

CONCEPTUALIZACIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

DIEGO ROMERO BUJ*
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA. BOGOTÁ, COLOMBIA

Recibido: 1 de octubre de 2012
Aprobado: 6 de octubre de 2013

Para citar este artículo:

Romero, D. (2013). Conceptualización del comportamiento de la organización. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6 (2), 17-25.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo elaborar una conceptualización del comportamiento de la organización, a partir del examen de la información de múltiples fuentes disciplinares relacionadas con el comportamiento organizacional, como antropología, sociología, psicología social, psicología organizacional o psicología de la organización, administración, historia de la organización, teoría de la organización y comportamiento de la organización o comportamiento organizacional. Para ello se utilizó el análisis enunciativo, dentro de la metodología de análisis del discurso del material reportado, relacionando el contenido y efectuando el examen, sus contradicciones, su análisis y crítica. El concepto que fue desarrollado formula la organización como un ser vivo de construcción social y el comportamiento de la organización fue considerado como aquellas características materiales de la organización, que son requeridas para existir como objeto. Estos elementos fueron identificados como personas que desarrollan procesos y que se integran formando la estructura de la organización. Se sugiere que a ello se le denomine organización.

Palabras clave: Comportamiento, organización, comportamiento organizacional, comportamiento de la organización, psicología organizacional, psicología de la organización.

CONCEPTUALIZATION OF THE BEHAVIOR OF THE ORGANIZATIONAL

Abstract

This study aimed to develop a conceptualization of the behavior of the organization, based on the review of the information of multiple sources disciplines related to the organizational behavior, such as anthropology, sociology, social psychology, organizational psychology and psychology of the organization, administration, history of the organization, organization theory and behavior of the organization or organizational behavior. But analysis, within the methodology of analysis of the discourse of the reported material, was used for this linking content and carrying out the review, its contradictions, his analysis and criticism. The concept that was development makes the Organization as a being live social construction and the behavior of the Organization was considered those material characteristics of the Organization, which are required to exist as an object. These elements were identified as people who develop processes and integrate forming the structure of the organization. It is suggested that you name you organization to do so.

Keywords: behavior, organization, organizational behavior, organizational behavior.

Introducción

Cuando se habla de comportamiento organizacional se refiere a lo que los autores han expresado como el estudio complejo de las organizaciones. En principio, eso es lo que en la gran mayoría de los autores aparece. La presente investigación propende por la profundización de este concepto: El comportamiento de la organización Zepeda (2003).

Al respecto existe un planteamiento predominante de cuatro niveles que integrarían el Comportamiento Organizacional señalado por la mayoría de los textos en Psicología Organizacional y Comportamiento Organizacional, como son el individuo, el grupo, la organización y el ambiente (Reyes & Romero, 2004). Este trabajo es parte de dos adicionales que fueron realizados uno en 2006 sobre la conceptualización del comportamiento individual, (Romero,

* Docente Corporación Universitaria Iberoamericana. Correo diego.romero@iberoamericana.edu.co

2008) y el otro en 2008, (Romero, 2010), de la conceptualización sobre el comportamiento grupal. Este artículo corresponde a la investigación sobre el comportamiento de la organización, y hace parte de la línea sobre comportamiento organizacional, dentro del grupo de Psicología Aplicada de la Corporación Universitaria Iberoamericana. Es un trabajo de naturaleza teórica que conceptualiza sobre un campo de conocimiento como es el comportamiento organizacional, a partir de la revisión documental que puede estar asociada al concepto. Para ello se recogió una parte del conocimiento disponible para reflexionar sobre él. Pero el resultado de este trabajo llega a la conclusión de que este concepto no está construido y por lo tanto es necesario hacer por lo menos una primera formulación.

Antecedentes

La psicología organizacional es un cuerpo de conocimiento y práctica que acompaña los desarrollos que han tenido las organizaciones, desde la llamada “segunda” Revolución Industrial en 1876, hasta el presente. Las organizaciones emergentes, con origen industrial requirieron una relación diferente de la mano de obra o fuerza del trabajo, que en principio se desprendía del artesanado que no podía competir con las organizaciones con maquinaria, tecnología y capital. A medida que se estabilizaba la producción, se enfrentaban a unas nuevas relaciones de producción que implicaban realidades diferentes, más complejas y desconocidas (Romero, 2006).

El avance de las organizaciones, desde esa Revolución Industrial, propició una comprensión diferente de su mundo. Ese desarrollo implica pasar de una concepción de organización individuo, a una de grupo, hasta llegar al concepto de organización y ambiente, la influencia es multidireccional y las partes son activas en la construcción de la realidad del mundo organizacional. Lo psicológico tiene presencia en cuanto esa realidad empresarial entra en los dilemas de la productividad. Sea en ello que se den consideraciones de lo individual, lo social, o lo cultural (Romero, 2008).

De 1980 en adelante, el concepto organización con los dos fenómenos como son, la crisis del capitalismo de una parte, y de la otra, la crisis del socialismo, irán a generar una presión muy grande sobre la conceptualización de la organización en tal grado que, el concepto de productividad va a generar una

coerción para que el paradigma tradicional se rompa. En este sentido, se habla de que la conceptualización de la organización va a tener una tensión extremada por el ambiente. Los referentes externos llevarán a la profunda división del trabajo social, es decir la organización expulsará parte de su natural división del trabajo, que será asumido por organizaciones con una mayor especialización (Romero, 2008). Este fenómeno lleva al corporativismo, como dirían en Estados Unidos, a la asociación empresarial y al capitalismo global. Para ello, los modelos organizacionales se enfocarán a sacar muchas de las funciones organizacionales, para que otras organizaciones, cumplan con ello. Al reflexionar sobre este tipo de organización se estaría hablando de un sistema hiperabierto, en el cual la sociedad, los individuos de esa sociedad, entran en los procesos de producción de organizaciones que se apropian del trabajo que lo integran como marca, y dependiendo también del proceso de comercialización (Klein, 2007).

El concepto de organización estará en relación con el objeto que de él sea formulado. Y ello tiene que ver con el tipo de conocimiento a que responda una organización y de allí, cuál es la disciplina que debería ocuparse del mundo de las organizaciones. La organización es social, es cultural, es económica, es administrativa, es psicológica; la respuesta que incorpore a todas estas perspectivas será, o la tensión generada por ellas en términos de centralizar su articulación, o de una disciplina diferente a todas, que posibilite esa integración (Schultz & Schultz, 2004).

Cuando se habla de Comportamiento Organizacional o de Teoría de la organización se refiere a campos disciplinares independientes, con objetos propios o a capítulos disciplinares sean ellos de la psicología o de la administración, por hablar de alguno de ellos. Por ello, se debe buscar las tendencias y desenlaces a que se han sometido las disciplinas, sean teóricas o aplicadas, así como los ejes que se deben generar para aglutinar todo el conocimiento posible que puedan aportar las diferentes disciplinas (Robbins, 2009).

Problema

¿Cuál es el concepto que manejan los autores sobre el comportamiento de la organización? y ¿cuál es el sentido que él tiene? Se hace necesario reformular el concepto por cuanto su aplicación tiene límites.

Método

Tipo de estudio

El presente trabajo fue de carácter monográfico y su metodología fue de búsqueda, recolección, elección y análisis documental y bibliográfico.

Diseño

Por medio de la revisión documental, sobre las características de los temas, su definición y desarrollo, la metodología se centró en el análisis del discurso, y como una forma particular de él, el análisis enunciativo que se centra exclusivamente en el contenido temático de los actos de lenguaje, extrayendo lo esencial (Charaudeau, 2009).

Procedimiento

En este trabajo se tuvieron las siguientes fases:

- a. Revisión documental y selección de los materiales.
- b. Análisis de los materiales seleccionados y síntesis de contenido.
- c. Comparación entre la antropología, la sociología, la psicología social, la psicología organizacional o psicología de la organización, la administración, la historia de la organización, teoría de la organización y comportamiento de la organización o comportamiento organizacional.
- d. Examen de los enunciados, como parte del análisis del discurso, aceptando, rechazando, conceptualizando o incorporando los enunciados encontrados en los diferentes materiales textuales.
- e. Formulación de un marco comprensivo que integre el comportamiento de la organización expresado por las múltiples disciplinas y profesiones.

Resultados

Con base en los documentos recopilados se listaron los títulos de los autores, estableciendo un orden de prioridades. Se realizó la lectura, y se procedió al análisis.

La relación de los temas explorados de los documentos, en los cuales se hizo la búsqueda del concepto es la siguiente:

- a. Antropología
- b. Sociología
- c. Psicología social
- d. Psicología organizacional o Psicología de la organización
- e. Administración
- f. Historia de la organización
- g. Teoría de la organización
- h. Comportamiento de la organización o Comportamiento organizacional.

El material elegido fue incorporado con su descripción general, y con el índice; la información íntegra se pudo apreciar en los apéndices de la investigación, en la cual se destacaron los enunciados encontrados en los materiales elegidos; también se realizó una breve síntesis del posible contenido que podría aportar a la investigación.

Antropología

Después de examinar once documentos, identificados bajo la entrada “antropología”, se llega a considerar una gran variedad de alcances. En unos casos se trata de antropologías aplicadas, en otros campos especializados de la antropología, como lo social, lo psicológico, lo político, y finalmente algunos materiales sobre la antropología en sí. Uno de los puntos fundamentales al que se llega al revisar este material, es la necesidad de cancelar dos de los niveles de la antropología: la antropología física y la antropología filosófica.

Lo antropológico para el caso de la investigación, puede constituirse en un tema especializado, a veces hasta en tres niveles, es decir, cultura, cultura organizacional, comportamiento de la organización-cultura organizacional. Por lo cual el tema se convertiría en algo muy especializado que no sería del interés específico del trabajo. Sin embargo, los referentes culturales son fundamentales para entender la naturaleza profunda del comportamiento organizacional como el organismo “organización” que se comporta en la sociedad.

Sociología

Después de referenciar 12 materiales sobre sociología, se concluye que comparten la misma anotación señalada para la antropología, en el sentido de ser muy generales de una parte, y muy específicos en otros asuntos que no son de competencia para el trabajo.

Los autores tratan problemas específicos, o desarrollos especializados del campo sociológico, que se puede anotar algunos elementos que son relevantes para el trabajo. En primer lugar, la sociología como ciencia y disciplina tiene como objeto fundamental el hombre como grupo y sus interacciones. Estudia, comprende y analiza los grupos y las sociedades, a través de diferentes métodos, para recolectar hechos sobre el comportamiento humano como grupo y sociedad.

Dentro de los temas sociales, el relativo a la organización ha cumplido el doble papel de ser la organización un objeto social de estudio sociológico, de una parte, y de otra, al interior de las organizaciones los grupos que se desarrollan. En algunos casos se habla de sociología organizacional y de otros de sociología de la organización. En esta dirección, la estructura social y la interacción de los individuos en los grupos son preguntas que hace la sociología sobre el comportamiento individual, grupal, de la organización y de su relación con el medio. Para ello véase Romero (2010).

Pero, lo más importante de todo, es que la sociología sostiene que los grupos, las comunidades, las instituciones y las sociedades, son entes con naturaleza e independencia propia y autónoma, y que por lo tanto se comportan independientemente de los individuos que los integran. Como tales, el comportamiento puede ser considerado como un nivel más complejo al del individuo. Este es un nivel fundamental para el desarrollo de este trabajo (Pfeffer, 2000).

Psicología social

Los siete documentos en este campo son útiles, en cuanto los temas trabajados pueden estar implícitos en el comportamiento de la organización. Por ejemplo, que se pueda identificar aspectos como relaciones, estructura, procesos internos. Sin embargo, en general no se consideran pertinentes para el presente trabajo, ya que se dirige al comportamiento de la organización y no del grupo. Así, su gran aporte está relacionado con el comportamiento grupal (Romero (2010).

Psicología Organizacional

Los ocho documentos en este tema es un tránsito entre lo que se llamó psicología organizacional, centrada en el comportamiento grupal en la organización, y las nuevas tendencias del comportamiento organizacional. Aparece un aspecto que tuvo su raíz en la

psicología industrial en inmediaciones de la mitad del siglo XX, que fue apropiada por la psicología y es la administración de recursos humanos. El otro aspecto es la inclusión de algunos elementos que empiezan a ser puntos de análisis y discusión como son los relativos al comportamiento organizacional. A manera de conclusión, este tipo de material, no aporta al tema de la presente investigación, y más bien puede ser origen de confusión conceptual y práctica, ya que el de concepto psicología organizacional es sustituido por el de comportamiento organizacional.

Administración

Los 17 documentos revisados sobre administración tienen un panorama muy amplio. Una primera mirada es el concepto tradicional de la administración como coordinación de las diferentes funciones organizacionales. Ello quiere decir que la administración se encargaría de integrar en una sola dirección el trabajo de muchas y diversas actividades que realiza toda organización, como planear, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar, todas las actividades de la organización. Esta perspectiva le daría la condición de ser el "cerebro" de la organización y que pondría en funcionamiento la organización. Así, el concepto de dirección está asociado al comportamiento de la organización, en cuanto al qué se debe hacer, el cómo se debe hacer, el controlar el hacer y evaluar el hacer. En este sentido se podría afirmar que se estaría hablando del centro ordenador y decisonal del comportamiento de la organización (Hellriegel, Slocum & Jackson, 2005).

En esta dirección la administración es uno de los niveles del comportamiento de la organización, allí se encuentran varias de las funciones que posibilitan a que las organizaciones se puedan comportar como entes sociales. Sin embargo, los materiales de la administración tienen una amplitud de alcances, que van desde la construcción de una historia de la conceptualización organizacional, hasta las teorías mismas de la organización. De otro lado, la conceptualización de qué es una organización y cuáles son los elementos integrantes. Es decir, la gran conclusión al respecto es que la incorporación y aclaración de la administración en la conceptualización es fundamental para este trabajo.

Historia de las teorías sobre las organizaciones

Los cinco materiales consultados son igualmente interesantes. Los documentos, cada cual a su manera buscan recuperar la conceptualización que se ha tenido sobre la organización desde el punto de vista de la historia. Algunos materiales hablan de periodos anteriores a la revolución industrial, estableciendo alguna reflexión sobre cómo se entendía la organización en cualquiera de las culturas de la humanidad. Problemas muy interesantes de antropología de la organización que podrían ilustrar mucho sobre el desarrollo del mundo conceptual de la organización según las distintas culturas. En la mayoría de los casos los autores se concentran en la historia del concepto organizacional desde la Revolución Industrial. Es común la consideración de que es la teoría clásica de la organización el origen del concepto organización (Dávila, 2004).

Existe gran acuerdo con el surgimiento de la teoría de las Relaciones Humanas. La conexión entre las investigaciones de Hawthorne y el surgimiento de la psicología organizacional, no es muy evidente, ni que de allí naciera la conceptualización del comportamiento grupal. Después de la teoría de las relaciones humanas no existe un acuerdo de cuáles y cómo fueron esas teorías, otro punto interesante para realizar investigación al respecto (Da Silva, 2003).

En cuanto a la teoría de sistemas y sus implicaciones a la conceptualización de la organización, no existe una unidad, se comparte la consideración de que en un momento el concepto de organización dejó de ser interno y pasó a ser un concepto complejo, relacional, que está en función de la sociedad. La fecha es otro aspecto que no tiene unidad de criterio, algunos autores hacen referencia a Bertalanffy como fuente específica. El otro aspecto es cómo la Teoría de Sistemas reestructura el concepto de organización y cómo las teorías anteriores incorporan esos nuevos elementos en la búsqueda por actualizarse. No existe un acuerdo en cuanto cuáles son las teorías que entran en esa nueva consideración, el que la organización sea un sistema abierto (George & Álvarez, 2005).

Muchas de las obras consideran que termina aquí el recorrido de la historia y cierran el capítulo. Otros autores, pocos, consideran que la situación continúa en términos del desarrollo histórico del concepto. Por ejemplo Romero (2011) insiste en que ese concepto adquiere unos determinados visos; otro frente de investigación muy importante. Finalmente, la visión

histórica es muy interesante en cuanto se aprecia la diferencia entre el concepto organización y la realidad de la organización como un objeto social creado por el hombre que implica desarrollos a veces paralelos y en otras ocasiones independientes, con ello se quiere resaltar la significativa relación entre el sujeto (concepto) y el objeto (organización).

Teoría de la organización

Los siete materiales en este tema tienen la característica de ser de múltiple contenido. Aquí la pregunta fundamental es qué es una organización. La respuesta no es común y tiene diversas manifestaciones. Una de ellas es acudir a la historia de la conceptualización de la organización y sobre ella predicar al respecto, o se convierte en un documento de comportamiento organizacional y lo que hace es identificar y describir los componentes de una organización. Es muy escaso el material que se enfoque a responder la pregunta original, ¿qué es organización? En principio una organización es un número determinado de personas, que están en una interrelación bajo la condición de una serie de propósitos de la organización, que deben comportarse según unos determinantes organizacionales que tienen que ver con la productividad de la organización misma. En ello, la división del trabajo, la especialización y el desarrollo y fortalecimiento de hábitos que potencian esa acción. En esa dirección, las teorías de la organización buscan descubrir los mejores caminos para encontrar la productividad. La sociedad, su organización, los sistemas políticos y económicos, afectan el desarrollo, y de allí la diferenciación y aplicación temporal de esas teorías en la productividad organizacional (Hodge, Anthony & Gales, 2003).

Comportamiento organizacional

Fueron consultados 14 materiales sobre comportamiento organizacional. Existe un cierto acuerdo generado sobre el que, el comportamiento organizacional es producto del comportamiento individual, el comportamiento grupal y el comportamiento organizacional con ciertos contenidos más o menos comunes del alcance sobre comportamiento individual y comportamiento grupal. Se reconoce que el comportamiento organizacional es el comportamiento de los individuos, las personas, en las organizaciones. Y que la organización es un sistema abierto que se encuentra

en una relación permanente con el ambiente. Además que se comparten ciertos temas a cada uno de los grandes componentes de la organización.

Los materiales difieren en cuanto a la integración, si el comportamiento es el de los individuos, cómo se integra lo grupal con lo organizacional en ese comportamiento individual, ni cómo la teoría de sistemas deja ver cómo se integra con otros subsistemas o macrosistemas. Este es un punto crítico supremamente importante porque muestra el vacío conceptual al respecto. La teoría de sistemas permite integrar los individuos en un nuevo sistema, el grupo, y los grupos en un nuevo sistema mayor que es la organización.

En otro sentido, se encuentra una gran variedad de temas y de ubicación dispersa, es decir se asignan a niveles del comportamiento distinto, sea este individual, grupal u organizacional. En especial cuando esos temas se van aproximando al nivel de lo organizacional, con diversidad conceptual y epistemológica. Este es un punto fundamental por cuanto fortalece la perspectiva de este trabajo en que no existe un concepto coherente sobre el comportamiento organizacional.

Pero además, se hace un reconocimiento de que el comportamiento organizacional es un objeto multidisciplinar, sin embargo, la incorporación de los aspectos disciplinares no se aprecia en el desarrollo de las temáticas. El inventario de esas disciplinas y su predicado en el tema tampoco es un elemento claramente definido. No hay una concordancia entre los temas desarrollados y los aspectos de definición sobre lo que cada autor entiende por comportamiento organizacional. En este sentido se habla de procesos, estructura, cultura, toma de decisiones, mientras que en la definición se están refiriendo específicamente al comportamiento de los individuos.

Los temas que son desarrollados como comportamiento organizacional son: estructura de la organización, diseño de la organización, estructuración del trabajo, procesos, toma de decisiones, cambio, desarrollo, clima y cultura. Para algunos autores se pueden incluir temáticas como salud ocupacional, o algunos relacionados con personal. Cuando se hace referencia a la estructura se está señalando cuáles son los elementos que integran toda organización, que para el caso son las personas. Cómo se articulan las personas en la organización formando conjuntos particulares de individuos que podrían mencionarse como grupos, áreas y demás componentes. A la estructura le corresponden los procesos, inherentes al

concepto de organización, por cuanto en principio una organización capta el trabajo de las personas en la obtención de un resultado sobre el ambiente. Cada autor entiende con más o menos flexibilidad el concepto de procesos. En el componente de procesos la información que se genera también tiene una gran variedad. Desde lo que son los conceptos básicos, hasta aplicaciones muy especializadas en el levantamiento de procesos. De esta manera algunos de los autores señalan el diseño, la relación entre los procesos y la estructura, la toma de decisiones sobre procesos, el concepto de cambio sobre procesos, la relación entre el ambiente y los procesos, en fin tiene una amplia gama de consideraciones.

En cuanto a los demás temas, un poco más puntuales, como son cambio y desarrollo, estos dos elementos son inherentes a la noción de sistema abierto, en cuanto a que todo sistema abierto, aun cuando es estable, a su vez es dinámico, en este sentido véase Piaget (1969), o a Katz y Kahn (1983). Las organizaciones son seres sociales que poseen la condición que les imprime el hombre como seres vivos que cumplen con ciertos ciclos de vida. Los últimos dos temas son el de clima y cultura, que no tendrían la característica de ser el comportamiento organizacional o un componente del comportamiento organizacional sino una herramienta de comprensión de ese comportamiento. A manera de conclusión y como una generalización, el material consultado es suficientemente amplio y claro.

Análisis de la documentación

Los documentos específicos consultados pueden apreciarse en el informe de investigación. La mirada de la antropología, es muy general, pero tiene algunos referentes conceptuales que contribuyen al trabajo. Cuestiones relacionadas con lo social, lo económico, lo productivo, son aspectos para tener presente, la dimensión antropológica es mucho más intensa cuando se trate de identificar el contenido mismo del comportamiento organizacional.

En cuanto a la sociología, es muy claro que en ella se encuentra el fundamento de la conceptualización del comportamiento organizacional como un ente social y cuyas raíces se encuentran en las interacciones sociales. Cuando la sociología trabaja el tema de las instituciones sociales o la macrosociología, entre ellas se encuentran las organizaciones, discusión tradicional sobre el límite de las instituciones sociales y las

organizaciones, y si las comunidades, la familia, son o no, organizaciones. La naturaleza de la organización hace referencia a una agrupación de personas que tiene un objetivo de productividad, la determinación de principios aglutinadores o de concurrencia humana termina siendo fundamentales para la definición de organización.

Ahora, cómo la sociología aporta el concepto de que los individuos se integran formando organizaciones, las teorías sociológicas trabajan cómo se llevan a cabo esas integraciones sociales. En esta dirección se dan dos polaridades entre las cuales se produce tal fenómeno. La articulación posibilita la creación de conceptos como estructura, función, relación, flujo, etc., pero a su vez, cómo se incorpora lo social en la naturaleza de las personas.

En cuanto a la psicología social, es muy importante para el análisis del comportamiento grupal, mas para el presente trabajo, como ha sido señalado no corresponde a su interés particular.

Con referencia a la psicología organizacional o psicología de la organización, lo que se puede apreciar es una importante discusión. Para los autores referenciados, existiría la psicología organizacional como campo vigente. Pero cuando se entra a examinar los contenidos de esa psicología organizacional, se encuentra que las temáticas son más o menos semejantes a las que se referencia en el comportamiento organizacional, es decir los autores, sin ser explícitos, desconocen esa denominación.

Los materiales sobre administración son fundamentales en este trabajo. Particularmente porque son aquellos que se refieren al comportamiento de la organización. Pero de otro lado, la ingeniería industrial con la investigación y administración de operaciones, se especializa en términos de diseño de la organización con el cual se definen los procesos y la estructura. Estos tres componentes, dirección, procesos y estructura, serán, para efecto del concepto comportamiento de la organización, muy importantes, ya que representan el objeto material de la organización, pero no su comportamiento.

Para la historia de la organización, el contenido del material se refiere a cómo se ha venido construyendo, desde el punto de vista del discurso del conocimiento, la comprensión del fenómeno organización.

Existe en términos generales un cierto acuerdo sobre los principios de la elaboración conceptual de la organización. Pero cuando se acerca al año 1980, la historia tiene dificultades para interpretar y enten-

der el mundo de las organizaciones en esas nuevas realidades.

Ahora bien, la teoría de la organización plantea la discusión entre su naturaleza y el concepto de comportamiento organizacional. La teoría de la organización es la construcción del sistema de conceptos con el cual se representa la organización, en ella se encuentra la conceptualización del comportamiento de la organización, el comportamiento organizacional y sus componentes. El material sobre teoría de la organización llega hasta ciertos niveles la explicación y cuando se trata de construir el concepto se queda corto.

Finalmente, en lo relativo al comportamiento de la organización o comportamiento organizacional, esta diferenciación nominal no existe. La gran mayoría de los autores se expresa en términos de comportamiento organizacional. De tal manera que se puede afirmar que la denominación, casi que absoluta es la de comportamiento organizacional.

Para hacer la aclaración, en este trabajo se ha adoptado el término comportamiento de la organización para hacer una distinción de orden conceptual entre el organismo social, sus elementos, sus características, es decir la organización como el objeto social material (comportamiento de la organización) y la organización como ente social que se comporta (comportamiento organizacional). Esta denominación de comportamiento de la organización posiblemente no sea la más adecuada.

Formulación del concepto comportamiento de la organización

En consecuencia, la formulación del concepto comportamiento de la organización se desprende de la reestructuración a partir de las afirmaciones y enunciados e inconsistencias formuladas por los materiales en consulta.

El primer elemento conceptual es que la organización es una construcción teórica y un objeto de la realidad material. Ello significa que la realidad muestra unos entes sociales claramente definidos, con límites sociales, a los cuales se les llama organizaciones. En el acto de realidad se expresa el concepto organización como la representación mental de esa realidad.

Segundo elemento conceptual, existe una relación entre el concepto expresado y el objeto de la realidad y que constituye un elemento de predicado sobre esa realidad social, organización, y que es el fundamento epistemológico del mismo. Ese predicado, en cuanto

representa un objeto, se refiere a personas espacialmente ubicadas e identificadas (personal), con inscripción determinada (vínculos), bajo condiciones materiales definidas (puesto de trabajo), que en interacción constituyen ese mundo de la organización (estructura). Un elemento fundamental de ese objeto organizacional es que se vincula de manera importante a la sociedad, mayor o menor, según sea su alcance, local, regional, nacional o internacional a partir de ciertos "aportes" y toma de ese ambiente una serie de requerimientos de naturaleza muy variada.

Ese organismo es un ser vivo social que posee las condiciones implícitas a todo ser vivo, cuyas funciones son de movilidad, de automantenimiento, de reproducción y de función social (Katz y Kahn, 1983). Además constituye un sistema abierto que de acuerdo con los parámetros de Bertalanffy (1998), se interrelaciona con un ambiente con el cual cambia permanentemente material y posee unos mecanismos de autoregulación, sistemas de información, entropía y negentropía.

Al ser un organismo vivo debe poseer unas características materiales que le permita funcionar como tal. A esas características se les denomina comportamiento de la organización, que le permite comportarse con un sistema de control central, efectuar una serie de operaciones de regulación e interacción, posee un movimiento autoregulado, mantiene información permanente sobre su propio interior y sobre el exterior, puede definir sobre sí mismo siempre en relación con el ambiente.

El comportamiento organizacional se refiere a las características materiales que debe tener toda organización para poder vivir y operar. En ese sentido, la organización está formada por personas, las personas son los elementos unitarios de las organizaciones, las personas se comportan, a ello se le llama comportamiento individual. Esas personas tienen interrelaciones directas o indirectas, esas relaciones se definen como comportamiento grupal.

Según como se definan los procesos, surge la estructura. Esa estructura, para acogerse a Tolbert y Hall (2010), tiene una serie de componentes y elementos que son importantes destacar, toma de decisiones, división del trabajo y la articulación de los individuos, y que técnicamente se llama coordinación o dirección. Los dos componentes división del trabajo y coordinación dan como resultado la complejidad y la articulación espacial. A la complejidad corresponde la centralización o descentralización. Y finalmente, la formalización,

que es la determinación explícita o no de las actividades que deben realizar las personas, procesos, y la manera como lo deben hacer, procedimiento. La organización formal propenderá por establecer el mayor control posible por las conductas de sus miembros. La organización menos formal posibilitará a que los individuos discrecionalmente se comporten con referencia a su propio locus de control. La formalización tiene otro problema, que es supremamente importante y hace referencia a cómo la conducta individual permite que sea controlada por los ligamentos organizacionales.

De tal forma que el comportamiento de la organización responde a dos componentes fundamentales, la estructura y los procesos, ambos intensamente relacionados. Cuando se habla de toma de decisiones, se está refiriendo a una parte de los procesos que son los de dirección. Cuando se habla de cultura organizacional se refiere a cómo se articulan los procesos y la estructura de manera íntegra. Cuando se habla de clima organizacional se refiere a cómo los individuos se articulan en términos de procesos y procedimientos a la organización.

A manera de conclusión, en función del concepto formulado, el comportamiento de la organización, que podría ser denominado organización, responde a las características que tiene una organización que le permiten comportarse. El comportamiento organizacional es lo que cada organización hace, como ser vivo frente al ambiente en el cual se mueve que es la sociedad. Ahora, la historia de la organización, la teoría de la organización, la ingeniería, la administración, la psicología son disciplinas que posibilitan la comprensión de este fenómeno llamado organización. Como propuesta, se debe continuar con el trabajo hacia la conceptualización del comportamiento organizacional.

Referencias

- Bertalanffy von, L. (1998). *Teoría general de sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Charaudeau, P. (2009). *Análisis del discurso e interdisciplinariedad en las ciencias humanas y sociales*. México: Universidad Autónoma de México.
- Da Silva, R. (2003). *Teorías de la administración*. México: Thomson.
- Dávila, C. (2004). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá: Interamericana.
- George, C. S. & Álvarez, L. M. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Pearson.

- Hellriegel, D.; Slocum, J. W. & Jackson, S. E. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Madrid: Paraninfo.
- Hodge, B. J.; Anthony, W. P. & Gales, L. M. (2003). *Teorías de la organización*. Madrid: Prentice Hall.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1983). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Klein, N. (2007). *La doctrina del shock. El auge del capitalismo del desastre*. Barcelona: Paidós.
- Piaget, J. (1969). *El estructuralismo*. Buenos Aires: Proteo.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. México: Castillo Hermanos.
- Reyes, D. L. & Romero, D. (2004). *Línea de investigación en comportamiento organizacional*. Manuscrito inédito. Institución Universitaria Iberoamericana, Bogotá.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica*. México: Prentice Hall.
- Romero, D. (2006). *Sublínea de investigación en comportamiento individual. Informe final*. Manuscrito inédito. Institución Universitaria Iberoamericana, Bogotá.
- Romero, D. (2008). La dimensión individual del comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia y Tecnología*, 1 (1), 51-60.
- Romero, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia y Tecnología*, 3 (1), 27-38.
- Romero, D. (2011). Comportamiento de la organización. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia y Tecnología*, 4, (2), 41-50.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2004). *A History of Modern Psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Tolbert, P. S. & Hall, R. (2010). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. México: Pearson.
- Zepeda, F. (2003). *Psicología organizacional*. México: Addison Wesley Longman.