

ENFOQUE DE SISTEMA AUTOPOIÉTICO VIRTUAL MEMÉTICO PARA LA VISUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN RED.

MEMETIC VIRTUAL AUTOPOIETIC SYSTEM APPROACH FOR THE VISUALIZATION OF THE NETWORK ORGANIZATION.

Rolando J. Sumoza Matos¹

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo sintetizar las concepciones de la teoría general de sistemas, las teorías autopoieticas, la memética y la empresa red para dar una concepción distinta de la organización empresarial bajo diferentes enfoques y caracterizaciones, en un conjunto unificado que permita una visualización de sus elementos conceptuales de manera más completa y clarificante. Se desarrolló a través de una metodología cualitativa, fundamentada en el análisis hermenéutico – dialéctico, buscando deconstruir y luego reconstruir las diferentes definiciones. Como principal hallazgo se generó un enfoque de la cultura organizacional como elemento definitorio central de las organizaciones como sistemas, para una concepción más holística de la empresa.

Palabras Clave: Organización empresarial, autopoiesis, memética, empresa red, transculturación

Abstract

This article aims to synthesize the conceptions of general systems theory, autopoietic theories, memetics and the network company to give a different conception of the business organization under different approaches and characterizations, in a unified set that allows a visualization of its conceptual elements in a more complete and clarifying way. It was developed through a qualitative methodology, based on hermeneutic-dialectical analysis, seeking to deconstruct and then reconstruct the different definitions. As a main finding, an approach to organizational culture was generated as a central defining element of organizations as systems, for a more holistic conception of the company.

Keywords: Business organization, autopoiesis, memetics, network company, transculturation

1. Profesor Asociado de la Escuela de Criminología de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela. Investigador miembro del Grupo de Investigaciones Complejas en Criminología (GICCRIM). Doctor en Ciencias Organizacionales, FACES ULA, Magister Scientiae en Administración, FACES ULA. Avenida Las Américas, Conjunto la Liria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas; Dirección electrónica: rsumoza@gmail.com.

Objetivo y esbozo metodológico

Sintetizar las concepciones de la teoría general de sistemas, las teorías autopoieticas, la memética y la empresa red para dar una concepción distinta de la organización empresarial bajo diferentes enfoques y caracterizaciones, en un conjunto unificado que permita una visualización de sus elementos conceptuales de manera más completa y clarificante.

La investigación se desarrolló a través de una metodología cualitativa, fundamentada en el análisis hermenéutico – dialéctico, buscando deconstruir y luego reconstruir las diferentes definiciones. Una deconstrucción e hilo histórico de los conceptos permitieron una dialógica con otras fuentes epistemológicas, generando la posibilidad de síntesis para la elaboración de un constructo conceptual bajo un enfoque más holístico de la organización empresarial como una ontología.

Los sistemas y su caracterización, a manera de introducción

La presente investigación implica la necesidad de definir inicialmente a los sistemas, a pesar de que han sido tratados en una multiplicidad de documentos de distinta índole. Concibiéndolos sintéticamente como una reunión o conjunto de elementos (conceptos, objetos y/o sujetos) relacionados de alguna manera, y para los fines propuestos, por tratarse de organizaciones de tipo empresarial, incluyen los tres tipos de elementos mencionados. Los sistemas pueden estar compuestos también por otros sistemas, a los cuales se denominan subsistemas. A los sistemas superordinales que se componen por subsistemas se les denomina sistema total o integral (van Gigch, 2004).

Como aspectos generales de un sistema se consideran elementos de entrada o entradas a aquellos que ingresan al sistema y elementos de salida o salidas, a aquellos que lo dejan. Bajo un esquema de organización, se genera un proceso de conversión, por medio del cual, las entradas se transforman en salidas, agregando valor y utilidad a dichas entradas.

En el interior de los sistemas se encuentran unos elementos que se le aplican a las entradas, denominados recursos. En ocasiones, entradas y recursos son intercambiables en sus caracterizaciones. Por ejemplo, en una conferencia, los asistentes son entradas y los ponentes son recursos, pero una buena intervención o

reflexión de un asistente transforma al asistente – entrada en un asistente – recurso, en relación al resto de los asistentes e incluso al mismo ponente.

Un sistema tiene un medio o entorno que se diferencia de este, pues contiene elementos no relacionados con los del mismo sistema y cuando tiene administradores, agentes y autores de decisiones, estos, no tienen competencia en dicho medio o entorno. Para este propósito se hacen necesarias dos precisiones fundamentales: a) La determinación de los límites entre uno y otro; y b) Casi siempre se dan interacciones entre el sistema y su entorno o medio.

Una organización humana, principalmente de corte empresarial tiene una teleología determinada, compuesta por propósitos y funciones, tácitos, expresos, evidentes o solapados. Se asume como la denominada causa final de Aristóteles, que consiste en aquello para lo cual algo se hace. Cuál es la razón para la creación de una organización empresarial determinada. Al ser de esta manera, se distancia de la concepción clásica de la ciencia, pues como dice González (2006): “En la ciencia moderna se intenta evitar cualquier tipo de explicación que contenga causas finales”. (p. 94). Esta teleología, pudiera conducir a un principio de causalidad distinto al concebido por la ciencia de la modernidad y que se expresa a través de acciones distintas.

Los sistemas, subsistemas y elementos tienen atributos o propiedades, que pueden ser cualitativos o cuantitativos, donde los cualitativos presentan un mayor nivel de dificultad para ser definidos y medidos. Las metas y objetivos del sistema condensan y exponen las propiedades y atributos necesarios en pro de alcanzar la teleología concebida.

A su vez, la consecución de un objetivo, supone la concepción de componentes, programas o misiones, compatibles y reunidos. Un punto de relevancia a este respecto es el que expone van Gigch (2004): “En la mayoría de los casos, los límites de los componentes no coinciden con los límites de la estructura organizacional, una cuestión bastante significativa para el enfoque de sistemas”. (p. 28)

Las acciones y decisiones que tienen lugar en el sistema, se atribuyen o asignan a administradores, agentes y autores de decisiones cuya responsabilidad es

la guía del sistema hacia el logro de metas, objetivos y por tanto del propósito de la organización, a través de sus componentes, programas o misiones.

El sistema tiene una estructura definida por la forma que los elementos mantienen sus relaciones. Puede ser simple o compleja, dependiendo de la cantidad y calidad de las interrelaciones que se generan entre las partes del sistema. Los complejos involucran jerarquías que como bien expresa van Gigch (2004), “son niveles ordenados, partes o elementos de subsistemas” (p. 29)

La complejidad puede visualizarse a través de los estados y flujos del sistema, donde los primeros muestran a los elementos en un punto en el tiempo, con los atributos que los caracterizan. Por otro lado, los flujos son producto de los cambios de un estado a otro y definidos por van Gigch (2004) como “tasas de cambio del valor de los atributos de sistemas” (p. 29), y *la conducta* se interpreta como los cambios en los estados en un período de tiempo.

Los sistemas pueden ser vivientes o no vivientes, abstractos o concretos, y abiertos o cerrados. Vivientes cuando el sistema está dotado de funciones biológicas como nacimiento, muerte y reproducción, términos que se aplican para algunos sistemas que carecen de elementos vivos biológicamente determinados. Abstractos, aquello en que la totalidad de sus elementos son conceptos, y concretos, donde parte de sus elementos son objetos, sujetos o ambos. Los abstractos por tanto son no vivientes.

Un sistema cerrado es aquel donde ningún sistema externo lo afecta de forma significativa y por tanto se considera que no tiene medio o entorno para su funcionamiento o propósito. El abierto tiene un medio con el cual se relaciona, intercambia y comunica. Y como bien lo expresa van Gigch (2004): “cualquier consideración de sistemas abiertos como sistemas cerrados, en los que pasa inadvertido el medio, trae consigo graves riesgos que deben comprenderse totalmente. Todos los sistemas vivientes son abiertos.” (p. 53)

Los sistemas vivos y la autopoiesis

Maturana y Varela (2003), diferencian entre los sistemas vivos de los que no lo son, por la configuración de su organización, la cual “es que los seres vivos se caracterizan porque, literalmente se producen continuamente a sí mismos, lo que

indicamos al llamar a la organización que los define, organización autopoietica.” (p. 25)

Dentro de su caracterización se encuentra que:

- a) Los componentes deben estar dinámicamente relacionados en una continua red de interacciones. A nivel celular se le denomina metabolismo celular.
- b) Las interacciones producen componentes que a su vez integran la red de transformaciones que las produjo.
- c) Algunos de los componentes producidos generan un borde o límite, como una especie de membrana a nivel celular.
- d) Este borde, no sólo limita la extensión de la red de interacción y transformación, sino que participa en ella. De no ser por ella, como los expresan Maturana y Varela (2003): “el metabolismo celular se desintegraría en una sopa molecular que se difundiría por todas partes y no constituiría una unidad discreta como la célula.” (p. 27)

Hay entonces una contrariedad en lo planteado por la teoría general de sistemas y lo propuesto para los sistemas vivos concebidos por Maturana y Varela, pues la primera implica que para los sistemas vivos, su característica fundamental es que sean abiertos, mas sin embargo, la autopoiesis² implica un sistema cerrado, dado su borde, límite o membrana. Esto hace que tome nuevamente relevancia, el hecho de tratar un sistema abierto como cerrado o viceversa.

Dicha contrariedad podría implicar que alguna de las dos propuestas conceptuales está equivocada o que en algunos casos los sistemas vivos sean abiertos, sin membrana o con una membrana que permite un intercambio limitado como la capa de ozono para el planeta tierra; y en otros momentos, los sistemas sean cerrados y permitan la organización autopoietica en estricto.

También pudiera manejarse la hipótesis de que existe una gradación en la organización autopoietica, de acuerdo a las condiciones y características del borde, límite o membrana, y que pueda generar jerarquías autopoieticas en diferentes sistemas.

En este sentido y a un nivel biológico pudieran citarse varios ejemplos con el comportamiento de las células de las ratas topo y su contraste con ratas de otro tipo,

² Contrario a la alopiesis que se genera en un sistema abierto que permite entradas y salidas, y por tanto una relación continua con el entorno.

pero a los fines de esta investigación interesan los estudios de sistemas complejos como los sociales y en particular los que se refieren a las organizaciones empresariales.

Como resultado del planteamiento anterior, surgen dos preguntas en lo inmediato: ¿se pueden considerar a las organizaciones empresariales como sistemas vivos?; y ¿pueden las organizaciones empresariales ser autopoieticas? Para dar respuesta a estas interrogantes es necesario hacer la revisión de los requisitos y postulados de las tablas 1 y 2.

Tabla 1. Requerimientos de los sistemas vivos

Teoría General de Sistemas	Autopoiesis de Maturana y Varela
Nacen, mueren y se reproducen	Los componentes deben estar dinámicamente relacionados en una continua red de interacciones
Todos los sistemas vivientes son abiertos	Las interacciones producen componentes que a su vez integran la red de transformaciones que las produjo
	Algunos de los componentes producidos generan un borde o límite El borde limita la extensión de la red de interacción y transformación, así como también participa en dicha red

Fuente: Elaboración propia del autor

Tabla 2. Jerarquía de sistemas

Sistemas no Vivientes	Sistemas Vivientes
Estructuras estáticas llamadas marco de referencia	Sistemas abiertos con estructura de automantenimiento. Las células representan el primer nivel en el cual la vida se diferencia de la no vida
Estructuras dinámicas simples con movimientos predeterminados, como se muestra en el mundo físico que nos rodea. Estos son llamados aparatos de relojería	Organismos vivientes con poca capacidad de procesamiento de información, como las plantas
Sistemas de cibernética con circuitos de control de retroalimentación llamados termostatos	Organismos vivientes con una capacidad de procesamiento de información más desarrollada pero no autoconscientes. Los animales, excluyendo al hombre, se encuentran en este nivel
	El nivel humano, se caracteriza por la autoconciencia, autorreflexión y conducta de integración
	Sistemas y organizaciones sociales
	Sistemas trascendentales, o sistemas más allá del conocimiento actual

Fuente: Elaboración propia del autor basado en los postulados de Boulding, citado por van Gigch (2004, p. 57)

La virtualidad de la personalidad de la organización

La virtualidad es un término que proviene del latín *virtus*, cuyo significado es fuerza y virtud. Es un algo que tiene la fuerza para producir un efecto, aunque no lo produzca. En física es concebida como la existencia aparente y no real. La realidad virtual en términos tecnológicos es la realidad aparente que se presenta para uno o más individuos, a través de sistemas tecnológicos.

Esta virtualidad permite que a las organizaciones se les reconozcan características que en principio son propias de los seres humanos. Ossorio (1984) define a la persona como “ser o entidad capaz de derechos y obligaciones, aunque no tenga existencia individual física; como las corporaciones, asociaciones, sociedades y fundaciones.” (p. 569). Las cataloga como físicas, naturales o de existencia visible, por un lado, y jurídicas, morales e ideales, por el otro.

Las organizaciones nacen, mueren y se reproducen. Nacen cuando son creadas bajo regímenes formales o informales, legales, paralegales o ilegales. La diferencia entre los nacimientos es que la persona física o natural, es creada con la denominada causa material aristotélica y la persona moral o ideal, es producto de la causa final del filósofo griego. La primera está constituida por sustancias con determinados compuestos y la segunda es producto de una teleología determinada.

Ambas tienen causa eficiente, es decir un agente de cambio, que en las naturales puede por una unión sexual de los padres o una posible clonación; y las organizaciones son producto de los intereses, necesidades y gustos de un grupo de personas, que realizan una serie de acciones formales o simplemente de hecho.

Para la causa formal aristotélica, o la organización y configuración que hace que algo sea lo que es, existe la problemática expuesta anteriormente entre la teoría general de sistemas y la autopoiesis de Maturana y Varela.

Homeostasis y reproducción

Una vez que se da el nacimiento de la organización, pudieran citarse algunos ejemplos para el proceso reproductivo de las mismas, como por ejemplo el establecimiento de sucursales, departamentos y/o filiales. Así también pudiera hablarse de fusiones, divisiones, extensiones y otras operaciones, que asemejan reproducciones sexuales en los seres humanos y asexuales en otros seres vivos.

Pero aquellas organizaciones que se mantienen sin duplicarse o expandirse, que pudieran ser la mayoría de las mismas, así como algunas fases de aquellas que se reproducen, apuntan hacia un camino, que continuando con la virtualidad biológica de las mismas, se denomina homeostasis. Un término del que Capra (1998), reconoce como autor a Claude Bernard, y que define como “el mecanismo autorregulador que permite a los organismos mantenerse en un estado de equilibrio dinámico con sus variables fluctuando dentro de límites de tolerancia.” (p. 62)

Al concepto de homeostasis, también se le agrega el concepto de bucle de retroalimentación, que fue incorporado por los autores de la cibernética, lo que apoya las concepciones de los procesos autorreguladores característicos de los seres vivos, en especial los patrones de red no – lineal.

La homeostasis virtual implica que una organización busque, a través de procesos autorreguladores y bucles de retroalimentación, un estado de equilibrio, lo que implica la formación de bordes y límites en empresas y grupos de trabajo, a fin de no verse afectados y signados por el entorno o medio. Este fenómeno se genera a través del potenciamiento de una cultura organizacional o grupal, dependiendo del caso, lo que permite un funcionamiento, al menos en principio, como sistema cerrado.

Homeostasis y autopoiesis memética

Una de las explicaciones sobre la transmisión cultural, basada en la biología evolutiva es el proceso memético. Una propuesta planteada por Richard Dawkins, haciendo una comparación de la distribución de genes para la evolución de las especies, con las unidades de información para la evolución de la cultura. Esta exposición ha tomado la fuerza explicativa para que Blackmore (1999), afirme: “To fully understand human behaviour we must consider both genetic and memetic selection”³.(p. 36)

Como bien lo expone Dawkins (1993), en su texto el Gen Egoísta:

Al igual que los genes se propagan en un acervo génico al saltar de un cuerpo a otro mediante los espermatozoides o los óvulos, así los memes se propagan en el acervo de memes al saltar de un cerebro a otro mediante un proceso considerado en su sentido más amplio, puede llamarse imitación. Si un científico escucha o lee una buena idea, la transmite a sus colegas y

³ Para entender completamente el comportamiento humano debemos considerar ambas corrientes, la selección genética y la selección memética

estudiantes. La menciona en sus artículos y ponencias. Si la idea se hace popular, puede decirse que se ha propagado, esparciéndose de cerebro en cerebro. (p. 218).

En una siguiente afirmación del mismo autor, se expone que en muchos sentidos el meme funciona a nivel cultural como un virus, y de esto se puede inferir que aparte de constituirse en una especie de gen, también puede ser parte de este, formando sólo un elemento de la información de la cadena de ADN memético del huésped. Entonces, un meme puede constituirse en un gen absoluto o sólo como una parte de la cadena del ácido desoxirribonucleico que lo compone. Son muchas las analogías que pueden hacerse en estos dos sentidos e incluso elaborar unas categorías generales de memes, de acuerdo a su influencia dentro del acervo memético existente.

Inicialmente puede clasificarse el meme de acuerdo a como se desarrolla y es transmitido, como bien se expone en la Tabla 3:

Tabla 3. Memética por transmisión

Tipo de	Descripción
Transmisión	
Clonación	El meme (génico) pasa directamente de cerebro a cerebro, manteniendo un nivel de fidelidad y exactitud elevadas.
Reproducción	El meme (génico) pasa de cerebro a cerebro, uniéndose a otro meme compatible, con el cual puede reproducirse, produciendo un nuevo meme.
Virología Clásica	El meme (viral) ingresa en el acervo cultural y destruye los memes existentes, afectando las bases que sostienen la cultura anterior.
Retrovirología	El meme (viral) se adhiere a la cadena de información de un meme génico anterior, se hace parte de dicha cadena y por tanto logra reproducirse como parte del meme génico del huésped.

Fuente: Elaboración propia del autor

De acuerdo a la vía de propagación, la construcción cultural e individual de los huéspedes, el meme se replica por medio de la imitación de algo que fue transmitido por vía oral, escrita o con el ejemplo personal. Algunos memes tienen un éxito mayor que otros en el acervo donde se desenvuelven, y por tanto algunos se mantienen y otros están destinados a su extinción.

Para la determinación de esto, Dawkins (1993) a lo largo de su exposición, explica que el desarrollo de un meme depende de su fecundidad, longevidad y fidelidad. La primera es la capacidad extensiva de huéspedes a los que puede alcanzar, la longevidad es el tiempo de supervivencia y existencia en un acervo memético y la fidelidad es la exactitud con la que se replica, pues está sujeto a la mutación y a la fusión con otros memes.

Tomando las premisas del autor del Gen Egoísta, y en pro de hacer mayores analogías con los estudios virológicos en el mundo, estableciendo como base lo expuesto por Nathan Wolfe, Pardis Sabeti y Erica Olman – Sapphire, en el documental de National Geographic (2017), intitulado Human Inferno, se pueden establecer los siguientes supuestos:

- La capacidad del meme para su fecundidad, longevidad y fidelidad, depende del grado de entendimiento del huésped al que se adhiere.
- Para el estudio de un meme, es necesario identificar su origen, el tipo de meme, cómo ha alterado diferentes acervos meméticos, reacción de los diferentes agentes a los que afecta, qué tipo de personas son y cuáles no son susceptibles a su afectación y cuáles son los medios por los cuales se transmite (clasificando los que le generan mayor éxito).
- Los memes de tendencia viral, pueden clasificarse en memes clásicos y retromemes. Los primeros toman forma total, afectando a un acervo cultural determinado y destruyendo o anulando a los ya establecidos; y los retromemes por otro lado, que se adhieren a los memes establecidos, integrándose a la diversidad memética del huésped y reproduciéndose como parte de este. Ejemplificando a los primeros, se puede configurar la substitución de la idea de Pachamama por una versión de deidad femenina con la Virgen María. Y como ejemplo de los segundos, se puede observar los cambios en las secuencias: *ver una película en el betamax*, *ver una película en el dvd* y/o *ver una película en el blu – ray Disc*, el meme establecido de ver una película, se ve afectado por las substituciones virales de betamax, dvd y blu - ray. La transculturalidad está basada fundamentalmente en los retromemes, aunque el

rescate de los memes ya considerados erradicados o extintos, para resaltarlos de alguna manera en la actualidad, también la producen.

- Así como las vacunas proveen al huésped la capacidad de resistir la invasión de un tipo de virus determinado, la cultura inmanente de un lugar específico, en un tiempo preciso, puede preparar antígenos contra los memes nuevos. Pero es difícil inocular toda una población contra cualquier meme que ingresa. En una población pequeña como las organizaciones empresariales o los grupos de trabajo, esto genera que se formen límites o bordes, entre el grupo como sistema y el entorno o medio.
- Cada ser vivo tiene en sí mismo un virus determinado, y así también, tiene la capacidad de generar memes. Sobre todo, los seres humanos tienen incrementada esta capacidad, pues son los únicos seres vivos con capacidad para producirlos de manera intencionada. Esto hace, que cada persona se convierta en una fábrica potencial de memes o de lo que se denomina en virología en el agente cero. Movimientos como el taoísta pueden evidenciar también, que la naturaleza influye o participa en el acervo memético, aunque pueda considerarse de manera menos significativa o solapada.
- Los memes pueden ser expresos o solapados. Los primeros son ampliamente comunicados en todas sus dimensiones y sin esconder ningún mensaje oculto. Los segundos pueden:
 - Tener características subliminales o que sugieran una respuesta sin que el receptor capte siquiera el mensaje del emisor. No lo percibe con sus sentidos o incluso ni con su intuición, pero lo afectan directa o indirectamente.
 - Tener una finalidad distinta en el emisor, que difícilmente puede identificar el receptor.
 - Utilizar normas de comunicación distintas de las válidas socialmente.
 - Esconder intenciones del emisor inicial o de los emisores intermedios, con la estética o por medio del constructo del mensaje.

Por tanto una organización empresarial o grupo de trabajo con una cultura organizacional o grupal elevada, producto de una búsqueda homeostática incremental, trae consigo el funcionamiento más cerrado del conjunto como sistema, lo cual produce la autopoiesis memética.

Los miembros se mantienen dinámicamente relacionados en una continua red de interacción, a través de la comunicación. Las interacciones producen componentes meméticos que a su vez integran la red de transformaciones dentro de la organización o grupo de trabajo que las produjo. Algunos de los memes producidos generan el

borde o límite, en la búsqueda de distinguir a la organización o grupo, dentro de la sociedad en general o del resto de los grupos de trabajo. Al disiparse la identidad memética cultural, el sistema organización tiende a desaparecer.

En este punto, surge nuevamente una situación problemática, pues la teoría general de sistemas apoya la tesis antes expuesta que todo sistema abstracto es un sistema no vivo. Y asumiendo que la cultura se desenvuelve bajo un esquema de conceptos y que la misma no depende del sujeto o de los objetos que representan, la memética cultural participa de una autopoiesis virtual, pero no puede relacionarse con los sistemas vivos.

Para dar una solución a este posible impase, se cita como referencia lo expresado por la UNESCO (2002):

La cultura debe ser considerada como el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias.” (p. 19)

Y además que,

La cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es, para el género humano, tan necesaria como la diversidad biológica para los organismos vivos. (p. 20)

Por tanto, la cultura desborda lo concebido como un sistema cuyos elementos sean sólo conceptos, pues además de los mismos, incluyen rasgos materiales, la identidad de los sujetos y de los grupos; y además cuenta con componentes equivalentes a los de la diversidad biológica. Esto hace que pueda deba ser tratada no sólo como sistema abstracto, sino que también debe incluir objetos y sujetos, propios de los sistemas concretos y por tanto con potencialidad de ser considerados como sistemas vivos.

La consideración de sistema vivo, la autopoiesis y la homeostasis virtuales, se generan entonces en organizaciones donde la cultura organizacional deja de ser sólo un concepto y se traduce en acciones prácticas con consecuencias materiales. No basta sólo con la comunicación, sino que es necesario que la misma produzca acciones prácticas e identidades concretas. Algunas serán propias de la época, otras

propias de la región y unas fundamentadas en los fundamentos de la organización empresarial o grupo de trabajo al que se refiera.

La organización de la empresa red

En una relación de cultura y organización, Castells (2000), expone los siguientes postulados en su introducción a la empresa red:

- a) La economía informacional está basada en culturas nacionales de alcance planetario y de configuración multicultural.
- b) Aun así, se genera la existencia de una matriz común de formas organizativas para los procesos de producción, consumo y distribución.
- c) Las culturas se manifiestan por medio de su inserción en las instituciones y organizaciones.
- d) Las organizaciones son sistemas específicos de recursos que se orientan a la realización de metas determinadas.
- e) Las instituciones son organizaciones con la autoridad suficiente para realizar tareas propias del conjunto de hombres o sociedad.
- f) La cultura relevante para el desarrollo de un sistema económico es la que se materializa en lógicas organizativas.
- g) Las lógicas organizativas, citando a Nicole Biggerrt son “un principio legitimador que se elabora en un conjunto de prácticas sociales derivadas. En otras palabras, las lógicas organizativas son las bases ideacionales de las relaciones de autoridad institucionalizadas.” (p. 214)

Es decir que la cultura se actualmente en múltiples componentes que provienen de diferentes lugares del mundo, lo que de forma retroviral se filtra en las organizaciones y logra reproducirse con la cultura original de las mismas. Aun cuando hay caracterizaciones generales que se reproducen comúnmente en las diferentes formas organizativas, lo que genera un fenotipo grupal común y aparentemente armónico.

Esto, logrado a través de las instituciones, que por medio de sus autoridad, no sólo producen memes hacia otras organizaciones, sino también a individuos particulares y grupos de personas sin organización aparente, y sin intermedio de las acciones causales aristotélicas en estricto sentido, determinan los patrones causales formales para cualquier emprendimiento organizativo que se pretenda establecer.

Por ejemplo, entidades registrales y tribunales mercantiles generan lineamientos para la configuración organizativa; entidades tributarias determinan gran parte del funcionamiento, sobre todo en el aspecto financiero; y organismos de supervisión de seguridad industrial y de asuntos laborales configuran las relaciones laborales en sus diferentes aspectos. No tanto por las atribuciones ejecutivas o legislativas, sino por la cultura generada de hecho.

Una condición autopoiética que sigue su curso constante hasta que la incidencia de nuevos memes retrovirales, con suficiente fuerza como Atractores, logra cambiar la lógica organizativa de algunos entes organizacionales, hasta alcanzar la propia dinámica de las instituciones, dando paso incluso a un sistema económico diferente, pues afectan las relaciones de autoridad institucionalizadas.

Como bien lo expone Castells (2000) en términos evolutivos:

En la mayoría de los casos, estas trayectorias evolucionaron de las antiguas formas de organización industrial, como la empresa integrada verticalmente y la pequeña firma comercial independiente, que ya no eran capaces de realizar sus tareas en las nuevas condiciones estructurales de producción y mercados, una incapacidad que se hizo plenamente evidente en la crisis de los años setenta. En otros contextos culturales, las nuevas formas organizativas surgieron de las ya existentes que habían sido desbancadas por el modelo clásico de organización industrial, pero que encontraron nueva vida en los requerimientos de la nueva economía y en las posibilidades que ofrecían las nuevas tecnologías. (p. 216)

Este nuevo sistema económico organizacional reflejado por Manuel Castells en su economía informacional, está caracterizado por los siguientes fenómenos:

1. De la producción en serie, las organizaciones pasan a la producción flexible, donde:
 - 1.1. La organización se adapta al cambio constante sin pretender controlarlo.
 - 1.2. Los sistemas de producción de alto volumen, permitiendo economías de escala y al mismo tiempo sistemas de producción personalizada reprogramable, captando las economías de diversificación.
2. El *toyotismo* como integración de paradigmas y prácticas empresariales japonesas ha pasado a funcionar perfectamente en Europa y los Estados Unidos. Una producción cultural importante entre organizaciones empresariales.

Para este modelo son relevantes las relaciones entre el núcleo de la empresa y la red de proveedores, donde los componentes están dinámicamente relacionados en una red de interacciones.

Las interacciones entre el núcleo y los proveedores producen los componentes que a su vez integran la red de transformaciones que se generó por la configuración de relaciones empresariales.

Estas relaciones, como bien lo afirma Castells (2000): “la mayoría de los mercados de la mayor parte de las firmas son mercados cautivos de Toyota y lo mismo puede decirse de otras empresas importantes.” (p. 221). Lo que bien supone que se generan bordes o límites, a través de esta disposición cultural empresarial.

Esta conformación garantiza la estabilidad y calidad de los procesos productivos y del producto final, e impide al mismo tiempo la penetración y alteración del sistema por la cultura de la competencia.

Esta configuración entre varias organizaciones plantea una autopoiesis de tercer orden. Ya no es una organización o institución particular, es un conglomerado que ha logrado producir una cultura para los mercados empresariales mundiales. Aunque con sus diferencias, podría semejarse al comportamiento celular ante diversos ambientes y ante la presencia de virus y resultado de la combinación con genomas anteriores.

3. La interconexión de las empresas es otra forma de flexibilidad organizativa, caracterizada por los vínculos interempresariales de experiencia internacional. Para Castells (2000) son “el modelo de redes multidireccionales aplicado por empresas pequeñas y medianas y el modelo de producción basado en la franquicia y la subcontratación bajo la cobertura de una gran compañía.” (p. 223)
4. Las alianzas estratégicas, que difieren de los acuerdos oligopólicos en algunas de sus características, consisten en la unión de esfuerzos para lograr metas de I+D y acceso a información privilegiada. Se intercambian acceso a mercados y a recursos de capital por tecnología y capacidad industrial.
5. Así también, la gran empresa pasa de su estructura burocrática vertical a una empresa horizontal, caracterizada por:
 - 5.1. Organización en torno a procesos y no a la tarea
 - 5.2. Jerarquía plana
 - 5.3. Gestión en equipo
 - 5.4. Medida de los resultados por la satisfacción del cliente
 - 5.5. Recompensas basadas en los resultados del equipo
 - 5.6. Maximización de los contactos con los proveedores y clientes
 - 5.7. Información, formación y reciclaje con los proveedores y clientes

En pro de aprovechar las ventajas de la estructura en red, la empresa se transforma en una red en sí misma, con la descentralización de sus unidades y el otorgamiento creciente de autonomía operacional, incluso permitiendo la competencia entre ellas, pero siempre orientados hacia una dinámica continua de interacciones que mantenga los bordes y límites de la organización en general.

Pudiera visualizarse así, que la reproducción de la autopoiesis virtual memética pudiera generarse en el ámbito organizacional en tres escalas distintas:

- De las unidades hacia las otras unidades y la organización como un todo. De primer orden.
- De la organización hacia las otras organizaciones de clientes y proveedores. De segundo orden.
- De la red de empresa y proveedores de un sitio geográfico particular hacia otros lugares del mundo. De tercer orden.

La participación de Luhman

Critica al funcionalismo y en particular la teoría parsoniana y sus seguidores. No trata de demostrar su inaplicabilidad, sino que afirma que el problema más grave es la falta de su radicalización y por eso no utiliza su verdadera potencialidad. Deben verse en profundidad las estructuras y las funciones que se ejecutan en ellas.

Para Luhmann (2013): “Las estructuras son expectativas en relación a la interrelación de las operaciones. Estas operaciones pueden consistir en experiencias o acciones. Y las expectativas deberían ser entendidas en el sentido de que no son subjetivas en absoluto.” (p. 72)

Critica también a las concepciones de la teoría general de sistemas, alegando que en la realidad no existe una sola cosa llamada de esa manera, sino que existen muchas teorías generales de sistemas. Por tanto, propone la formulación de un única perspectiva en una suerte de segunda generación de los sistemas cibernéticos de segundo orden, una teoría de observación de sistemas y algunas concepciones relacionadas con estas.

Uno de los primeros impulsos de esta teoría es la conceptualización y tratamiento de la complejidad, cuyo estudio se circunscribe en la lógica evolutiva de los sistemas, aunque posteriormente reformula la teoría para contemplar los sistemas como observadores de los otros sistemas, siguiendo ideas de observación y distinción.

Y como bien lo afirma Urteaga (2009), la Teoría de Sistemas de Luhman “se caracteriza por su carácter transdisciplinar, su distinción de tres sistemas, su percepción del sistema social como un sistema diferenciado en las sociedades modernas y el carácter auto-referencial o autopoietico de los mismos.” (p. 304)

Los tres tipos de sistemas que distingue son el que se genera por la vida, el que lo hace por vía de la conciencia y el que se perpetúa por vía de la comunicación, es decir: El sistema vivo, el psíquico y el social. Y dado el desenvolvimiento político, económico, artístico, religioso y educativo, Luhmann le da importancia al tercero de ellos, visualizando el carácter autopoietico de lo social, más allá de la estructura cargada de elementos determinados y fijos.

Luhman realizó análisis de los subsistemas que construían ese gran sistema social, inscritos en una diferenciación funcional orientada por los medios simbólicamente orientados. Estudia diversos subsistemas denominados de función, como son el arte, la política, la economía, la religión, el amor y hasta la misma ciencia.

Para este autor, la expresión de Maturana de los *sistemas son determinados estructuralmente*, no puede ser tomada literalmente, pues sólo describen la mitad de las situaciones, en las cuales las alternativas estructurales con sus operaciones intrínsecas se reconocen en sí mismas como determinantes de sus propio estado y sus propias operaciones.

Pero por otro lado, la postura opuesta también es válida, las estructuras sólo pueden ser construidas a través de sus propias operaciones porque las estructuras a su vez determinan las operaciones. Es un proceso circular.

Una situación de esta naturaleza, al igual que las células y su bioquímica, tienen los sistemas sociales de acuerdo a Luhmann (2013), si se piensa en el lenguaje, pues este es posible sólo a través de la *operacionalización* del habla. “Una lengua, podría ser rápidamente olvidada, o podría nunca ser aprendida, si alguien nunca ha tenido la oportunidad de hablarla o la oportunidad de comunicarla. Pero, a la inversa, la lengua es la condición que posibilita el habla.” (p. 76)

Este autor, en lugar de la cultura, hace referencia al habla y la lengua como círculo que determina la autopoiesis en los sistemas sociales.

Comunicación y/o cultura

Los demás seres vivos pueden entablar comunicaciones básicas e incluso complejas entre individuos, pero sólo el ser humano puede comunicarse en planos virtuales tanto espacial como temporalmente. Cuando Arturo Uslar Pietri, el polímata venezolano, escribió su obra *Las Lanzas Coloradas* en 1931, no podía determinar con certeza en qué momento y en qué lugar, otra persona leería su obra y por tanto escucharía su mensaje. Así también, podría nombrarse el caso extremo de aquellas personas que elaboraron las pinturas rupestres hace unos 40.000 años en España y Francia, y que no tenían idea que en plena era de la información todavía se estaría escuchando su mensaje en todas partes del mundo.

Como bien lo afirma Gergen (2007:218):

Esto es ver al conocimiento no como producto de las mentes individuales sino de las relaciones comunitarias. O, más en general, todas las proposiciones con sentido acerca de lo real y de lo bueno tienen sus orígenes en las relaciones. Con esto se busca poner de relieve el sitio de la generación del conocimiento: el proceso continuo de coordinar la acción entre las personas. (p. 218)

En lo relativo a lo espacial, es una realidad que la comunicación trasciende cualquier frontera geográfica. A medida que avanza la historia, las distancias comunicacionales cada vez se acortan más. Desde las señales con fuego, donde se prendían o apagaban antorchas, fogatas y cúmulos de leños en torres, hasta los intentos más fuertes de nuestra historia con la invención del telégrafo, conocido actualmente como la Internet Victoriana, se denota la intencionalidad del hombre por abarcar mayores distancias comunicacionales disminuyendo el tiempo de las mismas.

Simbología y Arte

Otro de los caracteres diferenciales entre las comunicaciones humanas del resto de los animales, es que el hombre puede manifestarse a través de símbolos artísticos. Esto ha hecho que en el transcurso de la historia, ninguna especie conocida más que la humana, haya desarrollado la creatividad estética para expresarse y comunicarse. Se trate de pinturas rupestres, jeroglíficos o diferentes modalidades gráficas, la sociedad ha desarrollado compendios simbólicos cada vez más complejos. Diferentes formas de arte determinan diferentes modos de comunicarse y al mismo tiempo, diferentes formas de vivir.

A pesar de esta gran capacidad, la secuencia dinámica y expresiva de las emociones, no se puede transmitir sino sólo a través de lo lingüístico (oral y escrito) y

de ello complementado con imágenes a través de la presentación visual dinámica de una película, spot, entre otras posibilidades. Por tanto, los libros son la primera tecnología que pudo tener ese efecto y además tienen la capacidad para transmitir y almacenar gran cantidad de información en un solo instrumento.

Esto permitió y permite hasta la actualidad, que ideas fijas sean dichas a diferentes personas en diferentes tiempos y en diversos lugares. Los libros generaron poder y por eso en un principio fueron resguardados por las élites políticas. Como lo afirma la UNESCO (2005):

Hoy como ayer, el dominio del conocimiento puede ir acompañado de un cúmulo importante de desigualdades, exclusiones y luchas sociales. Durante mucho tiempo el conocimiento fue acaparado por círculos de sabios o iniciados. El principio rector de esas sociedades del conocimiento reservado era el secreto. (p. 17)

El lenguaje escrito, como el habla, alcanzó transmitir emociones, historias e ideas, pero a diferencia de la oralidad podía almacenarse a través del tiempo, sin la alteración de sus contenidos iniciales. La dinámica memética, producida intencionalmente por algunos, consiguió una herramienta para aumentar su fecundidad, longevidad y fidelidad.

Ritmos y Rimas

La humanidad desarrolló una globalidad de ideas y planteó en cada parte de la historia su forma e intención de cambiar su realidad. Utilizando sus diferentes capacidades y habilidades, incrementó sus posibilidades comunicativas haciendo uso de sus construcciones mentales y de los instrumentos a su disposición. El hombre haciendo uso de su inteligencia, no consideraba a cada elemento por separado, sino como parte de una integración coherente. Se puede entender más claramente esta afirmación, a través de la siguiente explicación de Capra (1998):

Ciertas relaciones deben estar presentes para que algo sea reconocible como una silla, una bicicleta o un árbol. Esta configuración de relaciones que le otorga al sistema sus características esenciales, es lo que entendemos como su patrón de organización. (p. 172)

Toma relevancia para la concepción de la realidad y la producción del conocimiento, la condición y sistematización de la realidad a través de patrones. Esta habilidad y propiedad humana de aprender por medio de esta sistematización, permite llegar a concebir la comunicación por intermedio de un sistema de ritmos y rimas. Esto

en la concepción de un sistema ordenado y al mismo tiempo estético de la acción comunicativa, genera de manera idónea el desarrollo de la comunicación a través de los ritmos musicales.

A través de la música y la composición, está permitido transmitir historias en un tono acompasado. Se puede mencionar a los juglares en la edad media o el renacimiento, las canciones de amor de los cantautores contemporáneos o incluso las óperas de Giuseppe Verdi, para ejemplificar este fenómeno. Esta forma de comunicación, por su formación en patrones inmanentes y trascendentes, tiene la facultad de impregnar los mensajes en los escuchas. Esto hizo que las historias transmitidas de forma musical se constituyeran en el primer *método viral* de comunicación. Se instituyó la música en un método de una gran potencialidad para modelar el comportamiento de los grupos sociales. La música se constituyó en un método muy efectivo de transmisión en la dinámica memética, intencionada o no.

Lo subjetivo

Independientemente de los mecanismos y tecnologías, la comunicación transmite mensajes, ideas y explicaciones, pero es difícil separarlas objetivamente de la intencionalidad, emocionalidad y axiología de sus emisores. Incluso las apreciaciones científicas, consideradas las más racionales, se ven inmersas en esta complejidad, como lo dice Varsavsky (1975), refiriéndose al desarrollo de la ciencia en las universidades:

La ciencia actual, en resumen, está adaptada a las necesidades de un sistema social cuyo factor dinámico es la producción industrial masificada, diversificada, de rápida obsolescencia; cuyo principal problema es vender – crear consumidores, ampliar mercados, crear nuevas necesidades o como quiera decirse – y cuya institución típica es el gran consorcio, modelo de organización y filosofía para las fuerzas armadas, el gobierno, las universidades. (p. 38)

De esta manera, se reconoce que la subjetividad en los mensajes puede generar grandes transformaciones a través de la enseñanza y demostración de procesos positivos o, según la intencionalidad del emisor, confusión, manipulación, ganancia política, propaganda para provocar conflicto, etc. Las historias iniciales pueden enriquecerse o empobrecerse con las intencionalidades, fantasías, confusiones de cada uno de los emisores comunicativos. Y cuando este contexto

intencional – axiológico toma dimensiones colectivas, se constituyen las nuevas creencias.

Como bien se puede extraer de Habermas (1999), en la acción comunicativa, quien escucha, percibe todo el mensaje codificado del actor de la comunicación, pero luego precisa validar su pretensión. Validar los fines de la comunicación, la adecuación a las normas del proceso comunicativo y la coherencia intencional que lo lleva a dicha acción.

Si el receptor lo acepta el mensaje del emisor por vía de validación exhaustiva o simple, lo hará parte de su propia subjetividad. Aunque claro está, con las modificaciones que sufra por mutación y/o por la fusión con sus propios constructos mentales. El mensaje puede mutar por los filtros perceptivos del ser humano y puede tomar características distintas de acuerdo al contexto de la construcción mental del individuo.

Lo Social

Como bien se puede apreciar en la obra de Berger y Luckman (2001), las relaciones imperfectas del hombre con el medio ambiente, traen como consecuencia que el ser humano no pertenezca a ninguna geografía y al mismo tiempo pueda pertenecer a cualquiera. Su composición biológica hace que no esté arraigado o adaptado a un medio determinado, lo cual determina que para sobrevivir, debe adaptarse a cualquier lugar, y su herramienta más efectiva es su aprendizaje como individuo y como grupo.

Valen más sus instintos que su biología, pero al mismo tiempo estos primeros son imprecisos y por tanto hacen que cualquier adaptación requiera de relaciones complejas. Su adaptación al medio está supeditada por la cultura y la estructura social de quienes depende. Durante toda su vida, el desarrollo del hombre – individuo se verá enfrentado a la interferencia social.

Berger y Luckman (2001) sostienen que: “Si bien es posible afirmar que el hombre posee una naturaleza, es más significativo decir que el hombre construye su propia naturaleza o, más sencillamente, que el hombre se produce a sí mismo” (p. 69). Aunque esta postura tiene sus detractores, sobre todo dentro del mundo de la

psicología empirista, toma cada vez mayor determinación, por la evidencia en los cambios que surgen en el ser humano a través de la construcción de su propio medio y el establecimiento de los elementos de su propia realidad.

La transculturalidad como construcción de la realidad, se apoya en la relación del individuo con la sociedad y su postura frente a la auto – trascendencia. Un fenómeno, que si bien tiene sus inicios dentro del individuo, no toma total forma hasta que se expresa y determina su propia realidad, además que en forma de bucle recursivo, afecta también a la realidad de las demás personas, afectando de alguna manera los estamentos culturales establecidos, sea para ratificarlos o para modificarlos.

Las disposiciones o relaciones que hay entre el individuo y la identidad cultural a la que pertenece, se ven envueltas en una dinámica cambiante por la auto – trascendencia, posiblemente en bucles recursivos o en un cambio total del plano de la acción comunicativa. Inicialmente, porque el individuo a través de la o las vías que ha escogido para ello, modifica con metodologías suaves o fuertes, a la unidad cultural a la que pertenece por su lugar y momento de nacimiento.

Pero al mismo tiempo, la posibilidad de aprovechamiento y uso de las oportunidades de expresión y canalización a través de la diversidad, el mestizaje o incluso la desintegración impuesta, cataliza los procesos. Por eso, se puede afirmar que la transculturalidad encuentra dentro de sus causas importantes, la disposición individual o grupal a la auto – trascendencia y a la viabilidad que producen en esta, los procesos multiculturales e interculturales. Como bien lo expone Dawkins (1993): “La selección favorece a los memes que explota su medio cultural para su propia ventaja” (p. 231).

Si se quiere comenzar desde una base biologicista del comportamiento humano, se acepta que la situación psico – biológica de una persona la predispone a actuar en muchos de los casos, como por ejemplo la necesidad de alimentarse, hidratarse o de reproducirse. Eso genera el condicionamiento de lo que primariamente pudiera llamarse naturaleza humana.

Pero esta predisposición es regulada y filtrada a través de una disposición psico – social, que le da un marco cultural a su acción y configura las formas y elementos

de acción, a través del momento histórico en el que vive, las manifestaciones de poder y los medios y modos de producción que prevalecen. Es este marco social lo que determina su accionar externo y la reproducción de la realidad.

Es decir, que la transculturación se refleja en el medio comunicacional, como un ciclo donde el pensamiento individual y sus consecuentes acciones comunicacionales son afectados de diferentes maneras:

1. Afectado su mundo objetivo, es decir, los argumentos que se tienen como verdaderos sobre una realidad material.
2. Afectado el mundo social, por medio del cambio de las reglas socio – comunicacionales, incluso en las formas gramaticales, o variando los escenarios entre lo formal y lo informal para diferentes niveles de entendimiento o persuasión
3. Afectado el mundo subjetivo, en el sentido que las posturas iniciales de trascendencia mutan en el transcurso del proceso comunicativo, concibiendo elementos anteriores a estas o distintos a estas, concibiendo el cambio de intereses y posiblemente de expresos a ocultos o viceversa.

Subsistemas cerrado/abierto y la alopoiesis de mercado

Al mismo tiempo la organización en su proceso productivo, donde se desenvuelve en una adquisición de insumos, un procesamiento y una comercialización de bienes y servicios, se comporta como un sistema abierto, dinámico y también complejo, que acentúa y da razones finales para las relaciones con otras organizaciones. Sus ventas afectan a su entorno y depende de su impacto, alteran o configuran otros sistemas de consumo.

Pudiera decirse que cada organización empresarial se compone como dos subsistemas que operan en frecuencias orgánicas distintas, una de tendencia cerrada de cultura organizacional y otra abierta de proceso producción – comercialización – servicio. Esta es una situación que hace que muchos de los estudios referentes a las empresas las vean por un lado como sistemas totalmente abiertos, pero luego se hable de liderazgo, cultura organizacional, arquitectura estratégica y mejoramiento continuo de la calidad, situaciones que individualizan y cierran a la organización en sí misma.

La situación alopoiética, también conseguida por medio de la publicidad y propaganda, al ingresar en los grupos de consumidores, también puede comportarse como un proceso memético clásico o viral.

Reflexiones Finales

De las caracterizaciones generales de los sistemas, la diferencia/relación sistema – entorno; la teleología; los límites del sistema y sus componentes; la estructura; los estados y flujos del sistema; y la diferenciación entre vivos y no vivos, abiertos y cerrados, son las de mayor relevancia a la hora de estudiar a las organizaciones sociales de mayor complejidad, incluyendo las de corte empresarial.

Una relación dialógica entre la teoría general de sistemas clásica y la autopoiesis de Maturana y Varela, permite una mejor definición y caracterización de las organizaciones humanas como sistemas vivos. Y genera para los sistemas sociales una postura de autopoiesis virtual, apoyándose también en la teoría de las cuatro causalidades aristotélicas.

La organización tiene en su ciclo de nacimiento, crecimiento y muerte, fases de homeostasis y reproducción. Quedando de manifiesto la importancia de los mecanismos autorreguladores para estos procesos. Y en la búsqueda del equilibrio, logran, a través de la cultura organizacional o grupal, la creación y consolidación de límites o bordes.

La cultura en las organizaciones determina sus operaciones, y a su vez estas construyen la cultura (formal e informal). Las *unidades culturales* se comportan como conjunto de memes de autopoiesis virtual y como memes virales de autopoiesis virtual. Donde los que se caracterizan por un estado retroviral exitoso, son los que determinan que las influencias externas se consideren como propias y pasen a formar parte de las operaciones normales de homeostasis y reproducción organizacional, de manera similar a como sucede con las células del cuerpo y sus sistema inmunológico.

La cultura va más allá de conceptos, ideas, manuales e intenciones. Se constituye también en acciones, rasgos materiales (estructura) y en la identidad de los grupos. No sólo es necesaria la comunicación, sino que es necesario que la misma produzca prácticas e identidades concretas.

La definición y caracterización de la empresa red de Manual Castells, genera variados elementos que permiten ahondar en mayor medida en la intervención de la

memética como ente generador y del equilibrio de las organizaciones empresariales en la actualidad. Posibilita la visualización de bucles históricos que incorporan cambios evolutivos, causados por la cultura, conllevando a organizaciones, que en búsqueda de su equilibrio establecen interconexiones culturales, generan su autopoiesis virtual aun en una época de incertidumbre y cambio como lo es la era de la información.

En una temática relacionada, Niklas Luhmann, haciendo una crítica al funcionalismo y a la teoría general de sistemas clásica, reconoce a la autopoiesis como fenómeno de los sistemas sociales, si se visualizan por medio de la comunicación. Pero a través del presente estudio, se considera que la comunicación es el medio para generar los estados de transculturación y estos son los que realmente producen las configuraciones de autopoiesis y homeostasis virtuales.

A través de este análisis epistemológico, se puede considerar que una organización empresarial en la actualidad, es un sistema vivo que se configura bajo autopoiesis virtual memética (de primer, segundo o tercer orden), potencialmente replicable globalmente, en lo relativo a su cultura (organizacional y/o grupal), con una teleología adaptable determinada, y bajo alopoiesis para su proceso producción – comercialización – servicio, el cual tiene tendencia a ser flexible, configurándose en redes.

Referencias Documentales

- Berger, P. y Luckman, T. (2001). La Construcción Social de la Realidad. Decimoséptima reimpresión de la primera edición en español. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Blackmore, S. (1999). The Meme Machine. Oxford University Press: Inglaterra.
- Capra, F. (1998). La Trama de la Vida, Una Nueva Perspectiva de los Sistemas Vivos. Colección Argumentos. Anagrama: España.
- Castells, M. (2000). La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen I, La sociedad red. Cuarta reimpresión de la segunda edición. Alianza Editorial: Madrid, España.
- Dawkins, R. (1993). El Gen Egoísta. Barcelona, Salvat: España.
- Gergen, K. (2007). Construcción Social, Aportes para el Debate y la Práctica. Compilación de Angela María Estrada Mesa y Silvia Diazgranados Ferráns. Bogotá: Uniandes – Cesó.
- González, J. (2006). Diccionario de filosofía. Tercera edición. Biblioteca EDAF: España.
- Luhmann, N. (2013). Introduction of System Theory. English edition. Translated by Peter Gilgen. Polity Press: USA
- Maturana, H. y Varela, F. (2003). El Árbol del Conocimiento, las bases biológicas del entendimiento humano. Coedición de Editorial Lumen y Editorial Universitaria: Argentina.
- National Geographic (2017). Human Inferno. Hunjin Park (Coordinador de Producción). National Geographic Chanel (NATGEO): USA.
- Ossorio, M. (1984). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta: Argentina.
- UNESCO (2005). Hacia las Sociedades del Conocimiento. Informe Mundial de la UNESCO. Francia: Ediciones UNESCO.
- Urteaga, E. (2010). La teoría de sistemas de Niklas Luhmann. Revista Internacional de Filosofía, vol. XV. Universidad de Málaga: España. pp. 301-317. Disponible en: <http://www.uma.es/contrastes/pdfs/015/contrastesxv-16.pdf>
- van Gigch, J. (2004). Teoría General de Sistemas. Décima Reimpresión de la Segunda Edición en Español. Trillas: México.
- Varsavsky, O. (1975). Ciencia, Política y Cientificismo. Los Grandes Éxitos del Centro Editor. 6ª Edición. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.