



El vacío de Lenin: hacia un kenograma del management

Lenin's Void: Towards a Kenogrammar of Management

Dirk Baecker

Departamento de Teoría y Análisis Cultural, Universidad Zeppelin, Alemania

Resumen

No existe una sociología del management generalmente aceptada y al enfoque cognitivo de la sociología se le hace difícil lidiar con los aspectos volitivos del management. El siguiente artículo presenta un intento de entender al management como un mecanismo evolutivo que integra entre sí aspectos cognitivos y volitivos. Se introduce la idea general de una kenogramática, con cuya ayuda se puede describir el vacío que es procesado por el management que introduce un objetivo. Se presenta a continuación un modelo que describe el management de la revolución rusa de Lenin como una "estrategia de acceso" (Philip Selznick). El Bolchevismo transforma a los miembros del partido en agentes del mismo, los cuales intentan llenar puestos en diferentes organizaciones relevantes y en dicho proceso son apoyados, tanto por una "teoría" apropiada, así como por una determinada "praxis" rutinaria propia de la revolución.

Palabras Clave: Teoría de Sistemas Sociales; Management; Kenogramática; Lenin; Bolchevismo

Abstract

There is no general accepted sociology of management and the cognitive approach of sociology itself has difficulties to deal with volitive aspects of management. This paper presents an attempt to understand management as an evolutionary mechanism which integrates both cognitive and volitive aspects. The general idea of a Kenogramatik is introduced, which helps describing the void processed for management introducing an objective. Next section presents a model which describe management of Russian revolution of Lenin as an "strategy of access" (Philip Selznick). The Bolchevism transforms members of the Party into agents, who try to put themselves in different relevant organizations and they are supported in this process with, both an adequate "theory" and by a certain routine "praxis" of the revolution itself.

Keywords: Social Systems Theory; Management; Kenogrammar; Lenin, Bolshevism

Introducción*

No existe una evidente sociología del *management*. El enfoque cognitivo de la sociología pareciese oponerse a los aspectos volitivos del *management*. El presente artículo propone

*[N. de los T.] Traducción de Julio Labraña y Felipe Pérez-Solari con expresa autorización del autor. Título original: Lenin's Void: Towards a Kenogrammar of Management, Soziale Systeme, Jg. 8, Heft 2, 2002, S. 294-306. Quisiéramos dar las gracias al Prof. Dr. Dirk Baecker por autorizar esta publicación y asimismo agradecer las atentas observaciones, comentarios y correcciones a esta traducción por parte de César Mariñez, así como de Hugo Cadenas, quien además tuvo la gentileza de traducir el *abstract* original del alemán. Los posibles errores o imprecisiones en la traducción son responsabilidad de los traductores.



dar cuenta de un posible abordaje para visualizar el *management* como el mecanismo evolutivo de un sistema social, que integra volición con cognición. La evolución no necesariamente cambia el sistema: también puede mantenerlo con respecto a un entorno cambiante, es decir, el sistema cambia de cualquier de forma. El artículo profundiza dentro de ciertas nociones que permiten soportar esta visión (caps. 1, 2, 3), las modela con respecto al caso del *management* de la revolución Rusa de 1917 (cap. 4) y ofrece una conclusión. El artículo es el esbozo de una posible 'Kenogramática' del *management*, mas no su elaboración. En este sentido se propone considerar la vacuidad o el vacío, como el correlato necesario de la acción en el *management*. Cualquier finalidad, considerada por la acción de este último, consiste en ver nada donde algo será, sea esto un beneficio, una innovación tecnológica, una red o, incluso, una revolución. Hablamos de kenogramática (Günther & von Foerster 1973) con el fin de enfatizar que no existe vacuidad o vacío que no esté rodeado o acompañado de determinabilidad.

1. Estructura y Representación, Sistema y Finalidad

Existe una cierta tensión entre el pensamiento sociológico y el pensamiento del *management*. Mientras que el pensamiento sociológico tiende a pensar en términos de estructura (Parsons 1937; White 1992), el pensamiento relativo al *management* tiende a hacerlo en términos de *performance* (Gutenberg 1951; Drucker 1973). Debería ser posible reconciliar estas tradiciones por medio de dos vías. La primera haciendo referencia a una estructura como solución al problema relativo a cómo relacionar elementos o eventos todavía no especificados, mientras la segunda sería una *performance* como la medición de esta solución. Esto no quiere decir que la sociología carezca de mediciones. En efecto, existen varias formas de medir una correlación de elementos o eventos. Sin embargo, el *management* no sólo mide, sino que mide con respecto a una responsabilidad la cual es, a su vez, responsabilidad hacia una organización o, indirectamente, hacia una carrera. De nuevo, la sociología tiene también su propia perspectiva sobre la responsabilidad, pues sus mediciones tienden a ser tomadas con respecto al comportamiento general de un grupo o sociedad. Sin embargo, el *management* tiende a ser más restrictivo en sus permisos hacia una excepción [*gap*] entre las medidas, por una parte, y el fenómeno medido, por otra. Las estructuras, con ello, tienden a ser inventadas en tanto el observador las crea convenientes. Las *performances* están relacionadas de nuevo al fenómeno, sea que estén presentes o no.

Hay dos preguntas que podemos hacernos. Una es si acaso el *management* puede ser un objeto de análisis sociológico, tomando en cuenta lo inusual que resulta que sea considerado de esta forma. La otra es si acaso la sociología, aprendiendo de su objeto, podría volverse más restrictiva en las mediciones de las estructuras de lo social.

La teoría de sistemas podría otorgar una posible perspectiva de cómo analizar la estructura del *management* reintroduciendo el concepto de estructura dentro de la sociología. Para enmarcar dentro de esta tradición estructura y *performance* podemos hablar de sistema y finalidad. Cualquier estructura es interpretada como la estructura de un sistema, tomando parte o no en la producción y reproducción de este. La ventaja de una contextualización de este tipo sobre la noción de estructura refiere a que éstas pueden ser intercambiables, si cada una de ellas son necesarias con respecto a la autopoiesis de un sistema (Maturana & Varela 1980). En cuanto a la *performance*, la perspectiva de sistemas incorpora la noción de *finalidad* (Rosenblueth, Wiener & Bigelow 1943), la cual mide y dirige la *performance*, *aunando ambos conceptos al dirigir la performance midiéndola*.

Podemos decir entonces que la finalidad es la estructura de la *performance*, si esta última es capaz de dirigir y medirse a sí misma. Con esta noción se incluye la posibilidad de que la *performance* sea la finalidad de sí misma.



El *management* es entonces la *performance* sólo en la medida en que controla, esto es, se dirige y se mide a sí mismo en términos de la finalidad de la *performance* (Vickers 1967). La sociología del *management*, por tanto, tendría que buscar en los sistemas referencias de esta *performance* y las fuentes de una posible finalidad.

Existe un inconveniente para este tipo de procedimiento. Si de nuevo vinculamos finalidad al sistema tenemos que aceptar la noción de que 'sistema' significa caja negra. Incluso si tenemos éxito en modelar al sistema, este será el modelo de nuestra relación con ese sistema. Deberíamos tener especialmente en cuenta el hecho de que mientras mejor entendamos el modelo, menos entendemos el sistema y a nosotros mismos los observadores del sistema (Glanville 1982).

Esta es la razón por la cual la cibernética propone hablar de control y no de comprensión. De esta manera propone restringir el análisis a la "investigación operativa" (Ashby 1958), que consiste en:

- observar lo que pasa y no por qué pasa,
- recolectar únicamente la información necesaria para la investigación,
- intentar resolver sólo los problemas del presente pues el sistema cambiará de todos modos.

La ventaja es que de este modo somos conscientes de lo que está haciendo la cibernética. La sociología puede ser entendida entonces como la epistemología de la cibernética con respecto al *management* de un sistema, pues observa a la cibernética controlando la indeterminabilidad de un sistema (Luhmann 1996: 51-52.; Luhmann 1997). Esto se convierte en una medida de la *performance* del *management* respecto a las estructuras de lo social.

2. Evolución

La finalidad no la vemos ciertamente en términos de causalidad. No existe presunción aquí de que la finalidad sea la causa de los efectos que son producidos. La teleología aristotélica es reemplazada por una teleología cibernética que describe procesos de *feedback* en lugar de causa y efecto, consistiendo en una lógica que enlaza nuevamente la conducta observada a los estados del sistema (*teloi*), sea que se realicen o sean evitados (Rosenblueth, Wiener & Bigelow 1943). El control de las desviaciones por *feedback* positivos o negativos crea la "morfogénesis" del sistema (Maruyama 1963). El *feedback* positivo, o amplificación de desviaciones, mantiene el sistema cambiándolo; por su parte el *feedback* negativo, o corrección de desviaciones, cambia el sistema manteniéndolo.

La perspectiva evolucionista nos permitiría no caer nuevamente en una visión causalista, aunque no dejamos de lado que hay una gran cantidad de causas y efectos viajando de ida y vuelta entre sistemas y sus entornos. Evolución significa aquí que nos limitamos a la observación de variaciones, selecciones y retenciones, asumiendo una perspectiva sistémica relacionando estos tres "mecanismos" entre ellos (Campbell 1969). Sin embargo, debería tomarse en cuenta que la teoría de la evolución post-neo-darwinista evita hablar de sistemas, puesto que no existe evidencia adecuada para relacionar estos tres mecanismos entre sí (Kauffman 1993). En lugar de ello se habla de 'complejidad' con la finalidad de asumir una clara distinción entre 'selección natural' y 'auto-organización', sólo con el fin de destacar que esta distinción es precondition para que un sistema sea capaz de evolucionar, y para que un observador sea capaz de observarlo.

En la elaboración de una teoría de la evolución hemos resuelto el problema de mantener distancia hacia la causalidad, si bien hemos tenido que aceptar a cambio cierta confusión en la noción de sistema debido a la aceptación de la complejidad. Se compensa esta



alteración de la distinción primaria de la teoría de sistemas mediante la adopción del concepto de *forma* según es propuesto por G. Spencer-Brown (1969). Cualquier determinación o marca, depende aquí de la operación de una distinción que crea un 'otro lado', un lado no-marcado y (re)produce la indeterminación de la condición inicial, en el mismo momento de una observación de la forma de la distinción tomando juntos sus dos lados.

Nótese que la condición inicial es asimismo el resultado de una observación que reintroduce complejidad cuando una distinción ya ha sido trazada. Como veremos, esta es de hecho nuestra perspectiva sobre el *management*, observar un vacío que provoca una reintroducción, la cual todavía favorece otra distinción en vez de paralizarse por la complejidad.

Se puede apreciar que estamos aceptando cierta complejidad en relación a términos, de modo de no ser abrumados por la complejidad en relación a los hechos. Seguimos la receta de G. Spencer-Brown de abandonar la existencia por verdad, la verdad por indicación, la indicación por forma, y la forma por vacío (Spencer Brown 1969:101).

Siendo tan cautos como es posible, asumimos que el *management* no se restringe sólo a ser un único mecanismo evolutivo, sino que puede llevar a cabo su régimen al nivel de los tres mecanismos evolutivos. El *management* puede así presentar una organización:

- con variaciones siempre nuevas para mirarse a sí mismo y a su ambiente,
- con selecciones de variaciones útiles versus selecciones de variaciones inútiles,
- y con retenciones de variaciones seleccionadas con respecto a las posibilidades de estabilizar el sistema.

Entonces el *management* puede jugar un rol evolutivo disfrazado de planificación. Esta puede ser la única forma de introducir el *requisite variety* (Ashby 1958) dentro de un sistema operando como distinto de entornos evolutivos, incluso turbulentos (Emery & Trist 1965). Sin embargo, con esto se asume cierta libertad absoluta del *management*, la cual desde una imagen propia, enfatiza también sus conflictos internos. En consecuencia el *management* tiene que, o contradecirse a sí mismo, llevando a cabo selección contra variación y viceversa, o cortocircuitar la evolución alimentando la retención en la variación. Luhmann (1997:494) asume tal cortocircuito en el nivel de la sociedad global reintroduciendo la distinción entre 'selección natural' y 'auto-organización' dentro del sistema.

3. Volición

Tenemos sistemas, finalidad y evolución para enmarcar *performance* y estructura. La finalidad traduce la *performance* en estructura, de modo que la evolución regresa al sistema permitiendo tanto la finalidad fallida como la conducta sin finalidad. Los *sistemas* pueden ser definidos como la operación de resolver el problema de la reproducción de un sistema. Esto significa que utilizamos la noción de sistema para introducir imprevisibilidad e inconfiabilidad [*unreliability*] respecto de las operaciones sistémicas, siendo aún una solución incierta para ambos (von Foerster 1987; Luhmann 1996; Baecker 2002a). Nótese que la imprevisibilidad e inconfiabilidad son introducidas por los sistemas siendo entidades recursivas, esto es por sistemas siendo sistemas, operando bajo sus propias operaciones.

Podemos definir *evolución* como la elaboración del conocimiento de que no sabemos lo que pasa, si bien observamos una correlación que es de algún modo más que puro azar. Asumimos que variación, selección y retención cooperan, pese a que sabemos que la misma distinción entre variación y selección, así como entre selección y retención es el punto ciego de la teoría de la evolución (Luhmann 1997:426). Podemos aceptar entonces



performance como una palabra diferente para las operaciones del sistema que resuelven problemas de este, y estructura como una palabra diferente para la relación entre la solución y el problema.

El *management* puede entonces ser entendido como la *performance* de la forma de la finalidad, siempre insistiendo en la finalidad mientras se sepa que la distinción de ella es, y sigue siendo, selectiva. Este conocimiento enlaza el *management* a los tres mecanismos de la evolución, debido a que la selección puede ser la selección de una variación, la selección de una selección, o la selección de una retención. La característica importante es que cualquiera de estas selecciones es llevada a cabo [*performed*], abriéndose a la posibilidad de ser observada por otros. Es la *performance* la que define a las operaciones como seleccionadas y a las siguientes operaciones como posibles.

Parece seguirse de estas consideraciones que tanto el *management*, como la *performance* de una *forma*, trabajan tanto en los lados marcados como en los no-marcados, incluyendo la distinción entre ellos. Lo interesante de la idea de finalidad es que no descansa en lo que describe como el lado buscado, sino en los lados a ser evitados con una mayor o menor proximidad respecto de ese lado. Observando aquello deseado se comienza a observar la parte relevante del mundo, si bien desconociendo cuál exactamente es la parte relevante, manteniendo así también un ojo en el horizonte por si lo anterior cambia.

Debería ser evidente que cualquier *performance* recibe su propia guía a través de la habilidad de enlazar lados marcados (finalidades) con lados no-marcados (entorno) e insistir, siempre que parezca encajar, en la misma distinción que lleva este enlace.

Entonces la finalidad no sólo representa un enlace con el entorno, que podríamos denominar el aspecto cognitivo del *management*. Cualquier finalidad asume también un enlace entre un lado todavía no realizado (incluyendo lados a ser mantenidos) y un lado diferente (o el mismo lado) el cual es el lado actual. Podemos denominar al aspecto volitivo del *management* como su habilidad de imaginar un lado futuro como diferente del lado actual y de tomar medidas para acercar o alejar el lado actual del lado futuro.

En aras de la simplicidad, dejemos que aquí el entorno sea un 'atrapa todo' [*catch-all*] que denota dimensiones materiales, sociales y temporales. En tanto 'el entorno no contiene información', todavía [*is at it is*] (von Foerster 1981:263), todas estas dimensiones están 'enactadas' [enacted] (Weick 1979)¹. El entorno entonces es una categoría histórica relativa a las sorpresas ecológicas y de bloqueo tecnológico, así como conflictos y coaliciones sociales o a un pasado tradicionalizado o a un futuro desconocido. Describe el conocimiento representado por un sistema (o su observador) con respecto a las condiciones de su reproducción y la ignorancia de la que el conocimiento está imbricado y que este consigue vislumbrar.

Es posible modelar la distinción entre el aspecto cognitivo y el volitivo del *management* a través de dos relaciones de intercambio. La primera es la relación entre lados vistos por un observador, la segunda una relación entre lados en el ambiente producidos por el observador. Gotthard Günther (1979:215) entrega los siguientes esquemas para ambos casos, fig. 1 para cognición y fig. 2 para volición, la caja más pequeña representando al observador observando (fig. 1) y actuando sobre (fig. 2) su entorno:

¹ [N. de los T.] El concepto de enacción puede ser definido siguiendo a Francisco Varela (1995), como una precisión de la idea de acoplamiento estructural propuesta en "De máquinas y seres vivos" (citado en este mismo trabajo) para dar una aproximación más precisa de la relación entre sistema y entorno. Por lo tanto, enacción refiere a cómo los objetos son generados a través de operaciones recursivas en la estructura vital de los organismos. Varela, F, *The re-enchantment of the concrete*. In: L. Steels and R. Brooks (Eds.), *The Artificial Life route to Artificial Intelligence: Building Embodied, Situated Agents*, Lawrence Erlbaum Assoc., New Haven, pp.11-2



Fig.1



Fig. 2



Existe una relación inversa entre los dos mecanismos de intercambio de lados, así como una interacción constante entre ellos.

Más importante, sin embargo, es que tanto cognición como volición trabajen por intercambio, por lo tanto en base a una distinción no sólo entre un lado u otro, sino también entre un lugar y su ocupación. Cada lado puede asumir un valor, que es contingente respecto a su propia relación de intercambio, pues es posible intercambiar un pensamiento por otro cuando se intenta averiguar cuál otorga una imagen de mundo más consistente. Se puede imaginar fácilmente el intercambio de un lado del mundo por otro, de modo de ajustarse a la propia imagen de este. La acción implicada por esta visión puede no ser llevada tan fácilmente a cabo, pero esto sólo informa de la operación volitiva de intercambio, no la bloquea. El cambio de pensamientos o lados introduce, incluso si es casi imperceptible, un momento en el cual el lugar ocupado justo antes por un pensamiento o un valor está vacío.

La cognición funciona vaciando y remarcando el propio pensamiento, en semejanza a cómo la volición trabaja vaciando y remarcando los estados del mundo. Ambas operaciones son hechas en cercanía con pensamientos y estados diferentes, tal que aquí hay solamente un vacío que se distingue de algo. Si no fuera así, no podría haber ninguna distinción operando.

Se puede señalar que hay una cierta artificialidad en la distinción entre cognición y volición. De la misma manera, se podría asumir que un(a) observador(a) que cambia su pensamiento volitivamente cambia también su cognición, quizás haciendo 'teoría'. Asimismo, se podría asumir los estados del mundo siendo intercambiados por operaciones, obedeciendo al intento del mundo de verse mejor a sí mismo (Spencer-Brown 1969:105), de modo de hacer una 'teoría' inherente a cualquier práctica.

De cualquier modo, la finalidad es tan sólo otra palabra para vacío. Cuando se mira al entorno del presente estado uno mira a lo no-marcado, lo que es fuente de posibles trastornos. Al mirar al estado futuro del presente estado, uno está mirando a un lado no-marcado esperando su marca. Cualquier *management* útil, y no hay otro, sabe sobre el vacío que rodea cualquier finalidad o lo introduce en pos de una finalidad superior. No hay otra forma de realizar algo que aún no es real.

La finalidad, siendo el lado marcado de una *forma* consistente en la propia finalidad y su vacío, es entonces el mecanismo para lidiar con la evolución. Así, es la selección de una posible variación y define, al ser cambiado, una variación de sí mismo. El establecimiento de la *forma* de la finalidad define la retención. Esta forma puede llamarse estrategia, jerarquía o juego (Crozier & Friedberg 1977).



4. El Modelo

La revolución rusa es un caso interesante en este punto. Philip Selznick, en su libro *The Organizational Weapon: A Study of Bolshevik Strategy and Tactics* (Selznick 1952), nos puede mostrar el mecanismo central de la revolución y el concepto de Lenin y otros de 'poder dual'. Este poder operó cambiando todo tipo de partidos, instituciones y corporaciones existentes en una 'cáscara vacía' de un poder que no existió más, reemplazando en el momento justo esta 'cáscara' por una estructura paralela de poder, preparada y construida por leales comunistas bolcheviques.

La visión o finalidad es simple, aunque no su ejecución. Ello es porque el leninismo es un modelo apto de *management*. Hemos analizado el procedimiento paso a paso y se ha utilizado, con el fin de simplificar y visualizar la complejidad del procedimiento, el cálculo de indicaciones de Spencer-Brown (1969) en el sentido de una notación.

Debería ser entendido que computamos la revolución en retrospectiva, no asumiendo que nuestro modelo es un modelo posible de cómo manejar las revoluciones en general (Hamel 2000). Por el contrario, estamos interesados en un caso específico incluso si este es uno general en el nivel más abstracto. De aquí que mientras más se expande la forma, menos general es el modelo. Condensándolo se entenderá más sobre el *management* en general, aunque debe considerarse que cada cruce específico es idéntico al modelo más general, develando así la naturaleza fractal del procedimiento.

Todo *management* es el desempeño de una finalidad establecida, mirando dentro y afuera, manteniendo la distinción:

$$\text{Fig. 3} \\ = \overline{\text{finalidad}}$$

Piénsese en una forma que denota un lado marcado, 'finalidad', distinguida a partir de un lado no-marcado, el vacío. Al cruzar la distinción desde el vacío la finalidad se produce. Así es como existe también un vacío en el lado izquierdo de la ecuación. Lidiamos aquí con la *forma de compensación* (Spencer-Brown 1969:10), es decir, cómo la distinción e indicación de una finalidad compensa el vacío existente no es una finalidad si debe ser distinguida e indicada.

Con el fin de mostrar que el *management* sabe qué es lo que hace, podemos escribir a la forma como:

$$\text{Fig. 4} \\ \text{management} = \overline{\text{finalidad}} \text{entorno}$$

Esto debe ser entendido como la forma 'cibernética' básica, si entendemos cibernética como una teoría general del control y la comunicación (Wiener 1948). Debe advertirse que el entorno forma parte del lado marcado, distinguiéndose así del lado no-marcado como lo afuera de la forma de la finalidad. Con ello podemos lidiar con entornos 'enactados' [enacted].

El paso restante para lograr un caso general y un análisis de la revolución bolchevique, como fue diseñada por Lenin y otros (Lenin 1902), consiste en definir la finalidad en términos de un entorno específico. Lenin define el proceso de conquista de posiciones, como la conquista de las organizaciones existentes: sean estas partidos políticos y sus periódicos, organizaciones del movimiento de los trabajadores, gobierno, ejército y



corporaciones. Esto es la finalidad de la estrategia que lidera hacia la revolución y a la revolución misma. La ventaja de esta definición de *management* es que se aplica tanto a la finalidad como al entorno. De esta forma, tenemos distinciones ‘re-entrando’ (Spencer-Brown 1969: 56) dentro de la forma de la distinción:

Fig. 5



El *management* de la revolución bolchevique consiste en la duplicación de todas las organizaciones existentes y las posiciones ofrecidas por ellas, dependiendo de la distinción de si son ocupadas por comunistas leales o no. Si no lo son, deben ser conquistadas, infiltradas o neutralizadas dependiendo de los medios disponibles.

La máxima noción es entonces reducida en relación a las organizaciones y sus posiciones estratégicamente interesantes, así como sobre los recursos disponibles y aquellas organizaciones susceptibles de ser utilizadas.

Todas las posiciones en organizaciones de interés para la revolución bolchevique son, debido a que están ocupadas por los ‘imperialistas’ o por la competencia ‘social revolucionaria’, definidas como vacías mientras no se haya puesto a un comunista leal en ellas.

Lenin sabía que la competición era más peligrosa que la oposición política. Esta última se fortalece en la medida en que enfoca sus presupuestos en la conducta, por su parte, mientras que la competencia lucha por recursos similares y escasos. Es por ello que la estrategia de preparación de la revolución señala posiciones y organizaciones ocupadas por revolucionarios sociales competentes, mientras la estrategia realiza la revolución sin perder de vista a las posiciones y organizaciones ocupadas por competidores zaristas e imperialistas.

La estrategia es llamada acertadamente “estrategia de acceso” (Selznick 1952:113 y ss.), pues de aquí nacen las tácticas. Ellas son una expansión de la forma ya que especifican cómo aquellas posiciones deben ser conquistadas. El método más importante es el uso de ‘agentes’ del partido en vez de ‘miembros’ en un sentido tradicional. Lo anterior es la razón por la cual Lenin inventó el partido como su interpretación del tercer mensaje de los “tres mensajes” de Marx (Lenin 1913; Baecker 2002b)². Los agentes del partido son susceptibles al *management*; los miembros del partido no. Así Lenin mostró cómo los comunistas podían reemplazar a las personas que ocupaban las posiciones de las organizaciones relevantes, si y sólo si se entendían a sí mismos como agentes de la revolución.

Eso es lo que define al bolchevismo:

Fig. 6



² [N. de los T.] En el texto Lenin se refiere al tercer mensaje de Karl Marx como una oposición entre el socialismo utópico y el giro analítico que diera el sociólogo alemán. El problema de los *utópicos* es que no podían dar cuenta de qué fuerza social era capaz de realizar un cambio social radical, así como su desconocimiento de la lucha de clases. De allí que con la doctrina de la lucha de clases, el pueblo puede buscar las fuerzas capaces de barrer lo viejo y crear lo nuevo en la propia sociedad que lo rodea. Lenin, V. I., *Marx Engels Marxismo*, Pekin, Ediciones en lenguas extranjeras, 1980, pp. 78-80.



Podemos observar cómo una finalidad como esta se expande convirtiéndose en la imagen de una estructura cambiada y realizada.

De la misma manera podemos notar que tal *management* es su propio algoritmo evolucionario, dado que todas las posiciones vaciadas definen la activación de la variación de las selecciones respectivas, como el mecanismo general de movilidad dentro de las organizaciones (White 1970). La creación de un vacío define las acciones a realizar y ellas detallan el *kenograma* introducido por el cálculo de los vacíos. Es por ello que las medidas de conservación adecuadas son evidentes pues todas dependen del mantenimiento de la forma, es decir, definiendo y redefiniendo las organizaciones a conquistar, e incluso si por el proceso revolucionario, se cubre la sociedad mundial en su totalidad. Así la idea de una Internacional Comunista queda a la mano.

Podemos finalmente darnos cuenta que la esencia operativa de esa forma, el nivel más bajo, define una forma que es igual a la forma más básica de la revolución considerada en términos bolcheviques:

Fig. 7

$$\text{organización del partido} = \overbrace{\text{agentes}} \text{ pueblo}$$

Por ello, la organización del partido consiste en transformar a las personas en agentes operativos. De aquí es que el pueblo es redefinido en términos de campesinos, trabajadores y marineros (Trotzki 1924), por esto la distinción es mantenida, pese a que solamente ocurre cuando los agentes se distinguen a sí mismos del pueblo, conservando su identidad de agentes (Selznick 1952:36). Se les entrega a los agentes la 'teoría' apropiada estimando su sentido de justicia. De igual manera, se les proporciona una moral pura diferente a la corrupta de los capitalistas y zaristas, legitimando así la mayoría de las traiciones hacia la gente fuera del partido. A los agentes se los mantiene ocupados con varias tareas pequeñas manteniendo su memoria de la revolución venidera o para asegurar su frescura y viveza. Por consiguiente, en sus actividades siempre hay un elemento de conspiración, para asegurarse que se mantiene una distancia apropiada hacia todos los demás (incluyendo a sí mismos).

La revolución misma se entiende entonces como:

Fig. 8

$$\text{revolución} = \overbrace{\overbrace{\text{agentes}} \text{ pueblo}} \text{ terror}$$

En el nivel del *management*, la operación es definida por agentes, siendo estos considerados como los humanos que luchan por la humanización de la sociedad del futuro. Su posición social es definida por las organizaciones ocupadas en ello. Para decirlo de alguna forma, el 'terror' agrega a los factores-r de la comunicación identificados en Baecker (2002b) la forma de redes en pos de un conjunto de identidades de comunicación, facilitado por una "contabilización y un control" (Lenin 1971). La única forma de aflojar este nudo de terror sobre el pueblo y los agentes, consiste en introducir y mantener diferentes públicos, ofreciendo la posibilidad de cambiar entre diferentes tipos de comportamientos anidados en estos (Goffman 1959; White 1995). Ya en la década de los 20's todo el mundo parecía saber que ésta era la razón por la que únicamente el matrimonio fue capaz de competir y, eventualmente, derrotar al comunismo (Groys 2002:53). Pues este consiste en ofrecer y mantener a un público para ambos implicados



(esposa y esposo), brindando demandas progresivas inconsistentes con los públicos organizados de una manera socialista.

Conclusión

Este artículo ofrece sólo el esbozo de un *kenograma* del *management*. Una exploración de tal *kenograma* usaría toda clase de intercambios y relaciones de orden, en pos de mostrar cómo las formas son usadas para indicar lados no-marcados que son transformadas por una finalidad en ambos lados marcados (Günther & von Foerster 1973; Baecker 1999). La estructura de la *performance*, en cualquier caso, parece depender tanto de la cognición como de la volición, para computar los lugares vacíos que son debidamente marcados. En efecto, indicando estos lugares vacíos es que los sistemas de retroalimentación [feedback systems] consiguen su control operativo. De aquí que su alimentación futura introduce la siguiente operación, vaciando los lugares ocupados. Esto es lo que todo *management* necesita. Ello define la estructura buscada por la sociología para ser capaz de ver lo que el *management* hace y cómo lo hace. RM

Bibliografía

- Ashby, W. R. (1958): Requisite Variety and Its Implications for the Control of Complex Systems. *Cybernetica* 1, 83-99.
- Baecker, D. (1999): Das Handwerk des Unternehmers. Pp. 330-376 in: Dirk Baecker, *Organisation als System*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Baecker, D. (2002a): *Wozu Systeme?* Berlin: Kulturverlag Kadmos.
- Baecker, D. (2002b): Lenin's Twist, or the R-Factor of Communication. *Soziale Systeme* 8, 88-100. [Baecker, D. (2012) El giro de Lenin o el factor-R de la comunicación. *Revista Mad*, 27, 1-14.]
- Campbell, D. T. (1969): Variation and Selective Retention in Socio-Cultural Evolution. *General Systems* 14, 69-85.
- Crozier, M. & Friedberg, E. (1977): *L'acteur et le système: Les contraintes de l'action collective*. Paris: Seuil.
- Drucker, P. F. (1973): *Management: Tasks, Responsibilities, and Practice*. London: Harper & Row.
- Emery, F. E. & Trist, E. L. (1965): The Causal Texture of Organizational Environments. *Human Relations* 18, 21-32.
- Glanville, R. (1982): Inside Every White Box There Are Two Black Boxes Trying To Get Out. *Behavioral Science* 27, 1-11.
- Goffman, E. (1959): *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books.
- Groys, B. (2002): Stalin: Das ist der Karneval. Ein Gespräch mit Carl Hegemann. Pp. 34-70 in: Carl Hegemann (ed.), *Einbruch der Realität: Politik und Verbrechen*. Berlin: Alexander.
- Günther, G. (1979): Cognition and Volition: A Contribution to a Cybernetic Theory of Subjectivity. Pp. 203-240 in: Gotthard Günther, *Beiträge zur Grundlegung einer operationsfähigen Dialektik*, vol. 2. Hamburg: Meiner.
- Günther, G. & von Foerster, H. (1967): The Logical Structure of Evolution and Emanation. *Annals of the New York Academy of Sciences* 138, 874-891.
- Gutenberg, E. (1951): *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, vol. 1: Die Produktion. 24th ed. Berlin: Springer, 1983.
- Hamel, G. (2000): *Leading the Revolution*. Boston: Harvard Business Pr.
- Kauffman, S. A. (1993): *The Origins of Order: Self Organization and Selection in Evolution*. Oxford: Oxford UP.
- Lenin, W. I. (1902): Was tun? Brennende Fragen unserer Bewegung. Pp. 175-324 in: *Ausgewählte Werke in zwei Bänden*, vol. 1. Berlin: Dietz, 1951.
- Lenin, W. I. (1913): Drei Quellen und drei Bestandteile des Marxismus. Pp. 63-68 in: *Ausgewählte Werke in zwei Bänden*, vol. 1. Berlin: Dietz, 1951.



- Lenin, W. I. (1917): Staat und Revolution: Die Lehre des Marxismus vom Staat und die Aufgaben des Proletariats in der Revolution. Pp. 158-253 in: *Ausgewählte Werke in zwei Bänden*, vol. 2. Berlin: Dietz, 1951.
- Luhmann, N. (1996): *Die neuzeitlichen Wissenschaften und die Phänomenologie*. Wien: Picus.
- Luhmann, N. (1997): The Control of Intransparency. *System Research and Behavioral Science* 14, 359-371.
- Maruyama, M. (1963): The Second Cybernetics: Deviation-Amplifying Mutual Causal Processes. *American Scientist* 51, 164-179 & 250A-256A.
- Maturana, H. & Varela, F. (1980): *Autopoiesis and Cognition: The Realization of the Living*. Dordrecht: Reidel.
- Parsons, T. (1937): *The Structure of Social Action: A Study in Social Theory with Special Reference to a Group of Recent European Writers*. Reprint New York: Free Pr., 1968.
- Rosenblueth, A., Wiener, N & Bigelow, J. (1943): Behavior, Purpose and Teleology. *Philosophy of Science* 10, 18-24.
- Selznick, P. (1952): *The Organizational Weapon: A Study of Bolshevik Strategy and Tactics*. New York: McGraw-Hill.
- Spencer-Brown, G. (1969): *Laws of Form*. New York: Julian, 1972.
- Trotsky, L. (1924): *Über Lenin: Material für einen Biographen*. Transl. G. Blumental. Essen: Arbeiterpresse, 1996.
- Vickers, G. (1967): *Towards a Sociology of Management*. New York: Chapman & Hall.
- von Foerster, Heinz (1981): *Observing Systems*. Seaside, Cal.: Intersystems.
- von Foerster, H. (1987): Cybernetics. Pp. 225-227 in: Stuart C. Shapiro et al. (eds.), *Encyclopedia of Artificial Intelligence*, vol. 1. New York: Wiley.
- Weick, K. E. (1979): *The Social Psychology of Organizing*. 2nd ed. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Wiener, N. (1948): *Cybernetics: or Control and Communication in the Animal and the Machine*. 2nd ed. Cambridge, Mass.: MIT Pr., 1961.
- White, H. C. (1970): *Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations*. Cambridge, Mass.: Harvard UP.
- White, H. C. (1992): *Identity and Control: A Structural Theory of Action*. Princeton, NJ: Princeton UP.
- White, H. C. (1995): Network Switchings and Bayesian Forks: Reconstructing the Social and Behavioral Sciences. *Social Research* 62, 1035-1063.

Sobre el autor

Dirk Baecker es actualmente profesor de cátedra en el departamento de Teoría y Análisis Cultural de la Universidad Zepelin de Alemania. Doctor en Sociología por la Universidad de Bielefeld, Alemania. Entre sus áreas de especialización se encuentran: teoría de sistemas sociales, teoría y análisis cultural, economía y management. Entre sus últimas publicaciones se destacan: *Nie wieder Vernunft: Kleinere Beiträge zur Sozialkunde* (Carl-Auer-Systeme, 2008), *Die Sache mit der Führung* (Picus, 2009) y *Organisation und Störung: Aufsätze* (Suhrkamp, 2011).

dirk.baecker@zu.de

Contacto

Lehrstuhl für Kulturtheorie und -analyse
Zepelin Universität
Am Seemooser Horn 88045
Friedrichshafen, Bodensee
Deutschland

Recibido: Febrero 2013

Aceptado: Abril 2013