

LA EMPRESA FAMILIAR COMO SISTEMA DE COMUNICACIONES AUTOPOIÉTICAS: LA PERSPECTIVA DE NIKLAS LUHMANN

Pereira Medina, Juan Pedro

RESUMEN

La investigación se planteó con el objetivo de formular una propuesta conceptual para comprender la empresa familiar como sistema de comunicaciones autopoieticas. Se trató de comprender el nacimiento y funcionalidad de la empresa familiar con una mirada Luhmaniana, una aspiración lograble a condición de asumir y procesar intelectivamente la teoría de los sistemas sociales del autor Niklas Luhmann. Esta teoría constituye una perspectiva epistemológica que cambia el lugar desde donde se observa la realidad a estudiar y transforma el arsenal conceptual sociológico existente, para asegurar una cognición relacional desde el construccionismo radical y la visión sistémica en ciencias sociales. No trabaja con esquemas o formatos de la epistemología y metodología tradicional; pretende ser una perspectiva universal de configuración transdisciplinaria que permita comprender la complejidad de lo social; no niega los esquemas tradicionales, sino que se investiga a partir de otros puntos de partida y otra conceptualización, mientras la unidad es un punto de partida relevante en el paradigma tradicional; en la teoría de los sistemas sociales la diferencia sistema/entorno constituye el centro de la comprensión de dichos sistemas. En el caso concreto de esta investigación, dicho instrumental permitió comprender la organización empresa familiar tomando como elemento de ilustración empírica la Universidad Yacambú. La teoría de los sistemas sociales constituye una opción, entre muchas otras posibles, lo que aquí se trató de demostrar fueron posibles formas de observar "algo", pues, en este proceder de observar cómo observan otros, está el impulso de la generación del conocimiento.

Palabras claves: Comunicación, Empresa Familiar, Teoría de los Sistemas Sociales.

THE FAMILY ENTERPRISE AS AN AUTOPOIETIC COMMUNICATIONS SYSTEM: THE NIKLAS LUHMANN PERSPECTIVE

ABSTRACT

The research has intended as, its main objective: to formulate a conceptual proposal to understand the family enterprise as an autopoietic communications system. It was an endeavor to understand the creation and functionality of the family enterprise from the Luhmannian point of view, an accomplishable aspiration only if assuming, and intellectually processing, Nicklas Luhmann's social systems theory. This theory constitutes an epistemological perspective that changes the place from where the reality to be studied is observed, and transforms the existent sociological conceptual arsenal to guarantee a relational cognition from the radical constructionism and systemic vision in the social sciences. It does not work with schemes or formats of epistemology and the traditional method; it intends to be a universal perspective of transdisciplinary configuration that allows understanding the complexity of the social environment. It does not deny the traditional schemes; rather, investigation is done starting from other points of departure and conceptualization. While unity is a relevant starting point in the traditional paradigm, in the theory of social systems the difference system/environment constitutes the centre in the understanding of such systems. In the concrete case of the present investigation, such instrument allowed to understand the organization of the family enterprise taking as an illustrative empiric element the Yacambú University. The theory of the social systems constitutes an option, among many possible. What is proposed here as an endeavor is to demonstrate possible ways to observe "something", because in this procedure to observe how others observe lies the impulse to generate knowledge.

Key Words: Communication, Family Enterprise, Theory of the Social Systems

1. Introducción

Las empresas familiares (EF) tienen una larga historia que se remonta a los orígenes del capitalismo. Se trata de unidades económicas que han sido el origen de la organización productiva moderna, gracias a su contribución al producto interno bruto (PIB) y a su capacidad para generar empleos en la mayoría de los países del mundo (Corona, 2005). En este sentido, cumplen un importante rol dentro de la economía local, nacional y mundial. Al respecto, Gersick y otros (1997: 16) señalan que entre el 65% y 80% de las empresas en el mundo son familiares, y representan entre el 40% y el 60% del PIB. La revisión de algunas cifras lo demuestra: en la Unión Europea (UE), según las cifras del Instituto de la Empresa Familiar (2010), existen 17 millones de EF, que representan el 60% del total de las empresas, generan 100 millones de empleos y de las 100 primeras empresas de la UE, el 25% son de propiedad familiar; en el otro lado del mundo, EEUU, generan el 50% del empleo y constituyen el 80% del total de empresas.

Si bien es cierto que la EF es la forma predominante de organización empresarial, el entusiasmo y éxito de la primera generación no permanece atado al tiempo, pareciera que decae y crece la estadística de fracasos y conversiones después de la primera generación. En tal sentido, es importante destacar que este tipo de empresas nace producto de las ideas de un fundador o grupo de fundadores, que toman la iniciativa de llevar adelante una idea de negocio; no obstante, con el paso del tiempo, es inevitable que se produzcan cambios en la organización, producto de su crecimiento y complejidad, asimismo paralelamente, se producen cambios en la familia, la cual se va ampliando. En consecuencia, nace la necesidad del cambio generacional y los procesos sucesorios; de allí que la probabilidad que tienen estas empresas de superar la transición entre la primera y la segunda generación es muy baja, sólo un 40% de las empresas familiares alcanza la segunda generación, y apenas el 15% llega a la tercera (Gallo, 1998).

Sobre este particular, Puig (2007) señala que la gerencia de una EF debe entender que su manejo implica un nivel de complejidad que exige convivir con una serie de singularidades, que es importante conocer para prevenir sus efectos adversos y transformarlos en fortalezas. En efecto, se considera que el principal componente de esta complejidad proviene del hecho que este tipo de empresas constituyen manifestación o expresión de valores, como: (a) afecto; (b) confianza; (c) solidaridad; (d) dedicación; (e) comprensión; y (f) preocupación por el bien común.

En otras palabras, la EF está cargada de vínculos emocionales que pueden convertirse en una importante fuente de motivación, pero también pueden ser la causa de conflictos y disputas, por lo que para enfrentar las diferentes situaciones que surgen a lo largo de la vida de un negocio familiar y asegurar su continuidad a través de tiempo, es necesario entender las condiciones particulares que envuelven a este tipo de empresas. La interrogante principal sobre la gestión

exitosa de una EF, es si las herramientas de administración que se utilizan son específicas a ellas, o son una extensión de las empleadas en una empresa no familiar.

En consecuencia, se hace necesaria la búsqueda de nuevas interpretaciones en el mundo de la gerencia, que permitan lidiar con las complejidades propias de la realidad que envuelve a las organizaciones de hoy, por cuanto los cambios ocurridos en las últimas décadas obligan a cambios radicales en los paradigmas filosóficos y epistemológicos, en los cuales se apoya la gerencia y la teoría de la organización.

2. Objetivos

Considerando lo antes planteado, esta propuesta estuvo orientada hacia la comprensión del nacimiento y funcionalidad de la EF con una mirada Luhmaniana, es decir, como organización autopoietica; en tal sentido, los objetivos planteados fueron los siguientes:

2.1 Objetivo general

- Formular una propuesta conceptual para comprender la empresa familiar como sistema de comunicaciones autopoietico.

2.2 Objetivos específicos

- Sistematizar la orientación hermenéutica Luhmaniana que permitirá la interpretación de la Empresa como Sistema de Comunicaciones Autopoietico.
- Caracterizar las relaciones comunicacionales internas y con el entorno que componen la identidad de la Empresa Familiar.
- Identificar las diferencias sistema/entorno y relaciones comunicacionales internas que caracterizan la organización Universidad Yacambú, como caso ilustrador de una Empresa Familiar de carácter educativo.
- Describir el funcionamiento de la toma de decisiones en la organización Empresa Familiar e ilustrar situaciones con el caso Universidad Yacambú.

3. Aspectos metodológicos

La tarea de comprender el nacimiento y funcionalidad de la EF con una mirada Luhmaniana, fue una aspiración lograda a condición de asumir y procesar intelectivamente la teoría de los sistemas sociales del autor Niklas Luhmann, lo

cual obligó a ubicar la perspectiva de esta investigación en una dirección diferente a la acostumbrada por la sociología clásica. En efecto, el cambio de perspectiva consiste en ofrecer unas bases epistemológicas que superan la acción como unidad de la sociología y, brindar nuevas premisas que superan la teoría de sistemas existente para la época (década de los 90), permitiendo un buen avance en este campo, al pasar de la teoría de sistemas abiertos a la autorreferencia, paradigma que se comienza a perfilar tempranamente, con los trabajos de Von Foerster respecto a la auto-organización y que conducen a la teoría de la autopoiesis, elaborada por Maturana y generalizada por Luhmann (Rodríguez y Arnold, 2007).

Cabe destacar que cuando se habla de la comprensión del sistema EF como sistema de comunicaciones autopoietico, se está aseverando que las comunicaciones son el elemento constitutivo de la EF, que permiten su reproducción como sistema (autopoiesis). Al respecto, la presente investigación, en tanto proceso de construcción, pretendió dar cuenta de la diferenciación que permite identificar el sistema EF como un tipo particular de empresa, en la medida que siendo como cualquier otra organización empresarial: un sistema de comunicaciones autopoieticas, la forma como las decisiones devienen en comunicaciones tiene su sello particular que permite identificarla como EF.

Ahora bien, la teoría de sistemas de Luhmann se diferencia de la sociología y la ciencia social en general de manera radical, por lo que constituye un nuevo paradigma cuyos rasgos fundamentales rompen con la concepción del conocer tradicional, pretendiendo ser una perspectiva universal de configuración transdisciplinaria, que permite comprender la complejidad de lo social, al sostener que no es posible comprender la sociedad actual con el instrumental creado antes de la existencia de los fenómenos a estudiar, por ello no considera válida la estrategia sociológica de hurgar en el pasado, para comprender el presente y proyectar el futuro.

Tomando en consideración lo planteado, la metodología pertinente para realizar un trabajo desde esta perspectiva, comienza por comprender que dicha teoría abarca un poderoso instrumental analítico; es decir, un arsenal conceptual que permite comprender el funcionamiento de la sociedad, los subsistemas y las organizaciones. Se trata de “una teoría de la sociedad concebida como un instrumento de reducción de la complejidad social; es ella misma, inmensamente compleja y debe dar cuenta de la sobreabundancia de relaciones y posibilidades que caracteriza a la sociedad contemporánea” (Izuzquiza, 1990: 21).

En el caso concreto de la presente investigación, dicho instrumental permitió comprender la organización EF tomando como elemento de ilustración empírica la Universidad Yacambú. En tal sentido, el modo de operación puede detallarse de la siguiente manera: se fue describiendo en forma de red el modo como opera la

comunicación en la organización, y el peso que en dicho proceso tienen los sistemas psíquicos que ejercen la propiedad y simultáneamente son entorno de la organización familiar, tratando de desvelar las consecuencias tanto organizacionales como gerenciales de tal situación.

En efecto, los mecanismos de reducción de la complejidad, la toma de decisiones, el modo de establecer comunicaciones, los esquemas de selección pertenencia y retiro de la misma, las relaciones al interior de cada subsistema y los intercambios entre ellos, son formas de relación que fueron auscultados en la EF e ilustrados casuísticamente con la Universidad Yacambú; utilizando el aparato conceptual Luhmaniano.

4. Aspectos Teóricos conceptuales

4.1 La Teoría de los Sistemas Sociales de Niklas Luhmann

A partir de la segunda mitad del siglo pasado, señalan Rodríguez y Arnold (ob. cit) el modelo de fragmentación de la ciencia comienza a dar señales de agotamiento y esclerosis. Se vuelve impotente para comprender y lidiar con problemas de todo orden, cuya complejidad desafía el conocimiento compartimentado. Los principios del orden, de la certeza y de la predictibilidad en los cuales se basaba la ciencia clásica, se tornaron inoperantes delante de la incertidumbre de una sociedad-mundo que se confronta, en todo momento, con lo inesperado, lo no previsible. La torre de control del conocimiento comienza a arruinarse. El especialista se pierde en medio del juego de un rompecabezas que no ha aprendido a armar todavía.

De allí, la necesidad de buscar nuevos caminos, en este sentido la teoría de sistemas ocupa un lugar importante en el estudio de las organizaciones, en tanto ofrece una perspectiva holística e integradora que privilegia los conceptos de contexto, conectividad y relaciones, lo que abre una nueva manera de pensar y representa “uno de los más ambiciosos y potentes intentos de reformulación de la teoría social contemporánea” (Farías y Ossandon, 2006:17).

Esta teoría constituye una perspectiva epistemológica que cambia el lugar desde donde se mira la realidad a estudiar, e igualmente transforma el arsenal conceptual sociológico existente, para asegurar una cognición relacional desde el construccionismo radical y la perspectiva cognitiva sistémica en ciencias sociales, cuyos rasgos esenciales lo constituyen su condición circular, en la cual cada concepto remite a otro y su naturaleza transdisciplinaria. Como es conocido, esta construcción se nutre de la crítica a las teorías de Parsons en sociología; la teoría de la autopoiesis en biología de Maturana y Varela; la lógica difusa de Spencer Brown; la teoría de la percepción de Heider; los desarrollos de la cibernética con

su principio de causalidad circular y el pensamiento sistémico (Rodríguez y Torres, 2003).

Es importante destacar que esta teoría nace producto del agotamiento de las orientaciones analítico-reduccionistas y sus principios mecánicos-causales (Arnold y Rodríguez, 1990). En efecto, la teoría de sistemas está interesada en problemas de relación e interdependencia, más que en los rasgos de los objetos, siendo su principal objetivo la comprensión del funcionamiento de la totalidad.

Resulta oportuno destacar que la propuesta del sociólogo alemán enfrenta cuatro creencias que, a su juicio, obstaculizan una adecuada comprensión de la realidad social y que han dominado el conocimiento en la sociología desde sus orígenes, a saber: a) la creencia que la sociedad está compuesta por seres humanos y por relaciones entre ellos; b) que la sociedad se construye e integra por el consenso entre los seres humanos y la complementariedad de fines; c) que las sociedades son unidades regionales territorialmente delimitadas; y como deriva de los puntos anteriores, d) creer que las sociedades son grupos humanos y territorios que se pueden observar desde afuera (Rodríguez y Arnold, ob.cit: 17-19).

Por tanto, el enfoque propuesto obliga a resignificar los conceptos de: realidad, en este caso dejó de ser objetivamente externo, para ser asumido como producto del observador; la sociedad será vista como sistema de comunicaciones y la realidad organizacional, como sistema complejo, por ser un sistema social y por su propio funcionamiento. Estos sistemas organizacionales están constituidos por decisiones que a su vez generan decisiones entre sí, que son comunicaciones (Pereira, 2011).

Es importante resaltar que este enfoque sociológico tiene como rasgo principal el hecho de concebir el entramado social contemporáneo como un conjunto extendido de sistemas relativamente autónomos que se diferencian entre sí, y que conforman a nivel societal un entorno macrosociológico de creciente complejidad (Rodríguez y Arnold, ob. cit).

Ahora bien, el problema básico para Luhmann es la complejidad. En tal sentido, la concepción del sistema cambia, ya no es considerado como algo dado, como en el modelo Parsoniano, ahora su función principal consiste en la comprensión y reducción de la complejidad del mundo. Significa entonces que los sistemas necesitan de la complejidad para nacer en ella, con una complejidad menor (Rodríguez y Ríos, 2007). Por tanto, la relación que se establece entre sistema y entorno, atendiendo a esta diferencia de complejidades, viene dada por lo que el sistema considera que es importante para él. “El entorno deja de ser un factor condicionante de la construcción del sistema, para pasar a ser un factor constituyente del mismo” (Luhmann, citado por Rodríguez y Arnold, ob.cit:100).

Tomando en consideración lo antes planteado, Luhmann (1998a) señala que el sistema se constituye a través de una operación de distinción, la cual permite establecer la diferencia sistema/entorno, donde la relación con el entorno es constitutiva para la construcción del sistema. El planteamiento de la teoría de los sistemas sociales sostiene que el grado de complejidad que ha caracterizado la sociedad contemporánea, trajo consigo la necesidad de diferenciarse en sistemas autopoieticos especializados para la ejecución de funciones específicas, tal es el caso de la educación, la ciencia, la política, la economía, entre otras. Sin embargo, el nivel de complejidad existente sigue siendo alto, por lo que ha sido necesario, para el cumplimiento de fines con un mayor grado de eficiencia, un nuevo tipo de formación sistémica, denominada organización (Rodríguez, 2008).

Ahora bien, la teoría Luhmaniana intenta construir una interpretación de la sociedad, es decir, de los sistemas sociales que la constituyen como sistemas autopoieticos operacionalmente cerrados, más allá de los cuales no hay nada, y cuya unidad básica de análisis son las comunicaciones, en tanto componente autopoietico que los constituye. Por tanto, se interpreta que la organización, como sistema social, está constituida por comunicaciones que son decisiones constitutivas de la autopoiesis de dicho sistema operacionalmente cerrado (Pereira, ob. cit).

Dentro de este orden de ideas, Luhmann (citado por Rodríguez y Ríos, ob. cit) define las organizaciones como “sistemas autopoieticos de comunicaciones tematizadas como decisiones, lo que implica que sus elementos varían constantemente y que la organización se encuentra acoplada estructuralmente a su entorno” (p.7). Desde la perspectiva sistémica, la organización es un sistema social autopoietico, que produce y reproduce los elementos a partir de los cuales está constituida. En tal sentido, la comunicación es el elemento clave para determinar las operaciones del sistema; por tanto, la organización es un sistema compuesto por comunicaciones, más específicamente por la comunicación de decisiones.

Tomando en consideración lo planteado, autopoiesis significa en términos generales, que todo sistema produce sus propios componentes, lo que en el caso de los sistemas organizacionales opera de la siguiente manera: “los sistemas organizacionales que se componen de decisiones, elaboran las decisiones de las cuales se componen a través de sus decisiones componentes” (Rodríguez y Arnold, 2007: 160).

De acuerdo con Luhmann (ob. cit), la comunicación será considerada la operación constituyente o basal de todos los sistemas sociales, considerados como sistemas autopoieticos. De allí que, basal significa que el sistema nace a partir de esta operación. Por tanto, las organizaciones representan sistemas sociales autopoieticos, en los cuales las comunicaciones que sustentan su

proceso poseen la forma específica de decisiones. El sistema organizativo se reproduce mediante decisiones las cuales sirven de hilo conductor, están orientadas en base a decisiones anteriores y conectan a otras decisiones posteriores de la propia organización (función de unión temporal).

Al considerar que todas las decisiones están vinculadas a decisiones anteriores y son premisas para el decidir posterior, se llega al concepto de clausura operativa del sistema organizativo. Es importante destacar que el proceso característico de un sistema autopoietico es la autorreferencia, es decir, no participan elementos externos a él (clausura operativa). Lo anterior no quiere decir que el sistema esté aislado respecto al entorno o que no tenga comunicación con él, lo que significa es que son las operaciones de ese proceso las que van a definir los elementos del sistema, al igual que sus límites; el entorno no interviene directamente en las operaciones del sistema ni determina lo que ocurre en su interior (Luhmann, ob.cit).

Se trata de un determinismo estructural o acoplamiento estructural (Maturana y Varela, 1998); esto no significa que el sistema esté cerrado al entorno, su clausura operativa no impide que sea sensible a lo que ocurre en él, el entorno perturba o irrita al sistema, pero no determina sus estados o cambios. En palabras de Maturana (1996), los cambios en los sistemas pueden ser impulsados pero no especificados por sus interacciones con el entorno.

Ahora bien, la operación que hace posible la autorreferencia y la clausura operativa de los sistemas sociales conocidos como organizaciones son las comunicaciones; sin embargo, señala Paulos (2006), éstas no pueden ser entendidas como la transmisión de información de un sistema a otro, sino como aquella operación en la cual se sintetizan tres selecciones: a) información (¿qué se comunica?); b) emisión (¿cómo se comunica?); y c) comprensión (aceptación o rechazo de la propuesta de un alter, por parte de un ego).

Así, en una sociedad compleja, el sistema social se subdivide en sistemas especializados, con autonomía propia, en los que la comunicación interna se convierte en el elemento definidor y reductor de la inseguridad e incertidumbre que nace de la complejidad. La comunicación es la que hace a los sistemas y los diferencia, no los individuos, que aparecen en el planteamiento de Luhmann (ob. cit) en los entornos o ambientes de esos sistemas.

Visto de esta forma, Luhmann (1997) define la sociedad como un sistema, pero no compuesto por individuos u hombres, sino por comunicaciones; por tanto, para el autor, el sistema no incluye a los hombres, pasando éstos a formar parte del entorno, como sistemas psíquicos. Los hombres, las distintas personas individuales, participan de todos estos sistemas sociales, pero no se incorporan del todo en ninguno de estos sistemas ni en la sociedad global. La sociedad no se

compone de seres humanos, se compone de comunicaciones entre hombres. (p. 42)

Al respecto, Martínez (2003) sostiene que la posición de Luhmann es categórica al afirmar que sólo la comunicación comunica, no las personas, sujetos o individuos. Luhmann distingue entre sistema social y sistema psicológico, señala que la comunicación es un subsistema de la sociedad: el sistema psicológico es incapaz de comunicar y el sistema social no puede pensar. Así, la relación de los dos sistemas dentro del sistema de la comunicación, posibilitan el comunicar.

Sobre este particular, Castro (2007) señala que Luhmann no excluye a las personas, la sociedad no está compuesta por las personas, sino por la comunicación; pero, la comunicación solo es posible por el entorno, y el entorno son los sistemas psíquicos. En cierta medida, su teoría concede al ser humano una decisiva importancia, pero se encuentra alejada de las concepciones clásicas que ven en el hombre un simple componente de la sociedad.

De acuerdo al planteamiento de Luhmann (ob. cit), las organizaciones no se forman porque la gente se reúne e interactúa, ellas son el producto de la aplicación de reglas de pertenencia de sus miembros y el conocimiento y aceptación de las expectativas de comportamiento que se espera de ellos, pertenecer a una organización es reunir los requisitos y condiciones que ella establece para dicha pertenencia. En esta doble contingencia, transcurre la actividad organizacional, las reglas y comportamientos son contingentes (pueden cambiar); ni las reglas son cumplidas estrictamente, ni los individuos hacen lo que quieren; la organización solo puede existir cuando logra acoplar ambas contingencias. Como la organización es un sistema autopoietico constituido por decisiones, los individuos no son elementos del sistema, son sistemas psíquicos dotados de personalidad que poseen sus propias contingencias; por tanto, tienen la libertad de elegir entre sus alternativas y, la organización está obligada a crear los mecanismos que permitan conseguir los comportamientos deseados, a través del diseño organizacional, distribución de poder, motivación, entre otros.

Por las consideraciones anteriores se puede afirmar que las organizaciones, desde su nacimiento y a lo largo de su evolución, van creciendo, pero eso no las hace complejas, las organizaciones se van complejizando porque en la medida que agregan dependencias para responder a las demandas del entorno, se incrementan las interrelaciones e interacciones entre los diversos componentes del sistema, porque existe una permanente presión interna para reducir complejidad y ello lleva a crear nuevas instancias y dependencias (Pereira, ob. cit).

De esta forma, todo ocurre con tal grado de recursividad y circularidad, que la propia organización en su relacionalidad va produciendo mecanismos de

funcionamiento, de otra manera colapsaría o tendría que suspender su propio proceso de desenvolvimiento, lo cual seguramente generaría consecuencias no previstas ni predecibles.

4.2 La Empresa Familiar para la Teoría de Sistemas

Los planteamientos sobre la gestión de la EF, tal como lo presentan los análisis realizados dentro de la visión administrativa, suponen que la empresa es un producto, y su comportamiento depende de una serie de acciones y propósitos, que conjugados permiten obtener un determinado funcionamiento, por lo que la gestión es un ejercicio de previsión, conocimiento, seguimiento y precisión que puede llevar a conseguir el éxito, si la actuación es racional (Pereira, ob. cit).

En términos de la teoría de los sistemas sociales, la empresa, independientemente de sus fines, está constituida por decisiones cuya recurrencia sólo es posible porque son comunicaciones. Esta premisa crea una distancia importante con la concepción dominante inspirada en los planteamientos de Max Weber (1864-1920), según los cuales las organizaciones son creadas y diseñadas para hacer algo, idea está que ha sido conservada a través del tiempo por los diferentes estudiosos de la organización, quienes revelan la necesidad de un orden que regule el comportamiento de los miembros para el logro de objetivos, lo que hace necesaria la existencia de ciertas pautas funcionales dentro de una racionalidad, definida como la única racionalidad posible.

Es oportuno mencionar la relación que existe entre la actual investigación y lo que en las ciencias administrativas se denomina gerencia empresarial; en primer lugar, la EF como fenómeno organizacional orientado a la producción de bienes y servicios, dentro del criterio de racionalidad económica, es un área de interés de la gerencia, no sólo por la especificidad de su configuración y lógica de funcionamiento, sino porque es precisamente la toma de decisiones, elemento álgido de la gerencia empresarial, el punto clave para entender su dinámica y evolución a lo largo de su historia como sistema social, clave en la conformación y desarrollo del sistema capitalista (Pereira, ob. cit).

Asimismo, cabe destacar que para Luhmann, no existe un objeto particular como la gerencia que pueda estudiarse como un estanco o componente de las organizaciones, lo que existen son sistemas sociales constituidos por comunicaciones y cerrados en sus operaciones (a diferencia de los sistemas vivos que son simplemente cerrados), cuya relación con el entorno les permite saber lo que en ellos ocurre, aunque su comportamiento interno no sea provocado y menos orientado por el exterior, aunque si gatillado por éste. En tal sentido, las comunicaciones de los sistemas sociales son decisiones que atan mutuamente

decisiones como producto de la complejidad sistémica, que es susceptible de ser sometida a relaciones selectivas (Luhmann, ob. cit).

A partir de lo anterior, no puede esperarse una teoría Luhmaniana de la empresa familiar, porque no es para dar respuesta a casos concretos que esta teoría se ofrece, sino más bien para construir una interpretación de la sociedad, es decir, de los sistemas sociales que la constituyen como sistema autopoietico operacionalmente cerrado, más allá del cual no hay nada, y cuya unidad básica de análisis son las comunicaciones, en tanto componente autopoietico que la constituye. En consecuencia, se interpreta que la EF, al igual que cualquier otro sistema social, está constituida por comunicaciones que son decisiones constitutivas de la autopoiesis de dicho sistema operacionalmente cerrado.

5. Resultados

5.1 *La Empresa Familiar vista como Sistema Social*

La organización EF, se orienta a diversos fines según sea su especificidad productiva o de servicios, en el caso de la presente investigación se tomó como referente la Universidad Yacambú (UNY), ya que su constitución, configuración y funcionamiento permiten su calificación como EF, lo que quiere decir que no se trató de hacer un estudio de la Universidad, sino que su funcionamiento real sirvió de apoyo cuando así lo amerito el propio discurso sobre la EF. En efecto, resultó importante desvelar que ocurre en la EF y, concretamente, en el sistema de referencia Universidad Yacambú con la comunicación implicada en la toma de decisiones.

De acuerdo a la teoría de sistemas, dos personas que se comunican generan sociedad porque construyen un sistema interactivo que puede ser transitorio, medianamente estable o permanecer en el tiempo. Si se atiende al relato fundacional de la Universidad, se puede seguir detenidamente la formación de una organización, un proyecto, trámites legales, modificaciones del proyecto, búsqueda de soporte financiero, aliados, colaboradores, transacciones, generación de documentos, normas, infraestructura, dotación, selección de personal docente, equipos de trabajo y, finalmente, inicio de una Universidad que al comenzar sus operaciones comenzó igualmente a definir su identidad (Pereira, ob. cit).

Para entonces ya era EF, pero comenzó a diferenciarse como organización universitaria, que al mismo tiempo responde a las presiones del marco legal que la autoriza y define, pero dentro de un proceso operacionalmente cerrado que la convierte en una organización única, con sus propias formas de comunicar y operar para reproducir los elementos que la identifican sólo como Universidad Yacambú, y no como otra.

El objeto estudiado posee la condición intrínseca de ser producto social, pues se trata de un sistema social cuya denominación reenvía al significado de las comunicaciones que genera, sometidas a las condiciones de dicha reproducción, con lo cual se puede asegurar que las comunicaciones crean comunicaciones en un despliegue autopoietico; es decir, que toda comunicación siempre se refiere a sí misma; lo importante es indagar cómo este proceso ocurre en una organización familiar que tiene fines educativos (Pereira, ob. cit).

Si se toma como referente la Universidad Yacambú, desde su fundación a la fecha, se ha producido un gran crecimiento, pero eso no la hace compleja, la Universidad se ha complejizado porque en la medida que agrega Dependencias y funda nuevas Facultades para responder a las demandas del entorno, se incrementan las interrelaciones e interacciones entre los diversos componentes del sistema universitario, porque hay permanente presión interna para reducir complejidad y, ello precisamente lleva a crear nuevas instancias y dependencias.

De esta forma, todo ocurre con tal grado de recursividad y circularidad que la propia Universidad, en su relacionalidad, va produciendo mecanismos de funcionamiento, de otra manera colapsaría o tendría que suspender su propio proceso de desenvolvimiento, lo cual seguramente generaría consecuencias no previstas ni predecibles. Por ello, la innovación, tecnologización y profesionalización, son procesos que están en la base de las estrategias de manejo de complejidad.

Debe señalarse que la idea de evolución social, intrínsecamente ligada a la teoría de sistemas, está arraigada al hecho de que los sistemas sociales se ven en la necesidad de presentar un cada vez mayor grado de diferenciación para hacer frente, a través de las adaptaciones de su funcionamiento, a una cada vez mayor complejidad impuesta por su entorno. Los sistemas, entonces, deben redefinir constantemente los mecanismos de diferenciación con respecto a ese mismo entorno que les rodea. En tal sentido, cada nueva pauta, norma, regulación, creación o mecanismo operativo es una diferenciación (Rodríguez y Torres, ob. cit).

5.2 Un bosquejo general sobre las comunicaciones. Caso: Universidad Yacambú

La Universidad, organización tipo del sistema de educación superior, está caracterizada por una serie de condiciones que, de acuerdo a Luhmann y Shorr (1993), le permiten su propia evaluación y autorreproducción como sistema. Así tenemos que:

- La Universidad está integrada y organizada por sistemas en interacción con los entornos locales, estatales, regionales, nacionales e internacionales, su clausura operativa ocurre básicamente en la aplicación

de los códigos propios de las operaciones de Docencia, Investigación, Extensión y Administración de los recursos presupuestarios asignados.

- La diversificación del sistema universitario depende de la demanda del entorno, y cada vez más, de las selecciones políticas, económicas.

De esta forma, la organización esta acoplada estructuralmente a su entorno, es decir, entre organización y entorno nace una relación de adaptación, la cual lleva a que se gatillen mutuamente cambios en su estado, pero determinados y estructurados por sus propias estructuras, al otorgar al sistema social la autonomía y complejidad para determinar sus propios cursos de acción. Asimismo, será necesario reconocerle la capacidad de construir su propio punto de vista sobre su entorno y sobre sí mismo.

Ahora bien, en el mundo de las comunicaciones no hay actividad o sistema social e incluso sistema psíquico que no esté alerta al problema de las comunicaciones *¡Es necesario comunicarnos! ¡X tiene problemas de comunicación! ¡La organización Z debe mejorar la comunicación!* y así se extiende este sentir a cualquier ámbito de la sociedad. Ello ocurre, porque la comunicación es la materia de la cual están hechos los sistemas sociales. A la par de lo anterior, se sabe que la sociedad está conformada por organizaciones. Hoy no es posible hablar de lo social omitiendo las formas organizacionales que hacen de la sociedad una organización de organizaciones.

Paradójicamente, la aceptación de esas dos constataciones no impiden igualmente constatar que las organizaciones tienen generalmente problemas en sus comunicaciones y las personas, que en el caso de la presente investigación, son sistemas de conciencia; con mucha frecuencia aluden a problemas en la comunicación dentro del torbellino comunicacional en el cual desenvuelven su vida cotidiana, que incluye trabajo, familia, profesión, distracción, entre otros.

Ahora bien, ¿cómo se construye la comunicación en la EF? Sin lugar a dudas este evento está vinculado a la decisión inicial de fundar una organización familiar, bien sea porque existe un saber familiar que se quiere preservar, existe percepción de alguna oportunidad que se evalúa como tal, existe la necesidad de realizar alguna actividad rentable para apoyarse como familia o, por cualquier otra circunstancia. Lo que aquí interesa es que un sistema de conciencia genera una situación comunicacional en la cual plantea una creación y recibe una respuesta aceptada que permite la comunicación que se transforma en decisión familiar y acción familiar.

Asimismo, el inicio de una empresa, señala Corona (ob. cit), no es el producto de un tipo de proceso deliberativo, sino de una práctica cotidiana familiar que en un momento dado va dando pasos hacia una empresa porque va creciendo y complejizándose hasta que aparece el tiempo de las decisiones

típicamente organizacionales, que al menos en sus inicios son dialógicas y consensuadas para permitir el surgimiento de un determinado sistema intrínsecamente social, que generalmente se inicia con objetos (claros o difusos), una finalidad, regulaciones, referencias y motivaciones; no es por casualidad que en este período fundacional la unidad esté garantizada mediante las condiciones de la comunicación mutua, lo cual hace el papel de soporte organizacional al que se subordina el establecimiento de comportamientos de decisión que permiten alinearse porque se constituyen las diferentes unidades elementales del sistema; es decir, las decisiones que permiten dejar transcurrir una mayor complejidad.

Por tanto, resulta indispensable conocer las fuentes de las cuales emerge la información y los canales desde los cuales se produce su socialización organizacional; igualmente, identificar las confusiones que pueden existir entre comunicación e información, para conocer la incidencia que estos procesos tienen en la toma de decisiones, que son comunicaciones, pues es posible que lo que en párrafos anteriores se ha señalado como requisitos de la toma de decisiones, tenga un foco generador importante en los procesos de comunicación (Pereira, ob. cit).

Se trató de descubrir en qué medida los sistemas psíquicos que asumieron la función fundadora del referente concreto que, en éste caso, es la Universidad Yacambú, tienen manejo consciente de la forma decisional predominante en la organización y sus consecuencias internas como externas, en el entendido que si no se conoce este aspecto fundamental, difícilmente se tendrá una visión acertada que permita abrirse a nuevas formas comunicacionales.

Otro aspecto que incide en el funcionamiento de la EF está constituido por el devenir de sus fundadores, quienes se ven enfrentados a múltiples tensiones que permanecen latentes o se disimulan; pero con la desaparición de los mismos, lo que estaba latente eclosiona con virulencia e incluso violencia, alterando las condiciones de existencia del sistema hasta llegar en muchos casos a su desaparición; en este caso, lo grave, lo que gatilla la situación no es la emergencia de nuevas situaciones, sino la incapacidad en el tiempo para corregir las disfunciones que son producto de la temporalidad de las decisiones y el riesgo de permanencia de procesos neuentrópicos que destruyen al sistema (Pereira, ob. cit).

5.3 La organización del Sistema Universitario: una propuesta sistémica

El sistema Universidad está constituido por subsistemas interrelacionados que, desde el punto de vista del análisis, conservan la misma importancia para el funcionamiento del sistema, cuyo desenvolvimiento es producto de su acoplamiento funcional. En tal sentido, los subsistemas a los que se hizo referencia son: (a) Subsistema Jurídico o de Derecho; (b) Subsistema Gestión

Universitaria; (c) Subsistema Curricular; (d) Subsistema Investigación y Postgrado; (e) Subsistema Publicaciones. Otras áreas como: (a) la ciencia; (b) el prestigio; (c) la calidad, son propuestas como potenciales campos de observación (Pereira, ob. cit).

Tomando en consideración que la temática de esta actividad gira alrededor del tema de la gerencia, se presentará con más detalle lo relacionado al Subsistema Gestión Universitaria. De acuerdo a la propuesta de Luhmann (citado por Rodríguez y Ríos, ob. cit), las organizaciones son “sistemas autopoieticos de comunicaciones tematizadas como decisiones, lo que implica que sus elementos varían constantemente y que la organización se encuentra acoplada estructuralmente a su entorno” (p.7).

En tal sentido, el sistema gerencia o gestión se reproduce mediante decisiones, las cuales sirven de hilo conductor; están orientadas con base a decisiones anteriores y conectan a otras decisiones posteriores de la propia organización (función de unión temporal). Lo anterior implica que en cualquier organización se decide de una determinada manera o sobre algo, porque antes ya se ha decidido algo que ata a la decisión actual, por ello una gestión adecuada siempre preguntará sobre las posibilidades que llevan a tomar una decisión y no otra.

En razón de lo planteado, es pertinente pensar que la organización EF, es el producto de las decisiones que una primera generación de familia empresarial toma para fundar y mantener una empresa familiar, por ello es importante lo establecido como patrón en el proceso fundacional, lo cual, en el caso de las empresas, es posible de conocer a través del su sistema jurídico, pero también a través del historial de decisiones de la EF.

Es posible conocer la dinámica subyacente de un sistema al considerar todas las decisiones, porque éstas están vinculadas a decisiones anteriores y son premisas para el decidir posterior; se llega así al concepto de clausura operativa del sistema organizativo, en el que las premisas de decisión tienen un papel importante y operan como simplificaciones que hacen manejable la gran cantidad de información disponible; es precisamente este proceso, de acuerdo a Luhmann (ob. cit), la clave de lo que se denomina gerencia en ciencias administrativas.

Ahora bien, la dinámica interna del subsistema administrativo que se presentará a continuación, permite comprender el funcionamiento de la EF desde la perspectiva Luhmaniana, utilizando como referente la Universidad Yacambú. En atención a lo esbozado, como los departamentos o escuelas, la organización administrativa de la Universidad es un sistema que genera comunicaciones, mensajes, y establece normas, reglas, procedimientos, jerarquías, estrategias; en fin, todo un abanico de selecciones que desarrolla códigos y mensajes

comunicativos propios, que le permiten cumplir su misión dentro del sistema y reducir complejidad (Luhmann, 1998b).

En tal sentido, los departamentos donde se concreta la gestión administrativa son redes de interacciones y procesos, que al igual que los departamentos académicos, especifican reglas y códigos comunicativos que regulan su membresía, tanto interna como externa, seleccionan y distribuyen las funciones y posiciones de sus miembros, construyen modos de tipificar a los estudiantes involucrados en programas de enseñanza y de investigación (estudiantes de licenciatura, de postgrado, asistentes, etc.). Esta selección de actividades es posible porque la actividad administrativa realiza coordinaciones instrumentales con todo el sistema para alcanzar sus fines, por tanto, las personas son medios para llevarlas a cabo, pero no son sus componentes, pues la organización, al igual que los demás sistemas sociales, no produce individuos, sólo los incorpora parcialmente de acuerdo a reglas de selección que remiten a sus propias decisiones dentro del sistema universitario.

Otro aspecto importante de la visión del sistema administrativo, desde la perspectiva sistémica de Luhmann, como subsistema del sistema universitario, es que se debe considerar el concepto de autopoiesis indispensable para entender el operar de este componente del sistema, ello quiere decir que el sistema genera sus propios elementos mediante procesos de reproducción garantizados en sus operaciones, lo cual no significa autarquía o control autónomo y aislamiento total del entorno, pues los sistemas no están aislados, ni son autosuficientes; sólo significa que el sistema posee los mecanismos que le garantizan su reproducción en el medio donde existe como sistema (Pereira, ob. cit).

Por tanto, los procesos administrativos, vistos así, son el producto de una construcción, de una cadena de acoplamientos entre departamentos, puestos de trabajo e instrumentos al interior del sistema y los fenómenos representados en la red autopoietica del sistema. En consecuencia, la gestión descansa en la exclusión/inclusión de contactos y decisiones en la medida que las mismas resultan compatibles o no, con la autoproducción autopoietica del sistema. La gestión debe entenderse como la activación de normas, pautas, procedimientos, reglas, dentro de las cuales surgen comportamientos y acciones como un proceso de atribución dentro de la clausura operacional del sistema.

La diferenciación autorreferente de la organización universitaria que gira en torno a la carrera, a su vez da lugar a dos diferenciaciones más, por un lado, una diferenciación horizontal, es decir, pluralidad de subdisciplinas (sociología, física, biología, etc.), con sus respectivos códigos, en las que opera la dimensión administrativa que regula programas, distribución del tiempo, procedimientos, nóminas, necesidades, selección de personal, ejecución de partidas; y por otra parte, la búsqueda de eficiencia mediante el establecimiento, a partir de

operaciones decisionales, de discriminaciones sobre las perturbaciones del entorno.

Considerando lo antes planteado, la gestión universitaria se desplaza, de acuerdo a sus posibilidades, entre el establecimiento de pautas de operación y el cambio planificado de estilos de conducción y estructuras organizacionales, de acuerdo a decisiones organizacionales jerárquicas, que son posibles gracias a la diferenciación organizacional. En consecuencia, diferenciación horizontal y organizacional, incrementan la complejidad y simultáneamente la necesidad de nuevas decisiones en el sistema administrativo (Rodríguez y Arnold, ob. cit; Izuzquiza, ob. cit).

Asimismo, los manuales de procedimientos, de perfiles de cargo, circulares, condensados como publicaciones, constituyen momentos de la reproducción autopoietica del sistema administrativo en la forma comunicacional. Gracias a la existencia de este *continuum* de comunicaciones, la administración puede liberarse de sujeciones a otros ámbitos del sistema con los cuales se relaciona permanentemente de diferente manera, como es el caso de la Investigación y Docencia.

La gestión universitaria opera con el objetivo de fortalecer las capacidades internas del sistema universitario; de allí que las intervenciones organizacionales que tienen por objeto fortalecer capacidades internas, parten para decidir de la observación de sus propios procedimientos de decisión, y dado que los cambios organizacionales se relacionan directamente con la capacidad de autoobservación y de la habilidad de los agentes para desplegarla, sus principios siempre atienden al hecho de que toda intervención irrita las dinámicas organizacionales, se trate de proyectar distinciones que apoyen premisas institucionales en nuevos espacios, o de elaboración de nuevas premisas de funcionamiento (Arnold, 2008).

6. Conclusiones

La concepción dominante inspirada en los planteamientos de Weber, según los cuales las organizaciones son creadas y diseñadas para hacer algo, idea esta que ha sido conservada a través del tiempo por los diferentes estudiosos de la organización, quienes relevan la necesidad de un orden que regule el comportamiento de los miembros para el logro de objetivos, lo que hace necesaria la existencia de ciertas pautas funcionales dentro de una racionalidad, definida como la única racionalidad posible, ha comenzado a mostrar sus limitaciones. La realidad actual reclama nuevas propuestas alejadas de la teoría de la acción que tradicionalmente ha acompañado las interpretaciones sociológicas a lo largo de mucho tiempo.

Tomando en consideración lo planteado, el interés mayor del trabajo estuvo dirigido al manejo de las claves del análisis sistémico Luhmaniano, para ver la EF como una diferenciación o sistema social, que mantiene su diferencia con el entorno mediante operaciones autopoieticas que le permiten su cerradura operacional y el mantenimiento de su identidad y sentido social. Es decir, observarla fuera de todo determinismo y dentro de un manejo deliberadamente reductor de complejidad social, que brinda la posibilidad de rescatar la relacionalidad como clave de la comprensión, que es en definitiva la finalidad que ofrece la teoría de sistemas sociales.

Lo anterior significa que este trabajo no está dentro de los parámetros del conocimiento tradicional positivista (el conocimiento se obtiene para prever la realidad) o marxista (el conocimiento se obtiene para transformar la realidad), porque la sociedad, siguiendo a Luhmann, no puede ser entendida como un ensamble unitario regido por un orden determinable y, su organización establecida conforme a la división social del trabajo, mantenida por la acción social de las voluntades humanas, sino por el contrario, ha de entenderse como el modo de operación caracterizado por la diferenciación de funciones; es decir, por la existencia de sistemas sociales con lógicas de operación diferenciadas (la educación, la economía, la política, el sistema jurídico, social).

Es oportuno mencionar que el cambio de mirada hacia el mundo organizacional que induce Luhmann, no es caprichoso ni circunstancial, sino el producto obligado del proceso de diversificación y complejización que ha vivido la sociedad, especialmente en las últimas décadas. Fenómenos como la globalización, el avance vertiginoso de la tecnología, el acceso a la información en tiempo real, la interdependencia y la interconectividad, una sociedad civil más activa y hasta los cambios climáticos, contribuyen a hacer del mundo un lugar cada vez más incoherente, contradictorio, imprevisible, competitivo e incierto, que ya no acepta una explicación, sino aproximaciones que propongan interpretaciones coherentes.

Cabe destacar que conocer el fenómeno EF y entenderlo, representa el punto de partida para contribuir desde la academia en el mejoramiento del desempeño de este tipo de organizaciones, que paradójicamente cumplen una importante función social y, sin embargo, resultan desdibujadas dentro del concepto general de empresa, casi siempre entendido como gran empresa. Sobre este particular, es importante resaltar que actualmente, en el ámbito de la EF, parecen estarse conformando esfuerzos para fortalecer una posición independiente, desligada de las áreas cercanas que en sus inicios le brindaron el apoyo necesario para impulsar su desarrollo.

No obstante, esta tendencia sólo podrá ser exitosa en la medida en que los grupos interesados y los investigadores, puedan ser capaces de robustecer las

bases para consolidar teorías que contribuyan a orientar la actividad de la empresa familiar y fortalecer su autocomprensión. En esta ardua tarea será importante propiciar nuevos debates alrededor de la EF y, su interpretación como campo de estudio independiente en el núcleo académico.

Finalmente, dentro de la interpretación que aquí se realizó, la posibilidad de abrirse a la transformación la tiene el propio sistema de comunicaciones, que al ser estimulado internamente dejara fluir su potencial de acoplamiento en el propio proceso de autorreflexión y autoevaluación que pudiera producirse. No existen fórmulas salvadoras o transformadoras de los sistemas sociales, solo mayores o menores fricciones del entorno que impulsan la reactividad del sistema.

7. Referencias

ARNOLD, Marcelo. y Rodríguez, Darío. (1990). Crisis y cambios en la Ciencia Social Contemporánea. Revista de Estudios Sociales, N°65. Chile, pp. 33-45.

ARNOLD, Marcelo. (2008). Las organizaciones desde la Teoría de los Sistemas Sociopoieticos. Cinta Moebio [Revista en línea] Disponible: <http://www.moebio.uchile.cl/arnold.html> [Consulta: 2009, Abril 5].

CASTRO, Bernardo. (2007). Análisis Organizacional desde la Teoría General de Sistema. Tomo I. Tesis Doctoral. Chile, Universidad de La Serena.

CORONA, Juan. (2005). Manual de la Empresa Familiar. España: Ediciones Deusto.

FARÍAS, Ignacio y Ossandon, José. (2006). Recontextualizando Luhmann. Lineamiento para una lectura contemporánea. En Farías, I y Ossandon, J (Eds.) Observando Sistemas. Nuevas aproximaciones y usos de la Teoría de Niklas Luhmann, Chile, Ril Editores, pp. 17-54.

GALLO, Miguel Ángel. (1998). La Sucesión en la Empresa Familiar. Colección Estudios e Informes. España, Servicio de Estudios Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (CAIXA).

GERSICK, Kelin; Davis, John; Hampton, Marion; Lansberg, Ivan. (1997). Empresas Familiares: Generación a Generación. México, McGraw-Hill.

Instituto de la Empresa Familiar (2010). Buen Gobierno en la Empresa Familiar. España, Universidad de Navarra.

IZUZQUIZA, Ignacio. (1990). La Sociedad sin hombres. Niklas Luhmann o la teoría como escándalo. España, Editorial Anthropos.

LUHMANN, Niklas. y Schorr, Karl. (1993). El Sistema Educativo. México, Universidad de Guadalajara y Universidad Iberoamericana.

LUHMANN, Niklas. (1997). Organización y Decisión: Autopoiésis, acción y entendimiento comunicativo. España, Anthropos Editorial.

_____ (1998a). Teoría de los Sistemas Sociales. Lineamientos para una teoría general. España, Editorial Iberoamericana.

_____ (1998b). Complejidad y Modernidad. España, Editorial Trotta.

MARTÍNEZ, Jorge. (2003). Comunicación, la paradoja incesante. Revista electrónica Razón y Palabra, N° 33, Junio-Julio. [Documento en línea] <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/anteriores/n33/jmartne> [Consulta: 2011, Febrero 18].

MATURANA, Humberto. (1996). Fundamentos Biológicos del Conocimiento. La realidad: ¿objetiva o construida? México, Anthropos/Universidad Iberoamericana/Teso.

MATURANA, H y Varela, Francisco. (1984). El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del entendimiento humano. Chile, Editorial Universitaria.

_____. (1998). El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del entendimiento humano. Chile, Editorial Universitaria.

PAULOS, Nelsón. (2006). Las Universidades desde la Teoría de los Sistemas Sociales. Calidad en la Educación No 25. Chile, Organización de Estados Iberoamericanos, pp. 285-314.

PEREIRA, Juan. (2011). La Empresa Familiar como Sistema de Comunicaciones Autopoiéticas: La perspectiva de Niklas Luhmann. Tesis Doctoral. Venezuela, Universidad Yacambú.

PUIG, Inma. (2007). Retratos de familia: lo que quiso saber y no se atrevió a preguntar sobre la empresa familiar. España, Editorial Empresa Activa.

RODRÍGUEZ, Dario. (2008). Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. Chile, CIP, Pontificia Universidad Católica de Chile

RODRÍGUEZ, Dario y Torres, Javier. (2003). Autopoiésis, la Unidad de una diferencia: Luhmann y Maturana. Dossier [Revista en línea]. Disponible: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n9/n9a05.pdf>. [Consulta: 2011, Enero 8].

RODRÍGUEZ, Dario y Arnold, Marcelo. (2007). Sociedad y Teoría de Sistemas. Chile, Editorial Universitaria.

RODRÍGUEZ, Dario. y Ríos, René. (2007). Las organizaciones sociales en una sociedad compleja. Chile, Centro de Estudios de Emprendimientos Solidarios. Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile.