

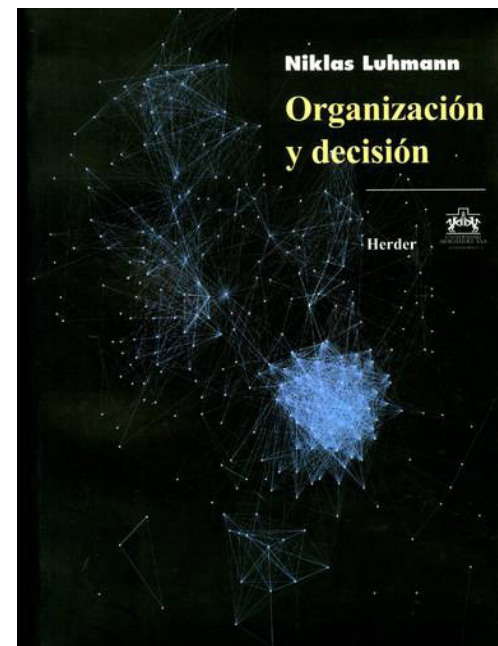
I.

Resulta bastante sintomática la inactualidad de las críticas que la teoría de sistemas de Luhmann recibiese por parte de la teoría crítica, en especial de Habermas,¹ y desde otros puntos de vista que el sociólogo calificará irónicamente de “humanistas”. Aquellas réplicas se realizaban en nombre de ideales como libertad, emancipación o realización personal que cada vez juegan un papel más secundario en la investigación social. Han sido, también, descartados de la retórica política cotidiana donde suenan obsoletos y vacíos. Por el contrario, el conformismo presentista de Luhmann se muestra cada día más convincente, articulando la defensa de un *status quo* económico y social cuyo principal interés es mantenerse incólume aun cuando sean patentes sus terribles contradicciones.

Los ejemplos cotidianos de sumisión de razones, valores e, incluso, vidas para salvar instituciones o sistemas de sus propios fracasos hacen de la lectura de un libro como *Organización y decisión* un escalofriante testimonio de esa nueva lógica social en la que tristemente vivimos. Parte del poder de la obra del sociólogo radica, precisamente, en el realismo de sus descripciones pretendidamente observacionales; siendo, por otro lado, lo terrible la forma en que les da una legitimación teórica. Porque cuando Luhmann afirma que “el ser humano no me interesa”,² no se limita a incidir en la exclusión del particular y sus intereses de la descripción sociológica, algo legítimo en la disciplina, sino que denota ya su subordinación a lo social. Desde la perspectiva del padre de la teoría de sistemas no es la sociedad la que se pone a disposición del ser humano sino que éste ha de doblegarse a ella.

El motivo de esta sumisión no es otro que un presupuesto misantrópico: el ser humano requiere someterse a los sistemas sociales para subsistir ya que todos los demás intentos de regulación han fracasado, haciendo patente lo temible de cualquier clase de proyecto de mejora o progreso planificado. Luhmann se sitúa así en una larga tra-

NIKLAS LUHMANN,
Organización y decisión,
traducción de Darío
Rodríguez Mansilla,
Herder, México 2010, 551
pp. ISBN 978-607-417-
134-1. (*Organisation und
Entscheidung*, 2006)



Palabras clave:
sociología
teoría de sistemas
organizaciones



dición en la teoría de la institución, vigorosa en Alemania desde los años veinte, que tendría su antepasado en Hobbes y sus nombres más destacados en Carl Schmitt y Arnold Gehlen. Según esta corriente la lógica imperante se convierte en la jaula en la que el ser humano debe actuar fuera de la cual el riesgo de catástrofe es omnipresente.

La retórica de Luhmann es implacable en este aspecto. Sin duda, la época en que se redactó *Organización y decisión* le permitió afirmarse triunfante ante otras teorías sociológicas, lastradas de trazos de un marxismo que había sido proscrito tras la caída del bloque soviético. La tarea que emprende Luhmann es, pues, la de describir un sistema que se ve como definitivo y cuyas injusticias casi podrían describirse como daños colaterales. Esto será tanto más notorio en la obra que nos ocupa ya que, como sistema social especial, la organización se entenderá desde una perspectiva que casi la identifica con el modelo de la gran empresa neoliberal.

II.

Pero cabe comenzar por tratar de comprender el tema de este libro: las mencionadas organizaciones. Luhmann las define, mediante un préstamo de la biología de Maturana y Varela, como sistemas autopoieticos al igual que las restantes realidades sociales o la sociedad misma. Por sistema se entienden realidades cuyo rasgo fundamental es estar compuestas de comunicaciones y ser distinguibles del entorno. Se trata, pues de conjuntos de relaciones cerrados cuya dinámica se explica mediante la *autopoiesis*, es decir, se trata de sistemas “que se producen y reproducen a sí mismos por medio de operaciones propias” (p.25). Su dinámica interna se debe a la necesidad de pervivir y expandirse que Luhmann resume con el término “evolución”, objetivo de dicha *autopoiesis*. Pero el sociólogo se distancia de los peligros de las metáforas organicistas en las que pudiese caer al concebir los sistemas como descentralizados, carentes de *self*, en palabras de Habermas³. De esta forma, podemos comprenderlos como entidades autónomas, evolutivas y exentas de lógica alguna.

1. La famosa polémica con Habermas se encuentra recogida en el volumen: JÜRGEN HABERMAS- NIKLAS LUHMANN, *Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie, Theorie- Diskussion*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt 1979

2. Citado en *Was tun, Herr Luhmann? Vorletzte Gespräche mit Niklas Luhmann*, Kulturverlag Kadmos Berlin 2009, p.98

3. JÜRGEN HABERMAS, *El discurso filosófico de la modernidad*, Katz, Buenos Aires 2008, p. 400

Dentro de estos sistemas, las organizaciones se caracterizan por el rasgo distintivo de que su creación y pervivencia tan sólo responde a decisiones. Son, pues, sistemas cuyo funcionamiento depende de medidas irracionales, en última instancia, tomadas con un grado mayor o menor de información y reflexión pero cuyo éxito tan sólo es evolutivo y medible a posteriori. La necesidad de las decisiones responde a lo que Luhmann llama “absorción de incertidumbre”, es decir, la determinación de vías de acción futura. Estas decisiones generarían nuevas incertidumbres que mantendrían, a su vez, el proceso en movimiento.

Luhmann evita identificar las organizaciones con entidades sociales concretas y es parco en ejemplos que nos permitan comprender mejor la noción. Esto se debe a que su mirada busca las estructuras profundas de los sistemas sociales y no atenerse a los *facta* puntuales. Ejemplos de estas organizaciones, cuyo rasgo distintivo sería su autonomía decisional, pueden haber muchos y, aunque señalábamos que Luhmann tendrá en mente la gran empresa, su sentido se puede extender a entidades variadas, desde las religiones organizadas hasta los clubes de fútbol, pasando, incluso, por el Estado. De esta forma, podemos ver que el estudio de las organizaciones, como componente ubicuo en la sociedad, es un aspecto central de la teoría de sistemas, aun cuando éstas, a su vez, pueden unirse en otros sistemas más grandes y se introduzcan en el sistema sociedad en general. Pero, en la descripción de Luhmann, esta importancia no es sólo cuantitativa, se debe a que han resultado “vencedoras” en su batalla histórica con la racionalidad y, por así decirlo, han venido a ocupar su lugar:

“La antigua crítica de las debilidades de la racionalidad es disuelta por el asombro respecto a cómo se mantienen a sí mismas las organizaciones y como pueden lograr su propia capacidad de decisión, sin poderla garantizar a través del decidir racional. De la *subversión de la racionalidad*, resulta la pregunta por las posibilidades del comportamiento inteligente, que toman en cuenta estas condiciones” (p.512).

La teoría de la organización se convierte así en la nueva teoría de la sociedad centrada en comprender las razones de su éxito evolutivo aquí asignado a una inteligencia que resuelve problemas sustituta de la racionalidad sujeta

«Las organizaciones se caracterizan por el rasgo distintivo de que su creación y pervivencia tan sólo responde a decisiones»

a planes. Así pues, evolución y no planificación será el lema de Luhmann, y en ello se sustenta su defensa de la organización:

“La construcción de sistema por medio de reproducción autopoietica y clausura operativa es un logro evolutivo altamente improbable- tal como la vida, la sociedad lingüísticamente comunicante y todas las demás autopiesis en la sociedad. Una vez que se realiza, ya no puede ser controlada por las condiciones de su posibilidad. No sirve a ningún “fin más alto”, sólo sucede simplemente y funciona, luego que la evolución ha transformado la improbabilidad en probabilidad, como punto de partida para la evolución posterior” (p.459).

Pero la presunta ascensis teórica siempre oculta, en el sociólogo de Bielefeld, un profundo desdén por toda forma de ideología, así, su presentismo hace deseable algo que a nuestros oídos parece sonar terrible: “Al menos ahora los reformadores pueden invocar crisis y no ideas” (p.398). La organización que comienza a mostrarse en estas citas como la vencedora de la “evolución” sociohistórica no es otra que la gran empresa. Esto se ve en la retórica provocadora y economicista que emplea en el cierre de su introducción:

“La premisa de la organización es el ser desconocido del futuro y el éxito de las organizaciones reside en el tratamiento de esta incertidumbre: su aumento, su especificación y la reducción de sus costos.

Quien crea que no puede soportar esto y que tampoco es suficientemente curioso para probarlo, debería interrumpir aquí la lectura” (p.27).

«La teoría de la organización se convierte así en la nueva teoría de la sociedad centrada en comprender las razones de su éxito evolutivo aquí asignado a una inteligencia que resuelve problemas sustituta de la racionalidad sujeta a planes»

III.

Para quien ose seguir leyendo, la terrible descripción que contienen las quinientas páginas siguientes, redactadas en la particular jerga de la teoría de sistemas, llena de préstamos y referencias, nunca oculta su cara antihumanista y economicista. Así se ve en el análisis de la membrecía, como forma de integración del ser humano en la organización. Si bien Luhmann previene que “en la política de la organización, el concepto de lo *humano* sólo puede tener un significado ideológico o compensatorio” (p.115),

lo que no puede dejar de resultarle cómodo, sí que debe estudiarse, al menos desde el punto de vista de la organización.

El ser humano participa en ella como miembro, lo que quiere decir, para Luhmann, como participante que voluntariamente ha asumido su condición de tal. Se trata de algo que se realiza, cómo no, casi siempre bajo premisas económicas: “Si todas las organizaciones deben su flexible especificación al pago de sueldos en dinero, quiere decir que todas las organizaciones operan dentro del sistema económico” (P.530). Pese a todo, el descreído Luhmann, es consciente de que no vale simplemente con recursos económicos para lograr una membrecía exitosa, para ello han de estudiarse los motivos.

La teoría de la motivación de Luhmann está redactada en un tono especialmente autosatisfecho, como si se encontrase en el hegeliano “pináculo de los tiempos”. La astucia de la organización se encuentra en la forma en que vincula a sus dirigentes mediante “ilusiones de control” (p. 111)⁴ o en la forma de mantener la motivación de forma constante mediante las posibilidades de carrera. Esta es una de las nociones en cuyo análisis se muestra más sintomática la obra del sociólogo. Se trata de “el único modo real (=probado contra la resistencia) de integración, en una época realizada con organizaciones” (p.129). Este modo de integración exige un tipo determinado de persona que Luhmann describe con su habitual crudeza:

“Se parte entonces de personas flexibles, que *no* se identifican con determinadas ideas, fines, proyectos, planes de reforma, sino con su propia carrera; es decir de personas que, en su pertenencia a organizaciones, sobrevivirán a todos los cambios posibles; de personas a las cuáles *sólo es atribuída* una identificación con determinados proyectos con el fin de apoyarlas en sus carreras o excluirlas. Y, como forma para acoplamiento estructurales, la carrera es estable precisamente porque no es otra cosa que contingencia transformada en forma” (p. 130-131, subrayado en el original).

La vinculación del ser humano con la organización en términos de membrecía se limita a asimilar a aquellas personas que acepten sus modos de integración. Así, “la carrera presupone un tipo de individualidad en la cual el

4. Cabe señalar que, a diferencia del de Schmitt, el decisionismo luhmanniano no es personalista. La decisión no se toma estrictamente por los miembros estructurales de la jerarquía o, de hacerlo, no en tanto que personas, sino, por así decirlo como representante de ciertas posiciones en el sistema

individuo no se define a través de características esenciales particulares, sino que se individualiza al observar como es observado” (p.135). La consecuencia es que el ser humano debe plegarse a las exigencias de la organización en tanto que ella es la que ha triunfado gracias a su carácter autónomo y decisionista. Este rasgo de las organizaciones le sirve al padre de la teoría sociológica de sistemas para recordar contra que escollo fracasaron sus rivales tradicionales, algo que, como se colige del contexto, no se limita a un revés parcial en un aspecto concreto:

“Esta relación inversa de inclusión y exclusión explica también por qué ha fracasado la así llamada teoría crítica al ser aplicada a las organizaciones. Su finalidad fue imponer, también en las organizaciones, valores generales de la sociedad, tales como libertad, igualdad, emancipación, participación, oportunidades de emancipación. Esto armoniza mal con la posición especial de los miembros y la exclusión de todos los demás” (p.451).

Luhmann se convierte así en un defensor de la organización tal y cómo ha alcanzado el presente, enemigo pues, de cualquier clase de reivindicación o promesa ideológica ante las cuales hace gala de su descreimiento. Cabe preguntarse, sin embargo, qué valor puede tener una teoría tal. Solucionar la relación entre la teoría de sistemas y la praxis es una cuestión acuciante en un mundo como el que defiende Luhmann. El sociólogo da una escueta respuesta a esta pregunta en las últimas páginas del libro. En ellas apela a una diferenciación entre ambos campos cada una con su “programa de mejoramiento” propio, sin embargo, no desdeña la necesidad de una cierta permeabilidad para la que emplea la expresión “*loose coupling of cognition and action*”. Las características de esta relación no se especifican mucho más, aunque sí apuntan a una condición del propio sistema. El término *loose coupling* también se empleaba para describir la forma de producirse ciertas relaciones homeostáticas dentro de la organización entre esferas con distintos grados de autonomía. Así, la teoría se convierte en uno más de los elementos que conforman el sistema, en palabras del catedrático de Bielefeld “una condición fundamental de la estabilidad del sistema” (p.539).

«La consecuencia es que el ser humano debe plegarse a las exigencias de la organización en tanto que ella es la que ha triunfado gracias a su carácter autónomo y decisionista»

IV.

Hace no tanto se hubiera podido calificar a Luhmann de ideólogo de un sistema desalmado, pero las acusaciones que se hacen en nombre de ideas tan en desuso como las que hemos glosado suenan ya risibles. El conformismo social del que Luhmann fue partícipe y arquitecto ha calado tan hondo en una sociedad que vive cotidianamente la exigencia de sacrificios a cambio del rescate de sistemas u organizaciones cuando sucumben a sus propias contradicciones que la descripción que contiene *Organización y decisión* nos suena tristemente cotidiana.

Sin embargo, pese a que resultaría banal hacer futurología o vaticinar apocalípticamente el ocaso de las organizaciones, el presentismo luhmanniano desdena un factor que puede ser tan poco observacional o descriptible como la sociedad. La historia que conduce al mundo compuesto de organizaciones no es un factor determinante para el sociólogo que lo disuelve en su noción de evolución. Cabe preguntarse, pues, si son tan longevas las organizaciones tal y cómo Luhmann las comprende y si su éxito se ha basado en las premisas que lo garantizan hoy en día. Puede no tratarse más que de una forma de sistema relativamente reciente expuesto a unas condiciones de pervivencia muy concretas. Pero, para la *autopoiesis* de la organización la memoria no es más que un factor de identidad selectivo que se puede ver en lo que el sociólogo llama “fenomenología de las actas” cuya premisa es que “no sólo *organizan* el recordar, sino también el olvidar” (p. 193). Éstas permiten dotar de identidad al sistema pero poco más y, desde luego, no exigen rigor alguno, sino que dependen de las decisiones en última instancia.

En otros tiempos se hubiese podido también preguntar por las dificultades que históricamente supuso la absolutización de ciertas formas de comprensión de la realidad a las cuáles el ser humano debería someterse.⁵ Sin embargo, la capacidad creciente de conformación de este ser delimita un nuevo horizonte en el que la persistencia del sistema podría garantizarse. El sistema no sólo es capaz de demandar ciertos tipos de personas, sino que éstas no son más que elementos opacos que se conforman me-

5. Cabría comparar la forma en que la organización se entiende aquí con las exigencias del absolutismo teológico del nominalismo tardío tal y como la analizase HANS BLUMENBERG en *La legitimación de la Edad Moderna*, Pre-textos, Valencia 2008

«El conformismo social del que Luhmann fue partícipe y arquitecto ha calado tan hondo en la sociedad que la descripción que contiene Organización y decisión nos sueña tristemente cotidiana»

dian­te las propias comunicaciones sistémicas. Luhmann se permite hacer un poco de ciencia ficción, incluyendo una mención polémica a los humanistas, para cuestionar la perspectiva individualista adoptada en el estudio de la inteligencia artificial:

“En la medida en que la euforia de la *artificial intelligence* alcanza límites, el problema del reemplazo y del mejoramiento parece desplazarse a la relación del computador con la comunicación. La comunicación sólo surge del supuesto de intransparencia recíproca, la cual también incluye la intransparencia de los sistemas para consigo mismos. Los individuos no se conocen profundamente a sí mismos ni a otros; por eso se habla, escribe, imprime, transmite. La inalcanzabilidad operativa y estructural de lo que hasta ahora ha sido construido en la historia del “ser humano”, para los computadores, debería, por lo tanto residir más bien en la peculiaridad de los sistemas sociales y no en la particularidad de los sistemas psíquicos. El refugio de los humanistas no sería entonces la conciencia ni la subjetividad del ser humano, sino la autopoiesis de la comunicación o, para presentárselo de manera más apetitosa: la cultura” (p. 432).

Pero, más allá, de la enésima alusión polémica, lo más peculiar de este párrafo es la forma en que Luhmann elimina la inteligencia o la razón del particular para transferirla al sistema. Cabe preguntarse si la “inteligencia del enjambre” que propone Luhmann necesita, en última instancia, de personas de ninguna clase. Haciendo sociología ficción con él nos acercamos a un horizonte parecido al descrito por Aldous Huxley en *Un mundo feliz*. El principal elemento inestabilizador del sistema podía encontrarse en esa opacidad de los individuos, fuente de deseos insatisfechos y descontentos, que se disuelve cada vez más a través de su exteriorización y la omnipresencia de la comunicación mientras que, por su parte, otros restos de insatisfacción pueden igualmente recibir tratamiento o terapia. De esta forma, el particular, redirigido desde el sistema, siempre sirve para perpetuar su lógica plegándose a sus condiciones. La cuestión que queda formularse, y que no puede responderse desde la pretendida ascesis científica de Luhmann, es si esta es la mejor solución posible.

Pedro García-Durán