

LA FORMACIÓN DE LA CONCIENCIA Y LA GESTIÓN DE LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES

Martins da Cunha Neisa Maria

SIRH - Sociedade Interdisciplinar de Recursos Humanos Ltda.

Av. Epiácio Pessoa, 4376 ap. 401, Lagoa, Río de Janeiro , Brasil.

E-mail: sirh@centroin.com.br

RESUMEN

Este artículo presenta propuestas teóricas, como: la Teoría de las Relaciones Humanas, especialmente, la Teoría de Dinámica de Grupo y la Formación de la Conciencia, que promueven entendimiento y apoyo a las conductas de los líderes en la gestión de equipos, objetivando un camino propicio para los cuestionamientos, las reflexiones, posibilitando nuevas percepciones de la conciencia de sí mismo, como nos dice Hegel. Vale resaltar que a través de estas consideraciones, se torna posible conducir de una manera más realista los impactos desencadenados en la cultura organizacional, a partir de una mejor gestión de los relacionamientos interpersonales dentro de los equipos, estos equipos teniendo un objetivo de entrenamiento o no.

PALABRAS CLAVE: Hegel; Formación de Conciencia; Dinámica de Grupo; Gestión de Equipo.

1 - INTRODUCCIÓN

La Administración comenzó a ser estudiada a partir del siglo XX, convirtiéndose en una de las principales actividades humanas, tornándola vital e indispensable. Desde entonces, ha pasado por cambios radicales que conciernen su definición en el mundo moderno y también, su función dentro de un medio. En la actualidad, la definición de Administración puede ser resumida como la habilidad de interpretar propuestas y transformarlas en acciones, a través de la planificación y organización, con el fin de alcanzar un objetivo trazado, o sea, una meta.

Watson (1878-1958) creó el Comportamentalismo en el período de 1913 a 1930, que más tarde fue conocido como el Comportamentalismo Clásico, generando mucha polémica. Su línea nítidamente contra la introspección, método hasta entonces preferido por los sicológicos, a pesar de las críticas ya hechas por William James. Entre 1930 y 1940 surgió el neo-comportamentalismo con Clark L. Hull, que transformó el clásico en un sistema experimentalmente más minucioso, basado en la teoría del comportamiento adaptado de Pavlov. También, dentro de los neo-comportamentalistas se encuentra Skinner muy importante en su época por sus experimentos de laboratorio.

El método de Watson evolucionó para el análisis comportamental de grupos utilizada por Kurt Lewin en la llamada Psicología Social – Teoría de las Relaciones Humanas –, y a seguir para la Psicología Organizacional en un sentido amplio, todavía no desconsiderando los grupos sociales pequeños.

Por lo tanto, la finalidad de este artículo es buscar apoyos en la Teoría de la Administración, más específicamente, en las Teorías de las Relaciones Humanas que se ocupan de la Gestión de Equipos y sus impactos en la gestión organizacional como una ciencia de la experiencia de la conciencia.

Afirmo que, es mi creencia personal que grupos pequeños que se reúnen para alcanzar un objetivo pasarán por un proceso, un desarrollo, un camino observable y previsible, que puede ser manejado por sus gestores o líderes en las organizaciones.

También, es una propuesta de este artículo agregar una explicación filosófica, como un recurso a más, o mejor, un recurso fundamental, para que el gestor o líder de un equipo entienda el auto-concepto de sus participantes y sobre este enfoque mejorar su planificación, desarrollo y acompañamiento de su trabajo, con vistas al proceso evolutivo del grupo, de sus integrantes y de sus tareas, objetivando la mejora del desempeño y rendimiento de su equipo.

Para esta base filosófica, tal vez el filósofo alemán más importante del siglo XIX – Hegel – fue el escogido. Entretanto, vamos a detenernos a un recorte de su obra, la cuestión del proceso de la formación de la conciencia, a través de sus trabajos en: Lecciones de Iena, después reelaborada en la Fenomenología del Espíritu.

2 – DESARROLLO

2.1 – El proceso de formación de la conciencia según Hegel

En esta fase, discutiré, además, la tesis fundamental desarrollada ya en las Lecciones de Iena y reelaborada en la Fenomenología del Espíritu donde el autor postula su concepción del proceso de la formulación de la conciencia.

A partir de tres elementos básicos, Hegel crea un triple proceso para la formación de la conciencia: 1) las relaciones morales; 2) el trabajo; 3) el lenguaje. El primer elemento, las relaciones morales, explicitan el papel del otro en la formación de la conciencia de un individuo.

El solo se torna un sujeto en la medida en que es reconocido como tal por el otro, o sea por las otras conciencias. Este reconocimiento se da inicialmente en la familia y posteriormente en la vida social. La identidad de la conciencia individual subjetiva depende por lo tanto de ese reconocimiento, esto es, la identidad del yo es posible solamente a través de la identidad del otro que me reconoce y que por su vez depende de que yo lo reconozca. [Marcondes, D. 1998, p. 219] ⁽¹⁾.

Por su parte, el elemento trabajo demuestra como la conciencia es formada igualmente por el modo o la manera como el hombre interacciona con la naturaleza y la considera como objeto del cual puede extraer los medios de su subsistencia, por lo tanto, en Hegel el yo se constituye por la razón. El hombre es al mismo tiempo conciencia y conciencia de si, se relaciona con las cosas y con los otros por la mediación del pensamiento. Por consiguiente es por la capacidad de la razón que el hombre sale del saber inmediato y sensible recorriendo el camino hasta el concepto.

Pues el ser no es algo que se da, sin más y por completo, la aprehensión empírica de los sentidos, sino lo que se desvela al logos, es el logos, es aquí un conocimiento y, más precisamente, el Conocimiento del Absoluto, y sus categorías no constituyen un "a priori" de la razón finita, sino que se revelan al sujeto cognoscente en el acto en que para realizar el conocer, el sujeto que conoce penetra en la realidad efectiva y se entrega a la misma cosa. [Hegel, G. W. F. 1992 p. 40] ⁽²⁾.

El lenguaje, el tercer elemento, comprende los sistemas de representación, las relaciones simbólicas o los procesos de simbolización que sintetiza, revela y traduce nuestra experiencia sensible – lo que captamos por los sentidos – a través del trabajo de los símbolos producidos por nosotros mismos, así, la identidad de la conciencia que nombra y de esa manera identifica los objetos no puede ser anterior al proceso de conocimiento, consecuentemente, la objetividad del mundo toma forma en el lenguaje. Sin embargo, Hegel no es un filósofo del lenguaje y no privilegia este elemento en detrimento de los otros dos – las relaciones sociales y la relación con la naturaleza – que suponen de alguna manera la representación lingüística. En fin, el autor en este texto inicial considera las tres dimensiones en un mismo plano.

Más adelante, Hegel propone una teoría universal del conocimiento donde postula que las formas fenoménicas del sujeto son al mismo tiempo formas fenoménicas del objeto presentadas en el texto: *La Fenomenología del Espíritu*. O sea, la aprehensión del objeto ocurre simultáneamente con la captación del objeto por la conciencia del receptor. Esta experiencia tiene una estructura dialéctica que se caracteriza por la diferencia entre el ser-en-si (la esencia) y el ser-para-nosotros (esto es, la manifestación del saber), y la verdad consiste en la conciencia entre ambos, por lo tanto todo objeto posee ambos.

El saber fenoménico es el saber progresivo que el Absoluto tiene de si mismo. Es parte de la esencia del Absoluto manifestarse a la conciencia, y es en eso que consiste la conciencia de si. El Absoluto no es algo inaccesible al saber, sino que es el saber de si mismo en el saber de la conciencia. El autor concluye que el todo es lo verdadero; la conciencia no es el punto de partida ni de llegada de ese proceso, sino el propio proceso.

En ese contexto – de *La Fenomenología del Espíritu* – se detiene a la narrativa de las etapas de la formación del proceso de la conciencia: la conciencia sensible, el entendimiento, la conciencia de si e la conciencia infeliz.

La primera etapa es la conciencia sensible que piensa aprehender el concreto en la sensación. El objeto solo puede ser aprehendido en la percepción a partir del concepto, que permite identificar el objeto por las cualidades sensibles.

Dando continuidad, la segunda etapa consiste en el entendimiento que pretende llegar a la esencia de los fenómenos, al sistema de fuerzas que constituye su interioridad. El mundo supra-sensible es el reino de las leyes que gobiernan las fuerzas de la interioridad, por lo tanto, un producto del entendimiento. Hegel dice “Al retirar el velo que cubre lo real, procurando penetrar en las cosas, solamente nos encontramos a nosotros mismos”. [Hegel, G. W. F., 1992, p.178] ⁽³⁾.

En la tercera etapa, paso a entender mi esencia en la medida en que ella se transforma en conciencia de si, descubriendo en el propio ser lo que juzgaba fuera de el.

Al descubrir que eres un ser distinto a los demás, adquieres el deseo de tener la certeza de si, oponiéndose al objeto o a aquello que es el otro. Se trata del tema de la alteridad (condición de ser otro), fundamental en la explicación del proceso de la formación de la conciencia, la lucha por el reconocimiento de si. El proceso de interacción con el otro me lleva a la estructuración de la conciencia de si.

Hegel postula como conciencia infeliz la cuarta etapa donde, la conciencia se ve en la lucha contra la naturaleza, se siente solitaria, melancólica, debido a su separación de la realidad, del objeto que ve como distante de si, a partir de una dicotomía entre el sujeto y el objeto.

Otro documento fundamental del análisis hegeliano del proceso de la formación de la conciencia es la dialéctica del señor y el esclavo, una imagen que Hegel hace de la importancia de la relación con el otro en la constitución de la identidad. Es la siguiente a su definición:

Mediante esa experiencia se pone una pura conciencia-de-si y una conciencia que no es puramente para si, mas para el otro [...] Ambos los momentos son esenciales; por lo tanto, como desde el inicio son desiguales y opuestos, y todavía no resultó su reflexión en la unidad, así los dos momentos son como dos figuras opuestas de la conciencia dependiente, para la cual la esencia es la vida, o el ser para otro. Una es el señor y otro el esclavo. [Hegel, G. W. F., 1992, p.189] ⁽⁴⁾.

A través de esta metáfora, Hegel procura retratar el proceso de constitución de la identidad de la conciencia en su lucha para ser reconocido por el otro, o sea, la otra conciencia. La conciencia-de-si es en-si y para-si cuando y porque es en si y para otra, quiere decir, solo es como algo reconocido. Siendo así, el superior depende de que el inferior lo reconozca como superior y viceversa.

En la temática del señor y del esclavo, Hegel relata una relación entre dos conciencias desiguales que se tratan como sujeto y objeto y no como una relación de

reconocimiento mutuo. La conciencia solo será capaz del reconocimiento universal al acceder al saber Absoluto.

2.2 – La propuesta de la Teoría de Dinámica de Grupo sobre la gestión de los grupos

Según Joseph Luft (1970), la Dinámica de Grupo surgió en la década de 50 en Francia con aplicaciones fértiles en diversas áreas, alternando conclusiones satisfactorias con soluciones, aunque a veces aparentes, dudosas, caso sigamos el rigor científico esperado en investigaciones experimentales. Desde entonces, vienen ocurriendo cambios, como apunta Luft:

El volumen de las investigaciones y de las publicaciones creció enormemente desde entonces, pero ni por eso el profesor encontró gran cantidad de conocimientos que le sirvan. Su situación permanece semejante a lo que era entonces: independiente y solitaria.[Luft. J 1970, p. 74] ⁽⁵⁾.

El objetivo de las observaciones que hacemos acerca de él no es para mostrarle como enseñar, pero de preferencia para llamar su atención sobre ciertas características de su trabajo referentes a los fenómenos del grupo. Insistiendo sobre la función de los procesos de grupo en la enseñanza y aprendizaje, el profesor puede aprovecharse de un examen nuevo de algunos problemas fundamentales que tiene que enfrentar cotidianamente. [Luft. J 1970, p. 74] ⁽⁶⁾.

“Es importante recordar que Kurt Lewin, en los Estados Unidos, fue el fundador de la moderna Dinámica de Grupo, al elaborar la Teoría del Campo en la psicología contemporánea, habiendo sido uno de los precursores de esas pesquisas sobre los procesos de grupo y las relaciones humanas, por vuelta de los años 30” [Luft J. 1970, p. 16] ⁽⁷⁾. Con todo, Lewin falleció a una edad temprana y fueron sus colaboradores que dieron continuidad a los estudios de esa área.

Una dinámica de grupo debe ser promovida, a través de una atmósfera de confianza, respeto y búsqueda de crecimiento personal, revestida por un clima en el cual los individuos del grupo se despiden de sus títulos y creencias sociales para un tratamiento bastante informal. Ya el coordinador, a pesar de participar en el grupo como los demás, entretanto, desempeña otras responsabilidades y funciones, tales como crear situaciones que deberán ser enfrentadas y resueltas por los participantes durante el transcurso de las actividades.

Se presentan, con referencia al campo del desenvolvimiento de grupos, algunos temas relevantes, tales como: contenido, proceso de grupo y los fenómenos de la dinámica de los grupos, constantes del trabajo de muchos autores, en su mayoría investigadores del área de la Psicología Social. Existen, por lo tanto, diversas teorías sobre el campo referido.

En el desarrollo de un grupo durante un entrenamiento se observa el contenido de las conversaciones, diálogos y discusiones. Simultáneamente, los procesos oriundos de las conductas, de las reacciones de los participantes del grupo, también deben ser esclarecidos y explicados. Por lo tanto, la palabra proceso aquí utilizada se refiere a los comportamientos interpersonales inherentes a las relaciones establecidas dentro del grupo, pudiendo ser verbal o no verbal.

Dentro del mismo enfoque, Lewin conceptualiza distinguiendo fenotipo y genotipo. Él postula al comportamiento observable como fenotipo y a la simbología subyacente, o construct, formada a partir de las conductas como genotipo.

En el proceso de grupo, después de su inicio y consecuente desarrollo surge una atmósfera de permiso para preguntar, contribuir, escuchar y explorar los hechos y los relacionamientos dentro del grupo. Encuentran en sí mismo un permiso para ser o para probar ser ellos mismos, a través de conductas más verdaderas dando expresión a sus percepciones de fórum íntimo. Los participantes, inicialmente cuidadosos, pasan a

verificar sus impresiones entre sí con relación a como sus emociones y conductas son percibidas por otras personas. En un clima libre de intimidaciones sociales y de presiones psicológicas, van promoviendo una comprensión mejor de sí mismos a través de sus limitaciones reales y cualidades en el relacionamiento con personas y grupos, así permitiendo a cada participante una mejor aceptación de sus posibilidades y funciones en grupos.

Se coloca una gran convicción en los resultados de los trabajos bajo los procedimientos de la Dinámica de Grupo, con una práctica con vistas al aprendizaje de nuevas conductas. A través de reflexiones oriundas de las vivencias protegidas debido a los relacionamientos durante el proceso grupal, donde van a ocurrir descubrimientos entre las relaciones vividas en el grupo y las relaciones del individuo con él mismo y con otros grupos de su existencia.

De hecho, la Dinámica del Grupo, y su desarrollo, ofrece la oportunidad para que los participantes adquieran más claridad con relación a sí mismos, a través de sus conductas con los otros. Pues, en el papel de participante-observador, al ser incentivado a experimentar nuevos comportamientos y nuevas soluciones para su relacionamiento interpersonal, él acaba por tomar conciencia de sí mismo, reafirmando o no sus valores fundamentales que establecen sus conductas.

2.2 – El desarrollo de los grupos, su gestión y las ideas de Hegel

Creemos que a través de un clima protegido en los grupos de entrenamientos en las organizaciones, se puede aprender a hablar uno con el otro sobre los sentimientos que tenemos. Además, los participantes podrán moverse más rápidamente a un nivel más profundo de conciencia y revelación y llegar hasta los sentimientos que están causando el

conflicto y desacuerdo intrapersonal o interpersonal y también conseguir un mejor entendimiento de si mismo.

Según mi comprensión de Hegel, el camino evolutivo de la conciencia sucede a partir de la percepción a través de la conciencia sensible y llega al entendimiento de lo que fue captado por lo sensible hasta llegar a la certeza de si y de ahí camina para el Absoluto.

Lo que constituye el pensamiento es lo inmediato, es lo que es captado por la percepción debido al hecho de que no existen identidades separadas, o sea, el hecho está entre ligado al pensamiento, el pensamiento esta ligado al Absoluto y el Absoluto es transparente a si mismo.

Entendemos que para Hegel, la interrelación entre sujeto y objeto modifica la conciencia. Por lo tanto, si hay un cambio en el sujeto o en el objeto, la conciencia percibirá y habrá una alteración en uno de los dos. Los objetos solo existirán para la conciencia en la medida que se manifiestan y son percibidos.

Estar consciente presupone un ser en acción, por lo tanto la conciencia es la relación, es el acto, sugiere dinamismo, mudanza; el ser es mutable. El sujeto adquiere todo el conocimiento sobre los fenómenos, que de hecho implica en el conocimiento sobre el mismo. La subjetividad para Hegel es lo otro de la objetividad, o sea, yo soy sujeto para mi mismo en cuanto para el otro soy objeto; el otro es sujeto para el mismo en cuanto para mi es objeto.

Por lo tanto, en Hegel el hombre es al mismo tiempo conciencia y conciencia de si, se relaciona con las cosas y con los otros por la mediación del pensamiento. Por consiguiente, es por la capacidad de la razón que el hombre sale del saber inmediato y sensible, caminando hasta el concepto, por lo tanto, el yo se constituye por la razón.

Si nuestra visión de mundo es constitutiva de la conciencia y determinada por la conciencia ante los fenómenos, podemos inferir que la relación entre el mundo empírico con el mundo racional es el mundo del fenómeno, comprendiendo por fenómeno todo lo que aparece, que se manifiesta o se revela. El mundo es fenómeno y el fenómeno es el conocimiento que tenemos del.

Concluimos así que para Hegel, el proceso de la formación de la conciencia contempla que la esencia del fenómeno es el propio fenómeno en su manifestación, pues para él, la realidad es aprehendida como se manifiesta, no hay esencia por tras. La esencia es simultánea a existencia y el saber Absoluto es conocerse a si mismo como conciencia, o sea, comprenderse como realidad espiritual.

Esa forma de Hegel presentar la formación de la conciencia a través de una estructura dinámica, filosóficamente, apoya las conductas de los conductores de dinámica en grupo y también de terapeutas en los grupos terapéuticos, donde se debe considerar una persona y su ambiente como un padrón de factores y funciones interdependientes para así comprender su comportamiento.

Con ese abordaje hegeliana, cuanto mayor sea la conciencia de si mismo, mayor será el papel de la parte racional en la búsqueda de optimizar el hecho de estar vivo, ser más saludable y experimentar la alegría que surge de la vivencia de todo Ser.

3 – CONCLUSIÓN

Concluimos que, según Hegel y sus seguidores, la conciencia humana se transforma en la misma medida de sus vivencias y de sus experiencias. Lo que implica decir que cuanto más un colaborador sea entrenado a través de la vivencia práctica, con intercambios cotidianos entre sus colegas y gestores, más este profesional estará apto para desempeñar sus funciones pudiendo repensar sus valores y conductas.

Para algunos científicos, el movimiento del desarrollo cultural es progresivo.

La cultura y la creación colectiva de ideas, símbolos y valores por los cuales una sociedad define para si misma lo bueno y lo malo, lo bello y lo feo, lo justo y lo injusto, verdadero y falso, lo puro y lo impuro, lo posible y lo imposible, lo inevitable y lo casual, lo sagrado y lo profano, el espacio y el tiempo. La Cultura se realiza porque los humanos son capaces de lenguaje, trabajo y relación con el tiempo. La Cultura se manifiesta como vida social, como creación de las obras de pensamiento y de arte, como vida religiosa y vida política. [Chauí, M., 2000 p. 50 y 51] ⁽⁸⁾.

Trayendo para el enfoque de las organizaciones, se entiende que los relacionamientos interpersonales impactan en la cultura organizacional, en las posturas morales y éticas y consecuentemente en la credibilidad de que las organizaciones transmiten tanto para sus clientes internos como para los clientes externos.

Vale resaltar que cabe al gestor percibir y entender que los estímulos antiguos ya no sirven y que es necesario volver a los fundamentos básicos del comportamiento humano, pues ni todo se resume en el respeto por el individuo o por el grupo. A la vez, necesitan entender que sus colaboradores son personas únicas y necesitan a un líder facilitador de los procesos individuales de sus colaboradores y del proceso de desarrollo de su equipo.

A través del relato de Hegel, se percibe que la toma de conciencia puede ser trabajada en los equipos con base en los intercambios de experiencias entre sus colegas, en el feedback y en la vivencia compartida, así, produciendo un aprendizaje colectivo que promoverá mejoras en los relacionamientos interpersonales y, consecuentemente, en el aumento del resultado del desempeño de esos equipos.

Lógicamente, no existe una receta única o truco de magia para conquistar o reconquistar el comprometimiento de su colaborador – lo más sensato es combinar una serie de conocimientos tan esenciales como las propuestas teóricas que embasan la formación de conciencia de Hegel y el conocimiento del proceso evolutivo de los grupos

teorizado por los profesionales de la Dinámica de Grupos, como Lewin, para actuar coherentemente y con conciencia dentro de esos contextos, objetivando siempre el desarrollo y la evolución de sus colaboradores y de sus equipos.

4-CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) MARCONDES, D. (1998). Iniciação à História da Filosofia; dos pré-socráticos e Wittgenstein, Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed., pg 219.
- (2) HEGEL, G. W. F. (1992) Fenomenologia do Espírito. Petrópolis: RJ. Vozes, pg. 40.
- (3) HEGEL, G. W. F. (1992) Fenomenologia do Espírito. Petrópolis: RJ. Vozes, pg. 178.
- (4) HEGEL, G. W. F. (1992) Fenomenologia do Espírito. Petrópolis: RJ. Vozes, pg. 189.
- (5) LUFT, J. (1970) Introdução à Dinâmica de Grupos. Lisboa: Moraes Editores, pg. 74.
- (6) LUFT, J. (1970) Introdução à Dinâmica de Grupos. Lisboa: Moraes Editores, pg. 74.
- (7) LUFT, J. (1970) Introdução à Dinâmica de Grupos. Lisboa: Moraes Editores, pg. 16.
- (8) CHAUI, M. (2000). Convite à Filosofia, São Paulo: Ed. Ática, pg 50 y 51.

5-REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- CHÂTELET, F. (1996). Hegel. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
- CHAUI, M. (2000). Convite à Filosofia, São Paulo, Ed. Ática.
- GARAUDY, R. (1983). Para conhecer o pensamento de Hegel. Porto Alegre, L&PM.
- HARTMANN, N. (1976). Hegel, in A filosofia do idealismo alemão. Lisboa, Gulbenkian.
- HEGEL, G.W.F. (1992). Fenomenologia do Espírito. Petrópolis-RJ. Vozes.
- HEGEL, G.W.F. (1995) Filosofia da história. Brasília, Ed. UnB.
- INWOOD, M. (1997). Dicionário Hegel. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
- LUFT, J. (1970). Introdução à Dinâmica de Grupos. Lisboa: Moraes Editores.

MARCONDES, D. (1998). Iniciação à história da filosofia; dos pré-socráticos a Wittgenstein. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed.

MENESES, P. (1992). Para ler a Fenomenologia do espírito. São Paulo, Loyola.

MOSCOVICI, F. (1985) Desenvolvimento Interpessoal. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora S.A.

RÖD, W. (1984). Os fundamentos da dialética hegeliana, in A filosofia dialética moderna. Brasília, Ed. UnB.

WEBER, T. (1993). Hegel: Estado ,liberdade, política. Petrópolis, Vozes.