

# TEORÍA DE SISTEMAS: CLASIFICACIÓN PARADIGMÁTICA Y EJEMPLOS DE IMPLICACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN

## SYSTEM THEORY: PARADIGMATIC CLASSIFICATION AND EXAMPLES OF IMPLICATIONS FOR ADMINISTRATION

**Proaño Robalino Alejandro Javier**

Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Quito, Ecuador

Doctorado en Administración, Centro Posgrados

alejandrop06@gmail.com

Av. El Progreso s/n

Quito- Ecuador

### RESUMEN

El objetivo de este estudio fue situar a la teoría de sistemas de la administración dentro de uno de los paradigmas delineados por Burrell y Morgan. La metodología consistió en efectuar una revisión bibliográfica basada en el pluralismo teórico para posteriormente contrastar la información cualitativa obtenida con los criterios definidos para cada uno de los paradigmas y efectuar una ubicación paradigmática. Los resultados revelaron que la teoría de sistemas de la administración se enmarca en el paradigma interpretativo, puesto que tiende hacia el orden y la subjetividad. Finalmente, se emiten algunas impresiones acerca de esta ubicación para las teorías y disciplinas administrativas relacionadas, concluyendo que podría resultar valioso para los académicos de las ciencias administrativas que efectúen un análisis epistemológico que les permita identificar y definir los propios cimientos con los que fueron construidas, para de esta manera comprender la subjetividad inherente a las mismas.

**Palabras Clave:** Teoría de sistemas, Paradigma, Organización, Administración.

**Código JEL:** M10

### ABSTRACT

The objective of this study was to locate the management systems theory in one of the paradigms defined by Burrell and Morgan. The methodology consisted of carrying out a bibliographic review based on theoretical pluralism to subsequently contrast the qualitative information obtained with the criteria defined for each of the paradigms and carry out a paradigmatic location.



The results revealed that the theory of administration systems is framed in the interpretive paradigm, since it tends towards order and subjectivity. Finally, some impressions are given about this location for the related administrative theories and disciplines, concluding that it could be valuable for academics of administrative sciences to carry out an epistemological analysis that allows them to identify and define the very foundations with which they were built. in order to comprehend their inherent subjectivity.

**Key Words:** System Theory, Paradigm, Organization, Administration.

**JEL Code:** M10

## **1 INTRODUCCIÓN**

La teoría de sistemas en el ámbito administrativo surge de la tendencia hacia la integración de las ciencias naturales con las ciencias sociales, por lo que constituye una derivación de la teoría general de sistemas desarrollada por Ludwig von Bertalanffy (1968) y se basa en la premisa de observar a la organización como un sistema creado por el hombre, el cual se encuentra conformado por un conjunto de elementos que combinados forman un todo organizado que tiene uno o algunos objetivos o propósitos y mantiene una interacción dinámica con su medio ambiente (entendido como sus grupos de interés o *"stakeholders"*), por lo que se encuentra condicionado a él (Chiavenato, 2006).

Dentro del contexto de las organizaciones, la teoría de sistemas aún se encuentra en proceso de formación, por lo que ha sido objeto de varias críticas, incluyendo su nivel de abstracción y sobre simplificación; sin embargo, se ha aceptado como un marco de referencia común para varios autores de la corriente del desarrollo organizacional y de la teoría contingente (Dávila L. de Guevara, 2001, pág. 232).

Por lo expuesto, es importante examinar las suposiciones filosófico metodológicas que sirven como bases para la teoría de sistemas, con el objetivo de brindar un marco de referencia que permita identificar las dimensiones y la perspectiva inherentes a su desarrollo, para de esta manera conocer la red de supuestos que han sido tomados como ciertos en esta teoría y, por lo tanto, en las corrientes de pensamiento que se han basado en ella (Burrell & Morgan, 1980).

## **2 METODOLOGÍA**

Para el presente artículo se efectuará una revisión bibliográfica utilizando Google Scholar, respecto del marco teórico en el que se encuentra basada la teoría de sistemas de la administración, así como su estado del arte, mediante la estrategia metodológica del pluralismo teórico de William Whewell (1858), entendido como la "coligación" de los hechos conocidos vistos sobre una nueva perspectiva, donde un elemento mental nuevo es introducido (Rey Romero, 2018, pág. 55), para posteriormente contrastar la información obtenida con los criterios definidos por Burrell y Morgan (1980) y de esta manera ubicar a la teoría en uno de los

paradigmas propuestos, para finalmente emitir algunas impresiones sobre los efectos de esta ubicación para las prácticas administrativas relacionadas.

### 3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

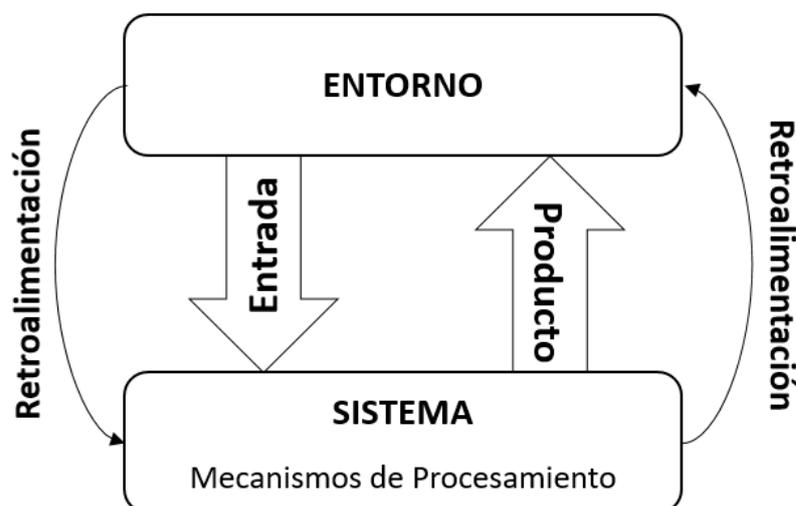
#### Marco teórico de la teoría de sistemas

La teoría general de sistemas es una disciplina físico matemática que busca principios unificadores aplicables a disciplinas en general, tendiendo hacia la integración en varias ciencias naturales y sociales, la cual define a un sistema como un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes que forman un todo organizado que existe en un entorno y está condicionado al mismo, el cual tiene uno o algunos objetivos o finalidades, los cuales no podrían ser alcanzados comparativamente si los elementos constitutivos del mismo actuaran de forma independiente (Von Bertalanffy, 1968).

Dentro de la teoría de Von Bertalanffy se determina que los sistemas tienen un componente físico y un componente abstracto o conceptual, los cuales actúan en complementariedad tendiendo al cumplimiento del objetivo del sistema, esta concepción de totalidad determina que un cambio en alguna de las unidades del sistema deberá producir cambios en todas las otras unidades.

Por otro lado, de acuerdo con Chiavenato (2006), los sistemas pueden ser abiertos o cerrados, y requieren los siguientes parámetros para funcionar:

- **Entrada:** Fuerza o impulso de arranque del sistema que provee material, energía o información;
- **Salida o producto:** Consecuencia para la cual se reunieron los elementos y relaciones del sistema, la cual debe ser congruente con el objetivo del mismo;
- **Procesamiento:** Mecanismo de conversión de las entradas en salidas;
- **Retroalimentación:** Función del sistema que compara la salida con un estándar previamente establecido; y
- **Ambiente:** Medio que envuelve externamente al sistema.



**Figura 1.** Esquematización de un sistema y sus parámetros

**Fuente.** Elaboración propia

De igual manera, Chiavenato (2006) señala que la teoría de sistemas en el contexto administrativo realiza un símil entre los sistemas abiertos y los sistemas sociales (entre los que se encuentra la organización), ya que se caracterizan por intercambiar energía e información con su entorno o sistema mayor (la sociedad) a través de una interfaz y una codificación; además, que se encuentran constituidos por partes menores que no se pueden separar del todo, y que la viabilidad o la supervivencia de este tipo de sistema depende de su capacidad para adaptarse y responder a las exigencias del ambiente externo.

Daniel Katz y Robert Kahn en su libro *The Social Psychology of Organizations* (1979) representaron a la organización como un sistema abierto ya que encontraron características comunes en las teorías clásicas de la administración como la especialización en las tareas y procesos, la estandarización en el desempeño de roles, la centralización de las decisiones y el énfasis en evitar la duplicidad de funciones, que pueden ser aplicables a esta teoría; además de que las teorías de la administración científica de Taylor, de la burocracia de Weber y de la administración pública de Gulick, no tomaban en cuenta las transacciones entre la organización y su entorno, dejando por fuera la principal fuente de propiedades y cambios organizacionales (Peralta, 2016).

Observar a las organizaciones desde la teoría de sistemas implica una puntualización específica respecto de estas y otras organizaciones sociales, esta puntualización señala que, al ser sistemas abiertos, incorporan energía del ambiente, la procesan, y exportan el producto nuevamente hacia el exterior, por lo que demandan una renovación continua del flujo de energía a través del reingreso energético a partir del resultado del sistema, que se denomina energía de mantenimiento, por ejemplo, el capital derivado de las ventas de una empresa que se reinvierte para financiar la continuidad de las operaciones de la misma (Cacivio, 2000).

En este sentido, Chiavenato (2006, pág. 419) se refiere al trabajo de Katz & Kahn (1979) señalando que las funciones o papeles, las normas y los valores son los principales componentes de la organización como sistema social; las funciones constituyen las formas estandarizadas de conducta que se derivan de determinadas tareas y que se requieren de los miembros del sistema. Por otro lado, las normas, entendidas como expectativas generales con carácter de exigencia, son las que prescriben y sancionan las mencionadas conductas; y finalmente los valores, definidos como las justificaciones morales y aspiraciones ideológicas en que estas normas se encuentran implantadas; constituyen las bases sociopsicológicas para garantizar la integración de los sistemas sociales.

En relación con las normas y valores como elementos integradores de los sistemas, Katz & Kahn (1979, pág. 79) señalan que "Toda organización crea su propia cultura o clima con tabúes, tradiciones, leyes y folklore comunes. El clima o cultura del sistema refleja las normas y los valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. (...) Del mismo modo que una sociedad tiene herencia cultural, las organizaciones sociales poseen

pautas distintivas de sentimientos y creencias colectivos, que son transmitidos a los nuevos miembros del grupo”.

Otro aspecto importante a tomar en cuenta para la definición de organización como sistema abierto es la línea que demarca lo que se encuentra dentro y lo que se encuentra fuera del sistema, que Von Bertalanffy (1968) definió como frontera, la identificación de ésta frontera que determine los límites entre la organización y su entorno es una tarea compleja de acuerdo con Dávila L. de Guevara (2001); lo mencionado se encuentra acorde con uno de los desafíos de la gerencia para el siglo 21, que determina que la administración, tanto en la teoría como en la práctica, precisa un replanteamiento paradigmático que requiere una visión desde el ámbito operacional para abarcar la totalidad del proceso que atañe a la organización, dirigiendo sus esfuerzos a los resultados y al desempeño a lo largo de toda la cadena económica, yendo más allá del límite definido por la constitución legal de la entidad, lo que incluiría elementos que se podrían identificar como externos a la organización (Drucker, 1999).

La organización al ser considerada un sistema abierto, requiere de la aplicación de conceptos derivados de la teoría general de sistemas como la entropía, que determina que los sistemas tienden a la progresiva desorganización y, finalmente, su homogeneización con el ambiente; la homeostasis, que sugiere que los sistemas bloquean o complementan los cambios en las condiciones ambientales con el objeto de mantener invariante su estructura sistémica; y, la negentropía, que implica que los sistemas abiertos pueden importar energía extra de su entorno para mantener sus estados estables de organización y sobrevivir a la entropía (Arnold & Osorio, 1998).

Respecto de las críticas de la teoría de sistemas de la administración Dávila L. de Guevara (2001) señala que esta teoría mantiene un elevado nivel de abstracción y sobre simplificación por parte de sus autores, quienes han exagerado su importancia ya que “se limita a describir desde las entradas hasta las salidas, el proceso total de la organización, pero sin entrar en un análisis del mismo. La descripción de las partes humanas o materiales de la organización no es suficientemente rigurosa como para permitir conocer su naturaleza. (...) No es más que permanecer en el terreno de la generalidad que al mismo tiempo que crea la apariencia de explicación con la sola descripción del fenómeno o del proceso, aunque lo que es aún más grave, mediante el empleo de conceptos eufemísticos o generales incapaces de permitir el conocimiento de esa realidad descrita” (Cruz, 1982, págs. 49-50).

### **Estado del arte de la teoría de sistemas**

Actualmente se ha introducido el concepto de ecosistema empresarial “EE”, definido como una “metaorganización” compuesta por una red de empresas o individuos no sujetos a una autoridad basada en relaciones laborales, pero caracterizada por un objetivo a nivel sistema, a la gestión de recursos humanos, con la finalidad de desarrollar metodologías que permitan mejorar el desempeño empresarial al buscar talento, desarrollar habilidades empresariales y retener al talento humano, lo que a su vez impactará positivamente en las rentas de las organizaciones (Roundy & Burke-Smalley, 2022).

Por otro lado, dentro de la disciplina de cambio organizacional, a fin de analizar el proceso de incorporación, retención y exclusión de miembros de las organizaciones, Ventas, Mansur, & Roth (2022) sugieren que al unir la teoría del ajuste y la teoría de los sistemas sociales se demuestra la pertinencia de los factores macrosociales para la determinación del mecanismo de ajuste persona-organización, con lo que se podría desarrollar perfiles altamente individuales que se abstienen de abordar factores como la edad, la raza o el género, en razón de que son discriminatorios.

Finalmente, el avance del conocimiento relacionado con la teoría de sistemas determina que actualmente se analice a las organizaciones como sistemas adaptativos complejos, introduciendo a la escena conceptos como incertidumbre, caos, desorden y organización antipoiética con la finalidad de eliminar la subjetividad en el proceso de elaboración del conocimiento; para finalmente, concluir que la epistemología de la organización, con la irrupción del enfoque del pensamiento complejo en los estudios de las organizaciones, se ha visto afectada con el surgimiento de nuevas técnicas y métodos, como la tipología de los entornos cambiantes que permiten acercarse a la toma de decisiones (Maza Ramos, 2023).

### **Paradigmas según Burrell y Morgan (1980)**

Marín Gallego (2007) cita una nota aclaratoria de Kuhn (1992) señalando que la definición de paradigma se puede entender de dos maneras: primero como "toda constelación de creencias, valores, técnicas, etc., que comparten los miembros de una comunidad dada" y segundo, que "denota una especie de elemento de tal constelación, las concretas soluciones de problemas que, empleadas como modelos o ejemplos, pueden remplazar reglas explícitas como base de la solución de los restantes problemas de la ciencia normal", siendo la segunda definición la más profunda para Kuhn.

Sobre la base del concepto señalado, Burrell & Morgan (1980) utilizan el término paradigma para denotar una visión implícita o explícita de la realidad que se encuentra constituida por una red de supuestos comunes fundamentales que son tomados como ciertos sobre la naturaleza de la realidad a que ellos suscriben, y que pueden permanecer sin ser cuestionados por lo que se transforman en una "cárcel" para las teorías de las organizaciones que se derivan de los mismos.

Con la finalidad de transparentar las características de los paradigmas que constituyen las teorías de las organizaciones, estos autores señalan que pueden ser definidos en términos de la dimensión de subjetividad-objetividad y, la naturaleza de la sociedad respecto de la dimensión orden-cambio radical, determinando cuatro paradigmas fundamentales: Funcionalista, Interpretativo, Radical Humanista y Radical Estructuralista, en la Tabla Nro. 1 se expone un resumen de las principales características de cada uno.

**Tabla 1.** Características de los paradigmas definidos por Burrell & Morgan (1980)

Paradigma	Dimensiones	Características
Funcionalista	Objetivo - Orden	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Está basado en la suposición de que la sociedad tiene una existencia real y un carácter sistémico orientado a producir un estado ordenado y regulado de acontecimientos;</li> <li>➤ Se focaliza en la comprensión de los seres humanos en la sociedad;</li> <li>➤ Se cree en una ciencia social objetiva y libre de valores en la que el científico está distanciado de la escena a través del rigor y la técnica del método científico;</li> <li>➤ Es principalmente reguladora y pragmática en su orientación básica, que tiene que ver con la comprensión de la sociedad de forma que genere un conocimiento científico útil.</li> </ul>
Interpretativo	Subjetivo - Orden	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Está basado sobre la visión de que el mundo social tiene un status ontológico muy precario, y que lo que se conoce como realidad no existe en un sentido concreto, sino que es el producto de las experiencias subjetivas e inter-subjetivas de los individuos;</li> <li>➤ Intenta comprender el proceso a través del cual surgen, se sostienen y cambian múltiples realidades compartidas;</li> <li>➤ Se cree que hay un modelo y orden subyacente en el mundo social, pero se considera que establecer una ciencia social objetiva es un fin inalcanzable;</li> <li>➤ La ciencia es vista como una red de juegos del lenguaje, basada en conjuntos de conceptos y reglas subjetivamente determinadas, que inventan y siguen quienes practican la ciencia.</li> </ul>
Radical Humanista	Subjetivo – Cambio Radical	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al igual que el paradigma interpretativo, sostiene que la realidad es creada y sustentada socialmente, pero vincula el análisis a un interés en lo que puede ser descrito como “la patología del conocimiento”, a través del cual los seres humanos son aprisionados dentro de los límites de la realidad que ellos crean y sostienen;</li> <li>➤ Está basado en que el proceso de creación de la realidad puede estar influenciado por procesos físicos y sociales que canalizan, constriñen y controlan las mentes de los seres humanos de forma que los alienan a las potencialidades inherentes a su verdadera naturaleza;</li> <li>➤ El radical humanista está interesado en descubrir cómo los humanos pueden relacionar pensamiento y acción como medios para trascender su alienación.</li> </ul>
Radical Estructuralista	Objetivo – Cambio Radical	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Está atado a una concepción materialista del mundo social, definida por estructuras duras, concretas y ontológicamente reales.</li> <li>➤ La realidad es vista como existiendo por sí misma, independientemente de la forma en la que es percibida y reafirmada por las personas en sus actividades cotidianas;</li> <li>➤ La realidad es percibida como siendo caracterizada por tensiones y contradicciones intrínsecas entre elementos opuestos, que inevitablemente llevan a un cambio radical en el sistema como un todo;</li> <li>➤ El radical estructuralista está interesado en la comprensión de las mencionadas tensiones intrínsecas, y en la forma en que aquellos con poder en la sociedad buscan mantenerlas bajo control a través de varios modos de dominación.</li> </ul>

**Fuente.** Elaboración propia

### **Ubicación Paradigmática**

De acuerdo a la revisión bibliográfica efectuada, se han extraído las siguientes síntesis o ideas principales respecto al tema a analizar, que pueden contribuir a la ubicación de la teoría de sistemas dentro de uno de los paradigmas propuestos por Burrell & Morgan (1980):

- La teoría de sistemas de la administración se deriva de la teoría general de sistemas de von Bertalanffy, fue desarrollada por Katz y Kahn (1979) y consiste en observar a la organización como un sistema abierto desarrollado por el hombre que se conforma intencionalmente por un conjunto de elementos organizadamente interactuantes, que consta de un componente abstracto y un componente físico y, que mantiene una relación dinámica con su medio ambiente, con la intención de cumplir su propósito;
- La teoría que considera a las organizaciones como sistemas abiertos nació desde la necesidad de incluir en el análisis a las transacciones existentes entre las organizaciones con su entorno, sobre la base de la especialización de los procesos, la estandarización de las tareas y la centralización de las decisiones, agregando de esta manera un componente vital a las teorías de la administración científica de Taylor, de la burocracia de Webber y, de la administración pública de Gulick.
- Las organizaciones en calidad de sistemas abiertos se ven afectadas por los cambios en el entorno externo, los cuales son desconocidos y salen del control de la organización, por esa razón las consecuencias de estos sistemas sociales son probabilísticos y no determinísticos y su comportamiento no es totalmente predecible (Chiavenato, 2006).
- Las funciones o papeles, las normas y los valores son los principales componentes de la organización como sistema social, siendo los dos últimos los elementos integradores del sistema; tal es así que los autores pioneros de la teoría de sistemas de la administración se refieren al clima o cultura dentro de las organizaciones.
- Los valores representan la base de la integración de los sistemas sociales, incluyendo a la organización, los cuales se definen como creencias relativamente permanentes sobre lo que es o no apropiado, que orienta las acciones y el comportamiento de los empleados (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012); si bien existen varios avances respecto de la medición de los valores, por ejemplo Schwartz (1992) definió una estructura de valores individuales compuesta por: Poder, Logro, Hedonismo, Estimulación, Individualidad, Universalismo, Benevolencia, Tradición, Conformidad y Seguridad; este apartado no puede definirse como estrictamente objetivo pues los valores se basan en las creencias de las personas, lo que indiscutiblemente se ubica en el espectro de las ambigüedades humanas.
- La definición de la frontera de una organización es un tema pendiente para esta teoría, ya que adicional al desafío inherente a la teoría general de sistemas para este apartado, actualmente las organizaciones, en calidad de sistemas sociales,

requieren concebir a sus grupos de interés como elementos constitutivos de su propio sistema para sobrevivir, lo que implica retos importantes desde la propia concepción de esta teoría.

- Respecto de las críticas a esta teoría, algunos autores señalan que es ambigua y tiende a la sobre simplificación, pues se limita a describir a las organizaciones y a sus elementos constitutivos, más no a explicarlas, lo que limita el desarrollo de un conocimiento profundo de las mismas.
- Por otro lado, las investigaciones actuales respecto de la teoría de sistemas coadyuvan a introducir conceptos totalmente nuevos para las ciencias administrativas, como son la incertidumbre, el caos, el desorden y la organización antipoiética al análisis, con la finalidad de introducir al pensamiento complejo en escena, para de esta forma eliminar la subjetividad en el proceso de construcción del conocimiento derivado de esta teoría.

Por lo expuesto, considerando que la teoría general de sistemas, de la cual se deriva la teoría de sistemas de la administración busca brindar una explicación y por tanto orden a las ciencias naturales, lo que se ha replicado para las ciencias sociales, en la Tabla 2 se realiza una comparación de las síntesis o ideas principales del presente artículo con las características de los paradigmas funcionalista e interpretativo, que se encuentran alineados con la dimensión orden, con la finalidad de efectuar la ubicación de la teoría en su paradigma más representativo.

**Tabla 2.** Comparación de síntesis o ideas principales de la teoría de sistemas con las características de los paradigmas definidos por Burrell & Morgan (1980)

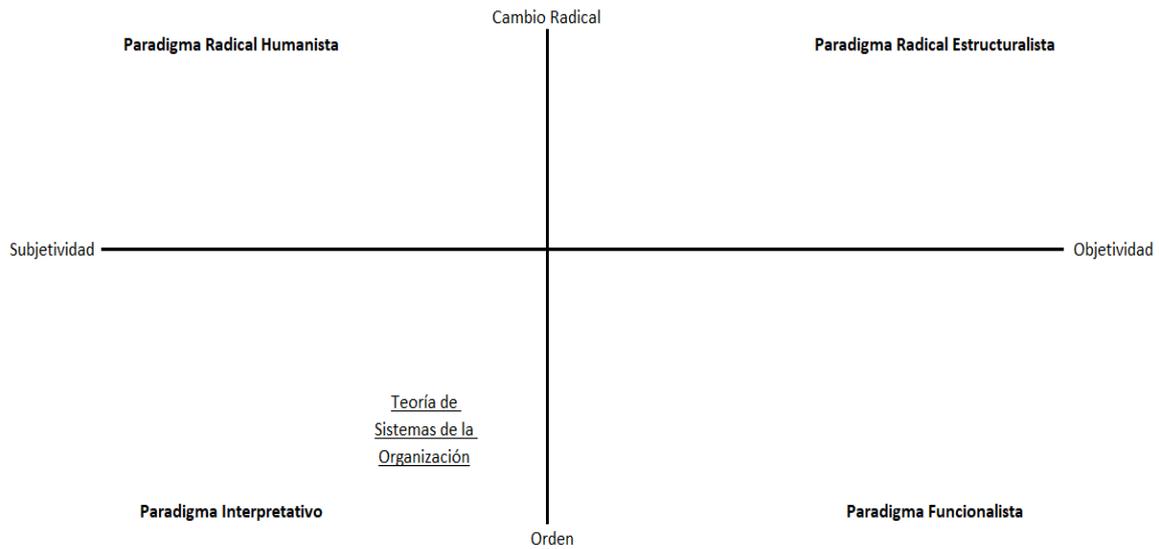
Paradigma	Características	Idea o Síntesis
Funcionalista	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Está basado en la suposición de que la sociedad tiene una existencia real y un carácter sistémico orientado a producir un estado ordenado y regulado de acontecimientos;</li> <li>➤ Se focaliza en la comprensión de los seres humanos en la sociedad;</li> <li>➤ Se cree en una ciencia social objetiva y libre de valores en la que el científico está distanciado de la escena a través del rigor y la técnica del método científico;</li> <li>➤ Es principalmente reguladora y pragmática en su orientación básica, que tiene que ver con la comprensión de la sociedad de forma que genere un conocimiento científico útil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La teoría de sistemas nació desde la necesidad de incluir en el análisis a las transacciones existentes entre las organizaciones con su entorno, sobre la base de la especialización de los procesos, la estandarización de las tareas y la centralización de las decisiones, por lo que se constituye como una teoría pragmática y reguladora.</li> <li>➤ Las funciones o papeles y las normas constituyen dos de los tres principales componentes de la organización como sistema social, los cuales pueden ser analizados objetivamente desde la técnica del método científico.</li> </ul>
Interpretativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Está basado sobre la visión de que el mundo social tiene un status ontológico muy precario, y que lo que se conoce como realidad no existe en un sentido concreto, sino que es el producto de las experiencias subjetivas e inter-subjetivas de los individuos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los sistemas constan de un componente abstracto y un componente físico, por lo que no existen en un sentido completamente concreto.</li> <li>➤ Las organizaciones se ven afectadas por los cambios en el entorno, los cuales son desconocidos y salen del control de la organización, por esa razón las consecuencias de</li> </ul>

- 
- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Intenta comprender el proceso a través del cual surgen, se sostienen y cambian múltiples realidades compartidas;</li><li>➤ Se cree que hay un modelo y orden subyacente en el mundo social, pero se considera que establecer una ciencia social objetiva es un fin inalcanzable;</li><li>➤ La ciencia es vista como una red de juegos del lenguaje, basada en conjuntos de conceptos y reglas subjetivamente determinadas, que inventan y siguen quienes practican la ciencia.</li></ul> | <p>estos sistemas sociales son probabilísticos y no determinísticos y su comportamiento no es totalmente predecible, lo que tendería hacia la subjetividad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Los valores representan la base de la integración de los sistemas sociales, incluyendo a la organización, este apartado no puede definirse como estrictamente objetivo pues se basan en las creencias de las personas, lo que indiscutiblemente se ubica en el espectro de las experiencias subjetivas e inter-subjetivas de los individuos.</li><li>➤ Actualmente las organizaciones, en calidad de sistemas sociales, requieren concebir a sus grupos de interés como elementos constitutivos de su propio sistema para sobrevivir, lo que implica retos importantes desde la perspectiva de la determinación de la frontera o límite del sistema (Concepto subjetivo).</li><li>➤ Según los críticos de esta teoría, es ambigua y tiende a la sobre simplificación, pues se limita a describir a las organizaciones y a sus elementos constitutivos, más no a explicarlas, acentuando la idea de que establecer una ciencia social objetiva es un fin inalcanzable.</li><li>➤ Actualmente se ha introducido conceptos de pensamiento complejo como caos o incertidumbre en la teoría de sistemas, los cuales son términos que no se han estudiado en otras teorías administrativas, por lo que no se encuentran correctamente definidos y por lo tanto son subjetivos.</li></ul> |
|--|--|
- 

**Fuente.** Elaboración propia

De acuerdo a lo detallado en la tabla 2, seis de las ocho ideas principales extraídas de la revisión bibliográfica se encuadran en el paradigma interpretativo, sin dejar de lado que dos de las características de esta teoría se orientan hacia la objetividad, por tanto, al paradigma funcionalista.

En virtud del análisis cualitativo efectuado en el presente artículo de revisión, el cual se basó en fuentes primarias de información bajo la metodología del pluralismo teórico, se procede a la ubicación de la teoría de sistemas dentro del paradigma interpretativo conforme lo indicado en la Figura 1.



**Figura 2.** Ubicación de la teoría de sistemas dentro de las dimensiones de los paradigmas de Burrell & Morgan (1980)

**Fuente.** Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la Figura 1, la teoría de sistemas de la organización se encuentra tendiendo hacia el orden y orientada hacia la objetividad, cerca del eje de la dimensión de orden – cambio radical, pero ubicada dentro del paradigma interpretativo para las teorías de las organizaciones, producto de esta ubicación en el paradigma interpretativo, se puede concluir que la teoría de sistemas se adhiere a las características del mencionado paradigma, pues se identifica como subjetiva; en este apartado es pertinente señalar que el propio autor de la teoría general de sistemas identificó que “El concepto de sistema plantea problemas que en parte están lejos de haber sido resueltos” (Von Bertalanffy, 1968, pág. 105).

Finalmente, de la revisión bibliográfica efectuada al respecto del estado del arte, se puede discernir que la teoría de sistemas de la administración constituye una de las doctrinas predecesoras de algunas teorías actuales como la teoría del desarrollo organizacional y la teoría del contingente, cuyas aplicaciones se encuentran, por ejemplo, en la gestión de recursos humanos, en la gestión de la educación superior y en la cultura organizacional, las cuales podrían tener implicaciones al derivarse de una teoría ubicada en el paradigma interpretativo, lo que se analizará en el siguiente apartado.

### **Ejemplos de Implicaciones para las prácticas administrativas**

Respecto de la disciplina de gestión de recursos humanos con sus variantes, dentro de esta materia es difícil verificar si la tesis es verdadera o falsa “ya que en sí misma es una noción amplia que se sustenta en suposiciones más que en análisis científicos” lo que condiciona la gestión de las organizaciones, pues actualmente resulta de vital importancia para las mismas el generar una estrategia para que los trabajadores realicen sus actividades con prácticas de alto desempeño, lo que a su vez genera ventajas competitivas diferenciadoras y sostenibles en el tiempo al aumentar la productividad y el desarrollo de respuestas innovadoras a los desafíos que enfrentan las organizaciones (Aliaga Rebolledo & Cofré Vega, 2021).

Dentro de lo concerniente a la cultura organizacional, Carro-Suárez, Sarmiento-Paredes, & Rosano-Ortega (2017) concluyeron que los factores de la cultura organizacional sí influyen significativamente en el desarrollo sustentable de empresas de cerámica Chilenas, utilizando la metodología de medición de cultura de Denison (2003); sin embargo, Schein (2010), uno de los autores más representativos de esta teoría, relaciona a la cultura organizacional con las presunciones y creencias básicas compartidas por quienes integran una organización, señalando que "estas operan de manera inconsciente y reflejan parte de su personalidad y ocupación", lo que denota subjetividad en los análisis desprendidos de la misma.

Como se ha podido evidenciar en la revisión bibliográfica relacionada con las disciplinas y teorías administrativas que se han tomado como ejemplos para el presente artículo, éstas aún continúan buscando alternativas que brinden objetividad a sus resultados, lo que les permitiría proporcionar resultados más fiables y próximos a la realidad que estudian; tomando en cuenta que estas áreas de conocimiento se han asumido como funcionalistas, sus resultados se aceptan sin cuestionar; empero, a pesar de los esfuerzos de los académicos, en sus conclusiones aún figura un componente de subjetividad muy fuerte.

En virtud de la ubicación de la teoría de sistemas en el paradigma interpretativo, la cual ha servido de base para las teorías del desarrollo organizacional y contingente, y que aún se encuentra en proceso de formación (Dávila L. de Guevara, 2001, pág. 232), podría resultar valioso para los académicos de las disciplinas relacionadas, que efectúen un análisis epistemológico de las ciencias administrativas con la finalidad de atacar la subjetividad inherente a las mismas, a través de un replanteamiento que debería partir de los propios cimientos con los que fueron construidas sus teorías predecesoras.

#### **4 CONCLUSIONES**

La teoría de sistemas de la administración consiste en observar a la organización como un sistema abierto desarrollado por el hombre, que se conforma intencionalmente por un conjunto de elementos organizadamente interactuantes que mantiene una relación dinámica con su medio ambiente, con la intención de cumplir su propósito.

La teoría de sistemas de la organización aún se encuentra en proceso de formación y ha recibido varias críticas, señalando que es ambigua y tiende a la sobre simplificación, pues se limita a describir a las organizaciones y a sus elementos constitutivos, más no a explicarlas, lo que limita el desarrollo de un conocimiento profundo de las mismas.

Una vez que se ha efectuado la correspondiente revisión bibliográfica utilizando fuentes primarias de información, mediante la estrategia metodológica del pluralismo teórico y se ha contrastado la información obtenida con los criterios definidos por Burrell y Morgan (1980), se ha ubicado a la teoría de sistemas de la administración en el paradigma interpretativo, toda vez que tiende al orden y se orienta hacia el eje subjetivo de las ciencias.

El componente subjetivo de la teoría de sistemas de la organización podría explicar por qué sus disciplinas derivadas continúan buscando alternativas que brinden objetividad a sus resultados; en este sentido, podría resultar valioso para los académicos de las ciencias administrativas que efectúen un análisis epistemológico que les permita identificar y definir los propios cimientos con los que fueron construidas, para de esta manera comprender la subjetividad inherente a las mismas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aliaga Rebolledo, O., & Cofré Vega, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000100038&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000100038&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*. Obtenido de <https://www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.html>
- Burrell, G., & Morgan, G. (1980). *Paradigmas, Metáforas y Solución de Problemas en la Teoría de las Organizaciones*. Cornell University.
- Cacivio, R. (2000). *Universidad Nacional de la Plata*. (U. N. Plata, Ed.) Obtenido de Procesamiento didáctico de la Psicología Social de las Organizaciones de Daniel Katz/Robert Kahn: [https://posgrado.agro.unlp.edu.ar/pluginfile.php/12844/mod\\_folder/content/0/Las\\_organizaciones\\_y\\_el\\_enfoque\\_de\\_sistemas.pdf?forcedownload=1](https://posgrado.agro.unlp.edu.ar/pluginfile.php/12844/mod_folder/content/0/Las_organizaciones_y_el_enfoque_de_sistemas.pdf?forcedownload=1)
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 352-365. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). Mc Graw-Hill.
- Cruz, F. (1982). Hacia una redefinición del concepto de organización. Crítica epistemológica a algunos conceptos que conforman la teoría administrativa en relación con las organizaciones. *Cuadernos de administración Nro. 6*, Universidad Javeriana.

- Dávila L. de Guevara, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración, enfoque crítico* (Segunda ed.). Mc Graw-Hill.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. HarperCollins.
- Katz, D., & Kahn, R. (1979). *Psicología Social de las Organizaciones*. Trillas.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (Décimo cuarta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Marín Gallego, J. (2007). Del concepto de paradigma en Thomas S. Kuhn, a los paradigmas de las ciencias de la cultura. *Programa doctoral de la Newport International University*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4038923.pdf>
- Maza Ramos, C. (2023). La visión epistemológica de las organizaciones como sistemas adaptativos complejos. *Revista Gestión I+D*, 69-92. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9040567>
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Revista Aglala*, 122-145.
- Rey Romero, J. (2018). Análisis de la predicción científica en William Whewell: estudio filosófico-metodológico de su planteamiento e incidencia posterior. Tesis doctoral del programa de doctorado en sociedad del conocimiento de la Universidad de la Coruña.
- Roundy, P., & Burke-Smalley, L. (Diciembre de 2022). Leveraging entrepreneurial ecosystems as human resource systems: A theory of meta-organizational human resource management. *Human Resource Management Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100863>
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership* (Cuarta ed.). John Wiley & Sons.
- Shwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: theory and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1-65.
- Ventas, A., Mansur, J., & Roth, S. (2022). Fit for functional differentiation: new directions for personnel management and organizational change bridging the fit theory and social systems theory. *Journal of Organizational Change Management*, 273-289. doi:<https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2022-0061>
- Von Bertalanffy, L. (1968). *Teoría General de los Sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Nueva York: George Braziller.