones Humanas fue el medio para alcanzar la meta de erigir una fuerza laboral cooperadora y dócil, sobre quien se avanzara en el conocimiento de los conceptos sobre “moral”, “ambiente de trabajo” y “cooperación”, que derivan de la noción “satisfacción”; se avanza igualmente en los conceptos “aprendizaje y manejo de recursos”, “responsabilidad”, “recompensas sociales”, que derivan de la noción de “recursos”; se establecen además los conceptos “metas”, “normas”, “control”, que derivan de la noción “productividad”. Igualmente, este movimiento de Relaciones Humanas permite avanzar sobre los términos del plano observacional, que corresponden a ciertos contenidos como: “logros”, “rotación”, “participación”, “aptitudes”, “habilidades”, “destrezas”, “índices”, “volúmenes”, y “dominio”, entre muchos.

Sobre los términos de base del Enfoque

Organizacional Conductista, que permitieran validarla según el enfoque holístico, además del Constructo Teórico “Movimiento de las Relaciones Humanas”, se observan de manera primordial aquellos con los cuales ésta se extendiera como enfoque administrativo apoyada en las Ciencias de la Conducta (como Constructo Teórico), de donde derivan las Hipótesis No Observables del campo de la Psicología, la Sociología y la Psicología Industrial.

Estas suposiciones dan cuenta de ciertos Conceptos Derivados que dan mayor referencia a la teoría, y son, en primer lugar el Comportamiento Individual, de donde derivan términos como “personalidad”, “percepción”, “aprendizaje”, “actitudes”, “motivación”, “adaptación”, “conflicto”. En segundo lugar está el concepto de Comportamiento Grupal, representados por algunos términos como “equipo”, “responsabilidad”, “compromiso”, “socialización”, entre muchos. En tercer lugar están los términos que se derivan de la noción de Comportamiento Organizacional propiamente dicho, y son: “cultura”, “clima”, “estructura”, “visión”, “misión”, “liderazgo”, “sistematización”, “cambio”, “políticas”, “proceso”, “controles”, “productividad”, entre otros.

Derivados de este plano observacional, se consigue un conjunto de Definiciones Empíricas como: “actitudes”, “adaptación”, “expectativas”, “aptitudes”, “conflicto”,



“rendimiento”, “relaciones”, “afiliación”, “estructura”, “políticas”, “cambio”, “procesos”, “productividad”, entre muchos. Basado en estos niveles (teóricos, derivados y empíricos), el Enfoque Organizacional Conductista puede ser evaluado en su condición de teoría científica, pudiendo estimular discusiones en torno a su condición o restricción de ciencia. Se estima que el Enfoque Organizacional Conductista tiene suficientes argumentos o generalizaciones que van desde las descriptivas hasta las normativas, analizando ciertos hechos bajo un contexto de descubrimiento (épocas en las que se introdujeran ciertos términos) y abordando una realidad o fenómeno bajo un contexto de justificación (conjunto epistémico que justifica la teoría). (Jun 1994).

Se genera en esta corriente una concepción del fenómeno organizacional cada vez más amplia, bajo un complejo mundo de conceptos sistematizados que la suponen explicativa y predictiva. Sin embargo el Enfoque Organizacional Conductista, apoyado en las Ciencias de la Conducta y en el Movimiento de las Relaciones Humanas, está llamado a reflejar, explicar y resolver problemas de la realidad administrativa según sea el caso, ubicando las conductas individuales y grupales en su contexto, de acuerdo a señalamientos de la psicología moderna, sin pretensión de cubrir particularidades. (Montero: 1996). Se llega entonces a pensar que el Conductismo como enfoque organizacional o teoría científica que pueda permitir comprender el fenómeno organizacional, debe conducir al manejo de criterios menos experimentalistas o verificacionista que den cuenta de una teoría que explica en función de tiempo y espacio y/o contexto, y no en función de la teoría propiamente dicha (constructos y conjunto epistémico).

Se interpreta en el análisis de este enfoque, que así como en algunas teorías se manejan explicaciones en cuanto al comportamiento de las personas, éstas no reflejan necesariamente relaciones causa-efecto, en tanto que los humanos son complejos y complicados, y, las teorías que explican sus actos, también son complejas y complicadas (Tjosvold D.: 1987), lo que alude entonces, la complejidad del Enfoque Organizacional Conductista.

Desde la interpretación original, a finales de la segunda década del presente siglo, el Enfoque Organizacional Conductista, trata de formular una estructura de relaciones muy general, que son situaciones experimentalmente diferentes, pero, que han sido especificadas aumentando o extendiendo sus postulados con suposiciones más o menos restrictivas. Esto ha permitido obtener sistemáticamente ciertas Definiciones Empíricas o conceptos subordinados de criterios y constructos teóricos, que extienden las suposiciones

iniciales o Hipótesis No Observables y hasta tocan la interdisciplinaridad, en el sentido de que se puede vincular a través de este tipo de relación, a las definiciones teóricas de las Ciencias de la Conducta con las Definiciones Teóricas del Movimiento de las Relaciones Humanas.

El Enfoque Organizacional Conductista, en su pretensión de científicidad, puede dar a conocer las nociones teóricas que sustenten Hipótesis No Observables, sin asociarlas necesariamente con ideas experimentales o términos observacionales que estén fuera del contexto organizacional, y que legitiman la primera relación de conceptos según el modelo de teorías utilizado en el presente estudio. Estas Hipótesis No Observables serían entre algunas:

H1:

“La composición y organización del Trabajo genera respuesta en el nivel de Satisfacción individual”. (Verney: 1983).

“El Trabajo representa una parte tan grande en la vida de los hombres, un fracaso en él significa frustración e infelicidad la mayor parte del día, disminuyendo la Moral y disposición frente a éste”. (Jonson: 1964).

H2:

“El aprovechamiento de cada Recurso (insumo), se expresa materialmente en los índices parciales de Rendimiento”. (Belcher: 1991).

“La Adaptación representada por una Relación Interpersonal afectiva, deriva aceptación general de Reglas de grupo”. (Kolb: et al: 1980).

H3:

“La proporción de Resultados de producción en relación con insumos utilizados, refleja el margen de Productividad alcanzado”. (Belcher: 1991).

“La estructura de Equipos concurrentes, y manejo de Normas de operatividad, deriva en márgenes de Productividad deseados (Klein A.W. (1989).

Es necesario reconocerle al Enfoque Organizacional Conductista la utilidad para la investigación científica sólo si se puede vincular mediante Reglas de Correspondencia como propiedades observables, empíricamente identificadas. Así se ajustaría a las condiciones epistemológicas planteadas por Ángel (1978), resaltando la preponderancia de la “analogía”, que en el conductismo organizacional se cumple toda vez que éste explica bajo la pretensión de comprender lo no conocido (satisfacción, comportamiento grupal, etc.), en términos de lo conocido

(ambiente de trabajo, conflicto, respectivamente), justificando mediante analogías las relaciones estructurales entre fenómenos en estudio y otros ya estudiados. Se expresan para el presente estudio, Reglas de Correspondencia, de la siguiente manera:

Las Reglas de Correspondencia en Hipótesis No Observables H1(a) y (b), H2(a) y (b) y H3(a) y (b) son términos fácilmente observables que ocurren en la organización, dando cuenta de algunos conceptos derivados que expresan el Modelo Indicador Causal señalado por Bagozzi y Phillips (1982); entre las cuales se pueden señalar:

Reglas de Correspondencia en H1:

: Moral, Ambiente de Trabajo, Cooperación: genera efecto directo en la Satisfacción.

: Personalidad, Percepción, Motivación, Aprendizaje: genera efecto directo en un Comportamiento Individual efectivo.

Reglas de Correspondencia en H2:

: Aprendizaje, Responsabilidad Grupal y Recompensas Sociales genera efecto en el Rendimiento Grupal.

: Equipo, Responsabilidad, Compromiso y Socialización: genera efecto directo en un Comportamiento Grupal efectivo.

Reglas de Correspondencia en H3:

Metas, Normas y Controles de procesos: genera efecto directo en la Productividad.

Cultura, Clima Liderazgo, Visión y Misión empresarial: genera efecto directo en un Comportamiento Organizacional efectivo.

Plano Observacional a partir de las Hipótesis Centrales.

Estos términos de referencia empírica y/o práctica, son equivalentes a la tercera y cuarta relación entre la estructura de conceptos que plantea el modelo holístico, para lograr los propósitos del presente estudio resaltando los principales elementos del modelo en el que se basó el conductismo organizacional. La referida validación de este esquema se operacionaliza mediante las estructuras de relaciones que se muestran en los siguientes esquemas:

“Estructura de los Niveles Teórico-Prácticos”:

*** Constructos Teóricos:**

- “Movimiento de las Relaciones Humanas”.
- “Ciencias de la Conducta”.

*** Hipótesis No Observables:**

- “Trabajo”, “Recursos”, “Resultados”.
- “Psicología”, “Sociología”, “Psicología Industrial”.

*** Conceptos Derivados o Definiciones Teóricas:**

- “Satisfacción”, “Rendimiento”, “Productividad”.
- “Comportamiento Individual”.
- “Comportamiento Grupal”.
- “Comportamiento Organizacional”.

*** Reglas de Correspondencia:**

- “Moral”, “Ambiente de Trabajo”, “Cooperac.”, “Aprendizaje y Manejo de Recursos”, “Responsabilidad”, “Recompensas Sociales”, “Metas”, “Normas”, “Control”.

- “Personalidad”, “Percepción”, “Motivación”, “Aprendizaje”, “Equipo”, “Responsabilidad”, “Compromiso”.

- “Cultura”, “Clima”, “Estructura”, “Visión”, “Misión”, “Liderazgo”.

- “Sistematización”.

*** Definiciones Empíricas:**

- “Logros”, “Rotación”, “Participación”, “Aptitudes”, “Destrezas”, “Habilidades”, “Indices”, “Volúmenes”, “Dominio de Infor.”.

- “Conflicto”, “Expectativas”, “Relaciones”, “Afiliación”, “Estructura”, “Políticas”, “Procesos”, “Cambio”, “Productividad”.

A manera de cierre

El Enfoque Organizacional Conductista surge para apoyar el propósito organizacional de explicar y prever el comportamiento de sus miembros y dar cumplimiento a la meta de que las cosas se hagan por medio de las personas que forman parte de la organización. (Robbins: 1994; b). En ese afán la Administración como disciplina social ha hecho uso y “abuso” del Conductismo Organizacional para pretender explicar por qué existe en el plano observacional algunas situaciones como: diferencia de Actitudes, germen permanente del Conflicto, distintos niveles de Satisfacción, diferencia de Aptitudes, variados niveles de Rendimiento, variabilidad en las relaciones interpersonales, distintos grados de afiliación, variabilidad estructural, inaplicables manuales de políticas, cambios graduales en procesos, así como permanente referencia al mejoramiento de índices de productividad.

Situaciones como éstas apuntan a la necesidad de prever los cambios y el comportamiento general de estas variables; lo que hace que la Administración, tome conocimientos del campo de la Psicología y sus hipótesis que abordan el Comportamiento Individual como derivación conceptual; tome conocimientos de la Sociología y sus hipótesis que abordan el Comportamiento Grupal, y tome conocimientos de la Psicología Industrial y sus hipótesis para abordar el Comportamiento Organizacional propiamente dicho.

La Administración, en un plano teórico secundario, necesita explicar la existencia de otros elementos: logros individuales e institucionales, permanencia de relaciones de trabajo, sentido de participación; la explicación de estos aspectos implica desarrollar derivaciones teóricas acerca del “Trabajo” como hipótesis no observable.

De igual forma, la Administración necesita explicar aptitudes, habilidades y destrezas que dan cuenta de ciertas derivaciones a partir de hipótesis sobre el manejo de “Recursos”, y de “Resultados”. Necesita además explicar índices, mediciones, volúmenes y dominio o control de información, de acuerdo al modelo holístico, con las hipótesis que generan efectos apreciables en “Rendimiento”, y que se explican con la definición de “Productividad”.

Esta compleja malla de relaciones entre hipótesis, conceptos, definiciones y variables del plano observacional explican y prevén el comportamiento de los miembros de una organización; y representan una correspondencia entre los distintos niveles de conocimiento y desarrollo teórico del Conductismo Organizacional, que pueden acercarla a la condición explicativa necesaria para tratar sobre su validación como teoría científica. Sin embargo, en el presente estudio se determina una irrelevante justificación del Enfoque Organizacional Conductista como modelo de desarrollo del pensamiento administrativo, acercándola como metodología de integración del pensamiento administrativo. Es decir, que la validación por medio del enfoque holista se da realmente, pero, solo como modelo de desarrollo del pensamiento humanista, en el que se exalta una condición integradora con otras disciplinas del campo social, no determinantemente con la Administración, por ello, no es representativa de la evolución del pensamiento administrativo.

El Enfoque Organizacional Conductista, para cubrir un modelo de desarrollo del pensamiento administrativo y su evolución, ha debido establecer concreción o claridad en la manera de concebir el fenómeno o realidad administrativa. Esa práctica administrativa queda para el Conductismo Organizacional, más allá del plano

observacional y no como el objeto de estudio del cual se deriven o se asocien hipótesis, constructos, criterios y conceptos. Es decir, la realidad administrativa, el fenómeno organizacional, no es tratada como el objeto del conocimiento del Enfoque Organizacional Conductista, sólo se presume que está explícita directamente con las hipótesis de “trabajo”, “recursos”, “resultados”, mas no implícita directamente como objeto de estudio, de allí que en las hipótesis sobre Psicología, Sociología y Psicología Industrial, pudieran desprenderse cualquier cantidad de elementos que no necesariamente son de la realidad administrativa.

De estas asociaciones, en el presente estudio, se derivan apreciaciones como que la Administración debe hacer uso del Enfoque Organizacional Conductista tomando en cuenta que el fondo de cada una de las relaciones entre constructos, conceptos teóricos y derivados está verdaderamente en la realidad administrativa; mas no, que cada constructo, criterio y contenido se pueda ligar directamente a los supuestos de otras disciplinas. De tal forma que, por ejemplo, los problemas de la relación entre Políticas y Clima Organizacional no se deben aclarar estudiando directamente hipótesis de la Psicología Industrial, sino en la esquematización de la realidad administrativa en la que converjan los supuestos de la Psicología Industrial y los supuestos que sobre “Resultados” aportó el Movimiento de las Relaciones Humanas.

Admitir que el Conductismo Organizacional es una teoría científica sería posible de acuerdo a ciertas condiciones de la metodología científica (Klikberg: 1980), o sea, la condición explicativa que se muestra en sus derivaciones teóricas (modelo holístico); se muestra también en las características de evidencia sensible (experimentos de Hawthorne, acontecimientos sociales postindustrialización); o se evidencia una condición explicativa de acuerdo a la base filosófica con afirmaciones racionales acerca del hombre. Sin embargo, en este reconocimiento de su carácter científico el Enfoque Organizacional Conductista se ve ajeno al fenómeno organizacional o realidad administrativa como objeto de conocimiento; lo que hace difícil inferir sobre la evolución del pensamiento administrativo mediante sus postulados.

Tiene como dicotómico, tal vez, dual o bimodal, algunas intenciones básicas como modelo de desarrollo teórico; es decir, que el Enfoque Organizacional Conductista ha sido reconocido como estudio científico del ser humano en la búsqueda de soluciones a problemas organizacionales, al tiempo que también se le reconoce como estudio del comportamiento organizacional en la

búsqueda de una organización más humana (Chiavenato: 1995). Lo cual crea una dualidad en el análisis del objeto real del conocimiento, generando como consecuencia una teoría en la que un hecho se puede inferir de otro hecho (conflicto se infiere de la noción de comportamiento individual y se infiere además de la noción de equipo), una traductibilidad de hechos y conceptos en lo cual se pierde el análisis de un objeto real, además de que no existe derivación concreta entre fundamentos teóricos y las hipótesis de trabajos correspondientes.

La rigurosidad científica del Conductismo Organizacional, es objeto de discusión y por demás debe sustentarse en que las afirmaciones verdaderas, racionales o lógicas acerca del objeto de estudio; y se observa que no se alcanzan o no se perciben en tanto que no hay univocidad respecto a la concreción de éste; no obstante este enfoque pudiera trabajarse bajo algunos de los paradigmas actualmente en boga acerca del trabajo científico, por ejemplo bajo el Realismo Científico (Acurero: 1997) en tanto que ofrece interpretaciones filosóficas y ontológicas de la naturaleza humana además que muestra fenómenos conductuales organizacionales independientemente de lo que se conozca de la realidad administrativa; pero, bajo este paradigma no se acepta la traductibilidad o la conmensurabilidad de una teoría a otra, y, el Enfoque Organizacional Conductista, traduce suposiciones del movimiento de las Relaciones Humanas como teoría que fundamentará el estudio del lado humano en las organizaciones, hacia conceptos que se infieren a partir de los supuestos de las Ciencias de la conductas; por ejemplo la productividad (Movimiento Relaciones Humanas) ha sido traducida en términos del liderazgo (Psicología Industrial o Ciencias de la Conducta); las Aptitudes (Mov. de Relaciones Humanas) han sido traducidas en términos de Aprendizajes (Psicología o Ciencias de la Conductas, noción de Comportamiento Individual).

Esta traductibilidad de teorías y supuestos generan confusión y ambigüedad, además de que es fundamentalmente la causa de que el Conductismo Organizacional tenga una perspectiva dicotómica o bimodal, porque se entiende entonces que no deja claro si sus postulados favorecen explicación mediante los conceptos de un Constructo o de otro: por ejemplo las Aptitudes, se explican bajo la noción de “Rendimiento” en el manejo de los “Recursos”; o favorecen su explicación los conceptos que sobre el Comportamiento Individual argumenta la Psicología. Es decir, no está claramente establecido si el Conductismo Organizacional favorece las explicaciones y solución de problemas organizacionales, considerando la naturaleza del

comportamiento de sus miembros, o explica y soluciona conflictos humanos sobre la base de mejorar el funcionamiento de las organizaciones a las cuales pertenecen.

Esta dualidad generada, deriva en cierta ineficiencia intersubjetiva, en tanto que se consiguen autores que realizan el Conductismo Organizacional como teoría que explica actos humanos y existen otros autores que la realzan como una teoría que fundamenta estilos administrativos (Likert: 1971). Con esta dualidad se presume que la Administración ha hecho más “abuso” que uso del Enfoque Organizacional Conductista, la cual resalta evidentemente explicativa desde el punto de vista de la correspondencia entre los niveles de su desarrollo teórico, pero, no representa concreción en la distinción de sus intenciones.

En el mundo donde priva el interés por el beneficio económico, la enseñanza y práctica de la Administración representada por un conjunto de nociones teóricas (donde se incluye el Conductismo Organizacional) ha dado culto a un “Gerencialismo” que en esencia es sólo la forma de exaltar el ejercicio del control sobre la fuerza de trabajo para garantizar la reproducción del dinero y la reproducción de condiciones y/o relaciones de producción que se enmarque en las características del sistema que las domina.

Esto siembra duda acerca de la condición de que este enfoque, dentro de las principales teorías administrativas haya hecho evolucionar el pensamiento administrativo; más aún cuando por vía del plano observacional se cuentan numerosas experiencias en las que muchos gerentes y personal que ostenta cargos administrativos importantes, tratan de impactar y manipular las opiniones sobre su gestión, utilizando conceptos como “visión, misión, liderazgo, persuasión, motivación, productividad, moral”, entre algunos, sin conocer siquiera en qué plano teórico justifican esos términos o sin saber hasta qué punto existen en su realidad organizacional un contexto en el que éstos se inscriban.

La síntesis que se desprende de la entramada conceptual y teórica (que explica la correspondencia de los niveles de desarrollo del Enfoque Organizacional Conductista) lleva a la reflexión de que esta teoría es una práctica holística transdisciplinaria y/o compleja que pretende ir más allá del estudio del hecho administrativo en empresas del mundo de los negocios (finés de lucro, acumulación y reproducción del capital); así aprovechando su componente ideologizante, va dando forma a “Jóvenes Ejecutivos” en ámbitos diferentes y de competencia tanto privada como pública.

Esto no se produce como asunto del azar, sino que

responde a necesidades de control muy específica para garantizar relaciones de trabajo y/o formas de organización del trabajo donde el operario se identifica sólo con términos observacionales como logros, destreza, rendimiento, índices, volúmenes, expectativas, etc., sin saber a qué teoría están haciendo o bajo qué hipótesis se condiciona su trabajo. Se confirma de esta manera que el Enfoque Organizacional Conductista pese al tiempo que ha transcurrido desde sus orígenes, ha significado una

pauta acerca del cambio, en tanto los distintos matices que puede adoptar según sean las circunstancias históricas, que va haciendo varias o incorporar nuevas Reglas de Correspondencia y Definiciones Empíricas para actualizar la teoría; pero su "árbol" de representación teórica, se mantiene la naturaleza de sus conceptos derivados y de sus constructos teóricos que se descubren como fuertes pilares a partir de los cuales se mueven muchas interacciones

Notas

El presente estudio es una versión modificada del título "La Teoría Behaviorista desde una perspectiva bimodal", trabajo final del seminario Teoría de la Asociación y Generación de Teorías, del Programa de Doctorado en Ciencias Humanas de LUZ, Maracaibo, 1998.

Bibliografía

- Acurero Gladis (1997): Seminario de Epistemología de la Ciencia. Doctorado en Cs. Humanas L.U.Z.
 Bagozzi y Phillips L. (1982): "Representación y Prueba de Teorías Organizacionales: Un enfoque Holístico.
 Belcher Jhon (1991): "Productividad Total". España: Díaz Santos.
 Bessa de Almeida F. (1982): "Teoría Administrativa: La Administración, una perspectiva nueva". México: Limusa.
 Buckley Walter (1970): "La Sociología y la Teoría Moderna de los Sistemas". Buenos Aires: Amorrortu.
 Chiavenato Idalberto (1995): "Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.
 Dessler Gary (1992): "Organización y Administración". México: Mc Graw Hill.
 Johnson Robert W. (1964): "Ciencia Administrativa". Buenos Aires. F.C.E.-U.N.B.A.
 Kliensberg, Bernardo (1980): "El Pensamiento Organizativo: del Taylorismo a la Teoría de la Organización. Buenos Aires: Paidós.
 Kein A.W. (1989): "El Diagnóstico de la Empresa". México: Trillas.
 Kolb, Rubin y McIntyre (1980): "Psicología de las Organizaciones. México: Prentice Hall.
 Kuhn Thomas (1994): "Estructura de las Revoluciones Científicas". España: Fondo de Cultura Económica.
 Likert Rensis (1971): "La Organización Humana". México: Mc Graw Hill.
 Montero Maritza (1996): "Paradigma de la Psicología Social". Caracas: U.C.V.
 Nagel Ernest (1978): "La Estructura de la Ciencia". Buenos Aires: Paidós.
 Quiroga Gustavo (1989): "Organización y Métodos". México: Trillas.
 Robbins Stephens (1994; a): "Comportamiento Organizacional". México: Prentice Hall.
 ——— (1994; b): "Administración, Teoría y Práctica". México: Prentice Hall.
 Stoner y Freedman (1994): "Administración". México: Mc Graw Hill.
 Tjosvold D. (1987): "Controversia para el Aprendizaje del Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
 Verney T. (1983): "Congruencia en la Percepción de Roles", en: "Gerencia Efectiva": XX Reunión de la Eastern Academy of Management: Pittsburg P.A

La enseñanza • Gibrán Jalil Gibrán



Nadie puede revelarnos nada que no yaza aletargado en el amanecer de nuestro conocimiento.

El maestro que pasea a la sombra del templo entre sus discípulos no da su sabiduría, sino más bien su fe y su afecto.

Si es de verdad sabio, no nos obligará a que entremos en la casa de su sabiduría: nos guiará hasta el umbral de nuestro propio espíritu.

El astrónomo puede hablarnos de su conocimiento del espacio, más no podrá darnos ese conocimiento mismo.

El músico podrá describirnos el ritmo que existe en todo ámbito, pero no podrá darnos el oído que capta ese ritmo ni la voz que le da eco.

Y quien está versado en la ciencia de los números, podrá hablarnos de las relaciones entre el peso y la medida, pero no podrá conducirnos a ellas.

Porque la visión de un hombre no presta sus alas a otro hombre.

Y de igual forma que cada uno de nosotros se halla en el conocimiento de Dios, así cada uno de nosotros debe estar solo en su conocimiento de Dios y en su conocimiento de la Tierra.