



TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Jorge Everardo Aguilar –Morales

2019

TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Todas las personas tienen ciertas concepciones acerca del comportamiento de las otras personas, dichas concepciones incluyen explicaciones acerca de por qué se comportan, de la forma en que lo hacen y de las causas que hacen que cambien su conducta.

La psicología entendida como la ciencia de la conducta busca explicar, predecir y controlar la conducta de los organismos, sin embargo, al igual que muchas personas los psicólogos tienen distintas explicaciones sobre el comportamiento.

Existen diversas clasificaciones sobre la forma en que se han desarrollado estas teorías. Skinner en 1953 las clasifica entre grandes rubros: a) Teorías populares, b) Teorías basadas en la estructura corporal y c) teorías basadas en causas internas no físicas.

Luthans y Otteman (1973) las clasificaron como teorías basadas en procesos y teorías basadas en contenidos. Otros autores han clasificado a las teorías del comportamiento humano como aquellas que explican la conducta sobre aspectos cognitivos y quienes toman aspectos más ambientales que internos.

En estas lecturas nosotros revisaremos las teorías desde un enfoque más ambientalista y naturalista y nos basaremos en la clasificación que hace Skinner para revisar cada una de estas teorías, aunque al momento de hablar de las teorías basadas en causas internas tomaremos en cuenta la clasificación de Luthans y Otteman.

Explicaciones populares del comportamiento humano

Un primer grupo de explicaciones hacen referencia a situaciones que aparentemente coinciden con la presencia de una conducta pero que aunque en algunas ocasiones aparezcan al mismo tiempo que una conducta no significa que sean su causa, por ejemplo: se explica que alguien no haya dado un buen resultado en un examen debido a que tuvo un mal día, o haciendo referencia a los planetas o a la posición de la luna, a las condiciones climatológicas o a la situación económica del país(“En estos días nada sale bien”), etc. etc.

Para entender estas teorías es importante revisar de manera rápida la forma en que piensa un científico. Un científico natural, tiene una filosofía determinista es decir piensa que en este mundo las cosas están sujetas a leyes. piensa que si descubre esas las leyes bajo las cuales se encuentra un fenómeno, el podrá ser capaz de modificar el fenómeno estudiado. Para descubrir las leyes de la naturaleza, la herramienta principal que utiliza el científico es la observación. Un científico también considera que las observaciones que realiza un científico tendrán una mayor utilidad en la medida que utilicen definiciones operacionales. Las definiciones operacionales son aquellas que definen los fenómenos estableciendo los procedimientos que utilizaran para medir dichos fenómenos.

Cuando existen dos explicaciones ante un mismo fenómeno el científico siempre preferirá la explicación más sencilla y mas generalizables, a este principio se le conoce como principio de parsimonia o navaja de Occam. De la misma manera cuando un científico ha acumulado una gran cantidad de datos, a menudo trata de ordenarlos y elaborar resúmenes de su investigación a través de la formulación de hipótesis, leyes o teorías.

Como se mencionó anteriormente el objetivo principal de la ciencia es la solución de problemas y los objetivos secundarios son la observación, explicación, predicción y control del fenómeno estudiado. En el caso del estudio del comportamiento el objetivo es la observación, explicación y control del comportamiento. Las teorías que se desarrollen al respecto tendrán en consecuencia mayor utilidad en la medida que permitan el alcance de estos objetivos.

Es importante decir que en la naturaleza todo está relacionado, los físicos hablan de un cuanto de energía para referirse a la mínima relación que existe entre un fenómeno y otro. Por ejemplo el comportamiento de la luna si tiene relación con nuestro comportamiento. Sin embargo el clima en la ciudad tiene mayor relación con nuestra conducta y la forma en que se estén comportando las personas que están cerca de nosotros tiene mayor relación con nuestra conducta que el comportamiento de la luna.

Es decir los psicólogos saben que aunque en la naturaleza todo está relacionado, nuestra conducta está más estrechamente relacionada con unos fenómenos que con otros. Un psicólogo por lo tanto estará más interesado en investigar estas relaciones estrechas entre dos fenómenos, a las cuales les conoce como relaciones funcionales. En una relación funcional cuando se encuentra el fenómeno A, aparecerá el fenómeno B y cuando el fenómeno A desaparece también estará ausente el fenómeno B. De la misma manera si pudiéramos presentar el fenómeno A de manera gradual el fenómeno B también aparecería en forma gradual. Muchas son las causas de una conducta pero solo con algunos fenómenos la conducta tiene una relación funcional, el psicólogo se dedica a identificar estas relaciones. Cuando un psicólogo descubre una relación funcional puede ser capaz de predecir y modificar una conducta.

Las explicaciones populares fallan porque aunque fueran ciertas difícilmente podrían ser útiles para modificar una conducta.

Imaginemos que una pareja tiene muchos conflictos y que esto se debe a que uno de los dos es acuario, en tanto que el otro es escorpión. ¿Cuál sería la solución?. Supongamos que alguien es pisis y de acuerdo con su signo tiene doble personalidad ¿Qué podríamos hacer para cambiar su conducta?

Un niño habla mucho durante las clases, supongamos que es cierta la teoría que señala que nuestro comportamiento está determinado por el clima, el niño es del estado mexicano de Veracruz ¿Qué tendríamos que hacer para que hable menos en clases?

Ninguna de estas explicaciones tiene sustento experimental y solo parecen ser ciertas porque las personas usan términos ambiguos en sus predicciones. Podemos adivinarle la vida a la mayoría de las personas si les decimos tres frases: “tu sufres”, “tu familia no te trata como tú quieres” y “En tus relaciones de pareja las cosas no te han resultado como esperabas”. Muchas personas pensarán que esto es cierto para ellas porque las frases utilizadas pueden significar muchas cosas.

Muchas personas también piensan que estas explicaciones son ciertas porque en ocasiones dos fenómenos coinciden, sin embargo el hecho de que coincidan no significa que sean ciertas, al tratar de explicar un comportamiento se caen en los mismos errores que cuando se tratan de explicar otros fenómenos. Por ejemplo cuando se piensa que un cometa produce inundaciones. A esto se le conoce como correlación ilusoria. En ocasiones las correlaciones ilusorias dan lugar a ciertos ritos en los que se cree que con

ciertas acciones se producirán algunas reacciones. Por ejemplo un entrenador que observó que con cierto uniforme su equipo ganó, tal vez decida utilizar siempre el mismo uniforme. A esto se le conoce como ilusión de control.

Estas teorías que hemos revisado obviamente son falsas pero no dejan de ser populares. La mayor parte de los diarios siguen publicando esta sección, en cambio pocos publican una sección sobre psicología científica.

Debemos ver este tipo de explicaciones solo como una de tantas curiosidades en la historia del pensamiento humano pero identificar cuáles son sus carencias desde un punto de vista científico.

Explicaciones basadas en la estructura corporal

Otro tipo de explicaciones hacen referencia a la estructura corporal como causa de la conducta, así por ejemplo se habla de que las personas delgadas tendrán cierto tipo de "carácter" en tanto que las personas obesas otro. Un tipo de explicación que se basa en la estructura corporal y que es mas aceptada por los psicólogos es aquella que toma al sistema nervioso como el origen de la conducta. De tal forma que si el sistema nervioso de un estudiante funciona, su aprendizaje será óptimo en tanto que si su cerebro "no funciona" la persona tendrá dificultades. Expresiones como "tiene alterados los nervios", "Anda mal del cerebro" ejemplifican este último tipo de explicaciones Si bien es cierto que el sistema nervioso es una estructura de soporte que permite el desarrollo de una persona, esto no implica que este sea la causa de la conducta.. Por ejemplo alguien puede tener una letra bonita o fea, independientemente de que su mano se encuentre

funcionando en óptimas condiciones, de la misma manera alguien puede presentar una conducta totalmente desorganizada independientemente del buen funcionamiento de su sistema nervioso.

También en este tipo de explicaciones se encuentran aquellas que atribuyen algunos comportamientos a la herencia o a la condición de la especie, las siguientes frases ejemplifican estos argumentos: “Heredó el genio de su abuelo”, “el hombre es bueno por naturaleza”, “Desde que nació ya era así”, etc.

Algunos ejemplos de este tipo de teorías son la frenología, la teoría de Lombroso y mas recientemente la teoría de Sheldon y la ahora desafortunadamente famosa Programación neurolingüística.

Frenología

En 1839 Joseph Francis Gall, desarrollo una teoría conocida frenología. Gall afirmaba que las causas de la criminalidad en la forma del cráneo. Estableció 38 zonas del cráneo y cuál de ellas era la causa del crimen.



como
están
señaló

Teoría Genética

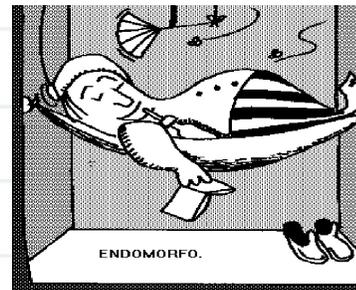
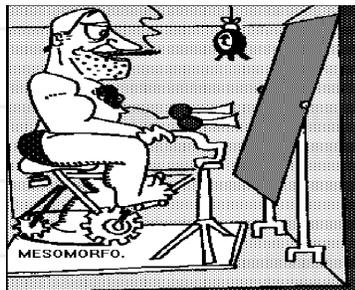
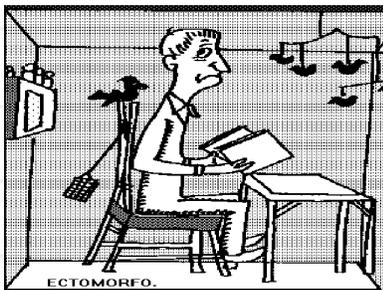
En 1869 Francis Galton publica un libro en el que se dice que existe una base genética para las diferencias individuales y la genialidad se presenta en familias, en forma específica. En su libro utilizó biografías de hombres eminentes, para probar su tesis.

Teoría del carácter criminal

En 1902 Cesar Lombroso señaló que el delito es producto de tendencias innatas que pueden ser observadas en ciertos rasgos físicos o fisonómicos como las asimetrías craneales, determinadas formas de mandíbulas, orejas, arcos superciliares, entre otros. También señaló que existen otros factores como el clima, la orografía, el grado de civilización, la densidad de población, la alimentación, el alcoholismo, la instrucción, la posición económica y hasta la religión.

Teoría de William Sheldon

Más recientemente William Sheldon clasifica a los individuos en los tres tipos básicos de cuerpo. Encontró una relación entre cada tipo de cuerpo y el comportamiento que muestra la persona. El endomorfo, de cuerpo blando y redondo, es sociable, convencional y gusta de la buena mesa y la comodidad física. El mesomorfo, de cuerpo musculoso, gusta de los ejercicios violentos y es aventurero, enérgico y directo. El ectomorfo, de cuerpo delgado, es sensible, tímido, tiende a sentirse preocupado y teme a los grupos.



Programación neurolingüística

Una teoría que recientemente se ha puesto de moda es la programación neurolingüística, al igual que las teorías mencionadas coloca en el cuerpo el origen de nuestra conducta. La programación neuro lingüística (PNL) es una tecnología desarrollada por Richard Bandler en los años 70s. Para esta teoría nuestra mente filtra toda la información que captamos del exterior y con el resultado construye los mapas que usamos para interactuar en el mundo. Existen 3 canales de entrada principales por los cuales recibimos información sobre el mundo que nos rodea : el visual, el auditivo y el kinestésico.

Los descubrimientos recientes en el campo de la genética han hecho que muchas personas regresen nuevamente al pensamiento de que la estructura corporal determina nuestra conducta. Mas adelante realizaremos una crítica detallada de estas explicaciones. Por el momento baste decir que muchas de las evidencias en contra de este tipo de teorías se encuentran en el campo de la biología o del estudio del sistema nervioso, por lo que cada vez se acepta mas que este tipo de teorías no dejan de ser mas que parte del folclor de la cultura occidental.

Explicaciones basadas en causas internas

Un tercer tipo de explicación de la conducta es aquella que utiliza agentes internos sin dimensiones físicas, haciendo frecuente referencia a estados mentales, estados de ánimo, capacidades, etc. Por ejemplo se dice que una persona no quiere trabajar porque tiene un problema de actitud, que un estudiante no tiene buenos resultados porque tiene un problema de aprendizaje, se habla también de que si alguien participa en clase lo hace porque es una persona entusiasta, y se explica un buen desempeño académico a partir de que el estudiante posee un Coeficiente Intelectual Superior al término medio. Este tipo

de explicaciones además de carecer de definiciones claras de los términos que utilizan pueden ser cuestionadas de acuerdo con el siguiente argumento: "Si una conducta depende por ejemplo de la actitud o del deseo de querer hacer las cosas, o de la inteligencia, entonces de que depende el deseo de querer hacer las cosas, la inteligencia o la actitud favorable, "

Enseguida revisaremos algunas de ellas.

Teoría X y Y

Douglas Mc Gregor sistematizó el pensamiento de muchos administradores y les puso nombre a las formas tradicionales que los gerentes ocupan para explicar el comportamiento de sus trabajadores. Llamó teoría X al concepto en el que los gerentes consideran que al trabajador no le gusta trabajar, piensan que es necesario forzar, controlar y dirigir amenazando con castigos para que se logren los objetivos y en donde se piensa que el individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad ante todo.

Mc Gregor en cambio llamó Teoría Y a aquella forma de pensar de los directivos en la que se considera que no es necesaria la coacción o la amenaza para conseguir que los individuos se esfuercen para lograr los objetivos, los trabajadores se piensa, buscan responsabilidades, la mayoría poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que le serviría a la organización para resolver sus problemas.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow es probablemente una de las más conocidas, en esta teoría se afirma que en el ser humano existe una jerarquía de 5 necesidades:

Fisiológicas: Hambre, sed, refugio, sexo, y otras necesidades físicas

Seguridad: Incluye la seguridad y la protección del daño físico y emocional

Sociales: Se refiere a las necesidades de afecto, la pertinencia, la aceptación y la amistad

Estima: Incluye factores internos como la autoestima, la autonomía y el logro y necesidades externas como el estatus, el reconocimiento y la atención-

Autorrealización: Es la necesidad de crecer y lograr el desarrollo de nuestro potencial

Un trabajador solo tendrá las necesidades que se mencionan en la parte alta de la jerarquía cuando ya haya logrado satisfacer las necesidades de la parte baja.

La teoría de los impulsos motivacionales

David C. McClelland de la Universidad de Harvard postulaba que las personas desarrollan impulsos motivacionales como resultado del ambiente cultural en el que viven, estos impulsos afectan la manera en que consideran su trabajo y enfrentan la vida. Los estudios de McClelland revelaron que los impulsos motivacionales de las personas reflejan elementos de la cultura en la que crecieron: familia, escuela, religión y libros. Tres son los impulsos en que se centro este investigador a)La motivación del logro: que se refiere al impulso de las personas para buscar y lograr objetivos; b)La motivación

hacia la afiliación: el impulso que sienten las personas de relacionarse socialmente y c)
la motivación al poder: el impulso para tratar de cambiar personas y situaciones.

La teoría de los factores motivacionales de Herzberg

La teoría de los factores motivacionales de Herzberg propone dos niveles de necesidades. Los factores de higiene, que evitan la falta de satisfacción pero no motivan entre los cuáles se incluye: la administración y las normas de una compañía, la supervisión, los salarios, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. El segundo tipo de factores se llaman motivacionales que incluyen la realización, el reconocimiento, las responsabilidades, los ascensos y el trabajo mismo.

El Modelo E-R-G- de Alderfer

Clayto Alderfer desarrolló a partir del modelo de Maslow una jerarquía de necesidades que buscaba superar sus debilidades. El indicó que los trabajadores actúan para modificar tres tipos de necesidades a) de existencia: en las cuáles combina las necesidades fisiológicas y de seguridad, las cuáles son satisfechas por el sueldo, las condiciones físicas del trabajo, la seguridad en el puesto y las prestaciones: b) de relación: que implica sentirse entendido y aceptado por las personas que rodean al empleado tanto dentro de su trabajo como fuera de él y c) de crecimiento: comprenden el deseo de auto estima y realización personal.

Teoría del establecimiento de metas

Edwin Locke propuso que las intenciones de trabajar hacia una meta son un fuente de motivación importante en el trabajo. Estas metas le dicen al trabajador que tiene que realizar y cuanto esfuerzo tienen que realizar. Las metas específicas incrementan el desempeño, las metas difíciles cuando son aceptadas por los trabajadores dan un desempeño mas alto y la retroalimentación conduce a un mejor desempeño. Estas últimas afirmaciones cuentan con una evidencia importante que la apoya.

Teorías de las expectativas

Vroom, Porter y Lawler desarrollaron otro tipo de teorías de la motivación humana basada en las expectativas, las cuáles se apoyan en procesos cognoscitivos.

Para Vroom la motivación esta determinada por el valor de ciertos resultados particulares, las expectativas (las probabilidades subjetivas de conductas y resultados) y la creencia de que los resultados del primer nivel conducen a los resultados del segundo nivel. Es decir suponer que si se cumple con ciertos estándares de desempeño se obtendrán ciertos beneficios laborales.

Porter y Lawler desarrollan mas el modelo de Vroom. Para ellos aunque las personas le den un alto valor a un recompensa y consideren que existe una alta probabilidad entre el esfuerzo y la recompensa, dedicándole a la tarea mucho esfuerzo, esto no significaría que se produzca un alto desempeño. Es probable que el desempeño pueda estar afectado por el hecho de que se carezcan de capacidades o cualidades para

desempeñar la tarea, se perciba de manera equivocada el rol a desempeñar y en consecuencia el desempeño sea deficiente.

La teoría de la Equidad

Stacy Adams desarrolló la teoría de la equidad, en ella postula que muchos trabajadores están más interesados en un sistema de retribución justo que solo en satisfacer sus necesidades. Los empleados tienden a juzgar la justicia que existe en su trabajo mediante la comparación de los resultados de sus esfuerzos (sueldo, bonos, prestaciones, seguridad, recompensas sociales, recompensas psicológicas) contra los esfuerzos mismos o aportaciones (estudios, antigüedad, experiencias laborales previas, lealtad, dedicación, tiempo, esfuerzo, creatividad, y rendimiento laboral) y también al comparar esta proporción contra la de otras personas

$$\frac{\text{Resultados personales}}{\text{Aportaciones personales}} = \frac{\text{Resultados de otras personas}}{\text{Aportaciones de otras personas}}$$

Limitaciones y contradicciones de las explicaciones precientíficas del comportamiento

Aunque pueda parecer que el hecho de que un psicólogo explique la conducta con cualquiera de los argumentos que hemos revisado resulta irrelevante, en la práctica lo que realmente sucede es lo contrario, por ejemplo si alguien cree que sus estudiantes son buenos o sabios por naturaleza orientará su enseñanza a “eliminar todos los obstáculos que impida el desarrollo de esa tendencia natural”, en cambio si se parte de la creencia que el hombre es malo por naturaleza entonces la enseñanza se orientará a castigar aquellas conductas que puedan ser un reflejo de esa naturaleza, de hecho estos han sido las posturas extremas sobre las cuales se han desarrollado distintos modelos educativos. Lo mismo puede suceder con un psicólogo que cree que la conducta del estudiante depende de su “deseo de querer hacer las cosas” ya que entonces su práctica se orientará a convencer a los estudiantes de porque es bueno lo que están haciendo para que una vez convencidos estos se entreguen por su cuenta a la experiencia de aprendizaje sin ningún problema y con el mayor de los deseos. Por lo anterior revisaremos brevemente algunas limitaciones y contradicciones de las explicaciones precientíficas del comportamiento.

Teóricas:

a) No cuentan con evidencia Experimental

Desafortunadamente no existe evidencia experimental que sustente las ideas mencionadas, es decir, no hay pruebas que puedan hacernos afirmar con seguridad que los hombres, son buenos o malos por naturaleza, que la conducta es heredada, o que podemos encontrar el origen de una conducta en el cerebro, en el sistema nervioso, en la

mente, en el inconsciente, en los deseos, o en los temores, es decir estas explicaciones deben ser eliminadas del lenguaje del científico por que son falsas , no han podido ser demostradas.

Existen muchas teorías que parecen haber dado respuestas a todas las preguntas, tienen coherencia lógica, e incluso suele ser muy interesante leerlas, pero en la ciencia los criterios de validación de una teoría se encuentran en su utilidad para predecir y controlar un fenómeno y en este sentido las teorías mencionadas anteriormente poco han aportado. Por lo que se ha dicho (Primerio, G, 1999) resultan ser mas bien una cosmovisión.

b) Son redundantes e incompletas

También se deben considerar las explicaciones anteriores como precientíficas y en consecuencia ser rechazadas porque son redundantes e incompletas, por ejemplo cuando se dice que una persona no hace ejercicio porque tiene su autoestima baja entonces tendríamos en primer lugar que demostrar la existencia de la tal autoestima (tendríamos que preguntar: ¿En donde esta la autoestima? ¿Cuánto mide la autoestima?, etc.) y luego indicar que es baja, sin embargo quienes ocupan este tipo de explicaciones solo tienen como única prueba de la existencia de estas entidades internas la conducta que están tratando de demostrar . En el ejemplo que estamos utilizando cuando alguien afirma que no se hace ejercicio porque tiene la autoestima baja y le preguntamos ¿cómo sabes que tiene la autoestima baja? , la respuesta que se da es que podemos observar que tiene la autoestima baja porque no hace ejercicio. En otras palabras estamos ante una explicación tautológica, redundante, que no explica nada.

Algo que también se ha mencionado es que este tipo de teorías suelen ser redundantes e infalsables porque cuando un evento lo contradice se toma como un criterio de confirmación, Gerardo Primero un psicólogo Argentino pone el siguiente ejemplo:

“En muchos casos, frente a un evento que parece refutar una hipótesis, se reinterpreta esta última para poder sostenerla (por ejemplo, cuando Freud busca traumas sexuales infantiles para la neurosis y el paciente los niega, sostiene que fueron reprimidos, y cuando es evidente que el suceso nunca ocurrió lo considera una fantasía inconsciente, ejecutando dos veces el artificio de “huir hacia lo infalsable” para seguir sosteniendo su hipótesis)”.

Además el tipo de explicación anterior es incompleta porque en el supuesto de que una persona no hiciera ejercicio porque su autoestima esta baja, todavía tendríamos que contestar la pregunta ¿por qué tiene una autoestima baja?. Como se puede ver la explicación también es incompleta.

c) Los términos que utiliza están mal definidos

Otro problema adicional es que, aunque en este caso estamos suponiendo que definió adecuadamente lo que es autoestima, las aproximaciones que utilizan este tipo de explicaciones suelen definir incorrectamente los términos que esta utilizando, así por ejemplo si decimos que la conducta depende del carácter y que el carácter es el cúmulo de experiencias vitales que potencializan el desarrollo de una persona, en realidad no sabemos de que estamos hablando. Podemos ver la importancia de la definición en la psicología cuando preguntamos específicamente entonces que es lo que tenemos que cambiar' ¿Qué es lo que tenemos que observar? O ¿qué es lo que tenemos que medir? Entonces, no daremos cuenta de lo poco claros que son los términos.

d) Son etnocentristas:

Al no tener evidencia experimental en realidad lo que reflejan estas teorías son rasgos culturales de quien las elabora, una teoría del comportamiento que surge en una cultura de no contacto como la norteamericana puede señalar que las causas del comportamiento humano se encuentran precisamente en esa característica, sin llegar a explicar nunca el origen de esa característica y sin percatarse que su teoría refleja más bien los valores del contexto social en el que se desarrollo. Esto es comúnmente observado en las teorías que se han formulado para explicar el comportamiento “anormal” y que bien pueden tomarse como parte del Folclore más que como parte del conocimiento científico, son teorías que se encuentran de acuerdo con Wittgstein en una etapa de especulación previa a la formulación de hipótesis científicas.

Prácticas:

a) Nos impiden modificar una conducta

Recordemos que una ciencia tiene el objetivo de observar, explicar, predecir y controlar o cambiar el fenómeno de estudio, en este caso la psicología busca cambiar la conducta humana por lo que si decimos que la conducta depende de la autoestima tendríamos que inquirir a quien nos da esa explicación “Entonces. ¿Qué tengo que modificar para que la conducta cambie”. La respuesta nos aclararía como en realidad, no hemos explicado nada pues necesariamente tendrían que contestar: “Si la conducta depende de la autoestima, pues entonces tendríamos que cambiar la autoestima y la conducta cambiaría” pero como nunca definimos que es la autoestima y nunca explicamos de que dependía la autoestima entonces nos encontramos en el mismo punto de partida.

Las explicaciones anteriores son también cuestionables desde el punto de vista práctico, pues nos impide cambiar una conducta o resolver el problema, supongamos que un niño no estudia, si tomamos en cuenta una explicación que utilice la herencia para explicar la conducta solo nos quedaría más que aceptar el destino que nos tocó pues poco se podría hacer para modificar la constitución genética de una persona, si acaso tendríamos que orar para que la próxima generación no tenga los mismos problemas.

b) Generan iatrogenia

Podríamos de igual manera medicar a alguien que no lo necesita porque pensamos que su comportamiento agresivo dependen de un desorden del sistema nervioso, cuando su comportamiento esta determinado por variables ambientales. Hoy en día muchos niños y pacientes psiquiátricos sufren las consecuencias de este tipo de modelos médicos de explicación del comportamiento. El incremento en el uso del Ritalin para el manejo de niños con hiperactividad es un ejemplo

Por otra parte en la práctica clínica estas explicaciones pueden apartar a las personas de lo que necesitan hacer para mejorar y proporcionarles la excusa para no trabajar en la tarea de ayudarse, concentrarlos solo en prácticas verbales en lugar de discutir sus creencias y realizar cambios en su medio, pueden hacerlos dependientes, fomentar el conformismo, reforzar la irracionalidad, sabotear los potenciales de la salud y provocar el establecimiento de metas terapéuticas erróneas.

c) Despolitizan a las personas

Otra crítica es de tipo ideológico, si consideramos factores internos como la explicación de numerosas conductas estamos negando la influencia de factores sociales en la aparición de comportamientos. Si consideramos a alguien como enfermo mental entonces lo estamos despolitizando y le estamos atribuyendo a él toda la responsabilidad de lo que le pasa y de su posible cambio y negamos la responsabilidad que todos tenemos en la aparición de dicho comportamiento, nos negamos a reconocer que el medio social en el que se desarrolla una persona con tal problema está mal diseñado. Después de todo es más fácil para un padre decir que su hijo está enfermo a reconocer que él ha diseñado mal el ambiente familiar, es más fácil para un maestro decir que su alumno es flojo que reconocer que él diseñó mal su clase, es más fácil decir a un psicólogo que su paciente tiene resistencias a reconocer que el diseño un plan terapéutico equivocado y es más fácil para un administrador decir que los trabajadores son problemáticos a reconocer que existe una estructura organizacional mal diseñada.

Si lo mencionado párrafos atrás no son explicaciones válidas del origen de nuestro comportamiento, entonces ¿Qué determina que nos comportemos como nos comportamos? Enseguida desarrollaremos este punto.

Referencias:

- Bayés, R. (1980) Capítulo 5. La psicología como ciencia. En Una introducción al método científico en psicología. Barcelona: Martínez Roca-Fontanella
- Ellis, A. Y Blau Shawn (2002) ¿ Es perjudicial el psicoanálisis?. En Vivir en una sociedad Irracional. Cap. 26 Barcelona ,España: Editorial Paidós.
- Fernandez G. (1974) Apuntes de Metodología de la Investigación. Manuscrito no publicado. Universidad Veracruzana

- Kantor, J. R. (1978) [1967] Psicología Interconductual: Un ejemplo de construcción científica sistemática Cáp. 6 al 11. México: Editorial Trillas.
- Lombroso, César. "El delito. Sus causas y remedios". Traducción de Bernaldo Quirós. Ed. Victoriano Suárez. Madrid, 1902.
- Luthas, F. y R. Otteman (1973) Motivation vs. Learning approaches to organizational behavior. Business Horizons 16, 38-44.
- O'Connor, J. y Seymour, J. () Introducción a la PNL. Ediciones Urano, España
- Primero, G. (s.f.) Algunas Críticas al psicoanálisis. En <http://www.geocities.com/ansiedadvinculos/psicoanalisis.htm> .
- Skinner, B. F. (1971) [1953] Capítulo 3. ¿Por qué actúan los organismos?. En Ciencia y conducta Humana: Una psicología científica, Barcelona: Editorial Fontanella.
- Skinner, B. F. (1971) [1953] Capítulo 3. ¿Por qué actúan los organismos?. En Ciencia y conducta Humana: Una psicología científica, Barcelona: Editorial Fontanella.

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado

por



GESTIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CONSULTORÍA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)