

1. INSTITUCIÓN: Corporación universitaria iberoamericana

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: Comportamiento Organizacional - GRUCHOIBERO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Comportamiento Organizacional

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Formulación de la Sublínea de investigación sobre Comportamiento de la Organización

3. OBJETIVOS

General:

Formular la sublínea de comportamiento de la organización de acuerdo con los lineamientos del Centro de Investigaciones y las necesidades del grupo de investigación en Comportamiento Organizacional y de docentes del área de psicología organizacional de la Universidad Iberoamericana a partir de la recolección, comparación y análisis de información textual y documental al respecto.

Específicos:

- Identificar las diferencias y similitudes de los planteamientos temáticos realizados por los documentos textuales de las disciplinas y profesiones en mención y la teoría del comportamiento organizacional.
- Establecer las similitudes y diferencias con respecto a los contenidos, metodologías y alcances entre lo planteado por las distintas disciplinas y la teoría del comportamiento organizacional.
- Constatar de manera general el desarrollo histórico de la teoría del comportamiento organizacional sobre el comportamiento de la organización hasta antes del año 2000 y de este año en adelante.
- Formular con base en los contenidos encontrados, la sublínea de comportamiento de la organización con sus niveles de objeto, método, temas, problemas y alcances.

4. ASPECTOS CONCEPTUALES CENTRALES

El presente proyecto es la formulación de la sublínea de investigación en comportamiento de la organización, dentro de la línea general de Comportamiento Organizacional. Como fue expresado en el documento base, la línea se expresa a cuatro niveles a saber:

- Sublínea de comportamiento individual
- Sublínea de comportamiento grupal

- Sublínea de comportamiento de la organización
- Sublínea de contexto (interrelaciones sociales) de la organización. (Romero, 2009).

La sublínea de comportamiento de la organización reúne todo el trabajo futuro de investigación que se desprenda del comportamiento de los individuos y el comportamiento de los grupos organizacionales bajo los determinantes holísticos o de totalidad de la organización, y ello, como parte de la estructura (componente tangible), los procesos (acción organizacional) y dirección (unidad central de comportamiento organizacional). Es importante hacer la aclaración de que se utilizan los términos comportamiento “de la” organización para distinguirla de la línea que lleva por nombre “comportamiento organizacional”.

5. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Clase de proyecto: Institucional

Tipo de proyecto: Investigación documental, monografía.

5.1. Descripción del proyecto

El presente proyecto se acoge a los lineamientos formulados por el Centro de Investigaciones, de la Corporación Universitaria Iberoamericana, que según Comunicación Interna, se describen los “Elementos que debe contener el Documento de Línea”. (2005).

A continuación se hará una descripción general de los elementos que están asociados al desarrollo del documento de la sublínea de investigación.

5.2. Problema:

De acuerdo con el documento básico de la línea de investigación en Comportamiento Organizacional, el estudio y comprensión de la psicología de las organizaciones ha conducido a la tendencia a plantearse como Comportamiento Organizacional, que es un conjunto amplio en el que convergen multiplicidad de tendencias provenientes de variedad de campos disciplinares y profesionales que predicen sobre las organizaciones y que, finalmente, se expresa como comportamiento organizacional. Las organizaciones reúnen aspectos diversos, como el tecnológico que generalmente están asociados a la producción; por ejemplo, la gran mayoría de las actividades organizacionales implican ciertos tipos de transformaciones que incorporan saberes tecnológicos relacionados con campos de la ingeniería, en lo particular en las organizaciones industriales; lo económico que significa que todas sus actividades representan recursos medidos en términos de dinero y que entran al círculo de la producción, la distribución

y el consumo; por ejemplo lo jurídico, en cuanto se mueve en unos marcos de normas sociales que regulan su comportamiento como tal; lo administrativo en general y lo administrativo específico de gestión que implica a la gerencia y a la dirección; para reseñar algunos. Pero además de los anteriores, las organizaciones están integradas por personas que obran o se comportan sobre las anteriores dimensiones y que le dan el carácter vivo a toda organización y que ellas integran la estructura. En este sentido, al reunirse personas en toda organización, el mundo de lo humano se refleja en ella, y es el comportamiento de las personas lo que se aprecia en la conducta de la organización. Así, las principales expresiones de lo humano reflejarán campos de conocimiento como la psicología, la sociología, la antropología, la administración, la ingeniería industrial, como las principales ciencias del estudio del hombre en las organizaciones.

Ahora bien, cuando el problema es relativo a la conducta de las personas, se plantean diversos niveles de comprensión de esa conducta. Por ejemplo, no es desconocido el problema de la cultura organizacional y su relación con la conducta humana, en la cual la interdisciplinariedad entre estos campos será un aspecto fundamental del trabajo de investigación. Cuando se trata del problema de la conducta humana en la interacción con otras personas, ampliamente se está entrando al mundo de la interdisciplinariedad entre la psicología y la sociología de las organizaciones, por supuesto otro frente necesario de trabajo en la investigación. Pero cuando personas, grupos se integran en una totalidad que es definida externamente, como son las estructuras, los procesos y las particularidades de dirección de esa organización, se produce un nuevo nivel de comprensión de ese comportamiento de la organización.

Entonces, cuando a la disciplina que estudia la conducta humana se le indaga por las personas que trabajan en las organizaciones, esa pregunta trae consigo un amplio debate de naturaleza o pertinencia del campo de conocimiento. Es, lo que para algunos psicólogos la aplicación de la psicología al mundo de las organizaciones, y en ese momento se trata de construir una psicología aplicada a la conducta individual en la organización. En este momento se está hablando de un objeto, el psicológico, cuyo conocimiento ha sido desarrollado por la psicología y que es utilizado para comprender el comportamiento de las personas en las organizaciones. Frente a esta dimensión, el grupo de investigación del área de formación en Psicología Organizacional consideró necesario hacer la primera formulación de la línea de investigación, documento que fue entregado al Coordinador de investigaciones de la Facultad de Psicología,

que puede ser consultado. Romero (2006). En dicho documento queda señalado que las temáticas de la psicología general que son incorporadas por los autores de libros en psicología organizacional son muy pocas y que verdaderamente constituye un campo que es necesario revisar, documentar y construir en materia de conocimiento e investigación. Romero (2006).

De la anterior afirmación se desprende que los contenidos de la psicología organizacional están más relacionados con un campo diferente a la psicología individual, como se pudo apreciar en los resultados de la investigación y las conclusiones en la formulación de la línea Romero (2006). Y de acuerdo con la presentación de los resultados por parte del autor, el problema de la psicología organizacional está más conectado con un campo de la psicología como es la psicología social. Al examinar esta idea, la psicología social y su relación con la psicología general es de por sí misma un espacio amplio de debate, que de todas formas, al plantearse una sublínea de investigación que implique el comportamiento grupal como problema de la psicología tendrá que ser de alguna manera asumido y por lo menos planteada una posición.

En el otro sentido, la psicología social y su relación con la psicología organizacional podrían considerarse en la misma dimensión, como una aplicación de la primera que da lugar a la segunda. En esta dirección estaría el segundo problema de investigación que presenta la sublínea, que limita la aplicación del conocimiento de la psicología social al mundo de las organizaciones. En consecuencia, y de acuerdo con los resultados de Romero (2008), tal como figuran en el informe de investigación la sublínea asume el debate del comportamiento de los grupos y toma una posición en la discusión. Que el comportamiento individual está en la órbita del comportamiento de los grupos, pero que existe un nivel adicional, independiente de los individuos y de los grupos y que responde a la formalización de la organización, como un nivel de mayor complejidad y que determina cómo deben ser los grupos y cómo debe ser el comportamiento individual. En este sentido el comportamiento grupal está relacionado fuertemente como el comportamiento de la organización.

Los resultados presentados por la sublínea de comportamiento grupal plantean que el examen de la relación de las temáticas de la psicología social con la psicología organizacional dan lugar a este tercer nivel de problema, en cuanto se trata de establecer el límite de las temáticas de la antropología, la sociología y de la psicología social, y cuando los seres humanos se aplican con instrumentos, herramientas, maquinaria y equipos sobre insumos para generar productos, en cuanto a cuáles son los límites, alcances e intereses de esas temáticas en el examen frente a las

disciplinas y profesiones situadas en el hacer productivo (las ingenierías), las interacciones de individuos y grupos (administración), la operación financiera y mercadológica (economía aplicada), y la teoría general de la organización, con el comportamiento organizacional. Por ejemplo, es social y antropológico el concepto de familia, pero este concepto no es de interés cuando se trata de mirar el comportamiento de la organización, por cuanto no sería en sí, formalmente de interés. Sin embargo, dado que la organización es necesariamente un ente social y antropológico, cuando se trata de analizar el comportamiento organizacional de las organizaciones familiares, se desprende el problema de la relación entre las organizaciones y la sociedad, por lo cual sí, y particularmente en estas condiciones es necesario profundizar cómo se manifiestan estas temáticas. Pero al mirar el comportamiento general de la organización, el concepto familiar por sí mismo no representa interés particular alguno. Romero (2008).

De tal forma que, en cuanto al contenido, al desarrollo de las temáticas, a la metodología, a los enfoques, y demás aspectos que son de importancia para este análisis, responden a otro tipo de conocimientos y disciplinas, que van a estar en cierta relación con el grado de interdisciplinariedad entre la antropología, la sociología y la psicología con los niveles de reflexión y análisis del comportamiento de la organización, como van a ser el derecho, las ingenierías en general, la ingeniería industrial en particular, la administración, la teoría de la organización, para señalar algunos campos que integrarían el marco general del problema. Es decir, de ¿dónde se desprenden las temáticas?, ya que se trata de las interacciones de los componentes que dan lugar al comportamiento de la organización, ¿cuál es esa estructura del organismo que se comporta?, ¿cómo sería ese comportamiento?, en ¿qué consistiría como tal?, y por lo tanto, ¿cuáles serían entonces los núcleos y desarrollos del conocimiento que se desprende de los mismos?. Desde el punto de vista epistemológico estos aspectos son fundamentales en la dilucidación de la naturaleza del comportamiento organizacional.

Finalmente, de manera semejante a como se procedió en la formulación de las sublíneas en comportamiento individual y comportamiento grupal, la mirada histórica, vista como un problema de contextualización y de tendencia que se convertirá en el cuarto nivel de problematización, dentro del planteamiento general de la línea de investigación. En la medida de lo posible, sería importante encontrar los puentes de la historia entre la psicología social, la psicología organizacional y el comportamiento organizacional. Aun cuando ese sería un conocimiento especializado, que mostrara los textos publicados desde hace un siglo y la

posibilidad de compararlos, requiere de un esfuerzo mucho más grande del que se puede realizar con la formulación de la sublínea. Pero ello no obsta que se haga un seguimiento de las publicaciones de textos y documentos anteriores al año 2000 y de los correspondientes al año 2000 y siguientes. No importa si se trata de reediciones, actualizaciones o reimpressiones, lo importante es la circulación del documento y del texto, tanto desde el punto de vista editorial, como de su utilización en el medio académico.

Planteamiento:

De acuerdo con los anteriores aspectos se podría expresar la formulación de la sublínea de investigación en comportamiento de la organización como cuáles son las características y elementos del comportamiento de la organización en el manejo del problema de la conducta como producto de la integración de los aspectos de estructura, procesos y dirección de las mismas, y cómo se describe esa conducta.

Diagnóstico:

Existe un cierto sentido descriptivo y explicativo de la conducta de las organizaciones expresado en términos de las actividades que en sí desarrolla la organización y de las relaciones que esas actividades tienen con el ambiente en el cual se mueven las organizaciones, efectuando transacciones como otras organizaciones y como el medio social en general y que requieren ser organizados y fundamentados desde la perspectiva del conocimiento que las describe y las explica, que es expresado por medio de una variedad de disciplinas y profesiones. Por lo cual la sublínea de comportamiento de la organización debe expresar el contenido y su fundamentación.

Pronóstico:

Al formular una sublínea de investigación en comportamiento de la organización se estará dando lugar al estudio y profundización del conocimiento y la explicación de los elementos involucrados en ello. Ese conocimiento tendrá mejores alcances tanto en lo teórico como en lo práctico.

Control al pronóstico

La psicología organizacional y específicamente el comportamiento organizacional entonces, tendrán una fundamentación más coherente y podrá aportar al mundo de las organizaciones con aportes más consistente, pertinentes y valiosos.

Formulación:

¿Cuáles son las relaciones, las construcciones y los soportes teóricos entre las disciplinas sociales como la antropología, la sociología, la psicología social, psicología organizacional, el comportamiento organizacional, la teoría de la organización, la administración, la ingeniería, la teoría gerencial, que dan desarrollo a la construcción, las temáticas, las metodologías, del comportamiento de la organización?

Sistematización:

De acuerdo con los anteriores lineamientos, la formulación de la sublínea de comportamiento de la organización está centrada en la extracción, comparación y análisis de los planteamientos realizados por una multitud de disciplinas que se refieren al comportamiento de la organización en términos parciales, sean particulares o generales. Tales elementos, como por ejemplo lo económico, lo productivo, la dirección, la estructura, los procesos, están relacionados con los esquemas generales aportados por la línea en Comportamiento organizacional realizada por el grupo de psicología organizacional de la Facultad de Psicología de la Corporación Universitaria Iberoamericana.

5.3. Metodología:

El presente trabajo es de carácter monográfico y su metodología es de búsqueda, recolección, elección y análisis documental y bibliográfico. Como ha sido expresado, se parte de la afirmación de que el comportamiento organizacional tiene como raíz fundamental una multiplicidad de disciplinas y profesiones que expresan su pertinencia y de las cuales se desprenden y tienen su carácter de aplicada. De ello, se buscará, por medio de la revisión documental, sobre las características de los temas y su definición y desarrollo, al comparar con lo específicamente lo desarrollado por los temas de los documentos sobre comportamiento organizacional y qué aspectos incorpora en materia del comportamiento de la organización. Al comparar lo que plantea el comportamiento organizacional con esas disciplinas y profesiones, se desprenderán propuestas y lineamientos generales para la formulación de la sublínea de investigación sobre comportamiento de la organización.

En este trabajo se tendrán las siguientes fases:

- Revisión documental y selección de los materiales.
- Análisis de los materiales seleccionados y síntesis de contenido.

- Comparación entre la antropología, la sociología, la psicología social y la psicología organizacional, recuperación de las anteriores sublíneas y ajustes con el nuevo material documental.
- Comparación y contraste entre las disciplinas y profesiones como las ingenierías en general, la ingeniería industrial, la administración, la economía aplicada a la organización, las teorías de gerencia con lo propuesto por los documentos sobre comportamiento organizacional.
- Formulación de la sublínea con base en la anterior comparación definiendo sus temas, alcance de problemas y marco de referencia.

5.4. Resultados esperados:

Los resultados esperados con el desarrollo del presente trabajo hacer referencia a una monografía que tendrá a saber y de acuerdo con los lineamientos del Centro de Investigaciones:

- Introducción
- Antecedentes
- Referentes teóricos
- Preguntas de la sublínea
- Objetivos de la sublínea
- Justificación de la sublínea
- Aspectos metodológicos
- Organización
- Aportes o beneficios de la sublínea
- Referencias.

5.5. Estrategia de comunicación

El público fundamental de este trabajo es el grupo de investigación en comportamiento organizacional, se espera poder ser colocado como parte de la producción del mismo. Además el beneficio para el grupo de profesores del área de Psicología Organizacional. Pero así mismo, se sugeriría fuera puesto a disposición de las demás facultades afines de la Iberoamericana como Administración y Contabilidad, y de los estudiantes para la realización de trabajo de investigación formativa.

5.6. Duración:

La duración requerida para la ejecución de este proyecto es de tres semestres.

6. Avance de los resultados

En el momento se está iniciando el trabajo de investigación.

7. Referencias

Centro de Investigaciones. (2005). *Comunicación Interna*. Bogotá: Corporación Universitaria Interamericana. Memorando.

Reyes, D. L. & Romero, D. (2003). *Línea de investigación en comportamiento organizacional*. Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana, mimeo.

Romero, D. (2006). *Fundamentación de la sublínea de investigación en comportamiento individual*. Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana, mimeo.

Romero, D. (2008). *Fundamentación de la sublínea de investigación en comportamiento grupal*. Bogotá: Corporación Universitaria Iberoamericana, mimeo.

8. ¿Por qué es importante hacer la investigación para la PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO Y DE LA SOCIEDAD?

La Psicología Organizacional y del Trabajo, el Comportamiento Organizacional, la Teoría de la Organización, y posiblemente demás campos del conocimiento y de la práctica sobre el mundo de las organizaciones ha tenido múltiples avances y desarrollos. Por ejemplo, cuando aparece en 1966 la obra de Katz y Kahn conocida en español como Psicología Social de las Organizaciones, la teoría de sistemas entra como un gran aporte para la construcción conceptual de organización y de todo lo que en ella ocurre, en sus relaciones con el ambiente. Sin embargo, este aporte posiblemente debilitó otras formas de análisis conceptual y por supuesto de orden epistemológico sobre el problema complejo que es comprender y predecir sobre el mundo social de las organizaciones.

En la práctica, múltiples autores asumieron que estaba epistemológicamente resuelto el problema, y lo que había que hacer era llenar de contenidos el modelo propiamente dicho. Entonces, las diversas disciplinas y profesiones se apropiaron de sus propios discursos y reflexiones sobre la organización, en muchos casos “hurtando” disimuladamente conocimientos y trabajando con ellos. El resultado una edificación de grandes cantidades de conocimientos, prácticas, aplicaciones, validaciones sobre ese mundo de personas, procesos, estructuras, mercadeo, economía, legislación, y demás asuntos, sobre el respaldo de que la “organización, estructura, procesos y resultados” como lo llaman algunos autores era más que suficiente para predicar sobre ese objeto.

Sin embargo, los resultados, desde el punto de vista del autor dejan mucho que desear, por cuanto ha sido una amalgama de disciplinas, profesiones, conocimientos, posturas epistemológicas, temas, metodologías, en fin, sin una reflexión por lo menos sustentada desde una perspectiva que le de un sentido predecible y comprensible a ese mundo organizacional.

En este sentido, plantearse que la organización, como un ser vivo, y como cualquier ser vivo se comporta, y que es de interés entender ese comportamiento y relacionarlo con la realidad del mundo social es una tarea supremamente importante. Posiblemente encontrar autores que presenten las bases de la conducta organizacional, que expongan cómo hacen las organizaciones para comportarse, qué es lo que se comporta, cómo se mantiene una organización, en fin todos aquellos aspectos que relacionan lo tradicional como es procesos, estructura y resultados, de por sí es supremamente importante. De manera que plantear una sublínea que ponga a consideración del medio académico y de investigación tales elementos es de por sí una gran necesidad.

Diego Romero Buj

Bogotá, D.C. septiembre 29 de 2009.