

## **LA DIMENSIÓN GRUPAL EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

DIEGO ROMERO-BUJ\*  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA. BOGOTÁ, COLOMBIA

*Recibido: Abril 4 de 2010*

*Aprobado: Mayo 30 de 2010*

### *Resumen*

El presente artículo se basa en la investigación realizada en 2008 en el Área de Psicología Organizacional, como parte del proceso de formulación de la línea de investigación en comportamiento organizacional. Asumió el segundo nivel del mundo organizacional cual es la conducta de grupo, en los cuatro componentes explicativos del comportamiento organizacional. Se eligieron 80 documentos, la mitad de ellos publicados antes del año 2000 y la otra mitad después de dicho año, sobre antropología, sociología, psicología social y comportamiento organizacional, de fechas diversas, para comparar los contenidos entre los tres con los del comportamiento grupal en las organizaciones. Como resultado de esa comparación y del análisis, se discute el alcance de la conducta grupal como elemento integrante en el comportamiento organizacional y sus implicaciones explicativas y comprensivas en la sociedad y en la organización. Como propuesta, se sostiene que entre la psicología social y el comportamiento organizacional existe una relación mayor, por cuanto la articulación de la llamada psicología organizacional se basa en su incorporación y depende de los niveles alcanzados por ella y sus implicaciones en la sociología y la antropología. Es importante articular el comportamiento grupal como eje con el individual y el organizacional.

*Palabras clave:* Comportamiento grupal, comportamiento organizacional, sociología de la organización, antropología de la organización.

## **THE DIMENSION GROUPAL IN THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**

### *Abstract*

This article is based on research conducted in 2008 in the area of Organizational Psychology as part of the process of formulating the research in organizational behavior. He took the second level of organizational world which is the behavior of the group, explaining the four components of organizational behavior. 80 documents were selected, half of them published before 2000 and half after that year, on anthropology, sociology, social psychology and organizational behavior, various dates, to compare the contents between the three with the group behavior in organizations. As a result of this comparison and analysis, we discuss the scope of group behavior as a component of organizational behavior and its implications for explanation and understanding in society and in the organization. As proposed, it is argued that between social psychology and organizational behavior there is a greater, as the articulation of the so-called organizational psychology is based on incorporation and depends on the levels reached by it and its implications for sociology and anthropology. It is important to articulate the group behavior as an axis with individual and organizational.

*Key Words:* groupal conduct, organizational behavior, Social psychology, sociology organization, anthropology organization.

### ANTECEDENTES

La Psicología Organizacional, ese campo que ha sido considerado como la aplicación de la Psicología a las Organizaciones, es un punto de discusión, pero

de partida de este artículo. La posición asumida frente a tal denominación se refiere a que existen un mundo mucho más amplio, que reuniría la Psicología del Trabajo, la Psicología Organizacional, y posibles otras denominaciones, en un campo mayor que se deno-

---

\* Diego Romero-Buj. Docente Corporación Universitaria Iberoamericana. Correo: romerobuj@gmail.com

minaría Comportamiento Organizacional. Esto implica un desplazamiento de los objetos trabajo y psicología a uno más amplio que se refiere a una construcción social llamada organización que se comporta. Aun cuando este no es el asunto mismo del artículo, sí se plantea como un punto inicial de abordaje.

El tema se refiere al comportamiento grupal en el contexto del comportamiento organizacional, que por sí implica la Psicología Organizacional, pero que en el transcurso se especificará su articulación. El origen es el trabajo desarrollado en la Institución Universitaria Iberoamericana que, con el propósito de propender por la fundamentación de la línea de investigación del Grupo de Investigación en Comportamiento Organizacional, (Romero, 2008), se realizó la indagación sobre la relación existente entre el comportamiento grupal y la antropología, la sociología y la psicología social como cuerpo de sustentación del conocimiento particular. La búsqueda de esa influencia persigue hacer claridad de fundamentación, y como marco general de sustentación se plantea si este es un campo de psicología aplicada o psicología social aplicada o un campo multidisciplinar, o uno independiente, con un objeto claramente definido y propio. Y en otro sentido, si ello fuera así, cuál es la articulación entre el comportamiento grupal y el comportamiento organizacional.

#### *Consecuencias del trabajo*

El conocimiento del comportamiento organizacional es posible desde una matriz de doble entrada con cuatro dimensiones por cada lado a saber: un lado que posibilitara el desarrollo del nivel del saber sea como epistemología, como ciencia, como tecnología o como técnica; y por el otro lado, el contenido como comportamiento individual, grupal, organizacional y social (el ambiente). Con esa representación, se planteó la investigación. (Reyes & Romero, 2004).

Entonces, si el comportamiento organizacional implica lo individual, lo grupal, lo organizacional y de la organización (ambiente), las relaciones existentes entre estos aspectos requiere una reflexión importante. El comportamiento individual ha sido asignado a la psicología. El comportamiento grupal en general se plantea con origen en el conocimiento proporcionado por la psicología social, y dentro de la organización, a la aplicada al mundo de las organizaciones. Pero este campo de la psicología social implica relaciones con la sociología y la antropología, y por lo tanto su examen implica constituir preguntas y relaciones que en

principio posibilitaran un mejor conocimiento de ese comportamiento grupal.

Para alcanzar lo anterior, se decidió revisar ochenta documentos sobre antropología, sociología y psicología social y examinar qué plantea el comportamiento organizacional al respecto del comportamiento grupal como uno de sus elementos, y con base en el examen de estos textos, establecer la comparación temática y de contenidos, para concluir, qué aspectos plantean la antropología, la sociología, la psicología social que estén contenidos en lo correspondiente al comportamiento grupal del comportamiento organizacional y qué elementos planteados del comportamiento organizacional se relacionan con los anteriores campos y que estén contenidos. Con ello, la mirada de los enfoques, las metodologías, las escuelas, las teorías y los autores. Se revisaron documentos en grupos de 10, cuyas referencias corresponden a antes del año 2000, y aquellos con ediciones posteriores, para antropología, sociología, psicología social y comportamiento organizacional, para un total de 80 documentos. (Romero, 2008).

En general, se pudo apreciar la diversidad de enfoques sobre la antropología, la sociología y la psicología social, tanto en su estructura, en sus contenidos, como en sus relaciones teóricas y soportes epistemológicos y metodológicos. Y desde el punto de vista del comportamiento organizacional, así mismo, la variedad amplia de consideraciones y alusiones sobre lo grupal, así como la conciencia misma de hasta dónde se ha fundamentado o no el comportamiento organizacional desde estas disciplinas. Así mismo, se apreció el desarrollo disciplinar según los años de las ediciones consultadas, que aun cuando mantienen una consistencia disciplinar, sin embargo, se van modificando en el tiempo.

Ahora bien, la investigación da algunos elementos que pueden constituirse en un marco muy general de trabajo hacia el futuro, en particular cómo alcanzar a hacer la transferencia de la psicología social, por ejemplo, al comportamiento organizacional para su enriquecimiento y hasta dónde éste, incorpora como problemas de trabajo, el comportamiento de los grupos en las organizaciones. (Romero, 2008).

Como resultado de la investigación se ha venido trabajando la discusión y los alcances de los resultados y sus implicaciones para la teoría del comportamiento organizacional. Una línea de investigación sobre el comportamiento organizacional debería centrarse en la definición del objeto como comportamiento organi-

zacional, y que dentro de la construcción gnoseológica, los cuatro componentes, como son el individuo, el grupo, la organización y la sociedad integrarían ese objeto. Como indicio de tal consideración, se está admitiendo la perspectiva de diferentes autores al respecto, como por ejemplo la de (Robbins, 2007), presentada desde el decenio de 1970, en su obra *Comportamiento Organizacional*, que cuenta con once ediciones y una venta de más de dos millones de ejemplares en todo el mundo, por parte de la editorial Prentice Hall y hoy continuada por Pearson, y divulgado en los múltiples medios académicos universitarios.

A la propuesta de Robbins se fueron integrando otros autores, que pasaron de la psicología organizacional, al comportamiento organizacional, y que fueron compartiendo esta manera de entenderlo. En ese sentido, se empezó por aceptar como punto de partida que las organizaciones se comportaban, y que el estudio de ese comportamiento le correspondería a un saber denominado *Comportamiento Organizacional*.

#### *Soporte histórico*

El comportamiento organizacional es un cuerpo de conocimiento y prácticas que acompaña la rutina y los desarrollos que han tenido las organizaciones, desde la llamada "segunda" Revolución Industrial en 1876, hasta el presente. (Chiavenato, 2004). Desde la Revolución Industrial cada momento en la historia, ha presentado diferentes formas de entender el mundo de la organización. Así, el constructo personas, grupos y organizaciones se ha transformado desde un enfoque basado en la naturaleza del individuo en su proceso de trabajo, hasta una concepción de la interacción individuo - grupo - organización - entorno, donde la influencia no sólo es bidireccional, sino multidireccional y las partes se muestran activas en la construcción de la organización.

Son considerados los iniciadores Henry Friedrich Taylor, Henry Fayol y Max Weber, los autores centrales de la Teoría Clásica de la Organización. Éstos abren el panorama de la construcción teórica del mundo organizacional, a la cual penetra el conocimiento de las ciencias de la época. La mirada de la psicología, denominada *psicología industrial*, se centró en el trabajador, en su puesto de trabajo, y los tópicos abordados desde esta perspectiva, implicaban al individuo como cuerpo de conocimiento: selección, formación, análisis de puestos, fatiga, y las condiciones físicas del entorno de trabajo inmediato. (Da Silva, 2002).

Pero la verdadera historia de este artículo empieza con George Elton Mayo. Mayo (1880-1949) nacido en Adelaida - Australia y muerto en la ciudad de Guilford, del condado de Surrey, Inglaterra. Estudió en Gran Bretaña. Fue profesor de la Universidad de Queensland entre 1919 y 1923, año último en el cual tuvo problemas motivo que lo lleva a trasladarse a la Universidad de Pensilvania, Estado Unidos. Pasó a la Harvard Business School como profesor de investigación industrial de 1926 a 1947, periodo en el cual desarrollará "Hawthorne Studies", en la Western Electric Company de la ciudad de Chicago, financiada por la Fundación Rockefeller. (Schultz & Schultz, 2004).

El estudio original de Hawthorne intentaba hallar la relación entre la iluminación y la producción. Los investigadores instalaron varios juegos de luces en salas de trabajo donde se producía equipo eléctrico, específicamente relays. En algunos casos la luz era intensa; en otros, fue reducida hasta el equivalente a la luz de luna. Como era de esperarse, la producción aumentaba en la medida en que la iluminación aumentaba. Para sorpresa de los investigadores, cuando se quiso regresar a la línea de base, se encontró con que la producción aumentó. Después de haber aplicado el mismo procedimiento varias veces, los resultados se confirmaban. La productividad de los obreros aumentaba aunque la iluminación disminuyera, aumentara o se mantuviera constante. (Mayo, 1972).

En esencia, los estudios de Hawthorne revelaron muchos aspectos de la conducta humana en el puesto de trabajo que no habían sido reconocidos anteriormente. La existencia del grupo laboral informal de empleados y sus controles sobre la producción, así como la importancia de las actitudes de los empleados, el valor de contar con un supervisor comprensivo y favorable, y la necesidad de tratar a los obreros como a personas, en lugar de máquinas (Mayo, 1977). Este es un punto fundamental para la investigación, pues es en Mayo en quien se va a centrar una nueva dimensión de la organización, el comportamiento grupal. Las investigaciones de Mayo se suspendieron en 1932. No obstante Mayo publica sus dos obras más divulgadas, una, "Problemas humanos de una civilización industrial" y "Problemas sociales de una civilización industrial".

Se podría afirmar que los estudios de Hawthorne dan origen verdaderamente al comportamiento organizacional, con el mundo de problemas derivados de las interacciones de las personas en los diferentes grupos de trabajo y su relación con la producción. Así, al

ser la organización un sistema social, los trabajadores configuran ese sistema social y son el elemento más importante del mismo (Mayo, 1977).

Thomas North Whitehead, en sus libros, de 1936 "Leadership in a free society", y de 1938 "The industrial worker" publicados por Harvard University Press, presenta las investigaciones de Hawthorne de Elton Mayo y su análisis centrado en la relación entre actitudes y actividad, con la cual el autor entiende los resultados obtenidos (Koppes, 2007). En complementariedad a Whitehead, la obra de Roethlisberger y Dickson publicada en 1939 "Magnament and the worker", por Harvard University Press, detallan la investigación realizada con las respectivas descripciones de los experimentos realizados en Hawthorne y profundizan en la problemática observada al respecto. Y podrían relacionarse varios autores más, que de todas formas llevan a identificar el nacimiento de una nueva dimensión de teoría que fue llamada Psicología Organizacional y que se centra en el comportamiento grupal, como el fenómeno fundamental para la productividad de las organizaciones.

En ese marco de construcción teórica, un autor fundamental para la comprensión de este comportamiento grupal en las organizaciones es Kurt Lewin, nacido en Mogino, Polonia el 9 de septiembre de 1890 y muerto en Newtonville, Massachusetts el 12 de febrero de 1947. La publicación de sus obras va dando cuerpo al contenido de la teoría del comportamiento grupal. En el Instituto de Tecnología de Massachusetts - MIT, establece el Centro de Investigación para la Dinámica de Grupos y en 1947, antes de su muerte crea el National Laboratories Training, que será el cuerpo teórico y de trabajo del comportamiento grupal. Sin embargo, esa influencia se va dando gradualmente, en la medida en que la psicología social se construye, y en que esa psicología social va a ser aplicada al mundo de las organizaciones, sobre los descubrimientos y hallazgos realizados por Elton Mayo y teorizados por Kurt Lewin (Chiaventaro, 2004).

Paralelo a lo anterior, la Teoría de las Relaciones Humanas continuaba con los aportes de autores como Herbert Simon, Abraham Maslow, Chris Argyris, Jonathan Marsh, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, por citar algunos, que contribuyen a la construcción y profundización del comportamiento humano en la organización como parte de las interacciones y la acción de los individuos en los grupos de los trabajadores.

Una vez consolidado el campo de la psicología individual aplicada a las organizaciones, con la evaluación

psicológica de una parte, y con la aplicación de las condiciones individuales, y del surgimiento de la teoría del comportamiento grupal, en las postrimerías de la segunda mitad del siglo XX, bajo la Guerra Fría, se impone un nuevo reto práctico, en el ámbito del mundo de las organizaciones, la noción de sistema, como centro fundamental para reagrupar la diversidad de conocimiento, enfoques y disciplinas aplicadas en la búsqueda de la productividad organizacional. En este sentido la inter disciplinariedad, la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad serán marcos de referencia para poder compaginar "mundos" de conocimiento proveniente de una multiplicidad de saberes (Da Silva, 2002).

La investigación que va a dar origen al concepto de organización como sistema abierto, por un lado, en la teoría de la contingencia, están los trabajos del Instituto Tavistock de Londres realizados por Joan Woodward y William Dill, Tom Burns y George Stalker, y de otra parte de la Harvard School University y Graduate School of Business Administration por parte de Alfred Chandler, Fremont Kast y James Rosenzweig, Paul Lawrence y Jay Lorsch (Chiavenato, 2004). La Teoría de la contingencia insistirá en que la organización, y por supuesto su productividad, va a ser resultado de la contingencia entre los factores internos y los factores externos a toda organización.

Además, desde la sociología, los trabajos de Talcott Parsons y Robert Merton, como teoría estructural funcionalista, con la cual, la sociedad es vista como un sistema abierto, que en un enfoque social, se marca la dependencia de la organización a la función social que ella cumple, y a la vez a la dependencia social de la estructura que generan las organizaciones en el sistema social (Ogburn & Nimkoff, 1971).

De tal manera, el concepto grupo termina como un elemento integral de la organización que se articula bajo los conceptos de proceso y estructura. Así, el grupo permite comprender, como puente, la articulación entre los enfoques sociales y los individuales de la sociedad humana y de la organización. Pero como lo manifestaba (Romero, 2008), la naturaleza de lo humano es definida desde la cultura, por intermedio de la acción que los grupos ejercen sobre los individuos. Después, una vez que esos individuos se han integrado como miembros a su cultura y a sus grupos, actuarán sobre otros individuos ejerciendo ese mismo papel, de manera que la relación individuo grupo es un círculo permanente.

Un grupo, desde la semántica, es la palabra proveniente del italiano, que como sustantivo es la "Plurali-

dad de seres o cosas que forman un conjunto material o mentalmente considerado". O, "Conjunto de personas que en beneficio de sus propios intereses, influye en una organización, esfera o actividad social" (Real Academia Española, 1992, p. 1061). De tal manera que la palabra en su sentido semántico no explica muy bien el concepto al cual se quiere hacer alusión, es decir la palabra es muy genérica para llevar al concepto de comportamiento de grupo en la organización.

Y desde el punto de vista de la sociología, se sostiene que la naturaleza humana es de orden gregaria, es decir que hace parte y vive con otros seres humanos. Ese gregarismo lo conduce a formar grupos de la misma especie. El grupo sería aquel, "...que lo forman dos o más personas que se influyen recíprocamente durante un periodo de tiempo apreciable y comparten objetivos comunes...", (Merrill, 1974, p. 50). De manera tal que el autor es del parecer que lo esencial del grupo es la interacción y sobre ella se construye un sistema. Al ser un sistema, entonces se entraría a compartir lo señalado anteriormente como tal. El grupo estaría centrado en la relación entre individuos. Es decir, de la acción de unos individuos sobre otros y del análisis del contenido de la interacción y del por qué de esas interacciones surge el concepto de grupo.

Cuando se forman los grupos, se establecen una serie de tensiones que son muy importantes para su funcionamiento. La fuerza de las interacciones entre sus miembros, las vías de esas interacciones, la permanencia de las interacciones, los contenidos mismos, y en general, el estudio del problema de la interacción será un elemento fundamental en la reflexión de la psicología social reciente. Ahora, como se decía, la conducta es la base, pero esa conducta se hace más sutil, convirtiéndose en mucho más, lo que implica la conducta verbal. Los contenidos de la interverbalización llevan a la fluidez cultural entre los individuos, sus representaciones, sus sistemas de interpretación, sus expresiones en la conceptualización del mundo serán contenidos de una gran importancia, pero también en el control del otro, la manipulación y la dominación. En ese sentido surgen perspectivas alternativas sobre el problema del comportamiento grupal basadas en los significados y en el intercambio de los mismos.

Ahora, la interacción del individuo significa que se dé un mínimo de relación con otros y relación común, lo que en general se conoce como comunitario. Lo comunitario trae consigo el sentimiento de comunidad, de cohesión, de pertenencia, de ser parte con otros y de solidaridad con ello que es, se percibe que es

común, y una cierta identidad entre sus miembros. Los teóricos han desarrollado una serie de conceptos que se desprenden de este fenómeno, el sentido del sí mismo frente a los demás, que dan el carácter de pertenencia, permanencia, solidaridad, cohesión, haciendo referencia a la fuerza de vinculación de las personas a los grupos.

Los grupos organizacionales se ven bajo ciertas condiciones y situaciones. Sin embargo, muchas de las transferencias de los grupos organizacionales están basadas en el funcionamiento de los grupos "naturales", por lo cual los conceptos en su gran mayoría son aplicados a la vida social. Romero (2008). Al examinar estos grupos, se dirá que los procesos sociales estarán centrados en el ciclo del poder (poder, autoridad y liderazgo) y sus efectos (conflicto y negociación), y algunas de sus instrumentaciones (comunicación y motivación), para finalmente concurrir a un concepto fundamental para la operación de los grupos en las organizaciones, cual es el equipo de trabajo.

Con origen en el National Laboratories Training, bajo la perspectiva de sistema abierto, el modelo del Desarrollo Organizacional, directamente toma los lineamientos de la Dinámica de grupos, la línea de trabajo sobre la gestión administrativa, los desarrollos que sobre gerencia y dirección se venían generando, hasta constituir un modelo centrado, en lo fundamental en el comportamiento grupal, y que será el marco de referencia para la constitución de la psicología organizacional. Son muchos los autores que irán a participar en el modelo del Desarrollo Organizacional, o como se conoce en el medio DO, y que la colección de libros Series Desarrollo Organizacional va a relacionar, editados por Addison – Wesley Publishing Company, en 1969, y que recoge los autores de la transición entre la Teoría de las Relaciones Humanas y el Desarrollo Organizacional (Romero, 2008).

El modelo del DO, integra la teoría de sistemas, que implica a la organización como un sistema abierto y el comportamiento grupal desde la dinámica de grupos como principio de la productividad organizacional. Entonces, la psicología social, o las ciencias del comportamiento como las llaman, entrarán a trabajar los contenidos propios de la interacción social en grupos, poder, autoridad, liderazgo, conflicto, negociación, comunicación, motivación, trabajo en equipo, clima, cultura, como los principales. Es decir está plenamente consolidado el concepto de comportamiento grupal.

Pero, la formación y consolidación del capitalismo global internacional presiona para que se generen

formas mucho más agresivas desde el punto de vista de la competitividad y la productividad, con una mayor complejidad en cuanto a la múltiple relación entre las organizaciones y los demás sistemas sociales, tanto en lo político, como en lo económico, o en lo social, en fin, que el sentido de sistema abierto adquiera un sentido de hiperabierto para alcanzar respuestas a esas pretensiones del capital. Y como resultado, se buscan diferentes formas de análisis de problemas de productividad organizacional, para dar lugar a un espacio diferente, muy complejo, con el cual se plantean las organizaciones al filo del nuevo milenio (Chiavenato, 2004).

El DO, generó su plenitud y hacia finales de la década de 1980, fue desapareciendo del medio organizacional, no sin haber dejado una profunda huella en la Psicología Organizacional. Muchos de los temas se siguieron trabajando como clima, cultura, trabajo en equipo, pero con unas perspectivas un poco diferentes. El mundo organizacional fue invadido por otros niveles de problema, como calidad, servicio, reingeniería, outsourcing, benchmarking, empowerment, entre otros. Los objetos organizacionales se desplazaron hacia los "otros comportamientos", organizacionales, del ambiente o individuales. Pero ello no quiere decir que la construcción de la teoría sobre el comportamiento grupal no estuviera ya elaborada y madura y que en la actualidad tenga mucha pertinencia.

#### *La investigación*

El trabajo de investigación se centró en el examen, de ochenta documentos. La consulta y el examen de estos documentos permitieron identificar una serie de aspectos, generales, que al ser comparados, conducen a un análisis de la influencia o no, de estas disciplinas sobre la psicología social, y de ésta sobre el comportamiento de grupo en el comportamiento organizacional. En el primer nivel se capta lo sustantivo de la disciplina, para después, identificar elementos que puedan estar relacionados con los del comportamiento grupal. Véase Romero, 2008.

#### *Papel de la antropología en el comportamiento grupal*

Todos los documentos sobre antropología afirman que su objeto central es el hombre, lo cual la hace la "ciencia madre" por excelencia. Ahora, la conducta del hombre tiene como soporte de conocimiento la biología y la cultura, con un marco de referencia que es el ambiente. Lo humano puede expresarse en tres dimensiones, la Antropología Física, que estudia

el desprendimiento del hombre de la especie animal que le da origen. La Antropología Cultural que estudia al hombre en el mismo momento en que genera historia y de allí la construcción de la cultura en sus amplias manifestaciones, que en sí es el estudio de la ciencia propiamente dicha. Y finalmente, el estudio del hombre como ser en toda su dimensión, y por lo tanto su humanidad, que constituiría la Antropología Filosófica.

La Antropología, como buena parte de las ciencias humanas explicita su reflexión sobre el objeto, el método y las metodologías, y en los fundamentos, que son las herramientas como ciencia. Lo observado lleva a una comunidad de aspectos, pero también una diversidad, lo cual le da carácter de ciencia viva. El concepto de cultura está centrado, por antonomasia, en lo que no es biológico, es decir, lo que es aprendido, o creado. De tal manera, lo cultural es todo aquello que el ser humano adquiere por la vía del aprendizaje de la sociedad y del ambiente en que vive. Eso implica, el lenguaje con todas las consecuencias que él trae, como el pensamiento, los sistemas simbólicos y representativos. Implica su conducta social, que va de lo más simple como la alimentación, hasta la complejidad de la conducta sexual, familiar, comunitaria, política y religiosa. Y son los estudios comparados, es decir provenientes de diferentes culturas los que llevan a la formulación de características que identifican tales procesos culturales. Y finalmente, el problema de la cultura en su distribución espacio y tiempo, que tiene en su origen la profunda discusión sobre la aparición del hombre y la formación de la raza, y desde esa perspectiva la diferenciación cultural de los distintos grupos humanos según ese espacio y la historia de la cultura.

Frente a la expresión documental de la antropología, la conclusión eminente es que la Antropología es una ciencia social macro y posiblemente mega, en la cual están contenidas las demás ciencias sociales, como la sociología, si se aceptara la psicología, el derecho, la administración, la economía, la política, entre otras. Y la razón fundamental, es que todas estas ciencias, en sus contenidos, tienen inmersa la cultura del hombre, tanto en lo general como en lo particular, independiente del origen espacial o temporal.

Los materiales sobre la antropología mantienen los lineamientos generales sobre su objeto. Según los autores se pueden presentar más o menos temas, de mayor o menor profundidad, pero en todos ellos se confirma lo enunciado. La Antropología no es el mar-

co específico para comprender y sustentar el comportamiento grupal en el comportamiento organizacional. Posiblemente sea interesante consultarlo cuando se trate de comprender la dimensión social del comportamiento organizacional.

De otra parte, la Antropología Cultural desarrolla ciertas temáticas, que pueden llegar a ser aspectos interesantes en el comportamiento grupal. Cuando se trabajan los artefactos culturales y el desarrollo de la tecnología, indudablemente son elementos importantes para relacionar con el comportamiento organizacional, en lo relativo a procesos, procedimientos y derivados de la estructura. Sin embargo, frente a este argumento, es claro, incluida la perspectiva de la Antropología Cultural, la Revolución Industrial, como una fase o etapa de la cultura Occidental, con unos principios de universalidad, que involucrarían en una discusión muy fructífera, pero en otro contexto.

La Antropología aporta aspectos globales y generales, que habla de que todo comportamiento humano tiene elementos culturales fundamentales que habría que descifrar para entender. Tales consideraciones llevan a plantear un trabajo interdisciplinario entre la Antropología y el Comportamiento Organizacional, en específico, para el presente caso del comportamiento grupal. Tales trabajos proporcionan muchos elementos que ayudan a la comprensión del problema del comportamiento grupal en su raíz cultural.

Finalmente, al abordar la formación de los grupos, de los sistemas complejos de lenguaje y comunicación, de la acción colectiva frente a la supervivencia humana, todo ello es contenido de investigación muy importante para responder preguntas fundamentales sobre la organización, sus procesos, su estructura y su funcionamiento. De lo que se desprenden temas como arqueología organizacional, paleontología organizacional e historia de las organizaciones humanas. Es un trabajo transdisciplinar muy importante y que se puede generar de los acercamientos entre la antropología y el comportamiento organizacional.

#### *Papel de la Sociología en el comportamiento grupal*

La otra dimensión teórica del comportamiento grupal es la Sociología, que como se ha dicho, no es ajena a la Antropología. La sociología se plantea como una ciencia que formula su objeto en la comprensión de una dimensión de lo humano cual es la sociedad. La sociología se define como la ciencia que trata de las condiciones de existencia y desenvolvimiento de las sociedades humanas. En este sentido coinciden todos

los documentos examinados, la sociología es el estudio del hombre como sociedad, lo cual implica diversos niveles de análisis.

De tal manera que, la sociología se desprende de la antropología, en cuanto el hombre en su proceso de construcción cultural se constituyó como grupo, agrupaciones de varios hombres, y esas agrupaciones han ido manifestándose históricamente en sociedades con grados de complejidades cada vez mayores, hasta formar grandes conglomerados sociales, casi de orden planetario. El examen de esos aspectos de lo social es el estudio de la sociología y su marco de referencia es la antropología, es decir los grupos humanos y las sociedades soportan las culturas.

De la misma manera que en la antropología, la sociología trabaja en las dimensiones espacio y tiempo, caracterizando diversidad y diferenciación social. Así como la antropología deposita en sí la naturaleza del hombre, la sociología es la estructura como el hombre se manifiesta. De allí que muchas de las temáticas presentadas por la sociología toquen temas como son la cultura, la familia, el género, la economía y la producción, estableciendo puentes de relación entre estos aspectos. Lo importante a destacar es que tales temáticas son trabajadas desde las relaciones entre individuos en la conformación de grupos sociales que se entrelazan formando comunidades, y de ellas sociedades.

Otro aspecto que resulta importante es la relación entre individuo y sociedad, un problema teórico muy importante para el presente tema de investigación. Desde la Antropología no es posible entender el hombre sin su referente cultural que está en la sociedad de la cual hace parte, y ello no es posible. Sin embargo, lo individual tiene una naturaleza en sí independiente de lo cultural y lo social, es decir existe en sí. En lo social, el problema se reproduce, el individuo es producto del mundo social, pero constituye por su naturaleza un ser en sí y por sí independiente. Esta reflexión lleva a la sociología a proyectarse en dos campos, la microsociología, que estudia el tejido del individuo como agente activo en el grupo. Y la macrosociología que estudia el problema de la Sociedad como totalidad, al margen de los individuos o protagonistas de esa sociedad.

Cuando se habla de la sociedad industrial y capitalista se está refiriendo al nivel de lo macrosociológico, con ello se entra a la discusión de la totalidad de la sociedad, sus componentes, su estructura, su dinámica, su desarrollo. Mientras que en el análisis del grupo como microsociología se busca la comprensión de los aspectos que articulan los individuos y esos grupos,

como el poder, el conflicto, la cohesión, la pertenencia, la comunicación, su estructura, el liderazgo y demás componentes con los cuales se caracterizan los grupos.

Lo social da origen a una serie de temas fundamentales como población, raza, casta, clase, movimiento social, con los cuales se analizan la formación de una sociedad productos de la articulación de una serie de otros grupos de menor cantidad. Pero a su vez la sociedad es generadora de una serie de instituciones sociales como la familia, el estado, las organizaciones, y demás instituciones específicas y particulares a cada sociedad. De tal manera que el mundo de las organizaciones es un producto social, lo cual lleva a referenciar este tema en lo pertinente a la formación de la organización como producto social y por lo tanto a su comprensión. En ese sentido, la Revolución Industrial, el Capitalismo, el Estado nación, son productos del desarrollo social, y en ellos la formación de grupos sociales como son las organizaciones.

La Sociología se plantea desde diversas perspectivas, escuelas y teorías, aun cuando le dan una vigencia general, plantea su fundamentación científica, sus métodos de estudio y trabajo y los alcances propiamente dichos. Los autores entran en el campo del desarrollo del objeto sociológico, he aquí donde se pueden encontrar algunas diferencias de perspectiva y temáticas. Sin embargo, manteniendo ese enfoque diferenciador entre la macrosociología y la microsociología, de una parte se tratan las grandes manifestaciones sociales como son la cultura, la economía, la política, la religión, el matrimonio, la familia, la población, la urbanización, las clases sociales y los estratos, educación y salud, los más comunes, en términos de las relaciones e interacciones de los individuos y los grupos, y revirtiendo estos temas hacia la formación e integración de los grupos y su acción sobre los individuos. Estas temáticas y sus formas de análisis, no son pertinentes con el presente trabajo, por cuanto la acción de los grupos organizacionales y su comportamiento tienen unas condiciones particulares al margen de estos grandes grupos sociales. Ello no quiere decir que, los grupos organizacionales sean apolíticos, o no religiosos, al contrario reflejan a la sociedad y ello les imprime una caracterización particular. Así mismo, las organizaciones, tal como se señalaba con la cultura son parte de la sociedad y expresan lo que ella es, pero esto corresponde al tema social del comportamiento organizacional.

En el otro sentido, la sociología aporta las reflexiones relativas a la socialización, la estructura social, la

interacción, la desviación y el control social, la estratificación, clases sociales, sexo y género, edad, raza y etnicidad, como aspectos de la diferenciación social y la complementación entre los grupos sociales, en la formación la sociedad. Así, este conjunto de aspectos permiten la comprensión de la sociedad por medio de sus componentes e integrantes. De manera semejante, se desprenden dos aspectos, uno que aporta la comprensión de las organizaciones y del comportamiento organizacional por medio de la mirada de los aspectos relevantes de esa sociedad. Y de otro lado, la mirada de los grupos en la organización que podrán tener referentes en los aspectos relacionados, por ejemplo el papel de la edad, como reflejo social, que al incorporar a la organización tendrá efectos que permitan su comprensión.

Pero desde otra perspectiva se abren los parámetros en la microsociología con el análisis de los grupos, su forma, su estructura, la articulación, la integración, el control social, y las características que entrarían a definir esos grupos. Como fue señalado estos componentes son marcos de referencia para entender las características de los grupos en las organizaciones y entender su comportamiento. Pero lo más importante es que se convierte en la fundamentación del problema de la articulación del individuo en el grupo, que corresponde al problema central de trabajo de la psicología social.

#### *Papel de la psicología social en el comportamiento grupal*

Se aprecia muy claramente la relación entre la Psicología Social y la Sociología. Pero como se señaló anteriormente, la psicología social toca, en la gran mayoría de los autores, la particularidad de ser fundamentalmente un desprendimiento de la microsociología. No obstante, reconocer que los grupos son parte de la gran sociedad. Como en la Antropología y la Sociología, los autores inician sus obras en la búsqueda de un estatuto de ciencia y de fundamento para su disciplina. No existe un acuerdo general conceptual, de objeto, metodológico y temático específico. Sin embargo, desde la perspectiva de cada autor se manifiesta explícitamente la búsqueda de un estatuto científico, independientemente de la posición epistemológica que cada cual posea. De otra parte, aun cuando existe acuerdo sobre lo básico de la psicología social como en el estudio de los grupos, sin embargo al ser una disciplina puente, entre lo social y lo psicológico, los autores se distribuyen indistintamente desde una o desde otra posición.



Bajo la anterior reflexión, el problema refleja lo que ya en el año de 1967 manifestaban (Katz & Kahn, 1989), cuando en el capítulo primero señalan dos extremos en los cuales se traza la comprensión del comportamiento humano, de un lado aquellos que se sitúan en lo social y establecen que la conducta se desprende de la interacción de las personas en la sociedad. En el otro extremo, aquellos que sostienen que la conducta es eminentemente individual, y que las personas en sí pueden explicar su comportamiento independientemente del contexto social en el cual se encuentren. En este sentido, se ha movido la discusión por bastante tiempo, y en los autores se puede llegar a reconocer cierto énfasis de una perspectiva u otra.

Como consecuencia de esa dualidad, los autores proponen, con referencia a la psicología social, un cierto enfoque, que puede partir de la persona y cómo ella se articula con otras personas, constituyendo el grupo. O desde la otra perspectiva, cómo el grupo determina la conducta individual y cuál es la dinámica y los procesos que siguen las personas al respecto. Posiblemente se esté en un vacío conceptual, en el sentido de que, desde la sociología se encuentra la necesidad de explicar la articulación de la sociedad con los individuos y comprender cómo la acción individual, finalmente se convierte en comportamiento social, allí se encontraría el sociólogo. Pero al contrario, en la otra perspectiva se encuentra el psicólogo estudiando el comportamiento de los individuos, y de pronto muchos problemas terminan siendo referidos a los demás, por lo cual aparecen las interacciones, los pequeños grupos y sociedad como los parámetros de explicación de la conducta humana. El individuo se comporta, pero se comporta en grupo, ese es el problema. Pero además el individuo es grupo, fue formado en su grupo de referencia.

Ahora, todos los autores se esfuerzan por presentar el método y la metodología seguida por esta disciplina, y en algunos casos se presentan metodologías muy específicas para el estudio del grupo, e incluso investigaciones con las cuales se confirman ciertos aspectos planteados como teoría. Además el problema de la medición como desarrollos de la metodología específica del estudio de la Psicología Social.

Desde el punto de vista social se pueden identificar ciertas temáticas que aportan al objeto, como son la estructura del grupo, las propiedades de un grupo, el comportamiento de grupo, los procesos de grupo, la relación del grupo con otros grupos en igual nivel o en diferente, la dinámica del grupo, y aquí el problema

del espacio y del tiempo como la caracterización de los grupos. Y en el marco de las relaciones, la influencia del grupo sobre el individuo y del individuo sobre el grupo, el clima social, la cultura y la influencia del grupo sobre la sociedad.

Con referencia a la participación del individuo, son varios los aspectos que van surgiendo, y que constituyen la diferencia en cuanto a la teoría. Un elemento central es la consideración de que solo por medio de la acción el individuo establece vínculos con el grupo. Se identifican algunos aspectos situados en el individuo como son la persona, el sí mismo, la identidad, la motivación, la percepción y la atribución, que podrían enunciarse como propios de la Psicología. Mientras que en otro sentido, se entraría a la discusión de varios aspectos como son el rol social, la interacción, la comunicación con toda su diversidad de aspectos, el estatus o posición de la persona en el grupo, la normatividad y el funcionamiento del grupo, los objetivos, el control social, el poder la autoridad, el liderazgo, el conflicto, la negociación, la cohesión, la solución del problemas, entre algunos.

En una primera instancia, se pueden apreciar todos estos componentes, susceptibles de ser incorporados como temas, además del objeto planteado, el problema del método, y las metodologías, como aspectos del fundamento del comportamiento grupal en el comportamiento organizacional. Es importante anotar que en las organizaciones existe una estructura exógama a los grupos formales, mientras que los grupos informales desarrollan sus propias estructuras.

Además, la elaboración conceptual del grupo como entidad real, en condiciones y situaciones específicas, dando origen a las diferentes tipologías de grupo. Dentro de estos tipos, en la realidad están las organizaciones y los subgrupos en las organizaciones. De esta manera la aproximación temática es muy fuerte, aclarando que no todos los grupos son organizacionales, y que el comportamiento de los grupos no organizacionales responde a condiciones diferentes.

De otro lado, es importante destacar la dinámica de grupos como una parte o un desagregado de la psicología social, que hace referencia a la teoría desarrollada basada en la experimentación sobre el comportamiento del individuo en los grupos y generados por la misma teoría de la Dinámica de Grupos, que como lo señala (López-Yarto, 1997).

Pero, para que estos elementos se integren a la investigación, es necesario determinar el marco de referencia específico hacia el cual se aplican las anteriores

consideraciones. En particular, para el Comportamiento Organizacional, lo que se considera por los autores el comportamiento grupal.

*Papel del Comportamiento Organizacional en el comportamiento grupal*

El Comportamiento Organizacional, plantea los procesos como el comportamiento, posibles sobre la estructura y la gestión como la dirección de ese comportamiento, entre otros. Son pocos los documentos anteriores que concuerdan con este planteamiento, y entre ellos existe una variedad de diferencias muy amplia. No todos hacen mención explícita al problema del comportamiento del grupo y los factores importantes a tener en cuenta en la organización.

Aquellos que hacen algún señalamiento incorporan algunos de los aspectos destacados en Psicología Social, se pueden señalar las relaciones humanas, la influencia y la interacción social, el poder, la autoridad, el liderazgo, la comunicación y todos sus componentes, la presión, colaboración, coerción, el conflicto, la dirección, la estructura del grupo y la motivación extrínseca, para señalar algunos. Encontrar algunos aspectos y apreciar la ausencia de otros, es un elemento de discusión importante.

Los documentos recientes varían la anterior percepción, y más en la medida en que se acerca al presente. Reportan como campos el comportamiento individual, grupal, de la organización y el ambiente. Y en particular, los temas relativos al comportamiento grupal, tienen una gran coincidencia en la gran mayoría de los autores. Mientras que en el comportamiento organizacional son selectivos, y muchos aspectos de la psicología social y de la sociología quedan por fuera de su contemplación. Como conclusión el tema de los grupos en las organizaciones es un "tipo" particular de grupo, dentro del universo grupal trabajado por la psicología social o la sociología. Los grupos en la organización forman una "red" es decir, los distintos grupos se integran y se relacionan, por ejemplo ventas, tesorería, producción, en la totalidad que se define como organización. Este es un punto central, por cuanto es la organización la que requiere y soporta la integración social de los grupos, por medio de su estructura. Su comportamiento, daría lugar a los denominados procesos organizacionales. De manera que, en el comportamiento organizacional se encontraría el complemento de los aspectos de la integración de los grupos, e incluso de la formación de la estructura de los mismos, destacados en las temáticas de la psicología social y de la sociología.

Un conjunto de elementos de lo sociológico y de lo psicológico social, es muy valioso para la investigación sobre comportamiento grupal, incluyendo la multiplicidad de enfoques y las metodologías en el tratamiento del campo. En la sociología incluso, varios autores hacen una exposición muy amplia sobre las tendencias y enfoques de lo sociológico, un poco menos que para lo psicológico social. Esas perspectivas de orden epistemológico tienen implicaciones en la conceptualización del objeto, es decir en su elaboración. Por ejemplo, si se trata de lo crítico social, lo importante en un grupo son las relaciones sociales de producción, mientras que en otras perspectivas ello no tendría el mismo peso. Mientras que en la psicología social, en los autores no se aprecia una distancia epistemológica tan radical, salvo algunas excepciones. De otra parte, para los documentos de comportamiento organizacional lo que se puede apreciar es un "revuelto" de autores y perspectivas epistemológicas, por lo cual el tratamiento temático y metodológico del comportamiento grupal es anárquico. Los contenidos y las metodologías los asimilan, a veces como la simple relación de teorías de la interacción, de las relaciones interpersonales y de la acción de grupo.

Así mismo, las metodologías aplicadas con las cuales se presentan los materiales tanto de la Antropología, como de la Sociología o de la Psicología social suelen manifestar expresas diferencias de orden epistemológico, lo cual se aprecia de manera diferente cuando se trabajan los aspectos del comportamiento de grupo en los materiales de comportamiento organizacional. No se manifiesta una posición específica, sino un esfuerzo por captar temas, ejercicios, teorías y autores sobre cualquiera de los asuntos relacionados, como poder o liderazgo, etc. Todo este conjunto de aspectos marca la necesidad de ordenar conceptual, metodológica, sistemática, procedimental, técnicamente esos temas.

En el análisis del material organizacional, las relaciones entre las temáticas, a veces son referencias generales que se supone se aplican al mundo de las organizaciones, por ejemplo cuando se trabaja el poder, se relacionan teorías sociológicas del poder, por ejemplo Weber, etc., y no son trabajadas con perspectiva específica a la organización. Este enfoque lleva a la consideración extendida de que el comportamiento organizacional es una reunión de múltiples y diversos campos del conocimiento. Sin embargo, cuando se contextualizan, esas referencias al mundo de las organizaciones, se relacionan con la naturaleza y el

ambiente de la organización, se produce en ciertos autores un desprendimiento temático y la construcción de un campo propio de conocimiento. Se podría decir que es la construcción del objeto. Se puede señalar como ejemplo a esta problemática la versión de Richard Hall, "Organización, estructura y procesos" de 1973, en la cual el autor se detiene a recoger la investigación específica en el mundo organizacional sobre los temas enunciados. Las versiones posteriores van perdiendo ese material analítico y demostrativo, hasta desaparecerlo por completo, por ejemplo en la edición de 1996 (Hall 1996).

Ahora, es interesante destacar que la Antropología y la Sociología guardan una profunda sincronía e integración entre sus objetos, en ambas disciplinas tienen por lo menos un capítulo dedicado a esta integración. Como diría Morin (1992), corresponde al nivel del hombre como totalidad, y en ellas se encuentra concentrado todo el saber humano. La psicología social articula el ser biológico, la unidad real del individuo con la estructura humana, y aun cuando es un papel difícil, es muy importante, ya que le da evidencia empírica y de caso al conjunto general de la sociedad. De tal manera que el estudio de los grupos en cuanto al comportamiento de los individuos, de acuerdo a como se apreció, articula la sociología, y en muchos casos la cultura con el comportamiento de los individuos. Por supuesto, crea la tensión de la articulación y el problema del soporte en esa articulación y la necesidad de poseer herramientas para ello, que generalmente están en la teoría del conocimiento. Sin embargo, se pueden apreciar ciertos enfoques, sean ellos empírico - analíticos, crítico - social (dialécticos), o histórico - hermenéutico (estructuralistas). En este sentido se habla de la estructura, de los componentes de esa estructura, de los procesos y funcionamientos, del desarrollo en términos del tiempo y la maduración y de su manifestación espacial en determinadas sociedades. Allí los temas del poder, la estructura del grupo, la articulación del individuo en el grupo y de éste con otros grupos y la sociedad tienen un desarrollo muy particular a la naturaleza epistemológica. A su vez, la transferencia de esos conocimientos globales al reconocimiento de que una organización se integra por individuos (psicología), que se relacionan entre sí (grupos), y que están articulados en una totalidad, que como tal es un organismo social (sociología y antropología) y que opera en una sociedad (sociología y antropología). Esta es una visión macro del problema, compleja y que debe ser tratada con posterioridad.

Otro planteamiento de esta naturaleza conduce al problema que se ha estado tratando de formular como es, si la organización es o no un objeto epistemológico y por lo tanto tiene clara identidad. La antropología lo plantea como el resultado de las culturas, la sociología como un componente de la sociedad, hasta dónde las organizaciones dejarían de ser reflexiones antropológicas o sociológicas y pasarían a constituir un mundo por sí mismo, como lo es la economía, o el derecho. Además representaría una cadena de perspectivas que llevarían en un nuevo plano a que el comportamiento organizacional pueda constituir en sí un campo propio de conocimiento, que lo hace independiente de la psicología general, de la antropología, de la sociología, de la psicología social, hincando un nivel de la discusión más al corte ontológico. En este sentido, se pueden encontrar una serie de aportes que reflejan esta problemática.

Finalmente, el comportamiento organizacional se podría equiparar a un gran organismo social, integrado por personas, que se relacionan entre sí bajo una serie de condiciones, que están definidas en los procesos de la organización, que se comporta en un medio social con el cual establece una serie de relaciones que aportan a la sociedad y que la sociedad le aporta. El estudio de ese objeto entonces sería el comportamiento de la organización. Como disciplina, en caso de sostener su identidad, tendrá que definir y desarrollar su propio método, que indudablemente será social, y construir sus propias metodologías de trabajo, sean ellas de orden empírico, analítico, conceptual, hermenéutico. Y finalmente que tiene un problema muy grave y es comprender su propio objeto.

La comprensión del comportamiento grupal tiene por lo menos dos aspectos centrales que permiten la comprensión del comportamiento de la organización. De una parte posibilita la articulación de la conducta individual con el comportamiento organizacional. Y en segundo lugar su comprensión posibilita a que la productividad de las organizaciones mejore de manera notable.

El comportamiento de grupo permite articular los dos extremos teóricos que explican la conducta de los seres humanos. Se afirmaba, de acuerdo con (Katz & Kahn, 1989), que en esos extremos se encontraban las perspectivas de la psicología individual que proponen la explicación del comportamiento de los seres humanos como un problema de orden individual, y en el otro extremo las posiciones sociales, que incluyen la Antropología, la Sociología, y en general las ciencias

sociales, y que consideran que la conducta de los seres humanos es un problema de origen y de orden social.

#### REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. México: Thomson.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: estructura, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1989). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Koppes, L. (2007). *Historical perspectives in industrial and organizational psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- López-Yarto, L. (1997). *Dinámica de grupos cincuenta años después*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Merrill, Francis E. (1974). *Introducción a la sociología. Sociedad y cultura*. Madrid: Aguilar.
- Morin, E. (1992). *El método. Las ideas*. Barcelona: Cátedra.
- Ogburn, W. & Nimkoff, M. (1971). *Sociología*. Madrid: Aguilar.
- Real Academia Española. (1992). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa Calpe.
- Reyes, D. L. & Romero, D. (2004). *Línea de investigación en comportamiento organizacional*. Bogotá: Facultad de Psicología, Institución Universitaria Iberoamericana. Trabajo no publicado.
- Robbins, S. P. (2007). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Prentice Hall.
- Romero, D. (2008). *Fundamentación de la sublínea de investigación en comportamiento grupal*. Bogotá: Institución Universitaria Iberoamericana. Facultad de Psicología. Trabajo no publicado.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2004). *A History of Modern Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.