

Aplicación de la teoría de los sistemas sociales en empresas camagüeyanas

MSc. Yenly Betancourt Borrero, Dr. C. Néstor Loredo Carballo
y MSc. Guberto Canovas Riverón

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Camagüey *Ignacio Agramonte Loynaz*

Centro de Estudios de Dirección Empresarial y Territorial, Universidad de Camagüey *Ignacio Agramonte Loynaz*

yenly.betancourt@reduc.edu.cu

RESUMEN

La escuela de los sistemas sociales, pese a no ser muy conocida en el contexto cubano, potencia, a través del trabajo de los principales autores, el diseño y formulación de los objetivos así como el proceso de toma de decisiones. El presente trabajo aborda el tema relacionado con el diagnóstico del grado de aplicación de la Escuela de los Sistemas Sociales en dos empresas seleccionadas del territorio de Camagüey: Soluciones Mecánicas y Gases industriales. Al analizar los resultados de los instrumentos aplicados en la investigación se llegó a la conclusión de que el grado de aplicación de la teoría en las empresas seleccionadas es medio. Esta investigación reviste una gran importancia dado el énfasis que se le ha dado en los últimos tiempos a la toma de decisiones colegiadas en las organizaciones así como la necesidad de que los trabajadores participen en el proceso de elaboración de los objetivos.

Palabras clave: *sistemas, sociales, decisiones, objetivos, trabajadores*

ABSTRACT

The school of the social systems, in spite of is not very understood the cuban context power, through the work of the main authors, the design and formulation of the objectives as well as the process of taking of decisions. The present works approaches the related subject with the diagnosis of the degree of application of the school of the social systems in two undertakings selected of the territory of Camagüey: Soluciones Mecánicas y Gases Industriales. Analyzing the results of the applied instruments in the investigation the conclusion of the degree is reached to of application of the theory in the undertakings selected is medium. This investigation coats a great given importance the emphasis that you are had given in the last times to takes decisions formed an association in the organizations as well as the necessity of the herons take part in the process of fixation of the objectives.

Key Words: *systems, social, decisions, objective, working*

INTRODUCCIÓN

El hombre se ha conducido siempre mediante metas, fines u objetivos (términos de similar connotación práctica). Es indiscutible que la definición de los objetivos de un ser humano, un grupo social o una organización los provee de una guía de cómo actuar en el futuro. Es válido recordar una frase de Séneca cuando planteó que “no hay viento favorable para quien no sabe adónde va”.

La marcada importancia que reviste la dirección en todos los procesos organizativos hace necesario, como en todas las ciencias, el análisis valorativo de las teorías que en el transcurso de la historia fueron surgiendo y con cuyos aciertos se fue conformando la teoría de la dirección que guía los procesos administrativos en la actualidad.

La dirección debe, además, interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en un conjunto de acciones mediante la planificación, organización, mando y control de todos los esfuerzos, en todos los ámbitos y en todos los niveles de la organización, con el fin de alcanzar estos objetivos y garantizar la competitividad en un mundo cada vez más dinámico y complejo.

A lo largo del desarrollo de la ciencia de la dirección y sus teorías explicativas se le ha prestado especial atención al tema de los objetivos. Sin embargo, es solamente en las escuelas neoclásicas de la dirección y la de los sistemas sociales que se le presta una atención prioritaria.

La escuela de los sistemas sociales, pese a no ser muy conocida en el contexto cubano potencia, a través del trabajo de los principales autores, el diseño y formulación de los objetivos así como el proceso de toma de decisiones.

En Cuba, y por ende en Camagüey, no se han realizado estudios que definan la aplicación o no de esta teoría, sustancialmente importante en su aplicación práctica. Por todo ello el artículo está enfocado a diagnosticar el grado de aplicación de la teoría de los sistemas sociales en empresas camagüeyanas seleccionadas.

Las técnicas que se emplearon son revisión documental, cuestionario (entrevistas y encuestas) y de procesamiento estadístico

DESARROLLO

La dirección se ha convertido en uno de las más importantes áreas de la actividad humana. Se vive en una civilización en la que predominan las organizaciones y donde el esfuerzo cooperativo del hombre es la base fundamental de la sociedad. La tarea básica de la dirección es lograr que las personas realicen cada una de sus tareas de una manera eficiente y eficaz en las organizaciones, ya sea en las industrias, las organizaciones de comercio, los servicios públicos, hospitales, universidades, instituciones militares o en cualquier otra forma de la actividad humana.

Cada organización - ya sea industrial o proveedora de servicios - debe estar dirigida a lograr sus objetivos con mayor eficiencia, economía de acción y de recursos y a ser cada vez más competitiva.

En *El Capital* (Marx, 1962, p. 234) ofreció una definición precisa de lo que consideró el término dirección, al decir:

“Todo trabajo directamente social o colectivo en gran escala, requiere en mayor o menor medida una dirección que establezca un enlace armónico entre las diversas actividades individuales y ejecute las funciones generales que brotan de los movimientos del organismo productivo total, a diferencia de los que realizan los órganos individuales. Un violinista solo se dirige él mismo, pero una orquesta necesita un director. Esta función de dirección, de vigilancia y enlace, se convierte en función del capital tan pronto como el trabajo sometido a él reviste carácter cooperativo”

Aspectos fundamentales de la Escuela de los Sistemas Sociales

Esta escuela es la primera de un conjunto de escuelas que presentan como característica común la de conceptualizar a la empresa como un sistema abierto y por tanto

sujeto a las influencias del entorno y que, además, se apoyan en las aportaciones de la teoría general de sistemas.

Herbert Simon, James G. March y Richard Cyert son autores básicos en el desarrollo de esta escuela y sin duda alguna de la moderna teoría de la administración. Los puntos más destacables de sus aportes son:

- Análisis del proceso de toma de decisiones en las organizaciones
- Análisis del proceso de fijación del sistema de objetivos de la empresa

Simon es un fuerte detractor de la hipótesis económica de la maximización. Los agentes, sostenía, satisfacen sus necesidades pero no maximizan. En efecto, en su faceta económica, actúan en un ámbito acotado de "racionalidad limitada" debido a los defectos de conocimiento y la incertidumbre propia de la materia conocida.

Sobre estas premisas, Simon desconfiaba de la capacidad de la economía a la hora de realizar predicciones. La actividad económica se desarrolla en un ámbito natural y social, dinámico y complejo. Sus leyes jamás alcanzarán el grado de universalidad y constancia de la mecánica newtoniana. Las leyes económicas, fuertemente influidas por la historia, se modifican con los cambios de las instituciones, del conocimiento y las creencias. De este modo, sobre el supuesto de imperfección del conocimiento, Simon propuso concentrarse principalmente en los procesos de aprendizaje, de resolución de problemas y de formulación de reglas.

Su obra "Teoría de la organización", escrita junto a March, se ha convertido en un clásico de la administración. En esta obra Simon y March postulaban a la empresa como un sistema adaptativo compuesto por elementos personales, sociales y físicos unidos por una voluntad de cooperación para alcanzar fines comunes. Así, en la obtención de resultados corporativos, resulta más relevante la influencia de las acciones acotadas de cada uno de sus componentes que los posibles afanes maximizadores de los accionistas.

Simon concebía la tarea de la administración como una labor necesaria en la organización cuando asume de manera práctica la racionalidad en la toma de decisiones (en términos de los objetivos organizacionales). El criterio de racionalidad en la versión convencional subrayaba los resultados sobre los procesos; la racionalidad en el modelo convencional es como un dispositivo que traza los fines.

Pero Simon consideraba que una de las mayores fortalezas para el crecimiento de las empresas era su capacidad de exponer abiertamente las posibilidades de tomar decisiones razonables que afectaran positivamente los intereses de jefes y subalternos, deliberando y examinando los medios. Por lo tanto, el referente primordial de las decisiones organizacionales no sería una junta de gobierno corporativo, sino una filosofía de acciones colectivas identificada de modo razonable por cada trabajador, en un ambiente laboral deliberativo (Simon, 1991: 104).

Simon (1962) propuso el modelo del "hombre administrativo" en reemplazo del "hombre económico". Mientras que el hombre económico maximiza al seleccionar el mejor curso de acción de todas las opciones posibles, el hombre administrativo simplemente "satisface" en su esfuerzo por acercarse a una decisión que es suficientemente satisfactoria. Según Simon en su actuar en el día a día el gerente busca tomar y adoptar decisiones dentro de un rango de alternativas satisfactorias que no, necesariamente, son las alternativas óptimas, y esto a su vez, tiene consecuencias más allá de los individuos, lo que significa en la práctica que también las organizaciones solamente llegan a satisfacer sus objetivos en niveles de racionalidad subóptima.

Las decisiones, como fuente de la acción, representan el elemento dinámico de la organización. Dado que la estructura de la organización constituye el conducto por el cual fluyen las decisiones, actúa como un factor limitante o restrictivo; la dinámica de la acción conducirá necesariamente a modificaciones en el diseño de la estructura, cuando exista un conflicto entre ellas.

Las decisiones conducen a la estructura colectiva de las actividades y a la formación de un conjunto de individuos, de modo que pueden contribuir a los beneficios con un costo razonable. Un modelo para la toma de decisiones es un mecanismo colectivo para responder a una situación que requiere acción o, al menos, preocupación.

¿Por qué se habla de la toma de decisiones sociales? ¿No es suficiente con hablar de la toma de decisión individual? En todo caso, ¿por qué es necesaria la toma de decisiones sociales?

Actualmente en todas partes del planeta existe la ilusión de que los individuos son cierta clase de esferas poco sólidas, cada uno con una función de utilidad firmemente independiente e interactuando con sus congéneres solo a través del conocimiento que tiene de los precios de mercado. No es así, porque los valores, las variantes de acción de las que están conscientes, la comprensión de la clase de consecuencias que pueden surgir de sus propias acciones —todo este conocimiento, todas estas preferencias—, se derivan de la interacción con el medio social. Parte de estos valores y del conocimiento fue succionado junto con el alimento del seno materno; otra parte fue tomada, a menudo en una forma bastante crítica, del medio social. Otra quizá fue adquirida por medio de la reacción contra ese medio, pero con toda seguridad una parte menor se desarrolló en completa independencia de éste.

Durante los últimos años se ha dado un importante desarrollo en los medios técnicos disponibles para tomar decisiones respecto a situaciones con muchas variables y muchas interconexiones entre ellas. Por lo general, estas nuevas herramientas son asignadas a las disciplinas de investigación de operaciones y la ciencia administrativa, y hoy en día también a la inteligencia artificial.

Simon señaló que el objetivo principal es entender la racionalidad humana. Contrariado por la inaplicabilidad de la teoría clásica de optimización a las realidades de la decisión pública se orientó hacia una teoría de la decisión basada en la tesis de que la racionalidad humana está acotada. Debido a limitaciones en sus conocimientos y a la capacidad de procesamiento de la información el ser humano busca niveles de conformidad en vez de maximizar utilidades.

Estas referencias textuales esbozan la teoría que tanto fondo ha tenido en la sociología, la economía y la administración. La teoría de la racionalidad acotada supone que los seres humanos no tienen por objetivo personal la maximización del beneficio de su empresa, sino ciertos niveles de conformidad que obedecen a objetivos personales, subjetivos. Estos objetivos encuentran diversas formas de ser coherentes con el pensamiento de la organización. Antes de internarse en este pensamiento, Simon se dedicó a estudiar el comportamiento que el hombre tiene aislado: su forma de razonar, lo que lo impulsa, sus opciones frente a las circunstancias.

Para lograr interiorizar el campo procesal de la toma de decisiones, Simon se inclinó por aislar ciertos presupuestos teóricos. Dedujo entonces, que la racionalidad y la decisión están determinadas en gran medida por el pensamiento humano y la amalgama de subjetividades.

En la solución de problemas, el pensamiento humano es regido por programas que organizan multitud de procesos simples de información, en secuencias ordenadas y complejas que responden y se adaptan al ambiente de la tarea y a los datos que se extraen de ese ambiente a medida que se desarrollan las secuencias. El secreto de la solución de problemas consiste en que no hay secretos: se realiza a través de complejas estructuras de elementos simples y familiares.

El enfoque de Simon introdujo variables antes no contempladas en la racionalidad económica, los cambios de preferencia del consumidor que dependen de su psicología personal, el papel de las intuiciones, los estados anímicos y una creciente motivación que varía temporalmente. El mérito de Simon es haber identificado los componentes informales del comportamiento humano y haberlos integrado a una concepción más dinámica de las organizaciones.

La teoría de Simon muestra de qué manera la racionalidad organizacional ha devenido operativa e integradora. No se escapa de todo ello un objetivo principal: maximizar la utilidad. Evitar las ramificaciones subjetivas de los objetivos individuales ha sido uno de los grandes problemas estructurales dentro de la definición de organización y su funcionamiento en cuanto agente productor de decisiones. No obstante, y dejando de lado sus implicaciones, las relaciones no formales han logrado entablarse al margen de la organización cuando lo que las une nada tiene que ver con ellas. Todo parece indicar que la teoría de Simon va en busca de un sujeto que al integrarse a la organización modula su realidad, se incorpora a un modelo artificial coercitivo, en primera instancia, para luego, moldear la capacidad racional de sus decisiones con conceptos sociológicos de grupo, convertirlos en elecciones controladas. Simon no huye del control, pero lo convierte en un mecanismo psicológico de intensa creatividad.

Resumiendo, la teoría de la racionalidad acotada en Herbert A. Simon permite evaluar algunos lugares comunes predominantes en la economía de las organizaciones y precisar con mayor detalle por qué la filosofía de la empresa comprende una relación concordante con los comportamientos individuales de los agentes que la conforman. La racionalidad limitada del individuo actúa bajo grados relativos de comparación de manera semejante a la racionalidad en las organizaciones.

Como consecuencias de los presupuestos de Herbert Simon puede destacarse que en primer lugar, la racionalidad limitada diseñada por Simon tenía insuficiencias en sus dos presupuestos principales: el positivismo lógico y la psicología cognitiva. Dado el carácter de estas limitaciones podrán ser clasificadas como epistemológicas, antropológicas y éticas. En relación con los presupuestos epistemológicos en el modelo de Simon tan solo da cuenta de lo empíricamente observable. De este modo, “lo explicable” por su teoría se reducirá a este ámbito; calificando todo lo demás como materia de opinión y por tanto cuestionable. Como el problema que trata de solucionar es la toma de decisión en los individuos este presupuesto epistemológico determinará en gran medida sus presupuestos antropológicos y éticos. Así, su antropología, como fruto también de la psicología cognitiva, no incluirá conceptos como la voluntad y la emoción, obviando también los llamados “inobservables”, por ejemplo, la motivación. Varios autores del management se han dado cuenta de que tales inobservables proporcionan verdadero conocimiento. Las presunciones del positivismo lógico limitan en gran medida las posibles predicciones concretamente en su campo como es la estrategia. En esta línea otros autores del management han criticado a Simon sobre todo por el olvido de ciertos elementos de la psicología humana como la emoción y la

pasión. Debido a estas críticas, Simon intenta incluir dentro de su modelo otros elementos de la psicología humana como la emoción, al presentar el modelo emocional de racionalidad, uno de los tres modelos que presenta en uno de sus libros, como complementario a su modelo de racionalidad limitada. Sin embargo, el concepto de emoción que presenta es un concepto incompleto que tan sólo significa operativamente un focalizador de la atención en la decisión. Además, los casos en los que Simon admite la influencia de la emoción son muy extremos como en el estrés y la depresión. Una solución del mismo estilo es la que ha ofrecido Herbert Simon claramente insuficiente ante las críticas formuladas por olvidar el papel de la intuición en la decisión.

Aplicación de la teoría de los sistemas sociales en empresas camagüeyanas seleccionadas

Para constatar los elementos más significativos de la Teoría de los Sistemas Sociales en la práctica, se realizó una investigación en dos empresas enmarcadas en la ciudad de Camagüey y que se encuentran en Perfeccionamiento Empresarial. Esta característica hace que dichas entidades posean un mayor nivel de organización tanto de la fuerza laboral, principal objeto de interés de la investigación, como de todo el funcionamiento de la organización en general y, por ende, un mayor control interno, lo que hizo más fácil la recopilación de información, la aplicación de los instrumentos de investigación y finalmente la obtención de conclusiones sobre el trabajo que en ellas se realiza y el comportamiento de los elementos que se consideran de interés para la investigación.

Empresa de Soluciones Mecánicas de Camagüey (SOMEK)

La primera de las entidades visitadas fue la Empresa de Soluciones Mecánicas de Camagüey (SOMEK), que es una entidad que actualmente forma parte del Grupo Empresarial de Equipos y Soluciones Mecánicas (GEESOMEK) subordinada al Ministerio de la Construcción.

La Empresa de Soluciones Mecánicas de Camagüey tiene como objetivo la reparación de equipos y motores de la construcción y el transporte, así como sus agregados y partes, además, la fabricación y recuperación de piezas y herramientas, con alcance al sistema del Ministerio de la Construcción y a terceros.

La empresa dispone de siete órganos de dirección colectiva, uno de carácter principal (Consejo de Dirección), otro de carácter productivo (Consejo de Producción), cinco que funcionan como órganos asesores de dirección que son la Comisión de Cuadros, Comisión de Divisa, Comité de Contratación, Grupo Negociador y el Comité de Control. Todos funcionan en base a disposiciones documentadas preestablecidas.

Empresa de Gases Industriales

La segunda entidad objeto de investigación fue la Empresa de Gases Industriales. Es una empresa estatal perteneciente al Grupo Empresarial de la Industria Química del Ministerio de la Industria Básica dedicada a la producción y comercialización de los Gases Industriales para el mercado interno.

Los órganos de dirección colectiva que funcionan a nivel de empresa son los siguientes: Consejo de Dirección, Consejo de Administración, Consejo de Producción y Consejo Técnico.

Para la realización de la investigación se aplicaron tres instrumentos: encuestas a directivos y trabajadores, una entrevista a cada director general de las empresas objeto de investigación y la revisión documental.

La encuesta está conformada por 3 preguntas, las cuales, a su vez, están compuestas por varios incisos. Los principales ítems son:

- Conocimiento por parte de los trabajadores y directivos de la existencia y funcionamiento de los órganos colegiados de dirección.
- Participación de los trabajadores en la formulación de los objetivos.
- Evaluación de la calidad de los objetivos.
- Participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones.
- Aplicación por parte de los directivos de estilos y métodos de dirección adecuados.

Se definió el tamaño de la muestra considerando la cantidad de trabajadores de cada institución mediante el paquete estadístico DYANE. Se consideró un 95.5% de intervalo de confianza y el 5% de error de muestreo.

Otro método utilizado fue la entrevista a los directores generales de cada una de las empresas. Esta se desarrolló de forma privada y dio la posibilidad de observar, a través del diálogo directo, la reacción y posición del entrevistado ante cada uno de los temas tratados, lo que constituye una ventaja de este instrumento, para luego contrastar sus criterios con los del resto del equipo de dirección y los trabajadores en general. El objetivo de la entrevista fue percibir el nivel de conocimientos que tienen los directivos sobre los principales aspectos de la teoría en cuestión, sin hacer mención directa de la misma, así como también, conocer sus puntos de vista y la forma como los tratan en sus respectivas empresas.

Según criterio de los autores, para evaluar el grado de aplicación de la Teoría de los Sistemas Sociales en las empresas objeto de análisis se tendrán en cuenta la presencia, en sus enfoques directivos, de los siguientes aspectos recogidos en la misma:

1. Los objetivos finales de la empresa serán la resultante de una transacción entre los objetivos de los grupos con mayor poder.
2. Importancia de tener en cuenta las opiniones e intereses de los trabajadores a la hora de diseñar y formular los objetivos de la organización.
3. Participación de los trabajadores en el diseño y formulación de los objetivos.
4. Existencia de buenos canales de comunicación.
5. Reconocimiento de la importancia de la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones de la organización.
6. Reconocimiento de la existencia y funcionamiento de órganos colegiados de dirección dentro de la organización.
7. Participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones.
8. La organización lleva implícito un proceso de aprendizaje, derivado de la acumulación de experiencias.

De los ocho aspectos señalados anteriormente, se considerarán como núcleo duro o aspectos invariantes a la hora de diagnosticar el grado de aplicación de la teoría en las empresas, por la importancia que, según criterio de los autores, tienen dentro de los planteamientos de la teoría: tener en cuenta las opiniones e intereses de los trabajadores a la hora de diseñar y formular los objetivos de la organización (2),

participación de los trabajadores en el diseño y formulación de los objetivos (3), reconocimiento de la importancia de la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones de la organización (5), reconocimiento de la existencia y funcionamiento de órganos colegiados de dirección dentro de la organización (6), participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones (7).

A partir de estos criterios se considerará que una empresa posee un alto grado de aplicación de la teoría cuando se manifiesten estos 5 aspectos y podrían estar presentes otros de los señalados.

Un grado medio corresponderá a una empresa cuando revele en su enfoque directivo la presencia de, al menos, tres de estos aspectos y otros de los señalados.

Las empresas con grado bajo serían aquellas que no clasifiquen en los anteriores criterios, aunque sí estén presentes otros de los que se señalan.

Grado de aplicación de la teoría en la empresa SOMEC

Los objetivos de trabajo en la empresa se diseñan desde la base. Cada una de las brigadas confecciona su plan y elabora la propuesta a la Dirección de la Unidad Empresarial de Base, teniendo en cuenta un balance de carga y su capacidad. Además, se evalúan las condiciones que se tengan en cuanto a mercado, surtido y aseguramiento. Una vez discutida la propuesta con los trabajadores de la brigada se presenta la propuesta a la dirección de la empresa donde se proyectan cada uno de los objetivos generales en función de las necesidades de la base y, una vez llegado al consenso es discutido en la asamblea de afiliados para su aprobación. Se puede constatar que los trabajadores tienen una participación directa en el diseño y formulación de los objetivos de trabajo de la organización.

Los órganos colegiados de dirección se crean para actividades de intercambio de ideas, para crear de conjunto con la organización sindical comisiones internas para el autocontrol, solución de problemas y análisis colectivo sobre la gestión. Estos órganos se crean y se extinguen en correspondencia con las necesidades que surjan en el desarrollo de la gestión empresarial. Los órganos colegiados de dirección en sus reuniones de evaluación o análisis asesoran al director general para la toma de decisiones. No obstante, en ocasiones se toman decisiones rápidas sin colegiar, lo cual en el momento puede ser acertado pero a largo plazo atenta contra el desarrollo de la empresa.

Después de hacer el análisis de los instrumentos de investigación aplicados a la empresa SOMEC se puede observar que están presentes 4 de los 5 aspectos considerados como el núcleo duro de la teoría a la hora de realizar una evaluación de su grado de aplicación. Los trabajadores tienen participación en el diseño y formulación de los objetivos, se reconoce la importancia de la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones en la organización, se conoce la existencia y funcionamiento de los órganos colegiados de dirección y la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones. Esto lleva a diagnosticar el grado de aplicación de la Escuela de los Sistemas Sociales en la empresa SOMEC como medio.

Grado de aplicación de la teoría en la empresa Gases Industriales

Los objetivos se diseñan en relación con los problemas y deficiencias del año anterior, buscando lograr la satisfacción de los clientes. Los trabajadores tienen participación en este proceso mediante la Asamblea de Afiliados, donde se discute el plan y se recogen sus opiniones.

Se aprecia que los directivos hacen mayor énfasis en las cuestiones productivas sin tener en cuenta los estilos y métodos de dirección aplicados en la empresa.

Después de hacer el análisis de los instrumentos de investigación aplicados a la empresa Gases Industriales se puede observar que están presentes 4 de los 5 aspectos considerados como el núcleo duro de la teoría a la hora de realizar una evaluación de su grado de aplicación. Los trabajadores tienen participación en el diseño y formulación de los objetivos, se reconoce la importancia de la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones de la organización, se conoce la existencia y funcionamiento de los órganos colegiados de dirección y la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones. Esto lleva a diagnosticar el grado de aplicación de la Escuela de los Sistemas Sociales en la empresa Gases Industriales como medio.

CONCLUSIONES

Aun cuando en los inicios de la teoría administrativa no fuera reconocido de esta manera, el hombre, como creador del valor tanto de mercancías como de servicios, ha sido y será el elemento fundamental en el logro de los objetivos organizacionales y del éxito empresarial.

Un aspecto esencial en la Escuela de los Sistemas Sociales es que reconoció la capacidad que posee el hombre de emitir criterios y valoraciones dentro de la organización así como la necesidad de que se tuvieran en cuenta sus opiniones e intereses a la hora de diseñar los objetivos de la empresa.

Los instrumentos utilizados en esta investigación permitieron diagnosticar el grado de aplicación de la Escuela de los Sistemas Sociales en las empresas SOMEK y Gases Industriales a partir de la presencia o no, en las mismas, de los principales elementos que recoge la teoría.

El resultado general obtenido fue medio pues en las empresas analizadas no se observaron la cantidad requerida de elementos de la teoría considerados como invariantes.

REFERENCIAS

- MARX, C. (1962). *El Capital* (T. 1), La Habana: Ed. Política.
- SIMON, H. (1989). Los procesos racionales en las cuestiones sociales, en <http://www.eumed.net/cursecon/textos/simon-procesos.htm>, (Consulta: 18 de enero de 2013)