

LA CONCEPTUALIZACIÓN DE ORGANIZACIÓN DESDE UN ENFOQUE SISTÉMICO

THE CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATION FROM A SYSTEMIC APPROACH

(Entregado 15/08/2017) – (Revisado 14/02/2018)

NATALI DEL ROCIO TORRES PEÑAFIEL

Doctora en Ciencias Económicas PhD, Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Ingeniera en Comercio Exterior, Docente Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Capacitadora e investigadora de la Consultora de Producción, Desarrollo y Capacitación COPRODECA Cía. Ltda.

PABLO ENRIQUE FIERRO LÓPEZ

Doctor en Ciencias Económicas PhD, Ingeniero en Comercio E., Magister en Proyectos de Desarrollo e Inversiones, Magister en Gerencia empresarial, Especialista en Administración Pública, Especialista en Desarrollo Organizacional, Investigador de la Consultora de Producción, Desarrollo y Capacitación COPRODECA Cía. Ltda. Docente e Investigador de la Universidad Nacional de Chimborazo.

J. SANTIAGO TORRES PEÑAFIEL

Licenciado en Psicología Educativa, Orientación vocacional y familiar, Magíster en Docencia, Mención Intervención psicopedagógica, Master Practitioner en Programación Neurolingüística y diseño del talento humano UTI, Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo, Director de la Corporación Ecuatoriana de Psicología.

ANA LUCÍA PONCE ANDRADE

Ingeniera en Banca y Finanzas, Magister en Gestión Empresarial, Doctorando en Administración Estratégica de Empresas. Docente del Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH. Riobamba – Ecuador.

natalitorres3@gmail.com

Universidad Nacional de Chimborazo UNACH. Riobamba – Ecuador.

pabloenryf@hotmail.com

jstorres@unach.edu.ec

Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN. Quito – Ecuador.

aniluponce@gmail.com

Resumen

En esta investigación se analizaron las diferentes perspectivas de Organización; en un primer momento se abordó el pensamiento clásico de varios autores (Town y Taylor, 1900; Fayol, 1916; Weber, 1924; Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; McGregor, 1957; Herzberg, 1966) a través del estudio de las diferentes teorías organizacionales planteadas; luego se consideró y reflexionó en base a las teorías contemporáneas, (Hannan y Freeman, 1977, 1984; Di Maggio y Powell, 1983; Meyer y Rowan, 1977) todo esto, con la finalidad de diferenciarlas entre sí, y comprender los diferentes posicionamientos a través del tiempo que permitieron profundizar y contribuir al análisis de la conceptualización de Organización desde un enfoque sistémico, ante lo que se concluyó que la organización es un sistema social, integrado por personas y más recursos que se deben a una estructura que se desarrolla en base a un determinado contexto, con la finalidad de alcanzar o lograr objetivos comunes.

Palabras Clave: Teorías, Clásico, Contemporáneo, Organización, Sistema.

Abstract

In this research, the different perspectives of the Organization are analyzed; At first, the classic thought of several authors (Town and Taylor, 1900, Fayol, 1916, Weber, 1924, May, 1920, Follet, Maslow, 1954, McGregor, 1957, Herzberg, 1966) was studied. the different organizational theories proposed; Then it was examined and reflected on the basis of contemporary theories, (Hannan and Freeman, 1977, 1984, Di Maggio and Powell, 1983, Meyer and Rowan, 1977) all this, in order to differentiate among themselves, and understand the different positions to Through the time that allowed to deepen and contribute to the analysis of the conceptualization of the Organization from a systemic approach, before which it is concluded that the organization is a social system, which has people and resources that can have a structure that is developed based on a unique context, with objective and objective purposes.

Keywords: Theories, Classic, Contemporary, Organization, System.

1. Introducción

En la actualidad el ser humano está consciente de que, para llegar al éxito, es imprescindible la organización y coordinación eficiente y eficaz de todos los recursos.

Las Organizaciones han nacido con una finalidad concreta, en cada período, las primeras evidencias fueron organizaciones para el desarrollo de tareas artesanales, oficios que contribuían a la supervivencia y economía cotidiana de las tribus y clanes. Posteriormente la razón de organizarse fue defender territorios o conservar el poder en los territorios conquistados.

Las organizaciones han buscado siempre solucionar los problemas que son esenciales al entorno que las rodea, pero como el entorno cambia con el transcurso del tiempo, también han cambiado la

forma de las organizaciones, la forma de plantear los problemas y de resolverlos de manera efectiva, dilucidando diferentes enfoques sobre su conceptualización, especialmente al considerarla como un sistema.

La teoría de los Sistemas propuesta por Ludwing, (1989) fue planteada como una herramienta amplia que podría ser compartida por muchas ciencias distintas, contribuyendo a la aparición de nuevo paradigma científico basado en la interrelación entre los elementos que forman los sistemas, ya que se consideraba que los sistemas en su conjunto eran iguales a la suma de sus partes, y que podían ser estudiados a partir del análisis individual de sus componentes; este autor, puso en duda tales creencias.

En la bibliografía especializada sobre el tema de esta investigación no se ha encontrado suficiente información que permita comprender y conceptualizar a la organización desde un punto de vista sistémico, por esta razón se plantea que este estudio contribuye a la ciencia a través del análisis de las variables en manifiesto que aborda criterios clásicos y contemporáneos.

En consideración a lo planteado, en esta investigación se discute que la visión de la organización como sistema, es el fenómeno más próximo a describir lo que las organizaciones actuales enfrentan: complejidad, cambio constante e incertidumbre, con la finalidad de proponer un concepto de organización por parte de los autores y discutir las bases teóricas que lo sustentan.

El vocablo organización se deriva del griego “organon”, que significa instrumento.

Para Koontz y O’donell, organizar es “agrupar las actividades para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con autoridad necesaria para supervisarlo y coordinar tanto en sentido vertical como horizontal toda la estructura de la empresa” (Koontz y O’donell, 1985)

Mientras que para Robbins y Coulter una organización es “un conjunto sistemático de personas encaminadas a realizar un propósito específico”. (Robbins y Coulter, 1996).

Dentro de la problemática organizacional, uno de los temas que más debatibles, es el concepto de organización, en este sentido para Bueno, la dificultad del concepto radica en que éste “constituye un silogismo y que se debe poner el acento en la triple dimensión que él representa”. (Bueno, 1997).

Haciendo referencia al planteamiento anterior, la palabra organización, puede significar un sistema que persigue un fin, el cual se estructura en base a sus recursos y el cumplimiento de la normativa vigente; también puede expresar, el proceso de organizar, es decir, el acto de coordinar, ordenar, disponer sobre los recursos y actividades buscando la eficacia y eficiencia respecto a los fines propuestos y finalmente, puede hacer referencia a la teoría o al conocimiento científico que estudia y explica los dos significados anteriores que expresan la medición de la calidad.

Morgan define a las organizaciones a través de las siguientes características:

- “Son sistemas en el que participan dos o más personas,
- Tienen ciertas características como poseer una estructura,
- Se rigen bajo normas y valores
- Ofrecen bienes o servicios

- Se garantizan con el propósito de cumplir los objetivos específicos.
- Pueden ser grandes, medianas o pequeñas”. (Morgan, 1998)

Para Chiavenato, la organización es “la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales, con la finalidad de efectuar intercambios planteados con el ambiente.” (Chiavenato, 2008).

Particularmente se coincide con varias ideas planteadas por los autores citados en párrafos anteriores, pues se considera que las organizaciones son unidades sociales cuya intencionalidad para su creación, radica en la consecución de los objetivos y metas planteadas en base al involucramiento y optimización eficiente y eficaz de los recursos (financieros, materiales, humanos).

En el aspecto práctico, la palabra organización, ha sido utilizada para referirse a diferentes tipos de unidades sociales, tales como empresas que producen u ofertan bienes y servicios, instituciones estatales, centros de beneficencia, etc. Toda vez que es importante indicar que, en Ecuador, también se emplea este término para el mismo fin.

2. Materiales y Métodos

La metodología implementada en el proceso de estudio parte de la investigación aplicada y fundamental, ya que se utiliza algunas partes de las teorías acumuladas, conocimientos, métodos y técnicas para propósitos específicos.

La investigación histórica realizada, es parte esencial de un proceso de investigación científica, definido como una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas sobre la conceptualización de organización, usando para ello diferentes tipos de documentos donde se indaga e interpreta la información recopilada sobre las diferentes concepciones de organización hasta llegar al punto de vista o enfoque sistémico del concepto planteado.

Durante la investigación se ha utilizado métodos y procedimientos.

Dentro de los métodos se tiene, el histórico lógico y sistémico. El método histórico lógico se emplea en la interpretación de la información y la inclusión de técnicas que se basan en la experiencia del pasado para proponer las del presente y futuro. Con respecto al método sistémico, se analizan las variables de un todo y se las interrelaciona.

Los procedimientos utilizados son: el análisis y síntesis, el descriptivo y el de inducción y deducción.

La metodología planteada permitirá llegar hacia el objetivo de la investigación, que es discutir la visión de la organización como sistema, abordándolo como el fenómeno más próximo a describir lo que las organizaciones actuales enfrentan: complejidad, cambio constante e incertidumbre, con la finalidad de proponer un concepto de organización por parte de los autores y discutir las bases teóricas que lo sustentan.

3. Resultados y discusión

Con la finalidad de comprender el ámbito del término organización, hasta llegar al enfoque sistémico; se considera necesario realizar una retro prospección del pensamiento clásico, así también como del moderno, en base al conocimiento.

Teorías de las Organizaciones

Para varios autores, la apreciación sobre la evolución del pensamiento organizacional, se constituye aún un paradigma muy complejo, en base a la amplia literatura existente, por esta razón la autora ha recopilado información relevante, encaminada a la orientación de una percepción a esta evolución, la cual se plasma en la Tablas 1 y 2

Tabla 1. Teorías clásicas de las organizaciones

1.- TEORÍAS CLÁSICAS			
TEORÍA	AUTORES	CARACTERÍSTICAS	
1.1. Teoría Científica	(Town, Taylor. 1900)	☐ Debate sobre considerar “científica” a esta corriente de pensamiento administrativo. ☐ Concepto con sentido moderno ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual.	
1.2. Teoría Funcional	(Fayol, 1916)	☐ Pensamiento administrativo: toda organización estaba basada en cinco funciones básicas: seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración. ☐ Las organizaciones pequeñas de tipo familiar eran las más comunes. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos.	
1.3. Teoría Burocrática	(Weber, 1924)	☐ Se caracteriza por reglas, controles y jerarquías, y es impulsada por la burocracia. ☐ Este modelo también es conocido como racional – legal. ☐ Conclusión: la mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores	

1.4.	Teoría de las Relaciones Humanas	(Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; McGregor, 1957; Herzberg, 1966)	☐ La participación social de los trabajadores es un componente fundamental de la productividad. ☐ Descubrir las motivaciones de los individuos y los grupos. ☐ Psicología humanista a las organizaciones. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
1.5.	Teoría de los Sistemas Cooperativos	(Barnard, 1938)	☐ Teoría organizacional que concebía a las organizaciones como sistemas cooperativos, no como productos mecánicos de diseños de ingenieros de la eficiencia. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos.
1.6.	Teoría del Comportamiento	(March y Simon, 1961; March, 1965; Simon 1979 y 1984)	☐ La toma de las decisiones es el punto fundamental de la administración. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad.
1.7.	Teoría Política	(Selznick, Pfeffer, Croazier)	☐ Las organizaciones son fuentes constantes de intereses de grupo ☐ Gestión del conflicto y la negociación. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que crea colaciones entre los diferentes grupos de interés que existen en ella, y gestiona de manera positiva el conflicto.
1.8.	Teoría del Desarrollo Organizacional	(Lewin, McGregor)	☐ Las actividades de mejoramiento que propone el desarrollo organizacional sean aplicadas en varios niveles: individual, interpersonal, por grupos e inter grupos. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible.

1.9.	Teoría de la Contingencia	(Burns, Slater, Woodward, Child)	☐ La creciente importancia del estudio del medio ambiente en las organizaciones como una de las variables fundamentales del éxito de un negocio. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente.
------	---------------------------	----------------------------------	--

Fuente: Elaborado a partir de Rivas, L. (2009). "Evolución de la Teoría de la Organización".

Las nueve teorías clásicas mencionadas difieren mucho entre sí, sin embargo hay ciertos criterios en los que varios autores coinciden, o simplemente sus teorías relacionan, es el caso de Fayol y Weber, pues para Fayol la mejor forma de organización radica en el establecimiento y distribución de funciones y procesos; mientras que Weber cree que el éxito de una organización radica en el establecimiento de reglas y la toma de decisiones claras, si analizamos estas dos teorías se puede observar que los dos autores tienen un punto de intersección muy importante: establecimiento y distribución de funciones, aspecto fundamental de las organizaciones que debe ampararse en reglas para su cumplimiento.

Otro punto importante en el que coinciden los autores de la teoría clásica a excepción de Fayol, Weber, Burns, Slater, Woodward y Child, es que la mejor forma de organización, se establece con el involucramiento de las personas de la misma.

Es necesario también, analizar que, dentro de las teorías clásicas, la teoría de contingencia, propuesta por Burns, Slater, Woodward, Child, plantea una percepción totalmente diferente a las demás, toda vez que sostiene que la mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente.

Se considera que los aportes de cada uno de los autores clásicos señalados son muy certeros y han ido evolucionando e involucran conceptualizaciones que recalcan la necesidad e importancia de la participación de las personas para determinar una mejor forma de organización, de ahí que se derivan otras características o estrategias como el establecimiento y distribución de funciones en base a una nomenclatura justa, la solución de conflictos, la tecnología, etc.

Se han analizado también otras teorías que han surgido en la actualidad; en la Tabla 2., se mencionan las Teorías Modernas de las Organizaciones más utilizadas académicamente en las cuatro últimas décadas según Rivas:

Tabla 2. Teorías Modernas de las Organizaciones

2.- TEORIAS MODERNAS			
TEORIA	AUTORES	CARACTERISTICAS	
2.1. Teoría de la población Ecológica	(Hannan y Freeman, 1977, 1984)	☐ Enfatizar la importancia del entorno en la subsistencia. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia.	

2.2.	Teoría institucional	(Di Maggio, Powell, 1983; Meyer, Rowan, 1977)	☐ La organización debe ser estudiada como un todo. ☐ Importancia a la distinción entre instituciones públicas y organizaciones privadas. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar
2.3.	Teoría del costo de transacciones	(Williamson, 1975, 1985)	☐ El costo de búsqueda del producto, el costo por diferenciar el precio relevante, el costo por negociar los contratos para llevar a cabo transacciones, y el de garantizar que lo pactado se cumpla. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que minimiza los costos de transacción.
2.4.	Teoría de los Recursos y capacidades	(Barney, 1991)	☐ Fortalezas y debilidades internas de la organización. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades
2.5.	Teoría de la Agencia	(Rumelt, Schendel y Teece, 1991)	☐ En la teoría de la agencia se observa un rompimiento con el carácter universal de la teoría de la organización ☐ Su objeto de estudio son las organizaciones privadas. ☐ La teoría de la agencia estudia las formas óptimas para formalizar contratos entre un agente y el principal. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización.
2.6.	Teoría del Caos Determinista	(Cambell, 1993)	☐ Es una colección de técnicas conceptuales, matemáticas y geométricas que permiten definir a los sistemas complejos. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad.
2.7.	Teoría de los Sistemas alejados del equilibrio	(Prigogine)	☐ Explicar las conductas de las leyes termodinámicas, rápidamente fue adaptada a la organización. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que puede adaptarse y auto-organizarse.

2.8.	Teoría de los sistemas complejos adaptativos	(Kauffman, 1995)	☐ La complejidad es el estudio de los sistemas complejos adaptativos (SCA) ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno.
2.9.	Teoría de la autocrítica organizada	(Maturana y Varela, 1980)	☐ Conciben a los seres vivos como sistemas vivientes que se producen a sí mismos de modo indefinido. ☐ Conclusión: La mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio.

Fuente: Elaborado a partir de Rivas, L. (2009). "Evolución de la Teoría de la Organización".

Al respecto, se puede concluir que las teorías: de la población ecológica, de la agencia, de los sistemas complejos adaptativos y de la autocrítica organizada, tienen en común que la mejor forma de organización tiene que ver exclusivamente con los diferentes aspectos generados en un entorno que persigue el bienestar institucional.

Sin embargo, las teorías del costo de transacción y de los recursos y capacidades se centra en que la mejor forma de organización radica en el manejo eficiente y reducción de costos de los recursos empleados para lograr fines propuestos, estas teorías no priorizan al ser humano como el factor elemental para formar organizaciones exitosas.

Se ha analizado también las teorías del caos determinista, de los sistemas alejados del equilibrio y de los sistemas complejos adaptativos, cuyos planteamientos están direccionados al manejo de los procesos organizacionales de acuerdo a su complejidad.

Los autores comparten los criterios expuestos por las teorías analizadas en el primer grupo, las cuales enfatizan su trabajo en el entorno, el mismo que involucra la optimización de todos los recursos priorizando al ser humano para alcanzar el éxito en una organización ya sea pública o privada.

El concepto de Organización desde el punto de vista sistémico

La conceptualización de organización vista desde el enfoque sistémico, involucra tener una definición clara de "sistemas".

En este sentido, según Chiavenato "es un conjunto de elementos, relacionados de modo dinámico, que desarrollan una actividad para alcanzar determinado objetivo o propósito" (Chiavenato, 1999).

Las organizaciones como "sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos y de otro tipo. están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas. convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito

específico” (Díaz, 2009).

La teoría de las organizaciones en la administración, ha sufrido ciertos cambios importantes en últimos años. Las investigaciones sobre conceptualizaciones no siempre suelen ser certeras, sin embargo, surgió un enfoque que permite construir un concepto de organización desde otro punto de vista, el enfoque de sistemas, que está implícito en la unificación de muchos campos del conocimiento

Según Martínez, el enfoque sistémico en la organización puede descomponerse en tres niveles de análisis:

1. nivel de comportamiento social o bien conocido como macrosistemas el cual permite visualizar la compleja interacción entre este (ambiente y esta sociedad),
2. nivel de comportamiento organizacional: como tal el sistema, el cual visualiza la organización como una totalidad.
3. nivel de comportamiento individual: el cual permite conocer al individuo (intereses, motivación, aprendizaje, etc.) (Martínez, 2011).

Sin embargo, para Chiavenato “las organizaciones funcionan como sistemas abiertos, esto significa que están en un proceso continuo de intercambios con el entorno.... las organizaciones, como sistema abierto es parte de una sociedad mayor, constituida por partes menores.... Las organizaciones son sistemas que operan dentro de otros sistemas; son conjuntos de elementos que interactúan entre sí y que buscan alcanzar objetivos.” (Chiavenato, 2009:37)

En base al criterio de este autor, el sistema abierto necesita recursos, material y energía, los mismos que se obtienen a través del entorno que rodea a las personas, lo cual le permitirá obtener de ellos lo que se conoce como insumos o entradas, y que posteriormente serán procesados de tal manera que dará como resultado salidas a la organización.

Las entradas dentro de un sistema constituyen la fuerza de arranque que suministra al mismo sus necesidades operativas. Por su parte, el proceso es lo que transforma una entrada en salida, por ejemplo, una tarea realizada por un miembro de la organización. Mientras que una salida representa el producto final obtenido del procesamiento de las entradas.

Es así que, partiendo de la consideración de que las organizaciones son instrumentos indispensables para el desarrollo y desenvolvimiento del hombre; y un sistema es un conjunto de elementos que se interrelacionan con la finalidad de alcanzar un objetivo, surge el concepto de Organización desde un enfoque sistémico.

La organización desde el punto de vista sistémico se conceptualiza como un sistema social, integrado por personas y más recursos que se deben a una estructura que se desarrolla en base a un determinado contexto, con la finalidad de alcanzar o lograr objetivos comunes.

Por esta razón, mediante la implementación didáctica de la Figura 1., se pretende evidenciar la construcción del concepto de organización desde el punto de vista sistémico:

Las organizaciones constituyen espacios sistémicos que funcionan desde perspectivas

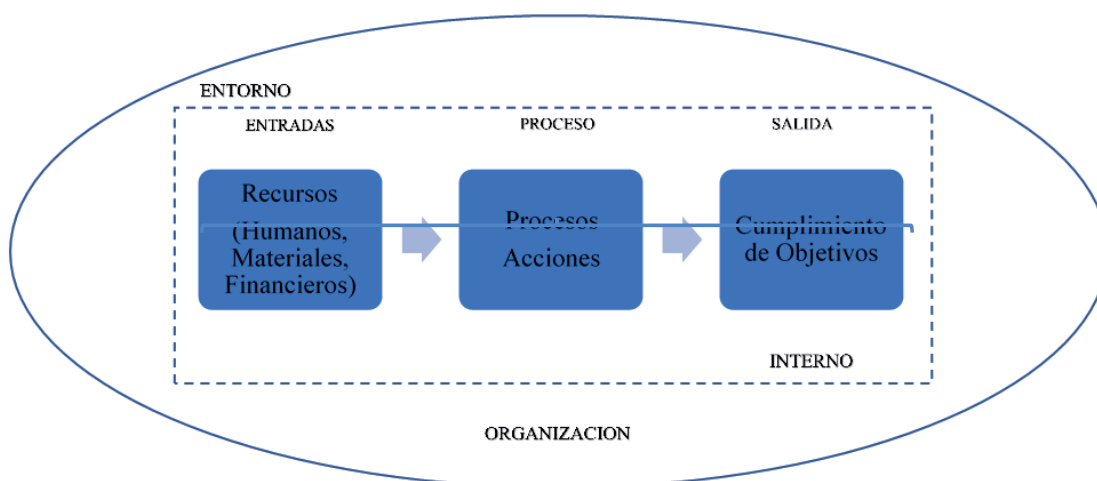


Figura 1. Conceptualización de Organización desde el punto de vista sistémico

interrelacionadas e interdependientes. Interdependencia porque al ser parte el todo, cada una de las partes responde a los mismos objetivos funcionales trazados por quienes diseñaron la organización. Cada acción que realiza un componente de la organización, es ejecutada desde una lógica que, aunque tenga su propia autonomía de funcionamiento, depende de los otros componentes para ser ejecutada. Interrelación porque se refiere al hecho de que cualquier cosa que acontezca en un punto de la organización, tendrá diversos efectos en los otros subsistemas de la misma (Quiroga, Mandolesi, Bonantini y Cattaneo, 2011).

Por ello la ciencia administrativa adopta el pensamiento sistémico para entender las diferentes interacciones entre los elementos que componen las organizaciones. La visión de las organizaciones como sistemas deben ubicarse dentro de los sistemas abiertos, es decir aquellos que se caracterizan por su constante interacción con el ambiente, una relación dentro hacia afuera y viceversa; tienen capacidad de crecimiento, adaptación al ambiente en el que se desenvuelven. Su estado actual, futuro o final, no está necesariamente determinado por su estado inicial. Como todo sistema social, las organizaciones tienden al caos, es decir a una entropía negativa, y son necesarios mecanismos de gestión para estabilizarlas.

4. Conclusiones y Recomendaciones

El análisis conceptual clásico y contemporáneo del término organización permite distinguir la evolución que ha tenido el mismo y los diferentes criterios existentes en la revisión bibliográfica especializada.

En síntesis, para varios autores, la mejor forma de organización clásicamente ha sido considerada como la que maneja de forma clara sus reglas y limitaciones, mientras que, en la actualidad es aquella que considera a las personas como uno de los ejes fundamentales para su desenvolvimiento.

En este sentido, se cree pertinente, abordar un nuevo concepto de organización, desde el punto de vista sistémico, con la finalidad de contribuir al estado de arte con respecto al tema objeto de

estudio de esta investigación.

En este sentido, a través de la investigación analítica, fundamental, documental e histórica se conceptualiza a la organización desde el punto de vista sistémico como: un sistema social, integrado por personas y más recursos que se deben a una estructura que se desarrolla en base a un determinado contexto, con la finalidad de alcanzar o lograr objetivos comunes.

5. Referencias bibliográficas

- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Editorial Ariel. Madrid, España.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de la Gestión por competencias*. Primera Edición. Granica S.A. Buenos Aire - Argentina.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Ediciones Gránica S.A. Buenos Aires - Argentina.
- Alta Dirección Empresarial de Negocios. (2014). *Cultura Organizacional*. Recuperado de: <http://altadireccionempresarialdenegocios.bligoo.com.mx/cultura-organizacional#>. VjvAJdIrJdg. Consulta: 12-04-15.
- Barney J. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". En: Journal of Management, 17: 39-61.
- Bueno, C. (1997). *Organización de Empresas: estructura, procesos y modelos*. Ediciones Pirámide. Madrid. España.
- Chiavenato I. (2008). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, Mc. Graw Hill, México, D.F.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Argentina.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional-La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. McGraw-Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. McGraw-Hill. México.
- Díaz, I. (2009). *La organización como sistema abierto: Subsistemas, dimensiones y ambiente*. Consultado en: <http://manuelgross.bligoo.com/20140910-la-organizacion-como-sistema-abierto-subsistemas-dimensiones-y-ambiente#.WQ3xE9I19YI>. Fecha de consulta: 22-01-2017.
- Díaz, I. Barreiro, L. Hernández, A. Ferrer, M. León, R. Díaz, R. y Calderón, L. (2010). *Estrategia Organizacional*. Primera Edición. Editorial Félix Varela. La Habana-Cuba.
- Fernández, A. (2012). *Conceptos de estrategia empresarial*. Escuela de Organización Industrial. Unión Europea.
- Franklin, E. (2009). *Organización de Empresas*. Tercera Edición. McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. México.
- Grant, R. (1996). *Dirección Estratégica. Conceptos, Técnicas y Aplicaciones*. Madrid - España.
- Harrington, J. (1997). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Tercera edición. McGraw Hill Interamericana. Bogotá - Colombia.
- Harrington, J. (1997). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Tercera edición. McGraw Hill Interamericana. Bogotá - Colombia.
- Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias*. Novena Edición. Thomson Editores, México.
- Hellriegel, D; Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Thomson.

-
- México.
- Jiménez, J. (2010). *El valor de los valores en las organizaciones*. Tercera Edición. Ediciones de Cograf Comunicaciones. Caracas-Venezuela.
- Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Décimo cuarta edición. McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. México.
- Koontz, H. y Heinz W. (1998). *Administración. Una perspectiva global*. Onceava Edición. McGraw-Hill. México.
- Koontz, H. y O'donnell, C. (1985). *Administración*. McGraw-Hill.
- Ludwig, B. (1989). *General System Theory: foundations, development, applications*. New York: Brasilier, Inc.
- Martínez, C. (2011). *Teoría de la argumentación y enfoque sistémico de la organización*. Consultado en <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-argumentacion-y-enfoque-sistemico-de-la-organizacion/>. Fecha de consulta: 12-12-2016.
- Mintzberg, Henry. (2001). *Diseño de Organizaciones eficientes*. El Ateneo. Argentina.
- Morgan, G. (1998). *Imágenes de la organización*. México: Alfa Omega.
- Pouvreau, D. y Drack, M. (2007). *On the history of Ludwig von Bertalanffy's "General Systemology", and on its relationship to cybernetics*, in: International Journal of General Systems, Volume 36, Issue 3 de junio de 2007, pp. 281 - 337
- Rivas, L. (2009). *Evolución de la teoría de la organización*. En Revista Universidad y Empresa, Universidad del Rosario. (17), (11-32). Bogotá – Colombia.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996). *Administración*. Quinta Edición. Prentice Hall. México.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Sexta edición. Prentice Hall. México.
- Weber, M. (1924/1947). *The Theory of Social and Economic Organization*, New York: Oxford University Press.