



RESEÑA DE 'EL PINGÜINO Y EL LEVIATÁN' DE YOCHAY BENKLER

JERÒNIA AGUILÓ

Filósofa, creadora de contenido y
experta en comunicación
política (@Jeronias)

El Pingüino y el Leviatán es ya todo un clásico, nos lo ofrece el prestigioso profesor de Harvard, Yochay Benkler. Conocido por ser uno de los que más han reflexionado acerca de los efectos de internet en nuestra sociedad. Benkler tiene mucho que enseñarnos acerca de la necesidad de redefinir el funcionamiento institucional, corporativo y político, y con ello, nos introduce la importancia, de redirigir los sistemas hacia relaciones basadas en la cooperación.

Mediante este trabajo, intentaremos ofrecer una explicación clara, concisa y constantemente crítica de los puntos que hemos considerado más importantes, y a modo

de hacerlo más ameno, hemos decidido analizar la obra por capítulos.

El pingüino frente al Leviatán

Las primeras hojas nos recuerdan al temible monstruo bíblico del Leviatán, cuyo nombre, algunos estudiantes de filosofía habíamos intentado olvidar. Hobbes, al igual que Adam Smith lo tenía claro: los humanos actuamos conforme a nuestro propio interés por naturaleza. Recordemos su célebre frase, actualmente, convertida en filosofía barata: “el hombre es un lobo para el hombre”, y de ahí, la necesidad de un contrato social que ceda el poder individual a un Estado jerárquico, para que evite una supuesta guerra de “todos contra todos”.

Pero no nos vayamos por las ramas, el primer capítulo trata de conseguir una visión más equilibrada de nosotros mismos, ahuyentar el gran legado de Hobbes, alcanzar otro nivel más complejo y más ajustado a la realidad, cambiar el punto de partida, que hasta entonces había sido «la creencia en el egoísmo de la humanidad» (Benkler :14).

«Llegamos incluso a aceptar la idea de que nuestro inherente egoísmo no solo era de aplicación en el mundo de los negocios o los mercados, sino también en la vida social, el amor y la familia. Llegados a este punto, la economía era la reina de las ciencias sociales y empezamos a considerar el comportamiento humano en términos de respuestas prácticamente mecánicas y predecibles a sanciones e incentivos» (Benkler :19).

El funcionamiento de la cadena de producción de Henry Ford se adaptó completamente a la lógica descrita por Frederick Taylor en el libro Principios de la organización científica: obreros autómatas, máquinas es su más clara expresión, alineados de todo aquello que producen... ya nos lo explicó Karl Marx, y nos lo demostró el Holocausto. Podemos encontrar una explicación de su peligrosidad en El juicio de Eichmann, obra la filósofa Hanna Arendt.

Retrocedamos al mundo, tras el desplome económico del 2008, por suerte, se produce «un giro hacia una visión más humana más optimista y humanitaria -nosotros, como individuos, podemos sentirnos motivados para lograr fines productivos implicándonos socialmente unos a otros y creando relaciones de colaboración» (Benkler 2012:20).

Nuevas formas de organización como en Toyota, la nueva cooperación

en red o el mantenimiento del orden implantado en Chica 1999, desafiaron al marco imperante, pusieron sobre la mesa la eficacia de otro modelo, menos jerarquizado y menos opresor: los sistemas de cooperación.

Según Benkler, debemos empezar por abandonar el confort que nos ofrece el mito generalizado del egoísmo humano por naturaleza, ponernos metas más altas e intentar comprender la real complejidad de nuestros actos, nuestras motivaciones, nuestros pensamientos. Intentar comprender cómo somos en realidad, alejarnos de la simplicidad e introducir una mirada amplia y multidisciplinaria. ¿Nuestro reto? Entendernos para construir sistemas que mejoren la vida de la gente.

Naturaleza frente a cultura: la evolución de la cooperación humana

Intentar comprender el comportamiento humano es ambicioso, y por eso, no podemos obviar el gran papel que han desempeñado las ciencias naturales. Durante los últimos 150 años, han intentado responder a la gran pregunta: ¿somos los seres humanos intrínsecamente egoístas o altruistas? En medio del debate científico entre “lo adquirido” (cultural), y lo “innato” (genético), los científicos han pretendido comprender la moralidad humana.

Podemos destacar, a modo de recorrido, la perspectiva biológica de Dankins, seguida de Nowak, ambos confirmaban la conducta humana en función del propio beneficio, e incluso, consideraban que detrás de un acto cooperativo se encontraba una finalidad egoísta y calculada.

No obstante, en las dos últimas décadas la comunidad científica se ha interesado por el estudio de la cooperación. Benkler, realiza un gran esfuerzo para reunir teorías, que refutan el mito del egoísmo humano, y las acompaña de ejemplos cotidianos para que fácilmente nos podamos sentir identificados, y de ese modo, corroborar su hipótesis: los humanos somos más cooperativos de lo que hemos llegado a pensar.

Para llegar a comprendernos, debemos ser conscientes de los límites de la biología, ampliar nuestro marco conceptual y tener una visión multidisciplinaria, que incorpore genética, dinámicas sociales, cultura y evolución. Y, de ese modo, intentar conocer como es posible fomentar sistemas sociales en los que la cooperación sea el primer motor, al tiempo que podemos motivar a la gente para explotar su lado más sensible, más humano.

Niños testarudos, porteros de Nueva York y por qué la obesidad es contagiosa: influencias psicológicas y sociales en la cooperación.

En el tercer capítulo encontramos una obviedad altamente olvidada: la importancia del contexto, capaz de modificar drásticamente nuestro comportamiento o nuestro tipo de respuesta. Un sinfín de factores influyen y condicionan la conducta humana, y por si no fuera poco, cada individuo genera su propio marco conceptual único y diferente.

Ir más allá de la biología ha causado competencia entre la misma comunidad científica, pero como dice nuestro autor, ni la investigación neurocientífica es suficiente para explicar la conducta humana. Lo que debemos hacer es prestar más atención al factor humano: las relaciones sociales, el reconocimiento y la reputación, «responder a nuestra necesidad de contacto humano puede resultar increíblemente útil al diseñar sistemas de cooperación» (Benkler 2012:74)

Yo/Tú, Nosotros/Ellos: empatía e identidad grupal en la cooperación humana.

Este apartado está dedicado a la reafirmación del objetivo de este libro, la refutación del mito del propio interés: “«somos así, experimentamos el dolor ajeno como si fuera nuestro. Como seres humanos nos preocupamos por los demás» (Benkler 2012:76).

Daniel Baston discute la teoría de Danskins, de que un hecho altruista es incluso egoísta: «las personas se ayudaban unas a otras incluso cuando habría sido más fácil para ellas aludir la aflicción ante el sufrimiento ajeno simplemente apartándose de la situación» (Benkler 2012:81), aunque el dilema entre altruismo y egoísmo se agrava al conocer que recibimos “un chute de dopamina”, por lo tanto, ¿sigue siendo altruista?

Lejos de comprender si somos intrínsecamente egoístas o altruistas, algo está claro: la empatía, que fomenta el sentimiento de un nosotros, la solidaridad, como bondad hacia un “ellos”, más la humanización de los procesos comunitarios, contribuyen a fomentar las conductas cooperativas.

¿Por qué no nos sentamos y lo hablamos?

Parece que Yochai Benkler no está del todo contento con la comunidad más economicista y científica. Nuestro autor critica que para los

economistas más autómatas, hablar es barato e inútil, nada más alejado de la realidad humana. “La comunicación es la clave de la cooperación”, podemos resumir así el capítulo V.

Es fundamental añadir la dimensión comunicativa a los tres factores antes descritos, e imprescindibles para el desarrollo de la cooperación (empatía, solidaridad y humanización). «David Sally descubrió que, en más de cien experimentos de dilema social, los niveles de cooperación aumentaron un 45% sólo con permitir a los jugadores que se comunicasen cara a cara» (Benkler 2012:94). Dicho esto, no podemos evitar pensar en el filósofo Emmanuel Lévinas y la actualidad de su teoría ética del cara a cara.

Para nuestro autor, una de las claves que acompaña el éxito de Wikipedia es la facilidad con la que puedes comunicarte con los demás colaboradores, en su foro de comunicación online, como plataforma de intercambio, debate y opinión.

Por lo tanto, la comunicación ni es barata ni puede obviarse, en ella se fundamenta el ser social, se desarrolla la confianza y con ella, se permite la cooperación. Ha de hacerse un ejercicio constante de comunicación creíble e integradora, «todos los sistemas del mundo basados en la cooperación tienen una cosa en común: todos dependen de la comunicación» (Benkler 2012:106)

Partes iguales: justicia en la cooperación.

Otro hecho que tiene que ver con la empatía, es la justicia. Volvamos a desmontar el mito del gen egoísta, los seres humanos nos preocupamos por lo que es justo, intentamos comprenderlo, definirlo e incluso fomentar nuevas reglas sociales que consideramos necesarias para el bien común, como, por ejemplo, la creación de entidades reguladoras como las Naciones Unidas.

La justicia es un concepto muy abstracto y difícil de definir, no obstante, nos apasiona. La idea de justicia puede variar conforme el ambiente o el contexto en el que nos encontremos, aunque caer en la relatividad de la justicia es decir nada.

Este apartado nos sugiere seis pautas, que creemos útiles, para poder reflexionar de una manera más compleja la justicia: apreciar su

complejidad, la justicia de los resultados, la gran importancia del proceso, la justicia de las intenciones y la justicia salarial. Ambas incorporan unas metas u objetivos, lo definitorio es que la justicia tiene que estar en todos los procesos e intenciones, es decir, debe incorporar una dimensión humana y no normalizar las dinámicas de mercado capitalista como intrínsecas y naturales.

Lo que está bien, está bien, o al menos es normal: moral y normas en la cooperación.

En el capítulo VII nos adentramos en un territorio aún más complicado y a la vez, excitante, la moralidad, motivo de delirio de muchos filósofos. ¿Actuamos conforme a una norma?, ¿nos adecuamos a la normalidad?, ¿la normalidad es fruto de unos valores intrínsecos y morales?

El autor se da cuenta de que sociedades que desconocían la ley, creaban sus propias reglas de convivencia, tal es el ejemplo de los ganaderos, descrito por Robert Ellickson. Los ganaderos establecieron reglas informales de mutuo acuerdo. A priori, no estaban tan equivocados nuestros tres filósofos contractualistas, Hobbes, Locke y Rousseau, las sociedades necesitan construirse mediante pactos que garanticen la convivencia.

La politóloga estadounidense Elinor Ostrom argumenta acerca de la eficacia de la autorregulación de los bienes, no obstante, sí que es necesaria una regulación para garantizar el cumplimiento normativo. No obstante, esta regulación no puede basarse en el castigo punitivo. La ciudadanía ha de sentirse participe y creadora de las pautas que van a regular su sociedad.

«El sistema se vuelve dinámico: cuanto más ponemos en práctica la cooperación, más fuerte es nuestra creencia en las virtudes de actuar de manera cooperativa» (Benkler 2012:140). Por lo tanto, las normas son necesarias.

Otro factor que nos resulta importante es que las personas se suman a las conductas más normalizadas dentro de su entorno. Para nosotros, esto es un factor clave, ya que, para construir sistemas de cooperación, deberíamos introducir, mediante la práctica, acciones cooperativas y solidarias que fomenten su normalidad y desarrollo.

Por amor o por dinero: recompensas, castigos y motivación.

En el siguiente capítulo, indagamos sobre una cuestión muy importante: ¿cómo motivar a las personas para que sean cooperativas?, ¿sirven de algo los incentivos?

No debemos ser ilusos, aunque el egoísmo humano no pueda generalizarse como intrínseco, es un componente decisivo a la hora de tomar decisiones, no obstante, no es el único factor.

En este capítulo, aprendemos a separar las motivaciones intrínsecas, aquellas que responden a la dimensión más social y humana, reconocimiento, reputación y empatía, de las motivaciones más materialistas, aquellas que responden al propio interés.

En el capítulo II comprendíamos la importancia de apreciar la gran complejidad humana. Con las motivaciones ocurre algo similar, responden a un sinnúmero de factores y singularidades. No podemos limitar la motivación humana a los incentivos ni a las altas remuneraciones, el nuevo reto organizacional será cubrir, también, las motivaciones intrínsecas.

«Lo que realmente necesitamos son sistemas que aprovechen tanto las motivaciones sociales como las egoístas, evitando al mismo tiempo que estas últimas excluyan las primeras. Necesitamos sistemas que ofrezcan recompensas materiales a quienes tienden a sentirse motivados por el propio interés, sin refrenar a quienes están intrínsecamente inclinados a cooperar». (Benkler: 2012:156).

Fomentar la autonomía, el sentimiento de libertad en el proceso de producción, ya nos lo dijo Marx, volver a ser artesanos, alejarnos de la alineación que nos provoca el trabajo automático, jerarquizado y basado en dinámicas capitalistas de oferta y demanda. Es por eso, que proyectos como el software abierto funcionan. Este sistema potencia las motivaciones intrínsecas, la creatividad y refuerza la dimensión de reconocimiento social, no condiciona a sus colaboradores mediante normas ni seguimientos de productividad.

No se trata de una cuestión de pago, es una cuestión de satisfacción intrínseca, de recompensa social, una dimensión que habíamos olvidado completamente y que debemos incorporar para lograr una organización social más humana.

Sin embargo, Benkler propone separar la actividad de producto de la actividad de motivación intrínseca, (para explicar por qué unos técnicos de software son reenumerados y otros desarrolladores no). Esta separación nos parece un error, encontramos el problema directamente en la misma capacidad productiva, sea colaborativa o productiva. La cuestión central debería ser la expansión y el desarrollo de las motivaciones intrínseca de todos los trabajadores, en todos los sectores, confiar en una sociedad adulta, autónoma y con capacidad de iniciativa para que no sea necesario ningún poder jerarquizado, ni dominante.

A modo de conclusión, y como respuesta a las preguntas planteadas en este capítulo: ni la remuneración, ni los incentivos son condición necesaria ni suficiente para atraer grandes talentos ni fomentar los sistemas cooperativos, y, en definitiva, tampoco es suficiente para la autorrealización de cualquier trabajador@. «No deberíamos tratar de motivar a la gente ofreciendo únicamente compensaciones materiales; deberíamos también aprovechar las motivaciones intelectuales y sociales haciendo que la cooperación sea social, autónoma, gratificante e incluso – si es posible – divertida» (Benkler 2012:172).

El negocio de la cooperación:

En el penúltimo capítulo, Yochai Benkler recupera la problemática inicial, ¿qué tipo de sistema es más eficaz el “Fordismo” o el “Toyotismo”? Las evidencias son claras: son mejores aquellos sistemas que fomentan la autonomía y la colaboración.

Benkler nos lo explica a través de un ejemplo real, cuya gestión basada en el Leviatán fracasó y tuvieron que recurrir al modelo organizativo de Toyota: «cuando GM estaba al mando, cada empleado tenía una función específica y estática. Con Toyoyota, los miembros del equipo cambiaban las tareas y se les animaba a adquirir un conocimiento general de todo el proceso de producción (...). Este grado de autonomía y colaboración era sumamente poco habitual, pero ella hizo que el sistema fuera mucho más eficaz» (Benkler 2012:167).

Dejar la visión generalizada del egoísmo humano y la inminente necesidad de un control opresor y jerárquico, y optar por otros sistemas basados en la autonomía y la colaboración que como ya han demostrado, pueden tener resultados maravillosos, tal es el ejemplo de la marca Toyota, la campaña de Obama, Wikipedia o el software de código abierto.

¿Cómo criar un pingüino?

Y lo más importante, ¿cómo educar a las personas para que sean cooperativas? Ello, implica una constante dedicación mediante la empatía y la puesta en práctica de dinámicas colaborativas para crear normalizar nuevas conductas.

Benkler parece olvidarse de la responsabilidad estatal en cuanto a crear nuevas dinámicas o conductas humanas. Nuestros pequeños gestos individuales son el comienzo para obtener los frutos de la cooperación, no obstante, en nuestras sociedades, la iniciativa debería incorporarla el Estado, así como las corporaciones e instituciones.

Algunos ejemplos que nos ofrece Benkler para potenciar un ambiente cooperativo, (repitiéndonos), son: la comunicación como la clave, la adecuación a cada sujeto y marco conceptual, la empatía y la solidaridad, preocuparnos por la justicia, la moral y las normas, mediar entre la recompensa y el castigo, ser transparentes y crear relaciones de reciprocidad, y, por último, y no menos importante, construir sistemas a partir de la diferencia y la diversidad.

CONCLUSIONES

En primer lugar, lejos de negar la necesidad de sistemas cooperativos que fomenten la identidad grupal, nos gustaría advertir de los posibles peligros que pueden desencadenar grupos colaborativos, motivados y con un objetivo común. Pongamos, por ejemplo, el genocidio del holocausto, no podemos, ni debemos dejar de repetir la gran importancia que ocupa cultivar la reflexión y la crítica, una cuestión que Yochai Benkler parece olvidar.

Nos ha llamado la atención, que durante todo el libro no hayamos encontrado una sola mención a Karl Marx, en cuanto a la necesidad de autonomía del trabajador, ni de Foucault, en cuanto al sistema biopolítico del castigo.

Otro punto que hubiésemos añadido hubiese sido la dimensión feminista. Creemos que Benkler se olvida de algo muy importante, promueve una recuperación del factor humano, más sensible y más empático. Esto tiene que ver con el sistema patriarcal, que ha dominado nuestras sociedades mediante la división entre el "sexo fuerte" y el "sexo débil". Hasta entonces, se ha despreciado una dimensión humana que es la

sensibilidad, la solidaridad y la empatía, al estar asociada culturalmente a lo débil y a la mujer. Por eso, sin una perspectiva de género, ni una ruptura profunda con el sistema jerárquico del patriarcado, no será posible construir los sistemas cooperativos que tanto anhela nuestro autor.

Como vemos, el nuevo reto corporativo, así como institucional o político, será potenciar la autonomía y el autocontrol creativo, volver a educarnos como artesanos y sentirnos parte del producto producido, (en palabras de Karl Marx). Ello, tendrá dos consecuencias: creará individuos adultos capaces de tomar sus propias decisiones, al igual que desarrollaran sus motivaciones intrínsecas. En cuanto a esta última, (el desarrollo motivacional intrínseco), no podemos permitir que se convierta en otra estrategia corporativa al servicio de las dinámicas capitalistas, y que, mediante una “supuesta motivación social” se engañe a l@s trabajador@s a través de pobres redistribuciones. Como diría Nancy Fraser, debemos procurar las 3 vindicaciones: de identidad, de reconocimiento y de redistribución.

A modo de conclusión, es un libro que nos ayuda a comprender los diferentes factores que determinan la complejidad del comportamiento humano, no obstante, Benkler ha vindicado poner especial atención a las relaciones humanas olvidándose de citar teorías indispensables como El Capital, quizá por motivos ideológicos.

Bibliografía:

Benkler, Y. *El pingüino y el Leviatán*. (2012). Deusto. Nueva York.

Publicado inicialmente en el blog de Jerònia Aguiló
<https://entrepoliticay.wordpress.com/> .